



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA ES DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Liderazgo Transformacional en los directivos de una Institución
Educativa Privada de Piura, 2021**

TESIS PARA OBTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Vargas Chávez, Josué (ORCID: [0000-0002-4272-538X](https://orcid.org/0000-0002-4272-538X))

ASESORA:

Dra. León More, Esperanza Ida (ORCID: [0000-0002-0978-9488](https://orcid.org/0000-0002-0978-9488))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y Aprendizaje

Piura - Perú

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis primeramente a Dios por darme la vida.

A mi madre Herlinda hasta el cielo por bendecirme en cada instante de mi vida .

A mi padre Jorge Vargas por darme aliento y sabiduría en todo momento.

A mi hermana Yudy Vargas por darme su apoyo incondicional y sus consejos.

A mis hermanos Herbert, Riquelme, Jenner, Avilder, Pedro y Jorge por estar unidos siempre y por transmitirme mensajes de aliento y perseverancia.

.

Agradecimiento

Agradezco a mi Padre Celestial por darme cada día la fuerza, el ánimo y sobre todo la inspiración para seguir adelante, gracias por tus bendiciones

Agradecer a la doctora Esperanza León por su asesoría durante la Investigación su ejemplo como Maestra, su experiencia, su motivación y alegría han alegrado la vida y me inspiran a ejercer la docencia.

Agradecer al director de la Institución Educativa privada de San Marcos el Dr. Fermín Díaz Lobatón Por su apoyo en la aplicación del instrumento de recogida de datos.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de de tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abastrac.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODOLÓGÍA.....	8
3.1 tipo y diseño de investigación.....	8
3.2 variables y operacionalización.....	8
3.3 población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	9
3.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 procedimientos.....	11
3.6 método de análisis de datos.....	12
3.7 aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	30

REFERENCIAS.....	32
ANEXO.....	36
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.....	36
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	40
Anexo 3: confiabilidad del instrumento.....	44
Anexo 4: Instrumento de evaluación.....	47
Anexo5: Protocolos de consentimiento.....	63

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de liderazgo transformacional.....	15
Tabla 2. Nivel de motivación inspiradora.....	16
Tabla 3. Nivel de estimulación intelectual.....	17
Tabla 4. Nivel de influencia idealizada o carisma.....	18
Tabla 5. Nivel de consideración individualizada.....	19
Tabla 6.nivel de actuación del directivo.....	20
Tabla 7. Nivel de participación del directivo.....	21

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa privada de Piura, 2021. el tipo de investigación fue descriptivo el estudio además utiliza un diseño no experimental, transversal Para la recolección de datos, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue estructurado en la escala de likert en función a la variable como resultados se encontró que un 70,8%; de los directivos encuestados tiene una percepción positiva y con un alto nivel de liderazgo por parte del director y se explica fundamentalmente por el nivel alto en la dimensión influencia idealizada, así como por la estimulación intelectual y por la motivación inspiradora, que son calificados en dicho nivel por el 79.2%, 70.8% y 66.7%; la actuación del directivo y la consideración individualizada, también son evaluados en un nivel alto, 62.5% y 58.3%, respectivamente; el aspecto menos valorado tiene que ver con la participación del directivo, que solo es calificada en un nivel de 50%. Cabe señalar que el liderazgo es alto, sin embargo, es importante tener en cuenta que hay un grupo importante, 29.2%, que califica al liderazgo transformacional solo en un nivel regular.

Palabra clave: liderazgo transformacional en los directivos.

Abstract

The purpose of this research was to determine the level of transformational leadership in the directors of a private Educational Institution in Piura, 2021. The type of research was descriptive, the study also uses a non-experimental, cross-sectional design. For data collection, it was used as the survey technique and the questionnaire as an instrument, which was structured on the likert scale according to the variable as results, it was found that 70.8%; of the managers surveyed have a positive perception and a high level of leadership on the part of the director and this is mainly explained by the high level in the idealized influence dimension, as well as by intellectual stimulation and inspiring motivation, which are rated in said level by 79.2%, 70.8% and 66.7%; the manager's performance and individualized consideration are also evaluated at a high level, 62.5% and 58.3%, respectively; the least valued aspect has to do with the manager's participation, which is only rated at a 50% level. It should be noted that leadership is high, however, it is important to note that there is a significant group, 29.2%, who rate transformational leadership only at a regular level.

Keywords: transformational leadership in managers.

I. INTRODUCCIÓN

Las exigencias y el dinamismo del mundo globalizado requieren de organizaciones con líderes capaces de realizar las diferentes gestiones y cumplir los objetivos y metas propuesta. Las instituciones educativas no son ajenas a esta realidad y tienen que adaptarse por un lado al desarrollo tecnológico y al de las comunicaciones, así como a los problemas internos que, en el caso peruano, vienen de muchos años atrás; las exigencias actuales requieren que dichas instituciones cuenten con personal capaz de gestionar y cohesionar los recursos disponibles, es decir, requieren de un verdadero líder que sea capaz de aprovechar las competencias del recurso humano y de conducir a la institución hacia una verdadera transformación educativa.

Tradicionalmente el liderazgo ha sido investigado dentro de las organizaciones con el fin de identificar el rol que juega cada trabajador dentro de la organización y de la manera como alcanzan los puestos directivos. Inicialmente este ascenso se alcanzaba fundamentalmente por las relaciones familiares, sociales o políticas; luego se investigó si los líderes contaban con características propias de un líder eficaz, como son la personalidad, voluntad, inteligencia, entre otras; estos enfoques no lograron mucho éxito en las organizaciones.

Luego surgen las teorías orientadas a estudiar el comportamiento del líder, centrándose en el grado de autoritarismo-democracia que ejercía y en la libertad que otorga sus subordinados para buscar alternativas de solución y para tomar sus propias decisiones (Robbins & Judge, 2009). La revolución científica tecnológica de los 60's, trajo consigo un nuevo enfoque en la dirección, orientado sobre todo en el manejo del recurso humano a través de la motivación, y de la delegación de funciones. A partir de los años 90's, aparece el liderazgo transformacional centrado en el individuo y en las capacidades que éstos tienen para implicarse en el trabajo. (Bass, 1985). Si bien este tipo de liderazgo nació en la empresa, sin embargo, es perfectamente compatible con las organizaciones educativas, puesto que pone énfasis en el desarrollo de la autoestima del personal con el fin de alcanzar la misma misión que el líder. Esto se logra cuando todo el personal se cohesionan con el líder, motivándose entre ellos

Las instituciones educativas adolecen de una serie de dificultades, siendo una de ellas la falta de liderazgo, reflejado en los resultados poco alentadores alcanzados por los estudiantes en las pruebas PISA, donde en el año 2019, sólo el 14.5% y 17.7% de estudiantes de segundo año de secundaria, alcanzó el nivel satisfactorio en lectura y en matemática, siendo la cifra de Piura, aun menor, 11.7% y 13.4% (Ministerio de Educación, 2019); estos resultados pueden estar ligados a una mala gestión dentro de las instituciones educativas y también de los diferentes gobiernos de turno, que no cuentan con una verdadera la voluntad política para mejorar la educación.

Los esfuerzos de los gobiernos reflejados en los programas como “Aprendo en casa” y programas como “El Programa de Alimentación Escolar Qali Warma”, se condicen con los bajos niveles de inversión en educación, que en el 2018 alcanzó el 3.72% del PBI, siendo considerada una de las más bajas de Latinoamérica (Espinoza, 2020). Dichos esfuerzos no han logrado los frutos esperados, dejando a la educación dentro de las peores de Latinoamérica. Es fundamental revertir esta situación por parte de las autoridades del gobierno, mientras que a las autoridades de los centros de estudios les corresponde, usando su capacidad de liderazgo, generar un ambiente propicio para el estudio, armonizando con todo el personal todos los recursos de los que dispone y aprovechando las capacidades de cada uno de sus integrantes.

Esta situación ha generado la necesidad de identificar el tipo de liderazgo que necesitan las instituciones de educación privada, con el fin de reorientar las políticas para adaptarlas a los cambios y exigencias actuales. La importancia que juega la educación en el desarrollo del país, hace necesario que los líderes garanticen una formación eficiente de los estudiantes; las características del liderazgo transformacional son las que pueden ayudar a lograrlo, porque refuerza las capacidades del personal a fin de obtener los resultados esperados; en lugar de esperar que el gobierno soluciones todo los problemas, utilizan la motivación intrínseca de los profesores como arma para superar las dificultades en beneficio de la institución.

Las instituciones educativas universitarias públicas y privadas tienen la responsabilidad de formar profesionales competitivos para alcanzar el desarrollo integral en nuestro Perú. Sin embargo, el desafío se ve obstaculizado por diferentes problemas que aquejan las instituciones educativas peruanas y las escuelas superiores pedagógicas, muchas de las cuales fueron cerradas por la SUNEDU por

“un bajo nivel académico”, debido a que no cumplieron los estándares calidad para ofrecer servicios de calidad.

Dicho nivel académico se puede asociar a una mala gestión institucional, atribuido además a la falta de un liderazgo apropiado. La Institución Educativa Privada San Marcos de Piura, no es ajena a esta problemática y también se enfrenta a una serie de dificultades, reflejadas en la falta de integración del personal, así como en el incumplimiento de sus funciones y de sus tareas académicas; también se evidencia personal desmotivado, poco identificado con la institución que dificulta el logro de los objetivos organizacionales. Esta fue el motivo para el desarrollo de la presente investigación, en la cual se abordó el problema del liderazgo transformacional como eje fundamental para armonizar los recursos con que cuenta la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura.

