



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de
la Red N° 11, Ancón, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Baca Zuta, Davis Adison ([ORCID: 0000-0001-6258-1742](https://orcid.org/0000-0001-6258-1742))

ASESOR:

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto ([ORCID: 0000-0002-2755-8819](https://orcid.org/0000-0002-2755-8819))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Para Edinson e Irma (papá y mamá) por creer en mí. A mis hermanas con quienes compartí momentos muy bellos durante todo el aislamiento. Y en especial a mi amor Karen Vásquez Liñán, quien ha sido y es mi apoyo incondicional y ha estado conmigo en todo momento.

Agradecimiento

A todos mis profesores de la UCV quienes me inspiraron y motivaron a alcanzar mis metas y por los momentos de mucho aprendizaje que compartieron conmigo. A los directores y profesores de la I.E. “Sagrada familia APOVA “y de la I.E. “Carlos Gutiérrez Merino” por brindarme su apoyo durante todo el proceso que duró la investigación. De igual manera y en forma especial al profesor Miguel Fretel y Aníbal Enríquez, muy buenos aliados míos. Y por supuesto a todos mis amigas y amigos que me apoyaron con sabías palabras e ideas para realizar un excelente trabajo.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Ficha técnica del instrumento para medir el liderazgo transformacional	19
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento para medir la gestión educativa	20
Tabla 3	Validez del instrumento por criterio de expertos	20
Tabla 4	Índice de fiabilidad de las variables	21
Tabla 5	Distribución de frecuencias del liderazgo transformacional	23
Tabla 6	Resumen por dimensión de la variable liderazgo transformacional	24
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la variable gestión educativa	24
Tabla 8	Resumen por dimensión de la variable gestión educativa	25
Tabla 9	Prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 unidades	26
Tabla 10	Análisis de correlación Rho de spearman	27
Tabla 11	Análisis de correlación Rho de spearman	27
Tabla 12	Análisis de correlación Rho de spearman	28
Tabla 13	Análisis de correlación Rho de spearman	29
Tabla 14	Análisis de correlación Rho de spearman	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Liderazgo transformacional según niveles	23
Figura 2. Gestión educativa según niveles	25

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo: determinar el grado de correlación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de la red n° 11, Ancón, 2020. Se realizó un estudio cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional de corte transversal, utilizando por conveniencia una población censal, en dónde la muestra es toda la población, que para el caso son todos los docentes de dos instituciones educativas de la RED N° 11, UGEL 04, Ancón, dónde se aplicó dos encuestas, una por cada variable con un total de 44 Ítems entre los dos, que por las características que vivimos fueran aplicadas mediante un formulario de google forms, concluyéndose básicamente que existe correlación significativa de 0,80 entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa según coeficiente de correlación y significancia bilateral = $0,00 < 0,05$, a su vez es de tipo positiva alta, es decir a medida que se fortalece el liderazgo transformacional en la escuela, se fortalece la gestión educativa.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, gestión educativa

Abstract

The present study aims to: determine the degree of correlation that exists between transformational leadership and educational management in the teachers of the NetWare n ° 11, Ancón, 2020. A quantitative study, of a basic type, of a correlational level of cross section, using a census population for convenience, where the sample is the entire population, which in this case is all the teachers of two educational institutions of the RED N ° 11, UGEL 04, Ancón, where two surveys were applied, one for each variable with a total of 45 items between the two, which, due to the characteristics that we live, were applied using a google forms form, basically concluding that there is a significant correlation of 0.80 between transformational leadership and educational management according to the correlation coefficient and bilateral significance = 0.00 <0.05, in turn it is of a high positive type, that is, as the transformational leadership in the school is strengthened, talented educational management.

Keywords: Transformational leadership, educational management

I. INTRODUCCIÓN

Conforme se ha presentado las actividades académicas en el 2020 y en las difíciles circunstancias en que han vivido los estudiantes, debido a la suspensión de clases presenciales, se ha visto al líder educativo como la clave para sacar adelante la educación. Según CEPAL (2020) más de 1,200 millones estudiantes a nivel mundial fueron afectados hasta el mes de mayor por las medidas preventivas originadas por la pandemia, debido a que los centros educativos cerraron, de todos ellos, 160 millones fueron de Latinoamericanos y de la región del Caribe quienes están dentro de este registro de afectados.

En una encuesta a profesores y directores denominado TALIS 2018, organizado por la OCDE, en todos los países participante en promedio, los profesores declaran tener una autonomía con respecto a ciertas actividades como: control sobre las metodologías de enseñanza que utilizan 96%, evaluación del aprendizaje de los estudiantes 94 %, en cuanto al control sobre las medidas para disciplinar a los estudiantes 92%, el 91% sobre la cantidad de tareas asignadas y el 84% sobre el contenido de la asignatura, estos resultados ponen en evidencia en este estudio que los profesores que gozan de mayor autonomía en sus aulas en cierta forma están más satisfechos consigo mismos, con su carrera y el centro de trabajo, por lo cual tienen más probabilidades de declarar que trabajaban en un entorno innovador (OCDE, 2020).

Un caso muy particular y trascendental es lo registrado en Nueva Zelanda, donde desde el gobierno central ha promovido un liderazgo en sus centros escolares creando puestos como docentes especialistas, jefes de departamento u otros puestos de responsabilidad. Así también se tiene el ejemplo de la Universidad de Cambrige, Inglaterra, donde con su programa denominado Leadership for Learning (liderazgo para el aprendizaje), se parte de la premisa que cualquiera puede ser líder, fomentando el desarrollo del liderazgo en todo el centro escolar. En estos casos, se subraya que las tareas de los docentes son muchas y por lo cual es importante la planificación y una buena gestión del tiempo dentro y fuera del aula. Asimismo se enfatiza que el apoyo del director es un factor clave para una calidad en los aprendizajes de los estudiantes (González, 2019).

Un estudio que muestra los roles y la manera en que ejercían el liderazgo escolar los directores es en México, Nueva Zelanda y España. Aquí se evidencia que los esfuerzos han estado básicamente orientados a solucionar problemas relacionados al choque cultural (encuentro de culturas con distintas lenguas y costumbres) que existe en sus territorios que ha originado discriminación, exclusión y otros problemas que afectan a un grupo minoritario. Por esto es que los directores han garantizado, al menos unas condiciones mínimas de bienestar (alimentación y educación) para el aprendizaje de todos los estudiantes (Slater y col., 2019, como se citó en Hernández, Slater y Martínez, 2020). Por consiguiente, es necesario resaltar la importancia que tiene el liderazgo para atender las desigualdades y luchar para alcanzar instituciones más justas.

A través de un encuesta sobre calidad educativa a los padres de familia en la que se evaluó las capacidades de liderazgo de los directores de escuelas públicas y privadas en México, se observó que los directores de escuelas primarias privadas tienen una aprobación de 87% frente a los 63% de los públicos. Asimismo, en la percepción de los padres de familia acerca de la habilidad de los directores para manejar situaciones difíciles en las escuelas primarias privadas resultó ser mayor al 78% frente al 56% de las públicas (UNAM, 2007 como citó Hernández-Fernández, 2020, p. 78)

Por otro lado, la problemática de la gestión educativa está relacionado básicamente a la existencia de dos modelos de gestión a nivel regional. Así se evidencia la existencia de una gestión de tipo autoritario en muchos países de Latinoamérica, que se centran en resultados y en una administración burocrática (Casassus, 2002, pp. 63 - 66). Así mismo Lisue (2020) señaló que las desigualdades educativas observadas antes de la pandemia se han visto agravadas mucho más ahora, debido a la brecha digital existente como en el caso de México.

El Minedu (2018) en un estudio por conocer la relación del liderazgo pedagógico del director con el rendimiento de los estudiantes, encontró que los directores de las escuelas públicas y privadas, donde mayor se ponía en práctica actividades propias de un liderazgo pedagógico, el desempeño de los estudiantes en la evaluación de la ECE era mayor. Así mismo, en un estudio de Nieto y Vásquez (2016) se puede ver que en el Perú lo que se invierte en educación sigue siendo

menor a lo invertido por los países de la OCDE. Por ejemplo, se deja ver que el gasto público en educación primaria por estudiante en el 2014 en el Perú es inferior al 15%, mientras que estos últimos alcanzan en promedio más del 20% del PBI per cápita. Esto tiene sin duda algún un impacto en la calidad y pertinencia en la educación ofrecida. No obstante, uno de los causantes que impiden una gestión de calidad en el servicio educativo es el retorno de parte del presupuesto no utilizado por parte de centros escolares al gobierno central, y esto por la falta de capacidades o habilidades de los directores para hacer un uso eficiente de las mismas. Se podría decir que es debido a una falta de planificación y priorización de necesidades para derivar dichos recursos en la atención a los estudiantes.

En el informe de Guadalupe, León, Rodríguez, y Vargas (2017) la formación de los directores del Perú, ya sea de inicial (47%), primaria (44%) o secundaria, (50%) solo tienen el grado de bachilleres o licenciados. Adicional a ello, se tiene que no hay una relación de directores que no tienen a cargo el nivel en que se desempeña. Esto se puede ver con mayor claridad en el nivel inicial (30%), primaria (25%) y en secundaria (22%). Estas evidencias ponen de relieve la insuficiente preparación profesional y especialización de los directivos para poder llevar a cabo una gestión educativa adecuada en las instituciones educativas.

Los problemas a nivel local en las Instituciones educativas de la Red. N° 11 de Ancón son principalmente problemas pedagógicos, como el poco interés por el estudio, los bajos niveles de logro alcanzados, la baja autoestima, la falta de autonomía para gestionar los aprendizajes que tienen como factores causantes entre otros. Asimismo está la falta de predisposición de parte de los docentes para realizar su labor y de parte de los directores una deficiencia en la comunicación que afectan de manera significativa el clima escolar y la eficiencia de los profesores.

Ante lo expuesto se plantea el problema general: ¿Cómo se relacionan las variables liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020? Por otro lado, se tiene los problemas específicos, los cuales están centrados en lo siguiente: ¿cómo se relacionan la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada del Liderazgo transformacional con la gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020?

Esta investigación se justifica teóricamente, en la actualidad, debido a la necesidad de encontrar nuevos enfoques o buscar modelos de liderazgo más adecuados que saquen adelante las instituciones educativas de acuerdo a los contextos en el que vivimos. En este sentido, surge el concepto de liderazgo transformacional como una opción a tomar en cuenta en la gestión educativa, sobre todo porque es apropiada a la política Nacional del Estado peruano para modernizar la gestión pública. También se justifica a nivel práctico, ya que busca las transformaciones en la actitud de los docentes, y en el director del centro educativo. Asimismo, a nivel metodológico aportará conocimientos sobre el tema, puesto que se relacionaron dos variables muy importantes en el ámbito de la gestión y de la educación, donde los resultados obtenidos permiten realizar la discusión en comparación con los antecedentes logrando como resultado nuevas perspectivas.

Este estudio tiene como objetivo principal fue determinar el grado de correlación existente entre el liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la Red n° 11, Ancón, 2020". En cuanto a los objetivos específicos fue determinar el grado de correlación que existe entre la dimensión Influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada del Liderazgo transformacional con la gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020.

Así mismo se plantea como hipótesis general que existe un nivel de correlación significativo entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020. En cuanto a las hipótesis específicas se planteó que existe un nivel de correlación significativo entre la dimensión Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada del Liderazgo transformacional con la gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020.

En otras palabras, en las instituciones educativas de los países de la OCDE, los profesores afirman tener una mayor autonomía o dicho de una manera más sencilla tienen mayor poder para decidir asuntos con respecto a su quehacer educativo en el aula y esto es probable repercute en una mejor percepción sobre sus propias capacidades, y en su autoestima, lo cual es muy importante para lograr una gestión educativa de calidad.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante precisar que los estudios previos o antecedentes fueron relevantes para la investigación en la medida que permitieron, a priori, identificar diversos aspectos o hallazgos los cuales se constituyeron en referentes en el que se pudo apreciar avances y conclusiones sobre las variables, y que, sin lugar a dudas, tuvieron como punto de partida el problema de investigación. Al respecto, es importante describir los estudios a nivel internacionales que están aportando en esta investigación:

Echerri, Santoyo, Rangel, y Saldaña (2019) propusieron describir y determinar el efecto del liderazgo transformacional y su grado de relación entre el estrés laboral y la efectividad escolar. Su estudio fue de alcance explicativo, de diseño no experimental, de corte transversal. Asimismo, fueron partícipes directivos y docentes. En él se concluyó que fundamentalmente existe incidencia del liderazgo transformacional entre el estrés laboral y la efectividad escolar.

Carranza (2016) tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directores con los compromisos de los docentes de una unidad educativa en la ciudad de Guayaquil- Ecuador. En dónde se utilizó un estudio de tipo básico, de alcance descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Se concluyó según lo hallado en la estadística que el valor de correlación de spearman es de 0.75 entre las variables. Además se encontró una correlación positiva alta de las dimensiones consideración individualizada, estimulación intelectual, y motivación/inspiración con los compromisos de los docentes cuyo valor de correlación de pearson es de 0.72, 0.74, y 0.71 respectivamente.

Sardón (2016), en su tesis para obtener el grado de doctor, tuvo como fin determinar el nivel de correlación que existe entre el liderazgo transformacional del director y la gestión escolar en 4 instituciones educativas de nivel primario en la ciudad de Ilave. En dónde se utilizó un estudio de tipo básico, de alcance descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. Se concluyó de acuerdo a lo hallado en la prueba estadística, donde el valor de la correlación de Pearson es 0,68 definiendo que existe una correlación positiva moderada entre

ambas variables, De igual manera se evidencia una correlación positiva moderada de las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora y la consideración intelectual con la gestión escolar cuyo valor de correlación de Pearson son de 0.59, 0.49 y 0.62 respectivamente. A diferencia de la estimulación intelectual con la gestión escolar dónde se demuestra la existencia de una correlación positiva alta por tener un valor de correlación de Pearson de 0.72.