“En este contexto, la investigación se realizó con el fin de responder a la pregunta general ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en una Institución Educativa Privada de Piura, 2021?

Siendo el director de la Escuela de la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura, el pilar fundamental para llevar a cabo los grandes cambios que exige la dinámica actual de las instituciones educativas, El estudio es de gran utilidad para los investigadores interesados en el tema del liderazgo y de los aspectos en los que puede tener influencia, como la gestión educativa, el desempeño laboral, entre otros.

“En concordancia con la problemática descrita, el estudio se planteó como objetivo general, determinar el nivel de liderazgo transformacional en la Institución Educativa privada de Piura, 2021 y como objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación inspiradora en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021. Describir el nivel de Estimulación intelectual en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021. Caracterizar el nivel de influencia idealizada en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021. Describir el nivel de consideración individualizada en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021. Caracterizar el nivel de actuación en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021. Identificar el nivel de participación de los directivos de una Institución Educativa de Piura,2021.

II. MARCO TEÓRICO

Por su parte Chumacero et al. (2021), en su tesis aplicada en el modelo educacional hacia a un liderazgo directivo concluyo que todo individuo que fomenta un ejemplo de liderazgo transformacional y constructivo que aporta con sus actitudes y pensamientos va crear siempre un ambiente sano y de seguridad con una visión compartida y humanista, es necesarios en la sociedad actual y debe prevalecer en las Instituciones educativas actuales que falta de un liderazgo verdadero y comprometido con la sociedad en su conjunto. Entre sus resultados se puede destacar que existe un bajo nivel de liderazgo transformacional del directivo, por lo que se propone un modelo más acorde a la realidad y va permitir una mejor relación de motivación, confianza del director y los docentes de aula.(p.79)

Según Martínez (2018), en su tesis titulada cuales son las características del liderazgo transformacional del director en una institución educativa por medio de su investigación realizada se identificaron tres elementos del liderazgo transformacional atribuidos al director donde se concluye la investigación. “la influencia en el docente (91,5%), la motivación en el docente (93,5%) y la estimulación del docente (96,1%).” Además, el trabajo concluye que el poder de convencimiento tiene un (88,88%) y apoyo en el trabajo (100%). En el presente estudio se observa un alto nivel de liderazgo transformacional por parte del director y que este resultado es muy alentador porque todos los directivos están más motivados y con metas y objetivos más claros dirigidos por su director. (pp.7-26)

Por su parte Espinoza (2018), en su tesis titulada las características del liderazgo transformacional en una Institución educativa en conclusión se encontró un bajo nivel de liderazgo por parte del director de la Institución se aplicó un estudio descriptivo transversal y se aplicó como instrumento el cuestionario .(párr.4)

Según Campos (2017), en su tesis titulado “el liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la municipalidad provincial de Abancay cuyo objetivo principal planteado fue determinar cuál es el nivel de liderazgo transformacional y Los resultados del estudio demuestran que el liderazgo transformacional es deficiente en el presente estudio se demostró un bajo nivel de liderazgo transformacional en los directivos y esto se debe principalmente al bajo nivel académico de profesionales que

laboran en la determinada institución pública el estudio es de diseño descriptivo no experimental y se utilizó como instrumento el cuestionario..(párr.1)

Según García et al. (2018), En el presente trabajo se realizó un estudio acerca de los niveles de liderazgo transformacional en los directivos de instituciones académicas como resultado de este estudio se evidencio un bajo nivel de liderazgo transformacional en los directivos de las instituciones educativas y esto se debe principalmente a la falta de poner en práctica el liderazgo transformacional en las Instituciones públicas y privadas de nuestro país y específicamente en las universidades deberían de dejar de aplicar las estrategias tradicionales y buscar nuevas estrategias de aprendizaje en el liderazgo. (p.1-2)

según Carmen Mejía (2014),en su trabajo de tesis planteo como pregunta de investigación? ¿qué rasgos de liderazgo transformacional perciben tener la población docente?, El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario de diseño descriptivo no experimental. Entre los resultados que obtuvieron no se encontró relación alguna entre los rasgos de liderazgo transformacional en los docentes en su antigüedad o en su grado máximo de estudios y entre las limitaciones se encontró que al emplearse una muestra pequeña el estudio no fue muy confiable. (p.101)

Según lo señalado por Parra (2011), en su investigación sobre liderazgo transformacional su objetivo general fue analizar el Liderazgo Transformacional del director y el Desempeño Laboral de los Docentes. El estudio fue descriptiva no experimental se empleó para recojo de datos como instrumento la encuesta. se comprobó sobre las funciones del director como líder transformacional en el cumplimiento de las actividades escolares, el 3,71 % de los docentes señalaron que el personal directivo siempre guía las actividades a realizar por los docentes que es muy bajo . De igual manera, casi nunca orienta en el trabajo que están en planes de ejecución tampoco les motiva y menos son supervisados constantemente con ello se considera que su nivel de liderazgo es bajo.p.52-74)

Según manifiesta Monteza (2016), en su tesis maestra con el título liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016. La investigación tuvo por objetivo principal identificar las dimensiones del liderazgo transformacional que determinan en los directivos, por medio de la evaluación y percepción de los docentes. En cuanto a los resultados obtenidos en la investigación se encontró lo siguiente que el 73,3% de los docentes encuestados en un centro educativo respondieron en cuanto al desempeño de los directivos es en la dimensión motivación inspiracional (77,3%), (9.20-87)

Bass (1985), "en los últimos años el liderazgo transformacional ha evolucionado y es uno de lo más estudiados sobre las aproximaciones y para poder entender el concepto de efectividad de un líder por una razón principal es su potencial transformador al provocar un mayor desarrollo cognitivo y esto provoca un incremento motivacional en los seguidores quienes se interesan por los ideales y ejemplos. El liderazgo transformacional tiene siempre una estrecha relación con los seguidores y siempre están basados en los valores, en el comportamiento y la ética a nivel personal y organizacional. (p.51)

Según Bass (1981), el líder fomenta la Estimulación Intelectual y los pensamientos creativos e innovadores y se utiliza la intuición para solucionar los diferentes problemas que se presentan. (Roger, 2009, párr.02)

Los diferentes estudios realizados sobre el liderazgo transformacional demuestran que poseen mejores resultados en una organización según Lupano et al. (2008). Como uno de las características más resultantes es el acercamiento personal al trabajador y siempre considerando como una persona otra característica podemos resaltar la estimulación intelectual siempre teniendo en cuenta sus inspiraciones e ideas para luego ser partícipes en los resultados y avances de la organización. Rozo. (Varela, 2010, p.25)

El presente modelo de liderazgo nos presenta un gran número de ventajas ya como líder siempre va a ser un ejemplo y modelo a seguir y se desarrolla una colaboración cooperativa y colaborativa. El liderazgo transformacional aumenta el autoestima tanto del líder como de los seguidores y por tal van a darse mejores resultados y que benefician a la organización a pesar de ello existen limitaciones como la desconfianza por ello el líder transformacional tiene que ser el ejemplo en todas sus acciones y

comportamientos. Los líderes transformaciones se motivan y tratan de promover organizaciones más unidas y motivadas en la actualidad.(Varela, 2010,p.25)

Es uno de las teorías más importantes la del llamado liderazgo transformacional. James MacGregor Burns (1978) fue uno de los primeros autores que introdujo el concepto de liderazgo transformacional en una investigación monumental descriptiva. Según Burns, el liderazgo transformacional es un proceso en el cual “líderes y seguidores tendrán un apoyo mutuo para alcanzar mayores niveles de motivación y confianza”. Podemos citar a Burns (1978) estableció dos conceptos: “Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional”. Según Burns, el enfoque transformacional va darse un cambio en la vida de las personas y esto también aplica en los trabajadores de diferentes organizaciones y empresas cambio el concepto del enfoque transaccional no está relacionado en una interrelación sino está basado en la propia personalidad del ser humano en sus características de ser un buen líder y tener habilidades para realizar un cambio. (Fernandez at.el 2017,p.59)

Como se ha comentado, en 1978, J.M. Burns, explica el concepto de liderazgo transformacional donde el líder es una influencia dentro de los seguidores por medio de sus habilidades y destrezas mediante la comunicación juega un rol importante y el líder va tener siempre claro la idea que desea transmitir a sus seguidores. El liderazgo es importante en la sociedad actual y de una visión atractiva y motivadora y donde se puede aplicar en las diferentes organizaciones el líder transformacional siempre mantiene relaciones positivas con sus equipos de trabajo. (Fernandez at.el 2017,p.60)

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio es de tipo aplicado, puesto que está orientado a solucionar un problema específico de la realidad; este tipo de estudios, en opinión de Sánchez y Reyes (2009) tienen el interés específico de aplicar los conocimientos teóricos a la solución de problemas concretos.

Diseño de investigación

El estudio además utiliza un diseño no experimental, transversal descriptivo; es no experimental porque el investigador no manipula la variable investigada y porque la información se recoge de los sujetos investigados, tal y como se manifiesta en su estado natural. Es de corte transversal, porque solo se recogerá información de los sujetos en un solo periodo de tiempo y descriptiva porque de acuerdo a los objetivos, está orientada a describir el liderazgo transformacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 . Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Según Bass(1990), en los últimos años el liderazgo transformacional ha evolucionado y es uno de lo más estudiados sobre las aproximaciones y para poder entender el concepto de efectividad de un líder por una razón principal es su potencial transformador al provocar un mayor desarrollo cognitivo y esto provoca un incremento motivacional en los seguidores quienes se interesan por los ideales y ejemplos y las ideas que motivan el cambio las seis dimensiones de este estilo de liderazgo como influencia idealizada, la motivación inspiracional , la estimulación intelectual, consideración individualizada, actuación del directivo y participación del directivo.; la información sobre dichas variables será recogida utilizando un cuestionario estructurado en escalas de Likert.

Difinición operacional

El estudio utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado con 46 preguntas en escalas de Likert. Las preguntas además corresponden a las dimensiones del liderazgo transformacional.

Indicadores

Los indicadores propuestos para esta variable son las siguientes

- Motivación inspiradora
- Estimulación intelectual
- Influencia idealizada o carisma
- Consideración individualizada
- Actuación del directivo
- Participación del directivo

Escala de medición

Según Minami (2013), menciona que las escalas de medición en trabajos de investigación se dividen en dos, las nominales. En caso de este estudio de investigación se utilizó una escala de Likert definido en las expresiones siguientes: casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. La escala de medición es ordinal, siendo esto la escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Población

Segun Hernandez (2018), manifiesta que una población es el conjunto de todo los casos que se asemejan a una serie de especificaciones, las poblacion deben situarse de manera concreta por sus características de contenido, lugar y tiempo, así como accesibilidad. En la presente investigación La población está conformada por 50 personas, entre personal docente y administrativo que laboran en la Institución Educativa Privada San Marcos Piura,2021. La muestra, de carácter no probabilista, al ser la población pequeña y estar al alcance del investigador, esta conformada por

todo los integrantes de la población. El estudio utiliza un muestreo por conveniencia, donde la muestra se selecciona de acuerdo a la accesibilidad de sus elementos es decir es no probabilístico. La población que participo en el estudio son los directivos de la Institución Educación Privada San Marcos de Piura.

Criterios de inclusión

- Docentes que dictan clases en el primer año
- Docentes que dictan clases en el segundo año
- Docentes que dictan clases en el tercer año
- Docentes que dictan clases en el cuarto año
- Docentes que dictan clases en el quinto año
- Personal que trabajan en el area administrativa
- Docentes que si nos brindaron su autorización

Criterios de exclusión

- Docentes que no sean de la IE de Piura
- Docentes que no nos brindaron su autorización
- Docentes que no trabajan en el IE de Piura

Muestra

Según Cantoni (2009), indica que los individuos extraídos de una población a partir de algún específico para su estudio o medición directa. Una muestra es una fracción o segmento de una totalidad que constituye la población.

Muestreo

Según Eziquel (2016), conjunto de operaciones que se realizan para elegir una muestra en este caso la investigación tiene una muestra, de carácter no probabilista, al ser la población pequeña y estar al alcance del investigador, esta conformada por todo los integrantes de la población

Unidad de analisis

Los sujetos de estudio fueron los docentes que trabajan en los diferentes grados de la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura .

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 técnicas

Según Campos (2015), menciona a la encuesta como una técnica importante y que es utilizado en los procedimientos estandarizados de investigación del que se pretende realizar un estudio de explorar, describir y explicar una serie de características . el presente estudio utilizará la técnica de la encuesta.

3.4.2 instrumentos

Figuroa at el. (2017), como instrumento un cuestionario estructurado con 46 preguntas en escalas de Likert. Las preguntas además corresponden a las dimensiones del liderazgo transformacional; de la 1 a la 7 responden a la dimensión motivación inspiradora, de la 8 a la 15 a la dimensión estimulación intelectual, de la 16 a la 26 a la dimensión influencia idealizada, de la 27 a la 35 a la dimensión consideración individualizada, de la 36 a la 38 a la dimensión participación del directivo y de la 39 a la 46 a la dimensión actuación del directivo (Ver Anexo 1).

El instrumento fue validado según criterio de “Juicio de expertos” y evaluado en su confiabilidad utilizando el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.959, garantiza la aplicabilidad del instrumento.

3.5 Procedimiento

Para la recolección de los datos, previamente se solicitó el permiso para la aplicación del cuestionario al director de la Escuela de Educación Superior Pública de Piura.

La técnica que se utilizada para la obtención de los datos es el cuestionario cual es aplicado a las variables de estudio, el tipo estadístico que será aplicado es el descriptivo. Para la aplicación de los instrumentos planteados en el presente estudio se seguirá estrictamente los siguientes pasos.

Se gestionó ante la institución educativa el permiso para la aplicación del estudio.

- Se comunicó con anticipación a los participantes la aplicación del cuestionario
- se compartió un enlace con el cuestionario y se envió por correo a cada participante
- Se atendió de cualquier consulta a los participantes
- El desarrollo tuvo una duración máxima de 30 minutos

3.6. Método de análisis

Luego de recoger los datos, éstos serán sistematizados en el programa IBM SPSS 26, en el cual se realizará todo el proceso estadístico. El análisis de la información se realizará a nivel descriptivo, usando para ello indicadores de frecuencias absolutas y porcentuales, así como medidas descriptivas como el promedio y desviación estándar. La información será presentada en tablas de frecuencias con sus respectivos gráficos.

3.7 Aspectos éticos

El autor garantiza la originalidad del estudio y de los resultados obtenidos, así como los derechos de autor, para lo cual se los cita de acuerdo a las normas APA.

IV. RESULTADOS

Objetivo General:

nivel de liderazgo transformacional en una Institución Educativa Privada de Piura, 2021

Tabla 1. Nivel de liderazgo transformacional

Nivel	Bajo		Medio		Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo transformacional	0	0,0%	7	29,2%	17	70,8%
Motivación inspiradora	1	4,2%	7	29,2%	16	66,7%
Estimulación intelectual	1	4,2%	6	25,0%	17	70,8%
Influencia idealizada o carisma	1	4,2%	4	16,7%	19	79,2%
Consideración individualizada	0	0,0%	10	41,7%	14	58,3%
Actuación del directivo	0	0,0%	9	37,5%	15	62,5%
Participación del directivo	0	0,0%	12	50,0%	12	50,0%

Nota: Cuestionario aplicado al personal de la institución

De acuerdo a los resultados de la tabla 1, en general, en la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura, el liderazgo de los directivos es alto, según la opinión del 70,8%; este nivel de liderazgo se explica fundamentalmente por el nivel alto de influencia idealizada o carisma, así como por la estimulación intelectual y por la motivación inspiradora, que son calificados en dicho nivel por el 79.2%, 70.8% y 66.7%; la actuación del directivo y la consideración individualizada, también son evaluados en un nivel alto, aunque por cifras un poco menores, 62.5% y 58.3%, respectivamente; el aspecto menos valorado es el que tiene que ver con la participación del directivo, que solo es calificada en dicho nivel por el 50%.

Cabe señalar, que, si bien el liderazgo es alto, sin embargo, es importante tener en cuenta que hay un grupo importante, 29.2%, que califica al liderazgo transformacional solo en un nivel regular y fundamentalmente por las dificultades observadas en la participación del directivo, así como en la consideración individualizada y en la actuación del directivo.

Nivel de motivación inspiradora en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021

Tabla 2. Nivel de Motivación inspiradora

Ítems	Casi							
	Casi nunca		A veces		siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. Hace participar a todos los docentes en los grandes objetivos de la institución educativa	0	0,0%	6	25,0%	1	4,2%	17	70,8%
2. Empodera a los docentes en cualquier actividad que se genere dentro de la Institución Educativa	2	8,3%	5	20,8%	5	20,8%	12	50,0%
3. Lidera siempre actividades para integrar al personal de la Institución educativa	2	8,3%	5	20,8%	6	25,0%	11	45,8%
4. Cuando emprende una actividad, siempre se inspira optimista en lograr resultados positivos	1	4,2%	1	4,2%	10	41,7%	12	50,0%

Nota: Cuestionario aplicado al personal docente

En la tabla 2 se presenta el nivel de motivación inspiradora, el estudio indica que en opinión de la mayoría de los docentes, 75%, el director de la Institución Educativa Privada San Marcos, hace participar siempre o casi siempre a todos los docentes en los grandes objetivos de la institución educativa; también se encontró que el 70.8% de los investigados considera que el director empodera con la misma frecuencia a los docentes en cualquier actividad que se genere dentro de la Institución Educativa y lidera actividades para integrar al personal docente educativa. Una cifra mucho más alta, 91.7%, considera que cuando dicho directivo emprende una actividad, siempre o casi siempre se muestra optimista en lograr resultados positivos

Nivel de Estimulación intelectual en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021

Tabla 3. Nivel de Estimulación intelectual

Ítems	Casi							
	Casi nunca		A veces		siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
5. Promueve que las cosas se hagan voluntariamente antes que imponerlas	0	0,0%	4	16,7%	12	50,0%	8	33,3%
6. Me alienta a ser creativo y a proponer ideas	0	0,0%	2	8,3%	12	50,0%	10	41,7%
7. Alienta mi trabajo, dejándome cada vez más responsabilidades retos y desafíos	1	4,2%	1	4,2%	10	41,7%	12	50,0%
8. Me anima a solucionar los problemas y a generar nuevas ideas	1	4,2%	3	12,5%	9	37,5%	11	45,8%
9. Me alienta a continuar capacitándome y me brinda todas las facilidades	0	0,0%	2	8,3%	15	62,5%	7	29,2%
10. Toma las críticas de los demás como una oportunidad para mejora	0	0,0%	5	20,8%	7	29,2%	12	50,0%

Nota: Cuestionario aplicado al personal docente

La tabla 3 da cuenta que en opinión del 83.3% de los docentes investigados, el director siempre o casi siempre promueve que las cosas se hagan voluntariamente antes que imponerlas, mientras que el 91.7%, considera que con la misma frecuencia alienta a los docentes a ser creativos y a proponer ideas y también alienta su trabajo, dejándoles cada vez más responsabilidades retos y desafíos. El estudio indica asimismo que en opinión del 83.3%, el director también los anima con la misma frecuencia a solucionar los problemas y a generar nuevas ideas; una cifra un poco mayor, 91.7%, indica que dicho directivo, los alienta a continuar capacitándose y les brinda todas las facilidades. También se encontró que de acuerdo al 79.2% de los investigados, el director toma las críticas de los demás como una oportunidad para mejorar.