Martins (2016) realizó un estudio sobre el liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. Dicho trabajo se desarrolló bajo una investigación básica, no experimental. Para ello encuestó a docentes. Dentro de sus conclusiones evidenció que la comunicación es un factor importante para establecer acuerdos entre el director y docentes, asegurando así un trabajo coherente con los objetivos en común, motivando el trabajo en equipo e iniciativas de innovación.

Hermosilla (2016) dentro de su estudio acerca del liderazgo transformacional, desarrolló una investigación de tipo básica descriptiva en el que participaron 47 directivos y en la que a través de una encuesta pudo precisar que son los directivos son los que a través de sus competencias logran que los objetivos de la organización educativa posibiliten un trabajo mancomunado en el que se involucren de manera activa todos los actores. Así logra alcanzar la transformación en todo el sistema, la misma que se traduce en satisfacción y al mismo tiempo efectividad de los involucrados.

Del mismo modo en el contexto nacional se tiene los siguientes aportes:

Ramos (2015) quien en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional de los directores. Ahí asumió una metodología de estudio de tipo básico, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. Una de las conclusiones a la que llega es que se comprueba la hipótesis, encontrándose en los resultados existencia de una correlación alta de (0,728) entre la gestión educativa y liderazgo transformacional. Hallándose, también, un valor de significancia (bilateral) 0,0000. En sí, en dicha correlación se observó también en

la hipótesis 1 = rho (0,381) y p valor 0,000. hipótesis 2= rho (0,415) y p valor 0,000 e hipótesis 3, rho (0,303) y p valor 0,000.

Sánchez (2016) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre entre gestión educativa y el liderazgo transformacional en la I.E.P. María Reyna de Corazones- Callao 2016. Fue un estudio de tipo básico, de alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental, y de corte transversal. Se encontró mediante el coeficiente spearman de 0.79 que existe una correlación positiva alta entre las variables. Así mismo, se halló una correlación positiva moderada de 0.60 entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada, y en cuanto al coeficiente de correlación de spearman asignado para la motivación inspiradora de 0.70, estímulo intelectual 0.86, y consideración individual 0.80 con la gestión educativa, se determina que existe correlación positiva alta entre cada una de ellas con la gestión educativa y cuya significancia bilateral es en todas de $p < 0.05$.

Fernández (2018) tuvo como propósito el determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y la gestión escolar. Su estudio fue de tipo básico, de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Concluyó que existe relación significativa entre las variables, según coeficiente Tau de Kendall de 0.872. Del mismo modo, respecto a las dimensiones, se observó que existe una alta asociación entre estas con la gestión escolar, con un valor de Tau de Kendall de 0.799 para la estimulación intelectual, de 0.801 para la motivación inspiracional, de 0.788 para la consideración individualizada y de 0.797 para la influencia idealizada.

Díaz y Quiñones (2017) en su investigación plantearon como propósito el precisar el modo en el que el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa. Su estudio fue básico, no experimental. Concluyendo que, efectivamente, existe una relación significativa entre ambas variables según valor ($r = 0.688$). Del mismo modo, encontraron que es la motivación una de las dimensiones que incide de manera positiva en la mejora de la gestión en el contexto escolar según ($r = 0.749$). Finalmente, la estimulación intelectual alcanza cifras muy similares lo cual explica los resultados encontrados. También se encontró asociación estadística significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la variable gestión educativa de la

Quinde (2019), en cuyo estudio buscó establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, desarrolló una investigación básica, no experimental de corte transaccional. En él, concluyó que se obtiene una correlación baja según correlación de Spearman de $r = .241$, con una significancia de $p = .307$ entre las variables. También la dimensión motivación inspiracional de la variable liderazgo transformacional, no se relaciona significativamente con la gestión educativa. Asimismo, la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional, no se relaciona significativamente con la gestión educativa.

El presente estudio ha sido fundamentado sobre el aporte de diversos teóricos incluyendo los principales conceptos y propuestas, las mismas que permitieron con claridad dilucidar y describir cada una de las variables. Siendo una de ellas el liderazgo transformacional, en la cual se hace importante y necesario abordar aspectos como el liderazgo. Para ello, se tiene el aporte de los investigadores Lussier y Achua (2011) quienes lo conceptualizan como parte de un proceso en el que el líder ejerce influencia directa sobre sus seguidores con el propósito de alcanzar las metas trazadas en la organización (p. 6). Por otra parte, se tiene la consideración de Chiavenato (2009) quien manifestó que el liderazgo debe permitir la renovación y revitalización dentro de la organización en el que el directivo y el equipo busquen alcanzar el éxito y competitividad (p. 335). siendo el liderazgo un elemento de vital importancia en las organizaciones, no solo para el logro de objetivos institucionales, sino también para garantizar lograr un alto grado de desarrollo, que le permita colocarse en mejor posición con relación a sus competidores. Al respecto Navarro (2015) definió al liderazgo como un conjunto de acciones y estrategias, las mismas que son emprendidas por el líder, con la finalidad de alcanzar el éxito para la organización centrándose en la eficiencia y en el desempeño de las tareas directivas. (p.57)

Por otro lado, para Pérez et al (2017) el término transformacional está asociado con el involucramiento activo de cada uno de los integrantes cuyo fin es la modificación de la organización (p. 51). No obstante, Bass y Riggio (2006) manifestaron que los líderes transformacionales son quienes estimulan o inspiran a los seguidores logrando en ellos extraordinarios resultados con el fin de

desarrollar sus propias capacidades de liderazgo. El líder transformacional ayuda a sus seguidores a crecer y desarrollar. El líder que hay dentro de ellos responde a las necesidades personales de empoderamiento y alinea sus propios objetivos y metas a la del líder, el grupo y la organización en su conjunto (pp. 2-3). Dicho concepto, en el ámbito educativo, considera que la gestión directiva debería trabajar en el desarrollo de las capacidades de todo el equipo docente. Logrando así perfeccionar sus competencias específicas en el área que se desempeñan dentro del aula. Una de las razones es que el líder directivo es quien no solo debe llevar a cabo los procesos propios de la gestión administrativa, sino debe entrenar a su equipo con la finalidad de que estos puedan alcanzar un mejor desempeño (Palomo, 2013). De ello se tiene a un líder participativo y dinámico, el mismo que estimula a las personas a salir de su zona de confort a partir de un cambio en su forma de pensar, en sus valores y actitudes permitiéndoles un desarrollo que no habían esperado tener. Por su parte, Hernández (2020) describió al líder transformacional como un impulsador que centra el cambio permanente y hace posible la transformación de las capacidades individuales de cada docente, las cuales redirige hacia el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades grupales, y con ello enfrentar los retos que imponen los ambientes dinámicos. Siendo este tipo de liderazgo el que se centra en los seguidores con la finalidad de mejorar y potencializar su desempeño permitiéndoles escalar a niveles superiores de satisfacción con miras a lograr los objetivos tanto personales, como organizacionales. Para Leithwood, Louis, Anderson y Wahlstrom (2004) es el liderazgo transformacional quien permitirá alcanzar las metas de la organización mediante el líder quien finalmente es quien genera tales condiciones con todo el equipo que lo acompaña (p.6). Finalmente, Contreras y Barbosa (2013) señalaron que esta se basa en un modelo de liderazgo que busca el cambio frente a las exigencias del medio en el que se desempeñan los actores educativos (p.50). Por otra parte, las características que presenta el liderazgo transformacional según Palomo (2013) son la creatividad, interactividad, visión, conocer el empowerment, pasión, ética, prestigio, orientación hacia las personas, desarrollo de los colaboradores, formación y asesoramiento de los colaboradores, coherencia entre sus actuaciones y la misión, visión y los valores de la organización y por último actitud de colaboración y participación (pp. 50 -52). Además, Mendoza, Escobar, y

García (2012) manifiestan que el liderazgo transformacional está enfocado en aumentar el interés de los seguidores, el desarrollo de la propia conciencia y aceptación de la misión organizacional, y el ir más allá de sus propios intereses por un interés más trascendental que es el bienestar del grupo.

El liderazgo transformacional se mide a través de 4 dimensiones, las mismas que explican el modo en el que aquella ejerce un cambio en la organización educativa y tiene un impacto positivo en los docentes que lo conforman, los cuales son la influencia idealizada (carisma), la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Al respecto, se presenta la definición de los términos.

Bass y Riggio (2006) describieron que la primera dimensión denominada influencia idealizada es la capacidad del líder para influir en las personas a través de su propio comportamiento ético y moral, ganándose la admiración, respeto y confianza de aquellos; quienes, además, de ello le atribuyen capacidades excepcionales como la perseverancia y la determinación. Estos líderes están dispuestos a asumir riesgos, y son consistentes en lugar de arbitrarios (p. 5). A su vez, Gorrochotegui (como se citó en Monteza, 2017) señaló que aquella también se describe como el carisma, el cual es el nivel más alto del líder transformacional, la misma que se traduce en un directivo que es referente y buen ejemplo de signo de respeto y confianza para los colaboradores (p.34). En ese sentido, es importante que el directivo ejercite un comportamiento ético y moral el mismo que es conceptualizada por Toro y Rodríguez (2017) como una capacidad del líder. En el sentido, la ética es importante para tomar decisiones pertinentes para la organización, siendo esta transferida al equipo con el que trabaja ya que el buen desempeño puede regirse a partir de la reflexión misma y el comportamiento de cada uno al interior de la escuela. En relación al indicador comportamiento ético y moral es explicado por Rodríguez (2016) en el sentido que, si un gerente ha sido educado con el fin de hacer uso correcto y ético de su poder, estará altamente preparado para tomar decisiones que sean coherentes con los objetivos de la organización (p. 89). Siendo básicamente necesario que los gestores sean los que lideren en la escuela el liderazgo transformacional desde un comportamiento aceptable en la medida que ponga en práctica sus valores personales y aquellos

sean transmitidos también a sus colaboradores. En este caso, debe estar dirigido al equipo de docentes con quienes realizan o llevan a cabo la actividad educativa. El segundo indicador denominado capacidades excepcionales, se encuentra relacionado con las habilidades directivas que desarrolla el directivo, tal y como lo describe Salvador (2018) el líder debe desarrollar y potenciar sus habilidades para transformar a la escuela, siendo en todo momento un líder innovador, un delegador de funciones, un buen gestor y comunicador entre otros (p. 117).

La segunda dimensión denominada por Bass y Riggio (2006) como motivación inspiradora es la capacidad que tiene el líder para motivar e inspirar a quienes los rodean al brindar significado y desafío a su trabajo. En este caso, se despierta el espíritu de equipo; entusiasmo y optimismo en los seguidores para cumplir con las metas planteadas (p. 6). Esta capacidad es muy importante en un líder ya que esto le permitirá influir en los seguidores a identificarse con la visión y también dará sentido e importancia al trabajo que realiza cada uno. Del mismo modo Molero y Recio (2010) plantearon que la motivación inspiracional toma en consideración a los líderes en el sentido que estos deben ser capaces de motivar a los miembros que conforman su equipo de trabajo, proporcionándoles un significado y valor a la labor que realizan en el contexto educativo (p.17). Ello coincide con lo explicado por Gonzales (2013) quien considera como uno de los indicadores de la dimensión a la motivación, explicando básicamente que, si los líderes como parte de su labor motivan e inspiran a sus docentes, pueden dar a conocer en ellos lo necesario y útiles que son para los fines de la organización, promoviendo un ejercicio activo de cada uno con el propósito de clarificar las metas que permitan alcanzar objetivos comunes; siendo el director quien genere las condiciones para el docente ya que a partir de ello podrá desafiarlos con metas altas a través del trabajo en equipo (p.360). El segundo indicador hace relación al compromiso, tal es así que Bolívar (2010) manifestó que el líder transformacional debe asumir el compromiso de establecer una dirección acorde con la visión de la escuela, las expectativas de docentes, estudiantes y padres de familia desarrollando una comprensión compartida en el marco de la práctica de valores (p.20).

Bass et al (2006) determina a la tercera dimensión consignada como la estimulación intelectual, es considerada como la capacidad de estimular la innovación y creatividad en el grupo. En este caso, cuestiona los supuestos, reformula los problemas y aborda situaciones antiguas de nuevas formas. Por otra parte, promueve la participación en el proceso de encontrar soluciones a los problemas, sin criticar las ideas y se les anima a probar nuevos enfoques. En ella explica que uno de los indicadores con lo que se explica la dimensión es la innovación. Al respecto Leal (2016) manifestó que la innovación es considerada como un desafío permanente para las organizaciones, incluyendo a las educativas, en ella se hace necesario que las personas interactúen. En el caso de los docentes, se involucren con la organización en el marco de la práctica de valores con el fin de poner a disposición todo su potencial, lo cual es clave para la innovación en todos los ámbitos. Aquí el directivo es quien promueva aquello desde el interior mismo de la escuela (p. 195). El segundo indicador está asociado a la Creatividad. Vivolo (2016) señaló que el director debe poseer y desarrollar diversas habilidades directivas, incluyendo la de ser creativo en la medida que aquello significa que dicho potencial ha de ponerlo en práctica para hacer frente a los problemas que se susciten al interior de la organización, tomando decisiones asertivas en favor de las metas trazadas

Para Bass et al (2006) la última dimensión es la llamada consideración individualizada. Ella es entendida como la capacidad del líder para hacer las veces de entrenador o mentor según la necesidades y circunstancias de sus seguidores. Es así que delega tareas y las monitorea para evaluar el progreso y la escucha con eficacia. EL propósito es prestar, en todo momento, atención a las necesidades de logro y crecimiento de sus seguidores para reconocer y aceptar las diferencias individuales, fomentar una comunicación bidireccional y practicar la “gestión caminando” (pp. 5-7). Del mismo modo Diaz, Andrade y Ramírez (2019) señalaron que aquella implica el involucramiento del líder con el fin de brindar apoyo permanente, mostrándose siempre receptivo a las necesidades individuales de cada integrante en la organización, asumiendo además un rol de mentor con el fin de asegurar que cada uno cumpla con los propósitos y metas personales logrando de aquel modo su autorrealización personal. Por otra parte, el indicador comunicación también está asociado en la medida que, según Brainon (2020), debe

existir una muy buena disposición del líder para escuchar cada una de las preocupaciones y sugerencias de los integrantes de su equipo colaborador, transmitiendo así la necesidad de un acompañamiento permanente tanto a nivel interno como externo en el que prime una comunicación abierta, clara pero sobre todo horizontal (párr. 1).