Nivel de influencia idealizada en los directivos de una institución Educativa Privada de Piura, 2021

Tabla 4. Nivel de Influencia idealizada o carisma

Ítems	Casi							
	Casi nunca		A veces		siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4. Se comporta en forma honesta y sincera	0	0,0%	3	12,5%	7	29,2%	14	58,3%
5. Suele enseñar con el ejemplo lo que comunica y decide (Por ejemplo, si hay que ser puntual, es el primero en llegar)	0	0,0%	2	8,3%	13	54,2%	9	37,5%
6. Inspira respeto en su comunidad educativa	0	0,0%	1	4,2%	9	37,5%	14	58,3%
7. Es coherente entre lo que dice y lo que hace	0	0,0%	6	25,0%	13	54,2%	5	20,8%
8. Tiene la capacidad de escuchar	0	0,0%	3	12,5%	10	41,7%	11	45,8%
9. Desarrolla un fuerte sentimiento de lealtad y compromiso con los docentes	0	0,0%	4	16,7%	11	45,8%	9	37,5%
10. Logra la confianza del personal sobre todo por su credibilidad	0	0,0%	4	16,7%	9	37,5%	11	45,8%
11. Tiene un punto de vista amplio y tolerante	0	0,0%	2	8,3%	15	62,5%	7	29,2%
12. Puede ser estricto y riguroso, pero siempre es agradable en el trato	0	0,0%	2	8,3%	6	25,0%	16	66,7%
13. Es competente en su trabajo	0	0,0%	5	20,8%	8	33,3%	11	45,8%
14. Muestra una gran capacidad de trabajo	0	0,0%	2	8,3%	8	33,3%	14	58,3%

Nota: Cuestionario aplicado al personal docente

En la tabla 4 se presenta en relación a la influencia idealizada o carisma, el estudio encontró que en opinión del 87.5% de los investigados, el director se comporta en forma honesta y sincera; el 91.7%, considera asimismo que suele enseñar con el ejemplo lo que comunica y decide (Por ejemplo, si hay que ser puntual, es el primero en llegar), mientras que el 95.8%, señala que dicho directivo, inspira respeto en su comunidad educativa. Una cifra mucho menor, 75%, refiere que el director es coherente entre lo que dice y lo que hace, en tanto, el 87.5% considera que tiene la capacidad de escuchar. El estudio señala asimismo que en opinión del 83.3%, el director desarrolla un fuerte sentimiento de lealtad y compromiso con los docentes y logra la confianza del personal sobre todo por su credibilidad. Por otro lado, el mientras que el 91.7% considera que el directivo investigado, tiene un punto de vista amplio y tolerante y puede ser estricto y riguroso, pero siempre es agradable en el

trato. Luego hay un 79.1% que considera que el director es competente en su trabajo, mientras que una cifra mucho mayor, 91.6%, considera que muestra una gran capacidad de trabajo.

Nivel de consideración individualizada en los directivos de una institución Educativa privada de Piura,2021

Tabla 5. Nivel de Consideración individualizada

Ítems	Casi							
	Casi nunca		A veces		siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
15. Esta dispuesto a apoyarme cuando quiero realizar cambios importantes en mi trabajo	0	0,0%	4	16,7%	8	33,3%	12	50,0%
16. Comprende mis sentimientos y necesidades	0	0,0%	6	25,0%	11	45,8%	7	29,2%
17. Se pone en mi lugar para entender mejor mi forma de pensar	0	0,0%	6	25,0%	8	33,3%	10	41,7%
18. Me consulta cuando debe tomar decisiones en temas que me afectan	1	4,2%	7	29,2%	8	33,3%	8	33,3%
19. Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito	0	0,0%	3	12,5%	9	37,5%	12	50,0%
20. Está a disposición de quien lo necesita en cualquier momento	0	0,0%	5	20,8%	13	54,2%	6	25,0%
21. brinda recomendación al personal cuando realiza un buen trabajo	0	0,0%	5	20,8%	8	33,3%	11	45,8%
22. Es accesible a todos los integrantes de la comunidad educativa	0	0,0%	3	12,5%	14	58,3%	7	29,2%
23. No acapara el éxito de los logros de la institución educativa, reconociendo a los que lo merecen	0	0,0%	8	33,3%	8	33,3%	8	33,3%
24. Demuestra interés en el docente como persona	1	4,2%	2	8,3%	12	50,0%	9	37,5%

Nota: Cuestionario aplicado al personal docente

En la tabla 5 se presenta en relación a los aspectos de la consideración individualizada, el estudio muestra que el 83.3% considera que el director siempre o casi siempre está dispuesto a apoyarlos cuando quieren realizar cambios importantes en su trabajo, mientras que el 75% indica que dicho directivo, comprende sus sentimientos y necesidades y que se pone en su lugar para entender mejor su forma de pensar; luego se encontró que el 66.6%, indica que cuando debe tomar decisiones sobre los temas que los afectan, casi siempre o siempre les consulta. El estudio muestra asimismo que el 87.5%, considera que pueden contar con su apoyo cuando lo necesitan, el 79.2% y 79.1% refiere que dicho directivo, siempre o casi siempre está a disposición de quien lo necesita en cualquier momento y que brinda

recomendaciones. al personal cuando realiza un buen trabajo. También se encontró que el 87.5% de los investigados refiere que el director es accesible a todos los integrantes de la comunidad educativa, el 66.6% considera que no acapara el éxito de los logros de la institución educativa, reconociendo a los que lo merecen, y el 87.5% indica que demuestra interés en el docente como persona.

Nivel de actuación en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021

Tabla 6. Nivel de actuación del directivo

Ítems	Casi							
	Casi nunca		A veces		siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
25. Tiene en cuenta la realidad y el contexto del centro antes de plantear cambios	0	0,0%	4	16,7%	9	37,5%	11	45,8%
27. Admite que no puede solucionar todo el sólo	1	4,2%	6	25,0%	9	37,5%	8	33,3%
29. Se adapta fácilmente a los cambios	1	4,2%	3	12,5%	10	41,7%	10	41,7%
30. Es consciente de las consecuencias que sus acciones provocan	1	4,2%	3	12,5%	11	45,8%	9	37,5%
31. Tiene en cuenta lo que es bueno para la institución educativa, por encima de sus ambiciones o necesidades personales	0	0,0%	3	12,5%	10	41,7%	11	45,8%
32. Logra comunicar con claridad sus ideas a la comunidad escolar	0	0,0%	1	4,2%	16	66,7%	7	29,2%
33. Tiene en cuenta principios morales y éticos antes de tomar decisiones	0	0,0%	1	4,2%	11	45,8%	12	50,0%
34. Tiene claro lo que el centro necesita y como conseguirlo	0	0,0%	3	12,5%	11	45,8%	10	41,7%
35. Es perseverante en sus proyectos o tareas hasta que las lleva a cabo	0	0,0%	0	0,0%	13	54,2%	11	45,8%

Nota: Cuestionario aplicado al personal docente

En la tabla 6 se presenta Con respecto a la actuación del directivo, el estudio revela que el 83.3% de los docentes investigados, considera que el director, tiene en cuenta la realidad y el contexto del centro antes de plantear cambios, mientras que el 70.8% indica que dicha autoridad, admite que no puede solucionar todo el sólo. El estudio indica además que en opinión del 83.4%, el director se adapta fácilmente a los cambios, mientras que el 83.3%, refiere que es consciente de las consecuencias que sus acciones provocan. Por otro lado, el estudio muestra que en opinión del 87.5%, dicho directivo, tiene en cuenta lo que es bueno para la institución educativa, por

encima de sus ambiciones o necesidades personales; mientras que casi la totalidad de investigadores, 95.9% y 95.8%, considera que dicha autoridad, logra comunicar con claridad sus ideas a la comunidad escolar y tiene en cuenta principios morales y éticos antes de tomar decisiones. Una cifra un poco más baja, 87.5%, considera que el director tiene claro lo que el centro necesita y como conseguirlo, mientras que todos coinciden de alguna manera que es perseverante en sus proyectos o tareas hasta que las lleva a cabo.