Teoría del enfoque humanista

Según Chiavenato (2009) el liderazgo transformacional tiene su fundamento en las relaciones humanas aportando así conocimientos valiosos para el lenguaje administrativo ya que aquella, básicamente, explica dicho fenómeno desde la motivación y el liderazgo. Así señala lo importante que son las relaciones humanas, ya que aquello ejerce influencia en el comportamiento de los grupos sociales, por ende, aporta con los objetivos de la organización.

En cuanto a la variable gestión educativa se sustenta en el aporte y fundamento teórico el cual hace referencia al término gestión, la misma que según Chacón (2014) es un término bastante empleado por estos tiempos y muy usado en educación cuando se quiere precisar o describir el funcionamiento de una escuela. En ella sugiere la actuación activa por parte del directivo o líder en dicho contexto en el que desarrolla una serie de actividades de manera cotidiana tales como las coordinaciones, toma de decisión, delegación. Del mismo modo, las orientaciones oportunas para la planificación y evaluación de los aprendizajes entre otros. Por su parte Martínez (2012) definió a la Gestión Educativa como la capacidad del líder para generar una relación idónea entre la estructura, la estrategia y los sistemas que conforman la organización, articulando los recursos del que se dispone con la finalidad que este alcance sus objetivos de manera coherente con su visión y misión (p.17). A su vez Farfán y Reyes (2017) precisaron que es entendida como parte de la política de la escuela marcando así lazos y relaciones que se articulan coherentemente con el currículo, los programas de apoyo y las propuestas que son propias de dicho contexto. No obstante, es importante resaltar que uno de los elementos de la gestión educativa a considerar para lograr los objetivos de la institución educativa es el estilo de liderazgo que se practica por parte de los directivos y los docentes que conviven diariamente con los estudiantes.

Gómez y Macedo (2010) la definieron como una de las funciones que pretenden generar y sostener las estructuras de carácter administrativo y pedagógico en relación con todos los procesos internos y cuya naturaleza al ser de tipo democrática, equitativa y eficiente permitirá que las personas puedan convertirse en ciudadanos capacitados en ejercer el bienestar y democracia. Siendo el líder quien fomente y promueva desde su gestión dichos propósitos

En cuanto a las dimensiones de la gestión educativa, Martínez (2012) mencionó que son tres las que las sustentan. Una de ellas es la dimensión operativa organizacional que es la principal por cuanto es la encargada de articular a las otras dos, y darle el soporte para que la institución educativa vista como un organismo vivo que evoluciona, se adapta y pueda sobrevivir a su medio o contexto mediante la interrelación de sus partes o subsistemas (directivo, cuerpo docente, departamentos, etc.). De esta forma está articulada con la gestión Institucional, la misma que según Acevedo, Valenti y Aguinaga (2017) en la constitución de consensos colectivos están presentes los proyectos de la organización, sea común a todos los agentes educativos, logrando así legitimar el constante monitoreo de todas las acciones que aquello implique incluyendo la práctica pedagógica. En ese sentido, el autor manifiesta que dicha situación promueve una gestión transparente y en el que la docencia misma puede ser retroalimentada de manera oportuna por el líder. Aquí es importante señalar que aquella se mide en función al indicador organicidad interna en el sentido que debe respetarse el esquema o estructura que conforma la Institución Educativa, ya que cada integrante cumple y asume un rol importante en los objetivos previstos con ella. Es así que resulta importante una comunicación horizontal en la estructura misma, respetando las funciones de cada uno de los entes. Con relación al indicador interrelación, según Miranda (2016) es quien posibilita la relación entre la gestión misma y las tareas directivas. Del mismo modo, se encuentra articulada con el ser y el hacer, y en la que el directivo ha de liderar todos y cada uno de los procesos y procedimientos que se articulan coherentemente con actividades en el plano vivencial, académico y administrativo, logrando así planificar, evaluar y controlar de forma eficiente cada proceso al interior de la Institución Escolar.

La segunda, es la dimensión Pedagógica curricular que consiste en gestionar todas aquellas actividades y recursos que van a permitir que la institución educativa cumpla con el fin último para la que fue creado, relacionado a la formación y aprendizajes de los estudiantes. Para ello, se contempla todo lo relacionado que incluye desde la selección de contenidos curriculares hasta la evaluación de los mismos. Por su parte, Mendoza (2016) señaló que dicha dimensión responde a la estructura misma en el cual la gestión educativa contempla los procesos pedagógicos relacionados a la forma en cómo se evidencia el trabajo a nivel de dirección y docencia con la finalidad de diagnosticar y tomar decisiones oportunas que terminen fortaleciendo la gestión (p. 78). Tiene su fundamento en el indicador en la práctica específica de la enseñanza y aprendizaje tal y como lo explicó Beltrán (2014) quien señaló que es bastante relevante el rol que ejercen los directivos en la gestión pedagógica curricular, siendo protagónico en la medida que aquellos son los indicados para asegurar aprendizajes permanentes y continuos en cada miembro de la Institución. En el caso puntual, los docentes, ya que con ello se busca la excelencia académica y mejora sustentable en el tiempo (p.946). El siguiente indicador evaluación curricular, es un componente importante en la dimensión pedagógica en el sentido que la evaluación por sí misma es un proceso implícito en el currículo. Además, es de responsabilidad institucional en cuanto se traza sobre los objetivos comunes, siendo importante que sea el líder quien asuma la conducción de la misma ya que existe necesidad de poseer información respecto al equipo con el que trabaja y la forma como se desempeñan en la Institución Educativa.

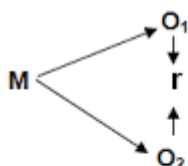
La tercera dimensión es la administrativa financiera. Ella se relaciona con administrar las actividades, el tiempo, los materiales, los recursos financieros, la capacidad humana e incluso el espacio con que cuenta la institución para poder alcanzar los objetivos propuestos por la gestión. Al respecto el indicador tiempo es un factor sumamente importante en el sentido que permite a la gestión abordar en el tiempo previsto cada una de las actividades planificadas en la Institución Educativa las cuales responden al proceso educativo, así como las actividades propias de la gestión, permitiendo la administración eficiente de los recursos humanos, materiales con el que cuenta el centro.

Alvarado (como se citó en Raya, 2018) manifestó que la gestión educativa se sustenta en el enfoque burocrático el cual es entendida como la forma de organización social la misma que sienta sus bases en lo racional, buscando así alcanzar la eficiencia al interior de la organización, a través del respeto a la norma, la especialización del líder y el establecimiento de reglas. El enfoque sistémico en el que se pretende que los diversos actores se interrelacionen el uno y el otro buscando alcanzar objetivos afines y el enfoque gerencial en el que el líder desarrolle un planeamiento educativo haciendo uso eficiente de los recursos con el que cuente la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para Bernal (2010) las investigaciones básicas están orientadas a la obtención de un conocimiento mucho más amplio mediante la comprensión de los hechos y fenómenos reales, observables y medibles en un contexto determinado. Al respecto el estudio fue abordado desde un diseño no experimental, razón por la cual, para Hernández, Fernández, y Baptista (2014) no se realizó tratamiento directo o intencionado de las variables; por el contrario, se estudiaron tal y como se dieron en la realidad para ver su comportamiento en su ambiente natural en su interacción con otras. A su vez, fue correlacional ya que buscó describir y correlacionar el liderazgo transformacional y la gestión educativa y cuyo esquema se grafica de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.2. Variables y operacionalización

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo más evolucionado que el transaccional que busca promover el cambio y el compromiso de todos hacia una visión atractiva para lo cual inspira y motiva a sus seguidores a lograrse como líderes, estimulándolos intelectualmente y reforzando su autoestima mediante una atención cuidadosa de sus necesidades y particularidades para lograrlo (Bass y Riggio, 2006).

Esta variable se midió en 4 dimensiones, 8 indicadores, 25 Ítems, con una escala de nunca (0), rara vez (1), a veces (2), a menudo (3), siempre (4), y con unos niveles y rangos de: malo (25-57), regular (58-90) y bueno (91-125)

Con respecto a la gestión educativa según Martínez (2012) es la capacidad que genera una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada; así como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea (p. 17).

Esta variable se operacionalizó midió en 3 dimensiones, 6 indicadores, y 19 Ítems. A éstas últimas, se les designó una escala de valor de totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5); con unos niveles y rangos de: deficiente (19-43), regular (44-68) y eficiente (69-95).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Arias (2006) definió a la población como el total de elementos los cuales proporcionan información valiosa en una investigación y son lo que poseen además características en común, siendo aquellos sujetos de observación por parte del investigador. En ese sentido, aquella estuvo conformada por 78 docentes en su totalidad los cuales forman parte de la Red N° 11 ubicada en el distrito de Ancón.

Los criterios de selección, según Arias (2016) precisa todas las características que deben cumplir los participantes para ser parte de la población que será estudiada.

Se aplicó un muestreo no probabilístico intencionada de conveniencia

En cuanto a la muestra, se aplicó una muestra censal, es por ello que Sampieri (2014) mencionó que este tipo de muestra abarca toda la población establecida.

Criterios de inclusión, el cual contempló la participación de todos los docentes de la Institución Educativa en condición de nombrados y contratados en actividad, no existiendo criterios de exclusión en la presente investigación.

Para Tamayo (2012) la unidad de análisis representa a cada sujeto que forma parte de una investigación, siendo, en este caso, cada docente de la Institución Educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Sánchez (2012) la técnica es la forma o el procedimiento por parte del investigador con el fin de llevar a cabo el proceso de recolección de la información. En el enfoque cuantitativo existen muchas técnicas, entre ellas la observación y la encuesta. Del mismo modo, en la investigación la técnica empleada consistió en recabar información mediante la observación directa. El autor manifestó que el instrumento es el medio con el que se agencia el investigador para que a través de la técnica apropiada aplicarla a los participantes con el fin de recoger información. Siendo en este caso la escala Tipo Likert la que se empleó para dicho fin.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir el liderazgo transformacional

Nombre del instrumento:	Cuestionario del liderazgo transformacional
Autor:	Davis Adison Baca Zuta
Lugar de aplicación:	I.E. Carlos Gutiérrez Merino; I.E. Sagrada Familia de APOVA, Ancón.
Fecha de aplicación:	El 12 de diciembre y el 22 de diciembre
Objetivo:	Recoger información sobre la variable liderazgo transformacional.
Administrado a:	78 docentes del nivel primario y secundario.
Tiempo:	15 minutos
Descripción del instrumento:	Consta de 4 dimensiones, con un total de 25 ítems.
Escala de medición:	Ordinal, en base a 5 niveles
Forma de aplicación:	Se aplicó de forma virtual, mediante formulario Google.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir la gestión educativa

Nombre del instrumento:	Cuestionario de la gestión educativa.
Autor:	Davis Adison Baca Zuta
Lugar de aplicación:	I.E. Carlos Gutiérrez Merino; I.E. sagrada familia de APOVA, Ancón.
Fecha de aplicación:	El 10 de diciembre y el 22 de diciembre
Objetivo:	Recoger información sobre la variable gestión educativa
Administrado a:	78 docentes del nivel primario y secundario.
Tiempo:	6 minutos
Descripción del instrumento:	Consta de 3 dimensiones, con un total de 19 Ítems.
Escala de medición:	Ordinal, en base a 5 niveles.
Forma de aplicación:	Se aplicó de forma virtual, mediante formulario Google.

Al respecto Hernández et al (2014) precisó que la validez de un instrumento se demuestra en la medida que recoge información oportuna y relevante respecto a un fenómeno o hecho observable y medible. En el presente estudio, aquel proceso se constituyó en la operacionalización de la variable la misma que pretende a partir de su descomposición en dimensiones, indicadores y variables ser medible, siendo valorado mediante revisión por juicio de expertos con el fin de determinar su validez mediante la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems. Al respecto dicho proceso se resume en:

Tabla 3

Validez del instrumento por criterio de expertos

Expertos (Apellidos y nombres)	Pertinencia	relevancia	Claridad	Condición
Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo	SI	SI	SI	Aplicable
Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto.	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Zárate Gutiérrez, Gabriela.	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Cerafín Urbano, Virginia Asunción	SI	SI	SI	Aplicable

Fuente: Ficha de validez por experto

La fiabilidad para Hernández et al (2014) ha de darse en la medida que al ser administrado un instrumento en diversas situaciones arroja resultados coherentes. Al respecto, dicho proceso se llevó a cabo mediante la aplicación del instrumento a una muestra piloto, el cual demostró en ambos casos que los índices de fiabilidad fueron de 0,95 para el liderazgo transformacional y 0,93 para la gestión educativa (ver anexo). Razón por la cual se determinó que ambos instrumentos contaron con tal requisito siendo aptos para ser aplicados.

La confiabilidad se aplicó con un instrumento la cual intervinieron 15 docentes de una institución educativa de Ventanilla.

Tabla 4

Índice de fiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad		
Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo transformacional	,956	25
Gestión educativa	,936	19

Fuente: Prueba de confiabilidad de los docentes

Los resultados de la tabla precisan el índice de consistencia interna, por alfa de Cronbach en 0,936 lo cual determina que el instrumento para medir la gestión educativa muestra una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la tabla precisan el índice de consistencia interna, por alfa de Cronbach en 0,956 lo cual determina que el instrumento para medir el liderazgo transformacional muestra una muy alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

La investigación consideró la aplicación de instrumento escala tipo Likert, el cual previamente ha contado con los criterios de validez y confiabilidad. Su administración duró aproximadamente 20 a 30 minutos por participantes para recabar información de manera directa mediante la técnica de observación. En ella, se evaluó cada dimensión de la variable en los estudiantes con el fin de determinar información sobre el liderazgo transformacional en la escuela y la gestión educativa.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis estadístico permitió recabar información respecto a las variables de estudio, el mismo que sometido a software estadístico y permitió representar datos mediante el empleo de tablas y figuras en el análisis descriptivo. De igual forma, el análisis inferencial consideró la aplicación del coeficiente de correlación, al respecto Valderrama (2015) precisó que esta busca determinar el grado en el que se asocian una o más variables, para el caso específico se empleó el coeficiente rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para Paz (2018) los aspectos éticos son importantes en la medida que permiten tomar en consideración aspectos claves en todo estudio, tal es así que la presente investigación consideró lo siguiente: la confidencialidad de la información, debido a que en el estudio participaron docentes de educación inicial, primaria y secundaria, que para evitar cualquier tipo de roce con otros colegas o con los directivos, se reserva la información y se protege. Asimismo, mediante la investigación se garantiza el derecho de autor, se ha realizado un citado respetuoso a las diversas fuentes las mismas que han sido referenciadas en la bibliografía, según las demandas de las normas internacionales (APA) que se emplea en la redacción de información científica. Finalmente, la información obtenida consideró el respetar con objetividad la veracidad de los resultados con el propósito de poder conocer la realidad, garantizando la no manipulación de información con lo cual se demuestra que los resultados son válidos y objetivos

IV. RESULTADOS

Tabla 5

Distribución de frecuencias del liderazgo transformacional

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo transformacional	Regular	16	20,5
	Bueno	62	79,5
	Total	78	100,0

Fuente: elaboración propia

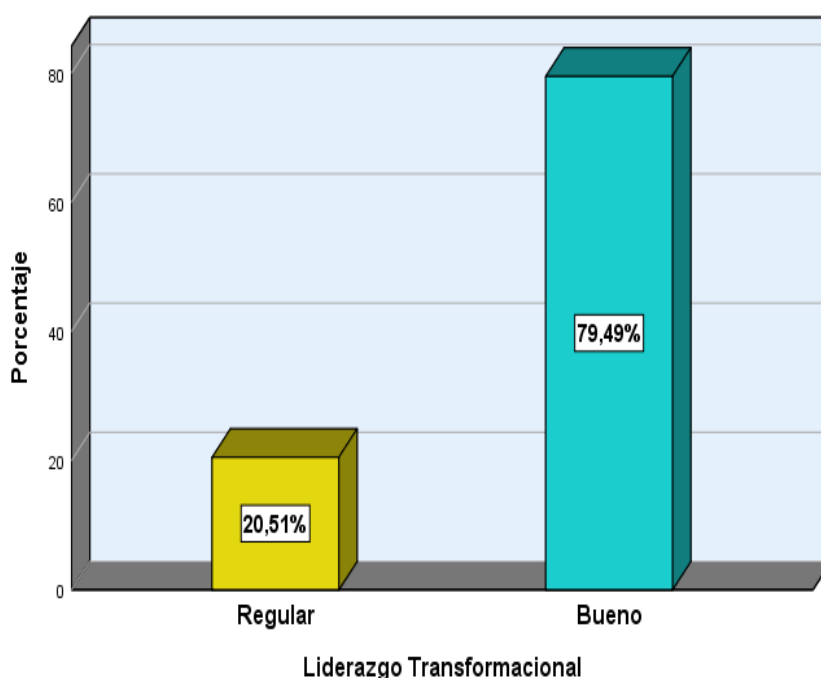


Figura 1. Liderazgo transformacional según niveles

Como se observa en la tabla 5 y figura 1, los resultados evidenciaron que un 79,49% de encuestados manifestó que el liderazgo transformacional es bueno, frente a un 20,51% quienes lo consideraron como regular. Al respecto es importante precisar que la variable presenta un alto porcentaje y que aquello es producto de las dimensiones influencia idealizada carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada las cuales se han desarrollado de manera progresiva en la Institución Educativa.

Tabla 6

Resumen por dimensión de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Niveles	Recuento	% de N columnas
Influencia idealizada carisma	Malo	0	0,0%
	Regular	17	21,8%
	Bueno	61	78,2%
Motivación inspiracional	Malo	0	0,0%
	Regular	19	24,4%
	Bueno	59	75,6%
Estimulación intelectual	Malo	2	2,6%
	Regular	18	23,1%
	Bueno	58	74,4%
Consideración individualizada	Malo	0	0,0%
	Regular	12	15,4%
	Bueno	66	84,6%
	Total	78	100,0%

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la tabla 6, respecto a las dimensiones de la variable se observó que es la consideración individualizada la que alcanza cifras en el nivel bueno de 84,6%, en segundo lugar, se encuentra la dimensión influencia idealizada carisma con un 78,2%, en tercer lugar, la motivación inspiracional con un 75,6% frente a la estimulación intelectual con un 74,4%. Del mismo modo, en el nivel regular se observó que la motivación inspiracional muestra cifras de 24,4%, estimulación intelectual de 23,1%, influencia idealizada carisma de 21,8% y consideración individualizada de 15,4%, finalmente el nivel malo solo muestra cifras en la dimensión estimulación intelectual con un 2,6%. Ver figura 2 (anexos).

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la variable gestión educativa

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Gestión educativa	Buena	15	19,2
	Eficiente	63	80,8
	Total	78	100,0

Fuente: Elaboración propia.

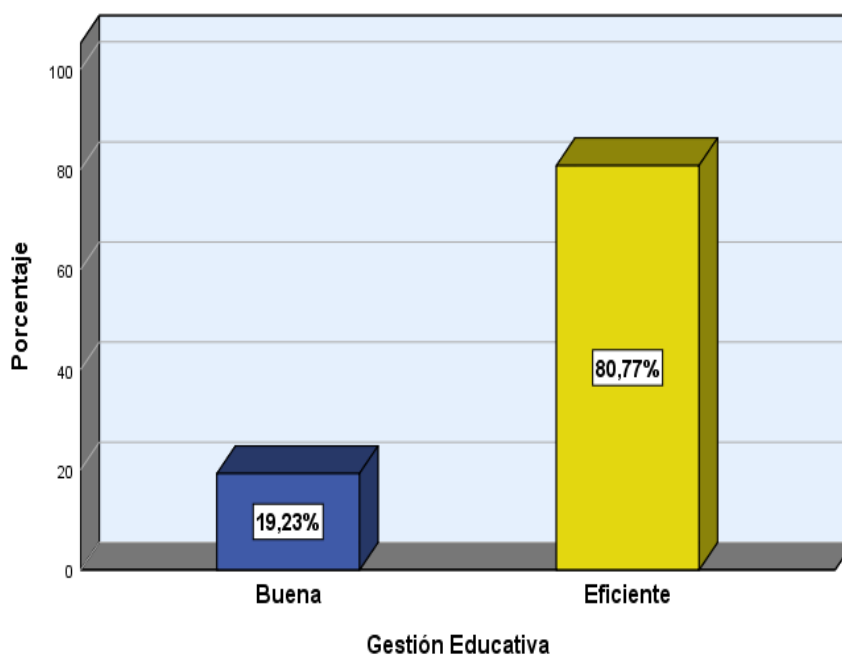


Figura 2. Gestión educativa según niveles

Tal y como se aprecia en la tabla 7 y figura 2, respecto a la gestión educativa se pudo hallar que un 80,77% señala un nivel eficiente, frente a un 19,23% quienes manifestaron como buena. Dichos resultados son coherentes con las cifras por dimensiones las cuales permiten una gestión eficiente en la Institución Educativa.

Tabla 8

Resumen por dimensión de la variable gestión educativa

Dimensiones	Niveles	Recuento	% de N columnas
Organizativa Operacional	Deficiente	0	0,0%
	Buena	16	20,5%
	Eficiente	62	79,5%
Pedagógica curricular	Deficiente	1	1,3%
	Buena	16	20,5%
	Eficiente	61	78,2%
Administrativa financiera	Deficiente	0	0,0%
	Buena	13	16,7%
	Eficiente	65	83,3%
Total		78	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 8, permiten observar que en la dimensión administración financiera se alcanzaron cifras en 83,3% y 16% respectivamente en los niveles eficiente y buena. Del mismo modo, es la dimensión organizativa operacional la que muestra porcentajes en 79,5 y 20,5% en ambos niveles, finalmente se observó que la dimensión pedagógica curricular muestra cifras en 78,2%, 20,5% y 1,3% en el nivel eficiente, bueno y deficiente.

Tabla 9

Prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 unidades

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,105	78	,034
Gestión Educativa	,127	78	,003

Fuente: reporte SPSS

H_0 = los datos presentan distribución normal / H_1 = Los datos no presentan distribución normal, $\alpha=0,05$

El nivel de significancia es equivalente a 0,03 y 0,00 en ambos casos, razón por la cual los datos no presentan distribución normal, al respecto el método no paramétrico con su correspondiente prueba de correlación de Spearman.

Análisis inferencial

H_0 No existe un grado de correlación significativo entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020”

H_i Existe un grado de correlación significativo entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020”

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 - Si $p > 0.05$ se acepta H_0

Tabla 10

Análisis de correlación Rho de spearman

			Liderazgo Transformacional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Los resultados de la tabla 10 muestran que existe correlación significativa de 0,80 entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa según coeficiente de correlación y significancia bilateral = 0,00 < 0,05, a su vez es de tipo positiva alta, razón por la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna según regla de decisión.

H₀ No existe un grado de correlación significativo entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020.

H_i Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020.

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H₀ - Si $p > 0.05$ se acepta H₀

Tabla 11

Análisis de correlación Rho de spearman

			Influencia idealizada carisma	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Influencia idealizada carisma	Coefficiente de correlación	1,000	,654
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,654	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Los resultados de la tabla 11 muestran que existe correlación significativa de 0,65 entre la dimensión Influencia idealizada, carisma y la gestión educativa, según coeficiente de correlación y significancia bilateral = 0,00 < 0,05. A su vez, es de tipo positiva moderada, razón por la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna según regla de decisión.

H₀ No Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020

H_i Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H₀ - Si $p > 0.05$ se acepta H₀

Tabla 12

Análisis de correlación Rho de spearman

			Motivación inspiracional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Los resultados de la tabla 12 muestran que existe correlación significativa de 0,69 entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión educativa según coeficiente de correlación y significancia bilateral = 0,00 < 0,05, a su vez es de tipo positiva moderada, razón por la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna según regla de decisión.

H₀ No Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020.

H_i Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020.

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H₀ - Si $p > 0.05$ se acepta H₀

Tabla 13

Análisis de correlación Rho de spearman

			Estimulación intelectual	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Los resultados de la tabla 13 muestran que existe correlación significativa de 0,66 entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa según coeficiente de correlación y significancia bilateral = 0,00 < 0,05, a su vez es de tipo positiva moderada, razón por la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna según regla de decisión.

H₀ No Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión consideración individual y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020.

H_i Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión consideración individual y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020.

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H₀ - Si $p > 0.05$ se acepta H₀

Tabla 14

Análisis de correlación Rho de spearman

			Consideración individualizada	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Los resultados de la tabla 14 muestran que existe correlación significativa de 0,83 entre la dimensión consideración individualizada y la gestión educativa según coeficiente de correlación y significancia bilateral = 0,00 < 0,05, a su vez es de tipo positiva alta, razón por la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna según regla de decisión.

V. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis alterna general que determina que existe un grado de correlación significativo ($Rho=0,80$) entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de la Red n° 11, Ancón, 2020. A su vez se ha podido observar de acuerdo a la distribución de frecuencias (tabla) que el 79,5 % de los docentes encuestados califican el liderazgo transformacional en un nivel bueno; y el 80,8% de los mismos califica la gestión de la institución educativa como eficiente. Estos resultados se apoyan en otros estudios similares, como el encontrado en el estudio de Sardón (2017) quien encontró una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo transformacional y la gestión escolar obtenida en la prueba estadística con $r=0.681$. Así mismo, Ramos (2015) confirma con los resultados encontrados en su estudio que, existe un grado de correlación alto de 0,728 entre las mismas variables planteadas en esta investigación. También Fernández (2018) encontró evidencia de una relación significativa entre las variables liderazgo transformacional del director y la gestión escolar según coeficiente Tau de Kendall de 0,872. No obstante, de los importantes hallazgos que apoyan la hipótesis planteada en este estudio, también se encontró evidencia de una correlación baja de $r= 0,307$ en Quinde (2019) que se interpreta como una correlación baja entre las variables. Por lo que se puede suponer que los directores de las instituciones educativas que practican o tienen un liderazgo transformacional más desarrollado elevan sus centros escolares a niveles de eficiencia óptimas en la gestión educativa. Por lo cual Bass y Riggio (2006), a través de la teoría de Bass sobre el modelo de Liderazgo transformacional, dicen que este es idóneo para alcanzar resultados extraordinarios en las personas y en las organizaciones. Si esto es así entonces se debería de tomar en serio al liderazgo transformacional ya que lo que se busca en la gestión de las instituciones públicas es lograr que los estudiantes tengan mejores oportunidades y puedan dotar a su vida de un significado y propósito, y mucho más cuando las realidades en las que se desenvuelven son desfavorables para ellos, sobre todo en las escuelas y colegios públicos donde se evidencia todavía una pésima calidad de la enseñanza. Al respecto Leithwood, Louis, Anderson y Wahlstrom (2004) confirman que es el líder transformacional es quien promueve

con su equipo de manera dinámica los cambios para poder alcanzar las metas y objetivos de la organización. Todo hace creer que, para alcanzar los fines y objetivos de la educación, se debe tomar en cuenta al potencial humano. En este caso son los docentes y directivos quienes dan valor, por cuanto tienen un compromiso y responsabilidad social para con los estudiantes y para lo cual hace falta un liderazgo orientado hacia los cambios. En cierto modo, comparando con los hallazgos de Carranza (2016) en relación al compromiso de los docentes en la institución educativa con el liderazgo transformacional se encontró que existe correlación positiva alta entre ambas, ya que es de vital importancia que exista una implicancia de parte de los docentes dentro de la gestión educativa, para lograr lo que se halla propuesto alcanzar.