Nivel de participación de los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021

Tabla 7. Nivel de participación de los directivos

Ítems	Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	36. Promueve que los logros del centro sean conocidos fuera	0	0,0%	2	8,3%	13	54,2%	9
37. Nos mantiene informados de lo que ocurre en el centro	0	0,0%	5	20,8%	10	41,7%	9	37,5%
38. Implica a los docentes cuando se tiene que resolver un problema	0	0,0%	5	20,8%	11	45,8%	8	33,3%
39. Mantiene una variedad de relaciones con personajes y organismos fuera de la institución educativa	2	8,3%	3	12,5%	13	54,2%	6	25,0%
40. Se mantiene informado de las actuaciones que ha delegado, siempre en actitud de apoyo	0	0,0%	2	8,3%	14	58,3%	8	33,3%
41. Mantiene comunicación horizontal con la comunidad educativa.	0	0,0%	2	8,3%	15	62,5%	7	29,2%

Nota: Cuestionario aplicado al personal docente

En la tabla 7 se presenta en cuanto a la participación de los directivos, la mayoría de los docentes, 91.7%, considera que éstos promueven que los logros del centro sean conocidos fuera, mientras que el 79.2% y 79.1%, señalan que casi siempre o siempre los mantiene informados de lo que ocurre en el centro y que además los implica cuando se tiene que resolver un problema. Una cifra similar, 79.2%, considera que dicho directivo mantiene una variedad de relaciones con personajes y organismos

fuera de la institución educativa, mientras que el 91.6% y 91.7%, refiere que se mantiene informado de las actuaciones que ha delegado, siempre en actitud de apoyo y que mantiene una comunicación horizontal con la comunidad educativa.

V. DISCUSIÓN

La sociedad en su conjunto adolece de personas con liderazgo transformacional en principal las organizaciones e instituciones educativas en Nuestra sociedad en estos últimos tiempos está adoleciendo de personas con liderazgo innato y es por ello la importancia de esta investigación que debe reflexionar a las futuras generaciones y emprender el camino así al éxito . Sobre el trabajo de investigación, se obtuvo resultados muy satisfactorios sobre el nivel de liderazgo transformacional del director de la Institución educativa privada San Marcos de Piura esto nos da esperanzas que estamos mejorando en el desarrollo de las competencias y de las habilidades blandas.

determinar el nivel de liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021

De acuerdo a los resultados de la tabla 1, en general, en la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura, el liderazgo de los directivos es alto, según la opinión del 70,8%; este nivel de liderazgo se explica fundamentalmente por el nivel alto de influencia idealizada o carisma, así como por la estimulación intelectual y por la motivación inspiradora, que son calificados en dicho nivel por la actuación del directivo y la consideración individualizada, también son evaluados en un nivel alto, aunque por cifras un poco menores, respectivamente; el aspecto menos valorado es el que tiene que ver con la participación del directivo, que solo es calificada en dicho nivel por el 50%. Considero para llegar a obtener un nivel de liderazgo alto es importante implementar estrategias que permitan desarrollar de manera permanente y de manera integral en ese contexto Bass y Avolio” (1990), resalta que los líderes logran grandes resultados siendo empáticos con sus seguidores y poseen una inspiración natural para las personas de su organización. Estos factores que representan los cuatro componentes básicos del liderazgo transformacional, influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual, liderazgo inspiracional

Cabe señalar, que, si bien el liderazgo es alto, sin embargo, es importante tener en cuenta que hay un grupo importante en la tabla 1, 29.2%, que califica al liderazgo transformacional solo en un nivel regular y fundamentalmente por las dificultades observadas en la participación del directivo, así como en la consideración individualizada y en la actuación del directivo.

Estos datos son similares a los realizados por Monteza (2016), en su tesis maestra con el título liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016, donde concluye en sus resultados lo siguiente que el 73,3% de los docentes encuestados de educación inicial respondieron en cuanto al desempeño de los directivos en la dimensión motivación inspiracional (77,3%), seguido de influencia idealizada (71,3%) y estimulación intelectual (70,7%). Estos resultados demuestran que los directivos tienen un perfil positivo de liderazgo transformacional,

en ese mismo contexto Según Martínez (2018), en sus tesis características del liderazgo transformacional del director en una institución educativa por medio de su investigación se concluye tres elementos importantes del liderazgo transformacional atribuidos al director. la influencia en el docente (91,5%), la motivación en el docente (93,5%) y la estimulación del docente (96,1%). En el presente estudio se observa resultados muy similares con Monteza (2016); Martínez(2018) con un alto nivel de liderazgo transformacional por parte del director y que este resultado es muy alentador porque todos los directivos están más motivados y con metas y objetivos más claros.

Además nos manifiesta Bass y Avolio(1990), que el liderazgo transformacional va predominar por encima de todo los demás tipos de liderazgo simplemente porque tiene una determinación diferente en este contexto la persona desde su interior emocional, psicológico te transmite más energías y fortalezas para cumplir todo los objetivos de la organización y además te vuelve más competitivo en el campo laboral en el estudio se demuestra la importancia del nivel de liderazgo que tiene que tener el director en su entorno y con los directivos de la institución y en esta oportunidad el estudio demuestra y comprueba que el nivel de liderazgo es alto en la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura.

Al respecto del objetivo específico 1 según los datos mostrados En la tabla 2 la dimensión de motivación inspiradora indica que en opinión de la mayoría de los docentes, 75%, el director de la Institución Educativa Privada San Marcos, hace participar siempre o casi siempre a todos los docentes en los grandes objetivos de la institución educativa; también se encontró que el 70.8% de los investigados considera que el director empodera con la misma frecuencia a los docentes en cualquier actividad que se genere dentro de la Institución Educativa y lidera actividades para

integrar al personal docente educativa. Una cifra mucho más alta, 91.7%, considera que cuando dicho directivo emprende una actividad, siempre o casi siempre se muestra optimista en lograr resultados positivos. en esa misma línea puedo citar a James MacGregor Burns (1978) Consideran si los resultados del liderazgo transformacional son de nivel alto habrá más opciones de mejora y al mismo tiempo se da la Estimulación Intelectual y los pensamientos creativos e innovadores y se utiliza la intuición para solucionar los diferentes problemas que se presentan. El presente estudio en sus resultados es contrario a los mostrados por Chumacero at el. (2021), en su tesis aplicada en el modelo educacional hacia a un liderazgo directivo concluyo que existe un bajo nivel de liderazgo transformacional del directivo, por lo que se propone un modelo más acorde a la realidad y va permitir una mejor relación de motivación, confianza del director y los docentes de aula. En ese mismo contexto los resultados no tienen coincidencia con lo obtenido por Espinoza (2018), en su tesis titulada las características del liderazgo transformacional en una Institución educativa se encontró un bajo nivel de liderazgo transformacional por parte del director de la Institución educativa. Campos (2017), en su tesis titulado “el liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la municipalidad provincial de Abancay, no hay coincidencia en los resultados con el presente trabajo en que el estudio demostró que el liderazgo transformacional es deficiente y con un bajo nivel. Está claro sobre la presente investigación con relación al objetivo específico 1 no hay coincidencia en los resultados con los demás estudios mencionados.

con respecto al objetivo específico 2 en la dimensión de estimulación intelectual en la tabla 3 da cuenta que en opinión del 83.3% de los docentes investigados, el director promueve que las cosas se hagan voluntariamente antes que imponerlas, mientras que el 91.7%, considera que con la misma frecuencia alienta a los docentes a ser creativos y a proponer ideas y también alienta su trabajo, dejándoles cada vez más responsabilidades retos y desafíos. El estudio indica asimismo que en opinión del 83.3%, el director también los anima con la misma frecuencia a solucionar los problemas y a generar nuevas ideas; una cifra un poco mayor, 91.7%, indica que dicho directivo, los alienta a continuar capacitándose y les brinda todas las facilidades. También se encontró que de acuerdo al 79.2% de los investigados, el director toma las críticas de los demás como una oportunidad para mejorar.

El resultado de la dimensión es alto esto se debe principalmente a la buena actuación y desempeño del director y es percibida principalmente por docentes y directivos de la Institución Educativa , los indicadores que más resalta es de alentar en las capacitaciones a los docentes y la estimulación docente. es así Bass (1981), menciona el líder fomenta la Estimulación Intelectual y los pensamientos creativos e innovadores y se utiliza la intuición para solucionar los diferentes problemas que se presentan. estos datos son similares lo realizados por Martinez (2018), en su investigación realizada se identificaron elementos del liderazgo transformacional atribuidos al director donde se concluye como resultado la estimulación del docente en un (96,1%). En ese mismo sentido los resultados si hay coincidencias lo realizado por Monteza (2016), En cuanto a los resultados obtenidos en su investigación se obtuvo un nivel alto en lo que es estimulación intelectual (70,7%). el presente trabajo en su dimensión numero 02 presenta resultados positivos y con alto nivel de liderazgo transformacional en estimulación docente.

Con respecto al objetivo 3 En la tabla 4 se presenta en relación a la influencia idealizada o carisma, el estudio encontró que en opinión del 87.5% de los investigados, el director se comporta en forma honesta y sincera; el 91.7%, considera asimismo que suele enseñar con el ejemplo lo que comunica y decide (Por ejemplo, si hay que ser puntual, es el primero en llegar), mientras que el 95.8%, señala que dicho directivo, inspira respeto en su comunidad educativa. Una cifra mucho menor, 75%, refiere que el director es coherente entre lo que dice y lo que hace, en tanto, el 87.5% considera que tiene la capacidad de escuchar. El estudio señala asimismo que en opinión del 83.3%, el director desarrolla un fuerte sentimiento de lealtad y compromiso con los docentes y logra la confianza del personal sobre todo por su credibilidad. Por otro lado, el mientras que el 91.7% considera que el directivo investigado, tiene un punto de vista amplio y tolerante y puede ser estricto y riguroso, pero siempre es agradable en el trato. Luego hay un 79.1% que considera que el director es competente en su trabajo, mientras que una cifra mucho mayor, 91.6%, considera que muestra una gran capacidad de trabajo.