Al mismo tiempo para primer objetivo específico, los hallazgos demostraron que existe relación positiva moderada ($Rho= 0,65$) entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa en los docentes de la red n°11, Ancón, 2020. Por ello, se acepta la hipótesis específica alterna. Estos resultados se relacionan con lo que se encontró en Sánchez (2016) quien constató la existencia de una correlación moderada de $Rho= 0.603$ de la influencia idealizada del director con la gestión institucional. Además, en Fernández (2018) se encontró evidencia de alta asociación con una significancia Tau de Kendal de 0,707, entre la dimensión influencia idealizada y la gestión escolar percibida. También a esto se suma lo encontrado en el estudio de Díaz y Quiñones (2017) quienes comprobaron la existencia de una correlación positiva moderada ($Rho= 0,663$) entre la influencia idealizada conductual con la gestión educativa y una correlación positiva moderada ($r=0,682$) para la influencia idealizada atribuida con la gestión educativa. La influencia idealizada se fundamenta en Bass y Riggio (2006) quienes refieren que dicha cualidad es necesaria para poder ganar la confianza y el respeto de los demás y sea más fácil que los demás se comprometan y emulen su comportamiento hacia lo que realmente interesa al equipo y a la organización. Por añadidura, Toro y Rodríguez (2017) refieren que ser líder implica la capacidad de reflexionar sobre los propios valores y sobre lo que es mejor para todos a la hora de tomar decisiones que afecten a la organización y de garantizar un buen desempeño. Adicionalmente, la influencia idealizada tiene que ver con las capacidades excepcionales de un líder

que según Salvador (2018) deben desarrollarse y potenciarse para lograr los resultados y cambios deseados.

Así pues, para el segundo objetivo específico, los hallazgos demostraron que existe relación positiva moderada ($Rho=0,69$) entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión educativa en los docentes de la red n°11, Ancón, 2020, por lo cual se acepta la hipótesis específica alterna. Del mismo modo, Martins (2016) evidenció que el liderazgo transformacional es idóneo ya que busca la participación de todos en el cambio para lo cual la motivación al trabajo en equipo resulta muy importante. Igualmente, Echerri, Santoyo, Raquel y Saldaña (2019) aportan a las evidencias demostrando que el liderazgo transformacional influye en el estrés laboral de manera inversa y de manera directa con la efectividad escolar de las escuelas estudiadas. Por otra parte Según Bass y Riggio (2006), con respecto a esta dimensión, demostraron que mediante la motivación inspiracional, los líderes son capaces de mantener niveles altos de optimismo y un entusiasmo que contagie al equipo y se logre compromiso con los objetivos y la visión de la escuela. Además, Mendoza, Escobar, y García (2012) sostuvieron que este es muy bueno para el grupo y para la organización a la hora de generar en la práctica la autorreflexión, pues aumenta el interés y su compromiso en los docentes con la misión organizacional. Es más, Gonzáles (2013) explicó que la motivación es importante en el grupo ya que permite clarificar las ideas y además asumir retos más desafiantes. Y, por último, Hermosilla (2016) constató que en las 4 organizaciones participantes en el estudio el liderazgo transformacional presenta relaciones significativas con variables como la satisfacción y la motivación en el trabajo.

Con respecto al tercer objetivo específico, los hallazgos demostraron que existe relación positiva moderada ($Rho= 0,66$), entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa en los docentes de la red n°11, Ancón, 2020, por lo cual se acepta la hipótesis específica alterna. De acuerdo a ello, Palomo (2013) dice que una de las características de un liderazgo transformador es que el líder desarrolla a sus colaboradores, lo cual quiere decir que se encarga de prepararlos para que puedan asumir nuevos retos, y que trabaja con ellos para que pueda superar sus debilidades en bien de todos ya que esto repercute en el bienestar

grupal y a su vez en toda la organización. Además, relacionando los resultados con que se encontró en Sardón (2017), los resultados también evidencian que existe una correlación positiva alta entre la estimulación intelectual del director y la gestión del centro escolar. Estos resultados son apoyados por Leal (2016) quien constató que el liderazgo transformacional se correlaciona de forma positiva con las condiciones para la innovación en la gestión educativa o en los sistemas educativos. Y respecto a la creatividad Vivolo (2016) señaló que un líder educativo debe ser creativo, ya que no se puede estar estático y ajeno al nuevo contexto mundial de la globalización, por lo cual, debemos de renovar las ideas dejando atrás comportamientos o modos de actuar que no se adecuan a las exigencias y problemas que se presentan al interior de la organización, para responder asertivamente en favor de las metas. Dicho esto, el contexto en el que hizo el presente estudio ha puesto a prueba la capacidad de los directores para poder estimular la creatividad de sus docentes para adaptarse a los cambios y seguir avanzando sin perder de vista la visión que todos comparten cómo institución educativa.

Dentro de los resultados del cuarto objetivo específico, los hallazgos demostraron que existe relación positiva alta ($Rho= 0,83$), entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa en los docentes de la red n°11, Ancón, 2020. En contraste con Fernández (2018) en cuyo estudio concluyó que existe una correlación positiva según coeficiente Tau de Kendall de 0,788. Análogamente con la teoría Bass y Riggio (2006) el liderazgo transformacional se diferencia del carismático, porque no busca resaltar su figura, sino que busca formar otros líderes, poniendo atención a sus necesidades y particularidades individuales, todo ello dentro de una comunicación abierta. De acuerdo a lo encontrado en los resultados se evidencia que existe un nivel alto de consideración individualizada expresado en el trabajo del líder directivo de las instituciones educativas en capacitar y entrenar a los docentes para que puedan tener un buen desempeño en bienestar de la comunidad. Además, Gómez y Macedo (2010) explican que la gestión educativa tiene una naturaleza democrática, lo que quiere decir que es importante escuchar las opiniones de todos para poder tomar decisiones, es así que el líder será quien genere y sostenga la estructura organizacional y la pedagógica. Esta capacidad del líder educativo sin duda es

importante. Por las circunstancias inusuales que se presentaron a través del trabajo remoto, se tuvo que capacitar al docente en el manejo de las Tic y nuevas plataformas para poder seguir enseñando a los estudiantes y aprender juntos de una experiencia que no olvidaremos jamás. Es más, Díaz, Andrade y Ramírez (2019), señalan al líder como responsable de brindar apoyo a los docentes y atendiendo sus necesidades con el fin de que cada uno logre sus metas individuales. En la misma línea Brainon (2020) puntualiza que una buena comunicación es importante, pero sobre todo que sea horizontal y abierta para conocer las debilidades, necesidades y particularidades de cada uno de los colegas docentes, y a la vez escuchar sus preocupaciones y sugerencias, pues muchas veces la poca experiencia, el estancamiento profesional y otros factores, como la desmotivación dificultan un desempeño eficiente en las aulas con los estudiantes. Por eso estos resultados, se concuerda con la Teoría de Chiavenato (2009), quien señaló que el liderazgo transformacional está basado en las relaciones humanas y que esto aporta de suma manera a las organizaciones, por cuanto aquellas explican básicamente dicho fenómeno desde la motivación y el liderazgo que surgen en un grupo a partir de la influencia mutua.

Es importante dejar en acuerdo con los resultados que todavía falta mucho por hacer en las instituciones educativas, de la Red n° 11, Ancón. Si bien es cierto que se trabajó con dos instituciones educativas públicas, conformando una muestra censal de 78 docentes, cada una tiene sus propias características, geográficas, socioeconómicas entre otras, que van hacer que los resultados no sean tan puntuales y específicos para cada una de ellas, por lo que se trabajó así con un muestreo no probabilístico intencional de conveniencia. Asimismo, se ha considerado y podido determinar el grado de correlación que existe entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional con la gestión educativa, faltaría determinar cómo se da aquella con cada una de las dimensiones de la gestión educativa. Así pues, otra deficiencia obedece a un contexto nuevo en el que la gestión educativa se ha llevado a cabo de manera remota, donde no se ha visto ningún tipo de comportamiento específico observable, sino es solo lo que muestra a través de una plataforma como el zoom o a través de una aplicación como el WhatsApp y otros medios como el correo electrónico y esto es de vez en cuando.

En consecuencia, se debería de construir instrumentos más contextualizados que tomen en cuenta la realidad de cada uno de las instituciones para dar soluciones y aportes significativos a la toma de decisiones de parte de la gestión educativa. A su vez que se permitan recoger información más objetiva, para que se siga investigando sobre situaciones concretas y claras propias de la realidad Nacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Según la prueba de hipótesis general se demostró que existe correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa según significancia bilateral = $0,00 < 0,05$, a su vez es de tipo positiva alta, de 0,80 por tanto, a medida que existe un buen liderazgo transformacional mejora la gestión educativa en los docentes de red n°11, Ancón

Segunda

Según la prueba de hipótesis específica 1, se demostró que existe correlación significativa entre la dimensión Influencia idealizada carisma y la gestión educativa según significancia bilateral = $0,00 < 0,05$, a su vez es de tipo positiva moderada de 0,65 por tanto, a medida que existe una buena Influencia idealizada carisma se mejora la gestión educativa en los docentes de red n°11, Ancón

Tercera

Según la prueba de hipótesis específica 2, se demostró que existe correlación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión educativa según significancia bilateral = $0,00 < 0,05$, a su vez es de tipo positiva moderada de 0,69 por tanto, a medida que hay una buena motivación inspiracional se mejora la gestión educativa en los docentes de red n°11, Ancón

Cuarta

Según la prueba de hipótesis específica 3, se demostró que existe correlación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa según significancia bilateral = $0,00 < 0,05$, a su vez es de tipo positiva moderada de 0,66 por tanto, a medida que hay una buena estimulación intelectual se mejora la gestión educativa en los docentes de red n°11, Ancón

Quinta

Existe correlación significativa entre la dimensión consideración individualizada y la gestión educativa según coeficiente de correlación y significancia bilateral = $0,00 < 0,05$, a su vez es de tipo positiva alta, de 0,83 por tanto, a medida que hay una buena consideración individualizada se mejora la gestión educativa en los docentes de red n°11, Ancón

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los directivos de la Institución educativa seguir fortaleciendo sus habilidades directivas y de gestión mediante la participación en actividades de capacitación y perfeccionamiento con el propósito de contribuir con los fines de la organización educativa, en el marco de una función eficaz, donde prime el compartir metas en común con los docentes y todo el equipo con el que cuenta.

Segunda

A los directivos, ser constantes en cuanto se refiere a la generación de espacios que permitan una influencia idealizada basada en la generación de confianza mutua y credibilidad frente a sus pares, logrando una transformación oportuna permitiendo que los docentes puedan sentirse comprometidos con las metas de la Institución Educativa en el marco del respeto y la práctica de valores.

Tercera

A los directivos, seguir ejerciendo el rol de líderes, motivando de manera permanente las acciones llevadas a cabo por el personal docente, inspirando en ellos el optimismo en función a los propósitos de la misión y visión de la Institución Educativa logrando así que la gestión se beneficie en todos sus ámbitos, incluyendo el pedagógico.

Cuarta

A los directivos, fortalecer sus habilidades y competencias con el fin de hacer frente a cualquier desafío en la organización, estimulando y alentando la creatividad del personal docente con la finalidad de involucrarlos y comprometerlos con los objetivos trazados en la escuela.

Quinta

Sobre la consideración individualizada, recomendar a los directivos seguir asistiendo a los docentes en cuanto se refiere a sus necesidades de profesionalización, siendo referente y entrenador al mismo tiempo en la medida que busque la autorrealización de cada uno en el ámbito de la Institución Educativa.

REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., y Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la educación*, (46), 53-95. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>
- Arias, F (2006). *El proyecto de Investigación*. (5ª. ed.). Editorial Episteme. <http://bit.ly/3iislj>
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). (2nd ed.) *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates. <https://bit.ly/3iijkGq>
- Beltrán, J (2014). Factores que dificultan la gestión pedagógica curricular de los jefes de unidades técnico pedagógicas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*,19(62),939-961. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=140/14031461014>
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.) Person. <https://bit.ly/3oQHDOor>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Brainon. (2020). *8 atributos que definen a un buen líder*. <http://bit.ly/3nPzUyJ>
- Carranza, M. (2016). *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016* [Tesis de Maestría, UNMSM]. Repositorio Institucional. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14645?show=full>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. San Marcos. http://bit.ly/3bRxTzP_
- Casassus, J. (2002). *Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B*. <http://rbepold.inep.gov.br/index.php/emaberto/article/view/2167>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *La CEPAL y la UNESCO publican documento que analiza los desafíos para la educación que ha traído la pandemia en América Latina y el Caribe Santiago de Chile:*

- Naciones Unidas*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?po slnSet=1&queryId=6606d041-e555-4f06-b4c4-42ea1b4153e9>
- Chacón , L (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2),150-161. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=737/73735396006>
- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del Liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio. *Revista virtual Universidad Católica del Norte* (39), pp. 152-164. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/433>
- Díaz , J., y Quiñones, A. (2017). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11754>
- Díaz, Yenny C., Andrade, Juan M., & Ramírez, Elías. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Echerri, D., Santoyo, F., Rangel, M., y Saldaña, 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(8), pp. 856 -867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>
- Farfán, M., Reyes, I (2017). *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual*. *Rencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73),45-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=340/34056722004>
- Fernández, E. (2018). *Liderazgo transformacional del director y gestión escolar en instituciones educativas de la Red 4, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22562>
- González, A. (2019). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2019*. Ministerio de Educación y formación profesional. <https://bit.ly/2LXE1vr>

- González, O, González, O., Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3),355-371 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99328424005>
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). *Estado de la Educación en el Perú: Análisis y perspectivas de la educación básica*. Arteta E.I.R.L. <https://docer.com.ar/doc/1ss0nc>
- Hermosilla, D. *et al* (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª. Ed.). Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Slater, C., y Martínez, J. (2020). *Los objetivos de desarrollo sostenible, un reto para la escuela y el liderazgo escolar*. Profesorado, p. 19 [10.30827/profesorado.v24i3.15361](https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i3.15361)
- Hernández, Y. (2020). *El líder transformacional y su influencia en el docente*. https://www.researchgate.net/profile/Yarisol_Cruz/publication/341803356_El_lider_transformacional_y_su_influencia_en_el_docente/links/5ed53e8292851c9c5e72176d/El-lider-transformacional-y-su-influencia-en-el-docente.pdf
- Hernández- Fernández, J. (2020). *The development of School Leadership in England and México: Lessons and insights*. First edition. <https://www.researchgate.net/publication/341460716>
- Iisue. (2020). *Educación y pandemia. Una visión académica*. Unan. <http://www.iisue.unam.mx/nosotros/covid/educacion-y-pandemia>
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE). (2019). *Panorama de la educación: Indicadores de la OCDE 2019*. Ministerio de Educación y formación Profesional. <http://bit.ly/38NmrnO>
- Leal-Soto, F., Albornoz Hernández, M., y Rojas Parada, M. I. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(2), 193-205. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000200011>

- Leithwood, K., et al. (2004). Review of research: How leadership influences student Learning. *University of Minnesota, Center for Applied Research and Educational Improvement*. <http://hdl.handle.net/11299/2035>
- Lussier, R., y Achua, C. (2016). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (6a. ed.). Cengage Learning Editores. https://issuu.com/cengagelatam/docs/liderazgo_lussier_issuu
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. Red Tercer Milenio.
- Martins, F., et al (2009) *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. <http://bit.ly/39wzoAk>
- Mendoza, I., Escobar, G., y García, B. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Revista del Centro de Investigación*. 10 (38), 189-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342/34224543013>
- Minedu. (2018). *Perfiles de liderazgo pedagógico en escuelas primarias y su relación con el rendimiento (Zoom educativo N°5)*. Oficina de Medición de la Calidad de los aprendizajes. <https://bit.ly/3nQvtUb>
- Miranda, R. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. <http://bit.ly/3nO6QHF>
- Molero, F., y Recio, y. C. (2017). *Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española*. <https://bit.ly/3nRdJZ0>
- Monteza (2017). *Liderazgo Transformacional y La Percepción Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Educación Inicial Del Distrito De Chiclayo-2016*. (Tesis de Maestría). <http://bit.ly/3bPsyJ5>
- Navarro, C (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1),53-66. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.16148>
- OECD. (2020). *Guía del profesorado TALIS 2018 (Vol. II)*. <https://bit.ly/3sq37DM>
- Palomo, T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipo de trabajo*. (8ª ed.), ESIC EDITORIAL. <http://bit.ly/39GdUkz>

- Paz, E. (2018). La Ética En La Investigación Educativa. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación*, 6(1), 45-51. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v6i1.219>
- Pérez, O, Jiménez G. Romo, G. (2017) *Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia*. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf>.
- Quinde, D. (2019). “*Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa de la Institución Educativa N°14038 La Legua del Distrito de Catacaos 2019*” [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47140?show=full>
- Ramos, J. (2015). *Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directores de las I.E. la Red N°11, San Martín de Porres, 2015*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <http://bit.ly/3nTN4dU>
- Raya (2018) *Gestión educativa y el manejo de conflictos en las Instituciones educativas de la RED N° 6, Cercado de Lima, 2016*. (Tesis de Maestría, UCV). <https://bit.ly/3sGBQ0a>
- Rodríguez, M., Pantoja, M. y Cantor, F. (2016). Uso Ético del Poder Gerencial: Propuesta de un Programa para la Formación de Estudiantes de Ingeniería. *Formación universitaria*, 9(3), 87-98. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000300010>
- Salvador, E; Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, H. (2012). *Los métodos de investigación*. <https://bit.ly/2LXIgqy>
- Sánchez, V. (2016). *Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones – Callao 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22188>
- Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>

- Tamayo, M (2012). *El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. (4ª Ed.), LIMUSA. <https://goo.gl/N4LGQb>
- Toro, J. y Rodríguez, M. (2017). Formación en Ética en las Organizaciones: Revisión de la Literatura. *Información tecnológica*, 28(2), 167-180. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000200018>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2ª. Ed.), Editorial San Marcos. <http://bit.ly/38NaTjp>
- Vivolo, C. (2015). Liderazgo creativo en los Directores Educativos del siglo XXI. *Omnia*, 21(1),129-141. <http://bit.ly/3p3WogZ>

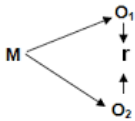
ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles o rangos
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.	<p>Según Bass y Riggio (2006):</p> <p>Es un estilo de liderazgo más evolucionado que el transaccional que busca promover el cambio y el compromiso de todos hacia una visión atractiva para lo cual inspira y motiva a sus seguidores a lograrse como líderes, estimulándolos intelectualmente y reforzando su autoestima mediante una atención cuidadosa de sus necesidades y particularidades para lograrlo.</p>	<p>Esta variable se midió en 4 dimensiones, 8 indicadores, 25 ítems, con una escala de nunca (0), rara vez (1), a veces (2), a menudo (3) y siempre (4), con unos niveles y rangos como: malo (25-57), regular (58-90) y bueno (91-125)</p>	influencia idealizada	Influencia	1, 2, 3	Nunca 1 Rara vez 2 A veces 3 A menudo 4 Frecuentemente o siempre 5	Malo (25-57) Regular (58-90) Bueno (91-125)
				Capacidades excepcionales	4, 5, 6		
			estimulación intelectual	Innovación	7, 8, 9		
				Creatividad	10,11,12		
			consideración individualizada	Entrenador	13,14,15,16		
				Comunicación Bidireccional	17,18,19		
			Motivación Inspiracional	Motivación	20, 21, 22		
				Compromiso	23, 24, 25		

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles o rangos
GESTIÓN EDUCATIVA.	Según Martínez (2012) “Se entiende por este como una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada, así como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea” (p. 17)	Se midió la variable a través de 3 dimensiones, 6 indicadores y 19 ítems.	Organizativa Operacional	Planificación	1, 2, 3	Tipo Likert Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Indiferente 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5	Deficiente (19-43) Buena (44-68) Eficiente (69-95)
				Interrelación	4, 5, 6		
			Pedagogía curricular	Prácticas de enseñanza - aprendizaje	7, 8, 9		
				Prácticas de evaluación	10,11,12		
			Administrativa Financiera	Planificación del tiempo	13,14,15		
				Capacidad humana	16, 17,18,19		

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Tipo de investigación: Básica Diseño: No Experimental, descriptivo correlacional Esquema de investigación:  Donde: M = Muestra O ₁ = Observación de la V.1. O ₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables. Población: la población y muestra está conformada por 78 docentes del nivel primaria y secundaria, de dos Instituciones educativas de la Red n° 11, Ancón. Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario tipo Likert.
¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020?	Determinar el grado de correlación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de la RED n° 11, Ancón, 2020.	Existe un grado de correlación significativo entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020”	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cómo se relaciona la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020? ¿Cómo se relaciona la dimensión motivación inspiracional y la gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020? ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y la gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020? ¿Cómo se relaciona la dimensión y la gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020?	Determinar el grado de correlación que existe entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa en los docentes de la RED n° 11, Ancón, 2020. Determinar el grado de correlación que existe entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión educativa en los docentes de la RED n° 11, Ancón, 2020. Determinar el grado de correlación que existe entre la dimensión estimulación individual y la gestión educativa en los docentes, de la RED n° 11, Ancón, 2020. Determinar el grado la correlación que existe entre la dimensión consideración individualizada y la gestión educativa en los docentes de la RED n° 11, Ancón, 2020.	Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020. Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020. Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020. Existe un grado de correlación significativo entre la dimensión consideración individual y la gestión educativa en la RED n° 11, Ancón, 2020.	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado(a) profesor(a): La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por objetivo: Determinar el grado de correlación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de red n°11, Ancón, 2020. Agradezco de antemano la participación de cada uno de ustedes.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de Ítems, cada uno de ellos acompañadas de una escala de valoración, como sigue:

Nunca (N)	Rara vez (RV)	A veces (AV)	A menudo (AM)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

INFLUENCIA IDEALIZADA	Escala				
	1	2	3	4	5
Influencia					
1 Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.					
2 Nos entrega confianza de que sobrepasaremos los obstáculos.					
3 Se ha ganado mi respeto por su forma de Actuar.					
Capacidades excepcionales					
4 Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
5 Despliega extraordinario talento en todo lo que emprende					
6 Demuestra serenidad para manejar la situación de la pandemia.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
Motivación					
7 Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.					
8 Habla de forma optimista del futuro.					

9 Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.					
Compromiso					
10 Compromete a todos en el logro de la misión de la Institución.					
11 Participa en el análisis de causas de los incidentes que pudieran producirse durante las clases virtuales.					
12 Desarrolla un sentido de identidad que es asumido por los trabajadores de la Institución.					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
Innovación					
13 Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.					
14 Promueve la comunicación eficaz para mejorar el trabajo.					
15 Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras para adaptarse a las clases virtuales.					
16 Me proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.					
17 Me sugiere nuevas formas de completar el trabajo.					
18 Considera diferentes puntos de vista cuando intenta solucionar los problemas.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
Entrenador					
19 Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
20 Dedicar tiempo a capacitar al equipo de profesores.					
21 Consigue que me sea fácil admitir mis propios errores.					
22 Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas.					
Comunicación Bidireccional					
23 Toma en cuenta las ideas de los docentes para resolver problemas.					
24 Escucha atentamente mis intereses.					
25 Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado(a) profesor(a): La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por objetivo: Determinar el grado de correlación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de red n°11, Ancón, 2020. Agradezco de antemano la participación de cada uno de ustedes.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de Ítems, cada uno de ellos acompañadas de una escala de valoración, como sigue:

Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (ED)	Indiferente (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

ORGANIZATIVA OPERACIONAL	Escala				
Planificación	1	2	3	4	5
1 En la Institución se diagnostica las características del entorno familiar que influyen en el logro de aprendizajes de los estudiantes.					
2 En la Institución se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.					
3 En la Institución se identifican las líneas prioritarias de acción que permiten garantizar la educación en el contexto de la pandemia.					
Interrelación					
4 En la Institución la dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a las características de los propios docentes					
5 En la Institución existe comunicación para lograr acuerdos institucionales					
6 En la institución se coordina para hacer efectivas las clases virtuales.					
PEDAGÓGICA CURRICULAR					
Prácticas de enseñanza- aprendizaje					
7 La institución genera espacios para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza escolar.					
8 La institución propone metodologías de aprendizaje que toma en cuenta las herramientas digitales.					
9 En la institución se promueve el uso de material didáctico diverso para el proceso de enseñanza.					
Prácticas de evaluación					

10 En la institución se monitorea el uso de estrategias metodológicas considerando la atención al contexto de aislamiento social.					
11 En la Institución se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios coherentes con el contexto de aislamiento social.					
12 En la Institución se gestiona la información producida en la evaluación en favor de la mejora de los aprendizajes.					
ADMINISTRATIVA FINANCIERA					
Planificación del tiempo					
13 En la Institución se planifica en consenso con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de clases virtuales.					
14 En la Institución se ha establecido un horario de atención a los padres de familia.					
15 En la Institución el equipo directivo monitorea el uso efectivo del tiempo durante las clases virtuales					
Capacidad Humana					
16 En la Institución el equipo directivo realiza cambios en función del diagnóstico del educando para mejorar el trabajo en las clases virtuales.					
17 En la Institución el directivo organiza con sus docentes las tareas a desarrollar durante el año escolar de manera virtual.					
18 En la Institución se organiza redes entre colegas para compartir dificultades a través de los medios más utilizados como WhatsApp.					
19 En la Institución se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como mentores en este contexto de pandemia.					