El resultado de la presente dimensión es alta esto se debe a la apreciación y percepción de los directivos así al director por su destacado trabajo en la institución educativa ,el director tiene esa apertura de dialogo y consenso entre todo sus

integrantes del equipo de manera constante y en el momento oportuno. es así Bass y Avolio” (1990), mencionan un líder es carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; pueden estimular intelectualmente a sus subordinados. Este factor representa un componente básico del liderazgo transformacional”, que es la influencia idealizada. Tenemos que indicar la presente investigación presenta un resultado positivo acerca de la dimensión y hay mucha similitud con otros estudios realizados. como Martínez (2018), y Monteza (2016), con un resultado de influencia idealizada (71,3%),

Con respecto al objetivo específico 4 En la tabla 5 se presenta en relación a los aspectos de la consideración individualizada, el estudio muestra que el 83.3% considera que el director siempre o casi siempre está dispuesto a apoyarlos cuando quieren realizar cambios importantes en su trabajo, mientras que el 75% indica que dicho directivo, comprende sus sentimientos y necesidades y que se pone en su lugar para entender mejor su forma de pensar; luego se encontró que el 66.6%, indica que cuando debe tomar decisiones sobre los temas que los afectan, casi siempre o siempre les consulta. El estudio muestra asimismo que el 87.5%, considera que pueden contar con su apoyo cuando lo necesitan, el 79.2% y 79.1% refiere que dicho directivo, siempre o casi siempre está a disposición de quien lo necesita en cualquier momento y que brinda recomendaciones. al personal cuando realiza un buen trabajo. También se encontró que el 87.5% de los investigados refiere que el director es accesible a todos los integrantes de la comunidad educativa, el 66.6% considera que no acapara el éxito de los logros de la institución educativa, reconociendo a los que lo merecen, y el 87.5% indica que demuestra interés en el docente como persona. En el presente resultado sobre la consideración individualizada es de nivel alto por que la percepción de los directivos así al director es positiva y destacables esto se da por que el líder presenta un destacado desempeño en todos los indicadores de la mencionada dimensión.

Es así como Bass y Avolio” (1990),mencionan que uno de los factores que predominan dentro del liderazgo transformacional es consideración individualizada, en ese sentido la presenta investigación tiene un alto nivel de aceptación por parte de los directivos que el director si está realizando una buena gestión. En el resultado no

hay coincidencia según Chumacero et al. (2021); Espinoza (2018); y Campos (2017), en los respectivos estudios presentan un bajo nivel de liderazgo transformacional.

Con respecto al objetivo específico 5 En la tabla 6 se presenta Con respecto a la actuación del directivo, el estudio revela que el 83.3% de los docentes investigados, considera que el director, tiene en cuenta la realidad y el contexto del centro antes de plantear cambios, mientras que el 70.8% indica que dicha autoridad, admite que no puede solucionar todo el sólo. El estudio indica además que en opinión del 83.4%, el director se adapta fácilmente a los cambios, mientras que el 83.3%, refiere que es consciente de las consecuencias que sus acciones provocan. Por otro lado, el estudio muestra que en opinión del 87.5%, dicho directivo, tiene en cuenta lo que es bueno para la institución educativa, por encima de sus ambiciones o necesidades personales; mientras que casi la totalidad de investigados, 95.9% y 95.8%, considera que dicha autoridad, logra comunicar con claridad sus ideas a la comunidad escolar y tiene en cuenta principios morales y éticos antes de tomar decisiones. Una cifra un poco más baja, 87.5%, considera que el director tiene claro lo que el centro necesita y como conseguirlo, mientras que todos coinciden de alguna manera que es perseverante en sus proyectos o tareas hasta que las lleva a cabo. Como podemos apreciar los resultados tienen un alto nivel de liderazgo transformacional porque el director tiene un desempeño muy destacado casi en todo los indicadores se desenvuelve de una manera efectiva y solvente porque tiene un alto dominio en la dimensión de actuación del directivo por su puesto también podemos mencionar a Álvarez (1998), donde resalta sobre el perfil de los directivos educativos han concluido que éste es el único estilo de liderazgo que puede impulsar con cierto éxito el desarrollo profesional de los docentes. es así Martínez (2018), y Monteza (2016) en sus resultados presenta un alto nivel de actuación del directivo En esa misma dirección la investigación resalta la importancia el nivel alto del director obtenido durante el estudio eso ayuda a mejorar constantemente los niveles del liderazgo transformacional en la Institución Educativa.

Con respecto al objetivo específico 6 En la tabla 7 se presenta en cuanto a la participación de los directivos, la mayoría de los docentes, 91.7%, considera que éstos promueven que los logros del centro sean conocidos fuera, mientras que el 79.2% y 79.1%, señalan que casi siempre o siempre los mantiene informados de lo que ocurre en el centro y que además los implica cuando se tiene que resolver un

problema. Una cifra similar, 79.2%, considera que dicho directivo mantiene una variedad de relaciones con personajes y organismos fuera de la institución educativa, mientras que el 91.6% y 91.7%, refiere que se mantiene informado de las actuaciones que ha delegado, siempre en actitud de apoyo y que mantiene una comunicación horizontal con la comunidad educativa. La participación del directivo es de un nivel alto por que el director en su desempeño a demostrado grandes capacidades de un sólido liderazgo transformacional y tienen una buena comunicación horizontal así a los docentes y administrativos. A si mismo Álvarez(p.145,1998), donde resalta de forma positiva el desempeño de un líder y está involucrado en la participación del directivo que menciona es el único estilo de liderazgo que desarrolla con éxito el desarrollo profesional de los docentes. En los resultados obtenidos sobre el nivel de participación de los directivos no coincide con Chumacero at el. (2021), Por su parte Espinoza (2018), en su tesis titulada las características del liderazgo transformacional en una Institución educativa en conclusión se encontró un bajo nivel de liderazgo por parte del director de la Institución se aplicó un estudio descriptivo transversal y se aplicó como instrumento el cuestionario.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos encontrados se llegaron a las siguientes conclusiones.

1. En el presente estudio se comprobó un alto nivel de liderazgo transformacional, tal como se percibe en los resultados obtenidos de tales dimensiones que aprecian un mejor desempeño de los directivos es la dimensión influencia idealizada; estimulación intelectual; motivación inspiradora; Consideración individualizada; Actuación del directivo y Participación del directivo. el resultado demuestra que los directivos tienen una buena percepción de su director sobre el liderazgo transformacional.

2. en cuanto a la dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional el 75% de los percibe un alto nivel de liderazgo transformacional por parte del director en los siguientes indicadores son: Cuando emprende una actividad, siempre se inspira optimista en lograr resultados positivos , Hace participar a todos los docentes en los grandes objetivos de la institución educativa. sin embargo, se debe destacar que existe cierto grado de percepción con bajo nivel de liderazgo transformacional como por ejemplo Empoderar a los docentes en el liderazgo transformacional dentro de la Institución Educativa .

3. en cuanto al nivel de la estimulación intelectual del liderazgo transformacional el resultado demuestra que es alto según la percepción de los docentes y los indicadores que más destacan en el comportamiento del director son: Me alienta a ser creativo y a proponer ideas; seguido de que Me anima a solucionar los problemas y a generar nuevas ideas; Promueve que las cosas se hagan voluntariamente antes que imponerlas. El resultado demuestra que el director está ejerciendo de manera acertada el liderazgo transformacional en la dimensión de la estimulación intelectual.

4. en cuanto al nivel de la dimensión de influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional es alto, según la percepción de los directivos del Institución Educativa Privada San Marcos de Piura los indicadores se destacan por los comportamientos del director que mejor percibe los docentes y de forma optimista. el director se comporta en forma honesta y sincera; Suele enseñar con el ejemplo lo que comunica y decide (Por ejemplo, si hay que ser puntual, es el primero en llegar); Inspira respeto en su comunidad educativa Los resultados determinan que el director

está ejerciendo liderazgo transformacional de manera exitosa, sobre todo en esta dimensión que es la de mejor percepción docente.

5. en cuanto a la dimensión de consideración individualizada, el estudio concluyó la presencia de un alto nivel de liderazgo transformacional mostrado en los siguientes indicadores, comprende sus sentimientos y necesidades y que se pone en su lugar para entender mejor su forma de pensar; pero Sin embargo, se debe destacar que existe cierto grado de percepción de un bajo nivel de liderazgo transformacional en uno de los indicadores que indica: No acapara el éxito de los logros de la institución educativa, reconociendo a los que lo merecen en líneas generales es muy merecedor el resultado pero también hay muchos aspectos que mejorar por parte del director.

6. podemos concluir en el estudio sobre el nivel de la dimensión en relación a la actuación del directivo del liderazgo transformacional el resultado es positivo y satisfactorio, en los indicadores siguientes: el comportamiento del director que mejor perciben los docentes es: Es perseverante en sus proyectos o tareas hasta que las lleva a cabo; Tiene claro lo que el centro educativo necesita y como conseguirlo ; Tiene en cuenta principios morales y éticos antes de tomar decisiones Una vez más el resultado demuestra que el director de la institución educativa san marcos está realizando una buena gestión y se refleja en los resultados.

7. el nivel de la dimensión en relación al nivel de participación del directivo del liderazgo transformacional es muy satisfactorio , en los indicadores se destaca que el comportamiento del director que mejor perciben los directivos es: Promueve que los logros del centro sean conocidos fuera; Mantiene comunicación horizontal con la comunidad educativa ; Se mantiene informado de las actuaciones que ha delegado, siempre en actitud de apoyo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se mantenga esas buenas prácticas de liderazgo transformacional en la Institución Educativa privada de San Marcos y los directivos de la institución deben seguir fortaleciendo acciones de liderazgo transformacional en beneficio de toda la comunidad académica.
2. Se recomienda a los directivos de la institución educativa privada San Marcos donde se realizó el estudio incluya en sus planes operativos un aspecto importante el empoderamiento en motivación inspiradora a los docentes, estudiantes y en tratos individualizados de empoderamiento en actividad de liderazgo transformacional
3. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Privada san Marcos donde se realizó la investigación incluya dentro de su planificación escolar y operacional acciones de refuerzo en la dimensión de estimulación intelectual proporcionar herramientas que ayuda al docente en ver nuevas formas y de resolver los problemas.
4. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura donde se realizó el estudio que mantengan siempre acciones de compromiso serio y pertinente en mantener un alto nivel del liderazgo transformacional mostrado en la dimensión influencia idealizada o carisma.
5. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Privada San Marcos de seguir por el mismo camino mostrado en el presente estudio de mantener un alto nivel de liderazgo transformacional y fomentar estrategias de liderazgo en todos los niveles del colegio. Y sobre todo en la dimensión de consideración individualizada
6. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa privada San Marcos mantener el nivel de liderazgo transformacional en la actuación del directivo y buscar nuevas herramientas de mejora continua en todos los niveles de la institución educativa.

7. Se recomienda implementar nuevas estrategias de forma integral en el liderazgo transformacional en la institución educativa con la única finalidad de competir a nivel nacional e internacional con un nivel alto de liderazgo transformacional y sobre todo en la dimensión de participación del directivo.

REFERENCIAS

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Campos, D. (2002). la encuesta como tecnica de investigación. *departamento de planificación y economia de la salud*, 10.
- Campos, J. (s.f.). el liderazgo transformacional y la gestion de calidad de los funcionarios de la municipalidad de Abancay. (*tesis en maestria*). Universidad Cesar Vallejo, ayacucho.
- Cantoni, M. (2009). tecnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*, 01-02. Obtenido de https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm
- Chumacero , C., & Carrion, G. (2021). Modelo educacional hacia un liderazgo directivo. *Scielo*, 17-79, 114-179. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000200114&lng=es&tlng=es.
- Del Carmen Meza Mejia, M. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. (*tesis en maestria*). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- del Otero, Soledad, S., Caridi, A., Savino, H., & Silva, Y. (2018). Liderazgo transformacional y engagement en directivos en salas de juego de Mar del Plata/Managers' transformational leadership and engagement in game rooms at Mar del Plata. *Psychology, Society, & Education*,. Universidad Mar del Plata, Buenos Aires. Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgcc&AN=edsgcl.600162398&lang=es&site=eds-live>. Acceso em: 21 out. 2021.
- Dias, L., de la Cruz Campos, M., & Diaz, B. (2019). el Liderazgo transformacional como

- competencia a desarrollar en el estudiante de educación superior. *tesis en maestría*. congreso internacional de investigación académica Journals, Mexico.
- Donoso, M. (2018). Felicidad y Liderazgo Transformacional en la Retención del Talento Humano. *Maestría en Docencia*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Obtenido de <https://docplayer.es/204107865-Felicidad-y-liderazgo-transformacional-en-la-retencion-del-talento-humano-maria-fernanda-donoso-bernal.html>
- Espinoza, J. F. (2020). Educación en el Perú: ¿Cuál es la situación de la Educación Básica Regular? *Educación*. Obtenido de <https://medialab.unmsm.edu.pe/chiquaqnews/educacion-en-el-peru-cual-es-la-situacion-de-la-educacion-basica-regular/>
- Espinoza, M., & Bendezu, R. (2018). características del liderazgo transformacional para la gestión directiva de las instituciones públicas secundarias. *tesis para optar el grado de licenciatura*. Universidad Nacional de Huanuco, Huancavelica. Obtenido de https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1958/TRABAJO_DE_INVESTIGACION_EDUCACION%20RICHARD%20BENDEZU%20DUE%20MARITZA%20NOEM%20ESPINOZA%20CONISLLA-convertido.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Eziquel, A. (1987). técnicas de investigación social. *humanitas*, 178-190. Obtenido de http://metodos-avanzados.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/216/2014/04/Ander_Egg_MUESTRA.pdf
- Fernandez, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *REAL YC ARG*, 58-59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Figuroa, M., & Moreno, A. (2017). Técnicas e instrumentos para la recolección de Información. *Economía y Estadística*, 12.
- García, R., Abreu, J., & Vargas, F. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista digital de ciencia, tecnología e innovación*, 1-2. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1057>

- Hernandez, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores S. A. de C. V.
- Martinez Contreras, Y. (2018). El liderazgo transformacional en una institucion educativa publica. *educaciòn*. Pontificia Universidad Catolica del Perú, Lima. Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=edsgcl.451147960&lang=es&site=eds-live>. Acceso em: 21 out. 2021.
- Martinez, Y. (2014). *el Liderazgo transformacional*. Lima: Pontificie Universidad Catolica del Peru. Obtenido de file:///C:/Users/SC%20Computo/Downloads/Dialnet-ELliderazgoTransformacionalEnUnaInstitucionEducati-5056840%20(1).pdf
- Mendez, J. (03 de octubre de 2009). "Cuando el ritmo de la actividad económica se acelera, cada unidad de tiempo adquiere más valor" Erich Fromm. Obtenido de "Cuando el ritmo de la actividad económica se acelera, cada unidad de tiempo adquiere más valor" Erich Fromm: <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>
- Minami, H. (2013). la escala de likert en la evaluación docente: acercamiento a sus características y principio metodologicos. *Perspectivas docente* 50, 32. Obtenido de file:///C:/Users/SC%20Computo/Downloads/Dialnet-LaEscalaDeLikertEnLaEvaluacionDocente-6349269.pdf
- Ministerio de Educación. (2019). *¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes?* Lima.
- Monteza, M. (2016). Liderazgo Transformacional y la percepción docente en la Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del Distrito de Chiclayo 2016. *Mestria en Educación con Mención en teorías y Gestion Educativa*. Universidad de Piura, Lima. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE_EDUC_348.pdf?sequence=1
- Muñoz, C. (2019). Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio

empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile. (*tesis doctoral en xarxa*). universidad de leida, chile.

Parra Rivas, R. (2011). Liderazgo transformacional del Director y Desempeño Laboral de los docentes. *Revista Científica Digital del Centro de Investigación y estudios gerenciales*, 54-72. Obtenido de [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20\(54-72\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20(54-72)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf)

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación.

Roger, M. (03 de octubre de 2009). *Cuando el ritmo de la actividad económica se acelera, cada unidad de tiempo adquiere más valor*. Obtenido de Cuando el ritmo de la actividad económica se acelera, cada unidad de tiempo adquiere más valor: <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>

Ruiz, I. (2018). Liderazgo transformacional y el compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico 'Bambamarca' 2018. (*tesis en maestria*). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009). *Metodología y diseños en La Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.

Trejo, A., & Garcia, J. (2015). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 25-26. Obtenido de <http://www.ugr.es/~reidocrea/ReiDoCrea-Vol.4-Art.4-Almiron.pdf>

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO: Liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021

TITULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO	POBLACIÓN
Liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura	<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>determinar el nivel de liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021?,</p>	<p>METODO:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p>DISEÑO:</p> <p>descriptivo</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>Estuvo compuesto por 50 directivos de la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura</p> <p>MUESTRA</p> <p>Estuvo compuesto por 24 administrativos de la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura.</p>

<p>ESPECIFICOS:</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación inspiradora en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Estimulación intelectual en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de influencia idealizada en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de consideración individualizada en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de actuación de los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de participación de los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura 2021?</p>	<p>ESPECIFICOS:</p> <p>Identificar el nivel de motivación inspiradora en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021.</p> <p>Describir el nivel de Estimulación intelectual en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021.</p> <p>Caracterizar el nivel de influencia idealizada en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura 2021.</p> <p>Describir el nivel de consideración individualizada en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021.</p> <p>Caracterizar el nivel de actuación de los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021.</p> <p>Identificar el nivel de participación de los directivos de una Institución Privada de Piura,2021.</p>	<p>ESQUEMA:</p> <p>Su representación es la siguiente</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin: 10px 0;"> $M = O$ </div> <p>M=muestra de estudio de la I.E objeto de estudio</p> <p>O= Observaciones de interés que recogemos de la muestra.</p>	
---	--	---	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es aquel que motiva a sus seguidores al logro de un resultado más allá del esperado, inspira confianza, lealtad y admiración por parte de sus seguidores para que estos subordinen sus intereses individuales a los del grupo, gracias a que se enfoca en las cualidades intangibles como la visión, los valores compartidos y las ideas que motivan el cambio las seis dimensiones de este estilo de liderazgo como influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual, consideración individualizada, actuación del directivo y participación del directivo. Bass (1990)	El estudio utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado con 46 preguntas en escalas de Likert. Las preguntas además corresponden a las dimensiones del liderazgo transformacional.	Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> • Implicación (P1, P2) • Promoción actividades (P3) • Optimismo (P4)
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Estimulación voluntaria (P5) • Animar a generar nuevas ideas y responsabilidades (P6, P7) • Proporcionar Nuevos enfoques en la solución de problemas (P8) • Desarrollo de posibilidades y capacidades (P9) • Asertividad (P10)
			Influencia idealizada o carisma	<ul style="list-style-type: none"> • Honestidad (P11) • Coherencia (P12) • Respeto (P13, P14) • Compromiso (P15, P16) • Autoconfianza (P17, P18) • Generación de satisfacción (P19) • Competencia profesional (P20, P21)
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía (P22, P23, P24, P25) • Apoyo (P26, P27, P28) • Accesibilidad (P29) • Tomar en cuenta a las personas (P30) • Sensibilidad (P31)
			Actuación del directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación al cambio (P32, P33, P34) • Tomar en cuenta los riesgos (P35, P36) • Habilidades comunicativas (P37) • Toma de decisiones (P38, P39, P40)
			Participación <del directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la cultura de la participación (P41, P42) • Implicación (P43) • Relaciones interpersonales (P44) • Desarrollo de la comunicación (P45, P46)

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado (a) trabajador, el cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre el liderazgo transformacional del director, por lo que se le solicita brindar información lo más objetiva posible, marcando la respuesta que más se acerca a su valoración. Tenga en cuenta que no hay respuestas mejores o peores. Solamente es un instrumento cuyos resultados tienen un fin académico, por lo que se garantiza su total anonimato.