Anexo 4: Validez de los instrumentos



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	Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.	X		X		X		
2	Nos entrega confianza de que sobrepasaremos los obstáculos.	X		X		X		
3	Se ha ganado mi respeto por su forma de Actuar.	X		X		X		
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
5	Despliega extraordinario talento en todo lo que emprende	X		X		X		
6	Demuestra serenidad para manejar la situación de la pandemia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTIMULACION INTELECTUAL							
7	Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.	X		X		X		
8	Promueve la comunicación eficaz para mejorar el trabajo.	X		X		X		
9	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras para adaptarse a las clases virtuales.	X		X		X		
10	Me proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.	X		X		X		
11	Me sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	X		X		X		
12	Considera diferentes puntos de vista cuando intenta solucionar los problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
13	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	X		X		X		
14	Dedica tiempo a capacitar al equipo de profesores.	X		X		X		
15	Consigue que me sea fácil admitir mis propios errores.	X		X		X		
16	Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas.	X		X		X		
17	Toma en cuenta las ideas de los docentes para resolver problemas.	X		X		X		
18	Escucha atentamente mis intereses.	X		X		X		
19	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
20	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	X		X		X		
21	Habla de forma optimista del futuro.	X		X		X		
22	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	X		X		X		
23	Compromete a todos en el logro de la misión de la Institución.	X		X		X		
24	Participa en el análisis de causas de los incidentes que pudieran producirse durante las clases virtuales.	X		X		X		
25	Desarrolla un sentido de identidad que es asumido por los trabajadores de la Institución.	X		X		X		

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: Organizativa operativa							
1	En la institución se diagnostica las características del entorno familiar que influyen en el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
2	En la Institución se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
3	En la Institución se identifican las líneas prioritarias de acción que permiten garantizar la educación en el contexto de la pandemia.	X		X		X		
4	En la Institución la dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a las características de los propios docentes.	X		X		X		
5	En la Institución existe comunicación para lograr acuerdos institucionales.	X		X		X		
6	En la institución se coordina para hacer efectivas las clases a distancia o virtuales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Pedagógica Curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La institución genera espacios para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza escolar.	X		X		X		
8	La institución propone metodologías de aprendizaje que toma en cuenta las herramientas digitales.	X		X		X		
9	En la Institución se promueve el uso de material didáctico diverso para el proceso de enseñanza.	X		X		X		
10	En la Institución se monitorea el uso de estrategias metodológicas considerando la atención al contexto de aislamiento social.	X		X		X		
11	En la Institución se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios coherentes con el contexto de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la Institución se gestiona la información producida en la evaluación en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Administrativa Financiera	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la Institución se planifica en consenso con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de clases virtuales.	X		X		X		
14	En la Institución se ha establecido un horario de atención a los padres de familia.	X		X		X		
15	En la Institución el equipo directivo monitorea el uso efectivo del tiempo durante las clases virtuales.	X		X		X		
16	En la Institución el equipo directivo realiza cambios en función del diagnóstico del educando para mejorar el trabajo en las clases virtuales.	X		X		X		
17	En la Institución el equipo directivo organiza con sus docentes las tareas a desarrollar durante el año escolar de manera virtual.	X		X		X		
18	En la Institución se organiza redes entre colegas para compartir dificultades a través de los medios más utilizados como WhatsApp.	X		X		X		
19	En la Institución se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como mentores en este contexto de pandemia.	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. Pérez Saavedra, Segundo ~~Sigifredo~~ DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

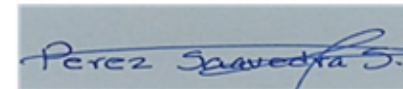
10 de Diciembre del 2020

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

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

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: Organizativa operativa								
1	En la institución se diagnostica las características del entorno familiar que influyen en el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
2	En la Institución se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
3	En la Institución se identifican las líneas prioritarias de acción que permiten garantizar la educación en el contexto de la pandemia.	X		X		X		
4	En la Institución la dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a las características de los propios docentes.	X		X		X		
5	En la Institución existe comunicación para lograr acuerdos institucionales.	X		X		X		
6	En la institución se coordina para hacer efectivas las clases a distancia o virtuales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Pedagógica Curricular								
7	La institución genera espacios para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza escolar.	X		X		X		
8	La institución propone metodologías de aprendizaje que toma en cuenta las herramientas digitales.	X		X		X		
9	En la Institución se promueve el uso de material didáctico diverso para el proceso de enseñanza.	X		X		X		
10	En la Institución se monitorea el uso de estrategias metodológicas considerando la atención al contexto de aislamiento social.	X		X		X		
11	En la Institución se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios coherentes con el contexto de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la Institución se gestiona la información producida en la evaluación en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa Financiera								
13	En la Institución se planifica en consenso con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de clases virtuales.	X		X		X		
14	En la Institución se ha establecido un horario de atención a los padres de familia.	X		X		X		
15	En la Institución el equipo directivo monitorea el uso efectivo del tiempo durante las clases virtuales.	X		X		X		
16	En la Institución el equipo directivo realiza cambios en función del diagnóstico del educando para mejorar el trabajo en las clases virtuales.	X		X		X		
17	En la Institución el equipo directivo organiza con sus docentes las tareas a desarrollar durante el año escolar de manera virtual.	X		X		X		
18	En la Institución se organiza redes entre colegas para compartir dificultades a través de los medios más utilizados como WhatsApp.	X		X		X		
19	En la Institución se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como mentores en este contexto de pandemia.	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. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo

DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

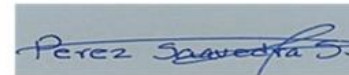
10 de Diciembre del 2020

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



Activar Windows
Ve a Configuración para a

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	Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.	X		X		X		
2	Nos entrega confianza de que sobrepasaremos los obstáculos.	X		X		X		
3	Se ha ganado mi respeto por su forma de Actuar.	X		X		X		
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
5	Despliega extraordinario talento en todo lo que emprende	X		X		X		
6	Demuestra serenidad para manejar la situación de la pandemia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.	X		X		X		
8	Promueve la comunicación eficaz para mejorar el trabajo.	X		X		X		
9	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras para adaptarse a las clases virtuales.	X		X		X		
10	Me proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.	X		X		X		
11	Me sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	X		X		X		
12	Considera diferentes puntos de vista cuando intenta solucionar los problemas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	X		X		X		
14	Dedica tiempo a capacitar al equipo de profesores.	X		X		X		
15	Consigue que me sea fácil admitir mis propios errores.	X		X		X		
16	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas.	X		X		X		
17	Toma en cuenta las ideas de los docentes para resolver problemas.	X		X		X		
18	Escucha atentamente mis intereses.	X		X		X		
19	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	X		X		X		

Acti
ve a

21	Habla de forma optimista del futuro.	X		X		X	
22	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	X		X		X	
23	Compromete a todos en el logro de la misión de la Institución.	X		X		X	
24	Participa en el análisis de causas de los incidentes que pudieran producirse durante las clases virtuales.	X		X		X	
25	Desarrolla un sentido de identidad que es asumido por los trabajadores de la Institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Vega Vilca Carlos Sixto **DNI:** 09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

18 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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Organizativa operativa								
1	En la institución se diagnostica las características del entorno familiar que influyen en el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
2	En la Institución se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
3	En la Institución se identifican las líneas prioritarias de acción que permiten garantizar la educación en el contexto de la pandemia.	X		X		X		
4	En la Institución la dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a las características de los propios docentes.	X		X		X		
5	En la Institución existe comunicación para lograr acuerdos institucionales.	X		X		X		
6	En la institución se coordina para hacer efectivas las clases a distancia o virtuales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Pedagógica Curricular								
7	La institución genera espacios para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza escolar.	X		X		X		
8	La institución propone metodologías de aprendizaje que toma en cuenta las herramientas digitales.	X		X		X		
9	En la Institución se promueve el uso de material didáctico diverso para el proceso de enseñanza.	X		X		X		
10	En la Institución se monitorea el uso de estrategias metodológicas considerando la atención al contexto de aislamiento social.	X		X		X		
11	En la Institución se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios coherentes con el contexto de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la Institución se gestiona la información producida en la evaluación en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa Financiera								
13	En la Institución se planifica en consenso con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de clases virtuales.	X		X		X		
14	En la Institución se ha establecido un horario de atención a los padres de familia.	X		X		X		
15	En la Institución el equipo directivo monitorea el uso efectivo del tiempo durante las clases virtuales.	X		X		X		
16	En la Institución el equipo directivo realiza cambios en función del diagnóstico del educando para mejorar el trabajo en las clases virtuales.	X		X		X		
17	En la Institución el equipo directivo organiza con sus docentes las tareas a desarrollar durante el año escolar de manera virtual.	X		X		X		
18	En la Institución se organiza redes entre colegas para compartir dificultades a través de los medios más utilizados como WhatsApp.	X		X		X		

19	En la Institución se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como mentores en este contexto de pandemia.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Vega Vilca Carlos Sixto **DNI:** 09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

18 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.

Activar

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	Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.	X		X		X		
2	Nos entrega confianza de que sobrepasaremos los obstáculos.	X		X		X		
3	Se ha ganado mi respeto por su forma de Actuar.	X		X		X		
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
5	Despliega extraordinario talento en todo lo que emprende	X		X		X		
6	Demuestra serenidad para manejar la situación de la pandemia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.	X		X		X		
8	Promueve la comunicación eficaz para mejorar el trabajo.	X		X		X		
9	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras para adaptarse a las clases virtuales.	X		X		X		
10	Me proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.	X		X		X		
11	Me sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	X		X		X		
12	Considera diferentes puntos de vista cuando intenta solucionar los problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	X		X		X		
14	Dedica tiempo a capacitar al equipo de profesores.	X		X		X		
15	Consigue que me sea fácil admitir mis propios errores.	X		X		X		
16	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas.	X		X		X		
17	Toma en cuenta las ideas de los docentes para resolver problemas.	X		X		X		
18	Escucha atentamente mis intereses.	X		X		X		
19	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	X		X		X		
21	Habla de forma optimista del futuro.	X		X		X		
22	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	X		X		X		
23	Compromete a todos en el logro de la misión de la Institución.	X		X		X		
24	Participa en el análisis de causas de los incidentes que pudieran producirse durante las clases virtuales.	X		X		X		
25	Desarrolla un sentido de identidad que es asumido por los trabajadores de la Institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

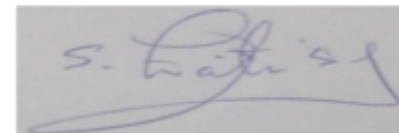
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: ZÁRATE GUTIERREZ GABRIELA **DNI:** 09688202

Especialidad del validador: Administración de la Educación.

10 de Diciembre 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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organizativa operativa							
1	En la institución se diagnostica las características del entorno familiar que influyen en el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
2	En la institución se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
3	En la institución se identifican las líneas prioritarias de acción que permiten garantizar la educación en el contexto de la pandemia.	X		X		X		
4	En la institución la dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a características de los propios docentes.	X		X		X		
5	En la institución existe comunicación entre los diversos actores educativos para lograr acuerdos.	X		X		X		
6	En la institución se coordina para hacer efectivas las clases a distancia o virtuales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Pedagógica Curricular	X		X		X		
7	La institución genera espacios para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza escolar.	X		X		X		
8	La institución propone metodologías de aprendizaje que toma en cuenta las herramientas digitales.	X		X		X		
9	En la institución se promueve el uso de material didáctico diverso para el proceso de enseñanza.	X		X				
10	En la institución se monitorea el uso de estrategias metodológicas considerando la atención al contexto de aislamiento social.	X		X		X		
11	En la institución se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios coherentes con el contexto de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la institución se gestiona la información producida en la evaluación en favor de la mejora de los aprendizajes.	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3: Administrativa Financiera	X		X		X		
13	En la institución se planifica en consenso con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de clases virtuales.	X		X		X		
14	En la institución se ha establecido un horario de atención a los padres de familia.	X		X		X		
15	En la institución el equipo directivo monitorea el uso efectivo del tiempo durante las clases virtuales.	X		X		X		
16	En la institución el equipo directivo realiza cambios en función del diagnóstico del educando para mejorar el trabajo en las clases virtuales.	X		X		X		
17	En la institución el equipo directivo organiza con sus docentes las tareas a desarrollar durante el año escolar de manera virtual.	X		X		X		
18	En la institución se organiza redes entre colegas para compartir dificultades a través de los medios más utilizados como WhatsApp.	X		X		X		
19	En la institución se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como mentores en este contexto de pandemia.	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. ZÁRATE GUTIERREZ GABRIELA **DNI:** 09688202

Especialidad del validador: Administración de la Educación.

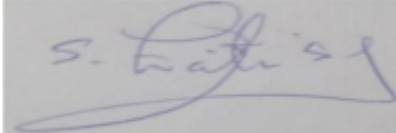
10 de Diciembre del 2020

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

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature appears to be 'S. Zárate' with a stylized flourish at the end. Below the signature is a dashed horizontal line.

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							
1	Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.	X		X		X		
2	Nos entrega confianza de que sobrepasaremos los obstáculos.	X		X		X		
3	Se ha ganado mi respeto por su forma de Actuar.	X		X		X		
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
5	Despliega extraordinario talento en todo lo que emprende	X		X		X		
6	Demuestra serenidad para manejar la situación de la pandemia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.	X		X		X		
8	Promueve la comunicación eficaz para mejorar el trabajo.	X		X		X		
9	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras para adaptarse a las clases virtuales.	X		X		X		
10	Me proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.	X		X		X		
11	Me sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	X		X		X		
12	Considera diferentes puntos de vista cuando intenta solucionar los problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	X		X		X		
14	Dedica tiempo a capacitar al equipo de profesores.	X		X		X		
15	Consigue que me sea fácil admitir mis propios errores.	X		X		X		
16	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas.	X		X		X		
17	Toma en cuenta las ideas de los docentes para resolver problemas.	X		X		X		
18	Escucha atentamente mis intereses.	X		X		X		
19	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	X		X		X		
21	Habla de forma optimista del futuro.	X		X		X		
22	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.	X		X		X		
23	Compromete a todos en el logro de la misión de la Institución.	X		X		X		
24	Participa en el análisis de causas de los incidentes que pudieran producirse durante las clases virtuales.	X		X		X		
25	Desarrolla un sentido de identidad que es asumido por los trabajadores de la Institución.	X		X		X		

 Ac
/e.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Cerafin Urbano Virginia Asunción

DNI: 31683051

Especialidad del validador: **Mg. Orientación Educativa**

10 de Diciembre 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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Organizativa operativa		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución se diagnostica las características del entorno familiar que influyen en el logro de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
2	En la Institución se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar.	X		X		X		
3	En la Institución se identifican las líneas prioritarias de acción que permiten garantizar la educación en el contexto de la pandemia.	X		X		X		
4	En la Institución la dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a características de los propios docentes.	X		X		X		
5	En la Institución existe comunicación entre los diversos actores educativos para lograr acuerdos.	X		X		X		
6	En la institución se coordina para hacer efectivas las clases a distancia o virtuales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Pedagógica Curricular		Si	No	Si	No	Si	No	
7	La institución genera espacios para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza escolar.	X		X		X		
8	La institución propone metodologías de aprendizaje que toma en cuenta las herramientas digitales.	X		X		X		
9	En la Institución se promueve el uso de material didáctico diverso para el proceso de enseñanza.	X		X				
10	En la Institución se monitorea el uso de estrategias metodológicas considerando la atención al contexto de aislamiento social.	X		X		X		
11	En la Institución se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios coherentes con el contexto de aislamiento social.	X		X		X		
12	En la Institución se gestiona la información producida en la evaluación en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Administrativa Financiera		Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la Institución se planifica en consenso con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de clases virtuales.	X		X		X		
14	En la Institución se ha establecido un horario de atención a los padres de familia.	X		X		X		
15	En la Institución el equipo directivo monitorea el uso efectivo del tiempo durante las clases virtuales.	X		X		X		
16	En la Institución el equipo directivo realiza cambios en función del diagnóstico del educando para mejorar el trabajo en las clases virtuales.	X		X		X		
17	En la Institución el equipo directivo organiza con sus docentes las tareas a desarrollar durante el año escolar de manera virtual.	X		X		X		
18	En la Institución se organiza redes entre colegas para compartir dificultades a través de los medios más utilizados como WhatsApp.	X		X		X		
19	En la Institución se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como mentores en este contexto de pandemia.	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. Cerafin Urbano Virginia Asunción

DNI: 31683051

Especialidad del validador: Mg. Orientación Educativa

10 de Diciembre 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.

Anexo N° 5: Confiabilidad de los instrumentos

Gestión educativa

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Gestión1	4,13	,619	16
Gestión2	4,19	,750	16
Gestión3	4,06	,929	16
Gestión4	4,44	,892	16
Gestión5	4,63	,619	16
Gestión6	4,50	,516	16
Gestión7	4,56	,629	16
Gestión8	4,19	,750	16
Gestión9	4,19	,834	16
Gestión10	4,31	,602	16
Gestión11	4,56	,512	16
Gestión12	4,44	,629	16
Gestión13	4,56	,512	16
Gestión14	4,13	,619	16
Gestión15	4,50	,516	16
Gestión16	4,31	,704	16
Gestión17	4,44	,814	16
Gestión18	4,56	,629	16
Gestión19	4,25	,856	16
Gestión20	4,56	,814	16

Liderazgo transformacional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Liderazgo1	103,75	99,933	,770	,953
Liderazgo2	103,75	99,000	,848	,952
Liderazgo3	103,63	102,517	,721	,954
Liderazgo4	103,75	98,333	,904	,951
Liderazgo5	103,56	101,596	,668	,954
Liderazgo6	103,63	106,783	,294	,957
Liderazgo7	103,69	99,829	,783	,953
Liderazgo8	103,69	94,096	,877	,951
Liderazgo9	103,94	104,596	,535	,955
Liderazgo10	103,94	104,462	,426	,956
Liderazgo11	104,00	97,467	,785	,952
Liderazgo12	103,75	103,133	,636	,954
Liderazgo13	104,13	100,517	,738	,953
Liderazgo14	103,81	103,896	,566	,955
Liderazgo15	103,81	96,962	,776	,953
Liderazgo16	103,75	99,400	,814	,952
Liderazgo17	103,81	100,429	,625	,954
Liderazgo18	103,69	105,563	,403	,956
Liderazgo19	103,56	100,129	,795	,952
Liderazgo20	103,56	96,529	,828	,952
Liderazgo21	103,50	105,333	,494	,955
Liderazgo22	103,75	103,400	,609	,954
Liderazgo23	103,81	100,562	,722	,953
Liderazgo24	103,50	106,267	,390	,956

Interpretación del coeficiente de Confiabilidad


Rangos	Magnitud
0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.01-0.20	Muy baja

Fuente: Ruiz (2002)

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento por la UCV.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



POS
GRADO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 21 de diciembre de 2020
Carta P. 1005-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Bach.
Natalia Colonia Pascual
Directora
I.E. Sagrada Familia de APOVA.

De mi mayor consideración:



Es grato dirigirme a usted, para presentar a BACA ZUTA, DAVIS ADISON; identificado con DNI N° 46556447 y con código de matrícula N° 670006438; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la red n° 11, Ancón, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador BACA ZUTA, DAVIS ADISON asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.


Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 21 de diciembre de 2020
Carta P. 1005-2020-EPG-UCV-LN-FOSL01/I-INT

Mg.
Vicente Vara, Gaspar Benjamín
Director
I.E. Carlos Gutiérrez Merino.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a BACA ZUTA, DAVIS ADISON; identificado con DNI N° 46556447 y con código de matrícula N° 6700006438; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la red n° 11, Ancón, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador BACA ZUTA, DAVIS ADISON asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 7: Consentimiento informado



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°04
I. E. "SAGRADA FAMILIA" DE APOVA
COD. LOCAL N°647764 C.M.INICIAL N° 1574565/C.M. PRIMARIA N° 1574573/C.M.SECUNDARIA N° 1749274
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018-2027"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

MEMORANDUM N° 22 -2020 - I.E. SAGRADA FAMILIA-APOVA/UGEL N° 04-COMAS

DE :Lic. NATALIA COLONIA PASCUAL
DIRECTORA DE LA I.E "SAGRADA FAMILIA" DE APOVA

A :BACH. DAVIS ADISON BACA ZUTA
DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA

ASUNTO : SE LE AUTORIZA APLICAR SU INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA.

REFERENCIA : SOLICITUD DEL DOCENTE

FECHA : ANCÓN, 10 DE DICIEMBRE 2020

Por intermedio del presente me dirijo a Usted, autorizando aplicar su instrumento de investigación Encuesta sobre el liderazgo transformacional y gestión educativa, el resultado de la misma será de apoyo para nuestra Gestión.

Atentamente






INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CARLOS GUTIÉRREZ MERINO" ANCÓN UGEL 04-COMAS
Prolongación Loa N° 875, Ancón - Lima Telf. : 552-0010 E-mail:
iecarlosetierrezmerino@gmail.com



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°04
I. E. CARLOS GUTIÉRREZ MERINO
COD. LOCAL N° 291301 CM. N°0432773
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018-2027"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

MEMORANDUM N°01 -2020- D. I.E CGM UGEL N° 04-COMAS

DE :Mg. GASPAR BENJAMIN VICENTE VARA
DIRECTOR DE LA I.E. CARLOS GUTIÉRREZ MERINO.

A :BACH. DAVIS ADISON BACA ZUTA
DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA

ASUNTO : SE LE AUTORIZA APLICAR SU INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA.

REFERENCIA : SOLICITUD DEL DOCENTE

FECHA : ANCÓN, 10 DE DICIEMBRE 2020

Por intermedio del presente me dirijo a Usted, autorizando aplicar su instrumento de investigación Encuesta sobre el liderazgo transformacional y gestión educativa, el resultado de la misma será de apoyo para nuestra Gestión.

Atentamente



Gaspar Benjamín Vicente Vara
Mg. GASPAR BENJAMIN VICENTE VARA
DIRECTOR

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESCRIPTIVOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21: IT23 5

Visible: 54 de 54 variables

ID	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	IT16	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21	IT22	IT23	
60	54	3	4	3	3	5	1	4	3	3	4	2	4	3	4	1	5	4	4	4	2	3	5	4
61	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	56	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
63	57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
64	58	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4
65	59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	60	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3
67	61	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	62	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
69	63	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
70	64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	65	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
72	66	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
73	67	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4
74	68	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	2	5	4	4	4
75	69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
76	70	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	2	2
77	72	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	5	5
78	73	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESCRIPTIVOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: GestiónEducatva 3

Visible: 54 de 54 variables

	IT24	IT25	LiderazgoTr ansformacion al	Influenciaid ealizadacar isma	Motivacióni nspiraciona l	Estimulaci ónintelectu al	Considerac iónindividua lizada	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT
1	3	3	2	3	2	3	2	5	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3	3
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	5	4
3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
4	4	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
5	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3
6	4	5	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
7	1	1	2	2	2	2	2	1	5	1	1	5	1	1	1	5	3	1	3
8	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	1	1	1	2	2	2
9	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3
10	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4
11	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
13	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
17	4	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESCRIPTIVOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: GestiónEducatva 3

Visible: 54 de 54 variables

	IT24	IT25	LiderazgoTr ansformacion al	Influenciaid ealizadacar isma	Motivacióni nspiraciona l	Estimulaci ónintelectu al	Considerac iónindividua lizada	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT
22	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
23	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
24	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
25	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
26	4	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
27	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
28	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
30	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
31	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4
32	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
33	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
34	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
36	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	3	2	3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
38	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4
39	5	5	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5
40	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
41	5	4	3	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
42	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESCRIPTIVOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: GestiónEducativa 3 Visible: 54 de 54 variables

	IT24	IT25	LiderazgoTr ansformaci onal	Influenciaid ealizadacar isma	Motivacióni nspiraciona l	Estimulaci ónintelectu al	Considerac iónindividua lizada	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT
43	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
44	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
45	4	5	3	3	2	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
46	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5
47	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
48	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3
50	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
52	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2
53	4	5	3	3	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
54	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
55	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
57	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	2	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
60	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5
61	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
63	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESCRIPTIVOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: GestiónEducativa 3 Visible: 54 de 54 variables

	IT24	IT25	LiderazgoTr ansformaci onal	Influenciaid ealizadacar isma	Motivacióni nspiraciona l	Estimulaci ónintelectu al	Considerac iónindividua lizada	IT26	IT27	IT28	IT29	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT
58	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	2	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
60	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5
61	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
63	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
64	4	4	3	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
65	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
67	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
68	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
69	3	5	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4
70	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
73	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4
74	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
75	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2
77	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
78	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESCRIPTIVOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: GestiónEducativa 3 Visible: 54 de 54 variables

	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT37	IT38	IT39	IT40	IT41	IT42	IT43	IT44	GestiónEduca tiva	Organizativ oOperacion al	Pedagógic oAcademica	Administrat ivaFinancie ra
1	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	5	4	3	5	2	2	2	3
2	3	3	4	3	2	2	5	4	2	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2
4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2
5	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2
6	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3
7	5	1	1	1	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
8	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	1	2
9	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
16	4	4	5	4	5	6	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
21	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESCRIPTIVOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

43 - Administrativafinan... 3

Visible: 54 de 54 variables

	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT37	IT38	IT39	IT40	IT41	IT42	IT43	IT44	Gestión Educativa	Organización Operacional	Pedagógica acurricular	Administrativa financiera
22	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	
23	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	
24	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
25	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	
26	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
27	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
29	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
30	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
31	4	5	5	3	4	5	4	4	1	4	4	4	4	5	3	3	3	3	
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	
33	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	
35	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
37	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5	3	3	3	3	
38	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	
39	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	
41	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	
42	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESCRIPTIVOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

43 - Administrativafinan... 3

Visible: 54 de 54 variables

	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT37	IT38	IT39	IT40	IT41	IT42	IT43	IT44	Gestión Educativa	Organización Operacional	Pedagógica acurricular	Administrativa financiera
43	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
46	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
47	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
49	4	3	4	4	4	5	5	3	2	5	5	5	4	5	3	3	3	3	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
51	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	
52	5	4	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	
54	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	
56	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
59	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
60	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
62	5	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	
63	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESCRIPTIVOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

43 - Administrativafinan... 3


Visible: 54 de 54 variables

	IT30	IT31	IT32	IT33	IT34	IT35	IT36	IT37	IT38	IT39	IT40	IT41	IT42	IT43	IT44	Gestión Educativa	Organización Operacional	Pedagógica acurricular	Administrativa financiera
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
59	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
60	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
62	5	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	3	3	3	3	
63	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	
64	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
66	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	
67	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	
68	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
69	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
71	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	
72	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	
73	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	
74	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
76	5	4	4	5	4	5	5	2	1	5	4	5	5	4	3	3	3	3	
77	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	
78	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Anexo 9: Formulario del google drive



Sección 1 de 2

Gestión Educativa.

Estimado(a) Profesor(a): La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por objetivo: Determinar el nivel de correlación que existe entre el Liderazgo transformacional y Gestión educativa en los docentes de la Red N°11, Ancón, 2020. Agradezco de Antemano la participación de cada uno de Ustedes.

Nota: sus datos son confidenciales, solo para fines de la investigación.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos acompañadas de una escala de valoración.
Responde haciendo clic en la alternativa elegida. Si cada número significa como sigue:

- 1= Totalmente en desacuerdo.
- 2= En desacuerdo.
- 3= Indiferente.
- 4= De acuerdo.
- 5= Totalmente de acuerdo.

Sección 2 de 2

Liderazgo transformacional

Estimado(a) Profesor(a): La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por objetivo: Determinar el nivel de correlación que existe entre el Liderazgo transformacional y Gestión educativa en los docentes de la Red N°11, Ancón, 2020.

En esta parte se plantea una serie de preguntas que le permitirán evaluar al equipo directivo de la Institución en la cual labora con respecto al liderazgo que se ha propuesto para la presente investigación.

Nota: Sus datos son confidenciales, solo para fines de la investigación.

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos acompañadas de una escala de valoración.
Responde haciendo clic en la alternativa elegida. Si cada número significa como sigue:

- 1= Nunca.
- 2= Rara vez.
- 3= A veces.
- 4= A menudo.
- 5= Frecuentemente o siempre.