1. Datos generales

Edad:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Condición laboral Nombrado () Contratado ()

2. Instrucciones:

A continuación, se muestran 43 afirmaciones. Marque con una X, la frecuencia en que cada situación es realizada por EL DIRECTOR DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

Ítems	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Motivación inspiradora				
1. Hace participar a todos los docentes en los grandes objetivos de la institución educativa				
2. Empodera a los docentes en cualquier actividad que se genere dentro de la Institución Educativa				
3. Lidera siempre actividades para integrar al personal de la Institución educativa				
4. Cuando emprende una actividad, siempre se inspira optimista en lograr resultados positivos				
Estimulación Intelectual				
5. Promueve que las cosas se hagan voluntariamente antes que imponerlas				
6. Me alienta a ser creativo y a proponer ideas				
7. Alienta mi trabajo, dejándome cada vez más responsabilidades retos y desafíos				
8. Me anima a solucionar los problemas y a generar nuevas ideas				
9. Me alienta a continuar capacitándome y me brinda todas las facilidades				
10. Toma las críticas de los demás como una oportunidad para mejora				
Influencia Idealizada o Carisma				
11. Se comporta en forma honesta y sincera				
12. Suele enseñar con el ejemplo lo que comunica y decide (Por ejemplo, si hay que ser puntual, es el primero en llegar)				

13.	Inspira respeto en su comunidad educativa				
14.	Es coherente entre lo que dice y lo que hace				
15.	Tiene la capacidad de escuchar				
16.	Desarrolla un fuerte sentimiento de lealtad y compromiso con los docentes				
17.	Logra la confianza del personal sobre todo por su credibilidad				
18.	Tiene un punto de vista amplio y tolerante				
19.	Puede ser estricto y riguroso, pero siempre es agradable en el trato				
20.	Es competente en su trabajo				
21.	Muestra una gran capacidad de trabajo				
	Consideración individualizada				
22.	Esta dispuesto a apoyarme cuando quiero realizar cambios importantes en mi trabajo				
23.	Comprende mis sentimientos y necesidades				
24.	Se pone en mi lugar para entender mejor mi forma de pensar				
25.	Me consulta cuando debe tomar decisiones en temas que me afectan				
26.	Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito				
27.	Está a disposición de quien lo necesita en cualquier momento				
28.	brinda recomendación al personal cuando realiza un buen trabajo				
29.	Es accesible a todos los integrantes de la comunidad educativa				
30.	No acapara el éxito de los logros de la institución educativa, reconociendo a los que lo merecen				
31.	Demuestra interés en el docente como persona				
	Actuación del directivo				
32.	Tiene en cuenta la realidad y el contexto del centro antes de plantear cambios				
33.	Admite que no puede solucionar todo el sólo				
34.	Se adapta fácilmente a los cambios				
35.	Es consciente de las consecuencias que sus acciones provocan				
36.	Tiene en cuenta lo que es bueno para la institución educativa, por encima de sus ambiciones o necesidades personales				
37.	Logra comunicar con claridad sus ideas a la comunidad escolar				
38.	Tiene en cuenta principios morales y éticos antes de tomar decisiones				
39.	Tiene claro lo que el centro necesita y como conseguirlo				

40.	Es perseverante en sus proyectos o tareas hasta que las lleva a cabo				
	Participación del directivo				
41.	Promueve que los logros del centro sean conocidos fuera				
42.	Nos mantiene informados de lo que ocurre en el centro				
43.	Implica a los docentes cuando se tiene que resolver un problema				
44.	Mantiene una variedad de relaciones con personajes y organismos fuera de la institución educativa				
45.	Se mantiene informado de las actuaciones que ha delegado, siempre en actitud de apoyo				
46.	Mantiene comunicación horizontal con la comunidad educativa.				

ANEXO 3

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Josué Vargas Chávez
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura,2021
1.3. ESCUELA DE POSGRADO :	MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario: Liderazgo transformacional
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson ()</i>
	<i>Alfa de Cronbach. (X)</i>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	30-10-2021
1.7. MUESTRA APLICADA :	46

II. CONFIABILIDAD

DICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.959
----------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Ítems evaluados: 46

Ítems eliminados: 0

La confiabilidad del instrumento se determinó utilizando el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.959, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar el liderazgo transformacional



Estudiante:

DNI :

Validador (a)

DNI :

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	46

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
P1	145,833	396,580	,400	,959
P2	146,167	407,623	,066	,962
P3	146,208	397,824	,310	,960
P4	145,917	388,080	,751	,958
P5	146,125	400,027	,389	,959
P6	145,958	395,172	,626	,958
P7	145,917	391,819	,624	,958
P8	146,042	384,998	,774	,957
P9	146,083	395,471	,667	,958
P10	146,000	390,870	,624	,958
P11	145,833	390,754	,707	,958
P12	146,000	394,522	,666	,958
P13	145,750	397,239	,591	,958
P14	146,333	394,319	,607	,958
P15	145,958	394,389	,594	,958
P16	146,083	391,384	,685	,958
P17	146,000	390,522	,686	,958
P18	146,083	395,123	,683	,958
P19	145,708	393,781	,664	,958
P20	146,042	389,085	,693	,958
P21	145,792	392,259	,717	,958
P22	145,958	389,955	,695	,958
P23	146,250	390,891	,673	,958
P24	146,125	388,462	,693	,958
P25	146,333	389,014	,603	,958
P26	145,917	393,558	,616	,958
P27	146,250	397,935	,473	,959
P28	146,042	387,694	,739	,958
P29	146,125	392,114	,750	,958
P30	146,292	387,085	,721	,958
P31	146,083	399,732	,356	,959
P32	146,000	387,391	,795	,957
P33	146,292	398,389	,347	,960

P34	146,083	399,297	,344	,960
P35	146,125	386,027	,771	,957
P36	145,958	394,129	,603	,958
P37	146,042	399,781	,535	,959
P38	145,833	396,754	,612	,958
P39	146,000	394,696	,593	,958
P40	145,833	398,841	,607	,958
P41	146,000	393,826	,695	,958
P42	146,125	395,505	,507	,959
P43	146,167	403,449	,250	,960
P44	146,333	397,014	,400	,959
P45	146,042	395,781	,632	,958
P46	146,083	399,210	,505	,959

MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Liderazgo transformacional"

OBJETIVO: "Caracterizar el liderazgo transformacional del director".

DIRIGIDO A: Docentes del distrito educativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Édison Enrique Palomino Reto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

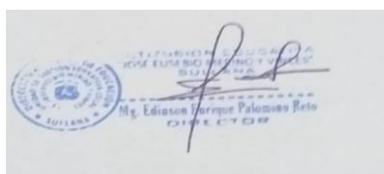
Maestría en docencia e investigación

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:

10 años

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



**MG. EDINSON ENRIQUE
FIRMA DEL EVALUADOR**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBS. Y/O RECOM.	
				1. Casi Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo transformacional	Motivación inspiradora	Implicación	1	Hace participar a todos los docentes en los grandes objetivos de la institución educativa					x		x		x		x		
			2	Empodera a los docentes en cualquier actividad que se genere dentro de la Institución Educativa					x		x		x		x		
		3	Lidera siempre actividades para integrar al personal de la Institución educativa					x		x		x		x			
		Optimismo	4	Cuando emprende una actividad, siempre se inspira optimista en lograr resultados positivos					x		x		x		x		
	Estimulación intelectual	Estimulación voluntaria	5	Promueve que las cosas se hagan voluntariamente antes que imponerlas					x		x		x		x		
			6	Me alienta a ser creativo y a proponer ideas					x		x		x		x		
		Animar a generar nuevas ideas y responsabilidades	7	Alienta mi trabajo, dejándome cada vez más responsabilidades, retos y desafíos					x		x		x		x		

		Proporcionar Nuevos enfoques en la solución de problemas	8	Me anima a solucionar los problemas y a generar nuevas ideas					x		x		x		x		
		Desarrollo de competencias y capacidades	9	Me alienta a continuar capacitándome y me brinda todas las facilidades					x		x		x		x		
		Asertividad	10	Toma las críticas de los demás como una oportunidad para mejora					x		x		x		x		
	Influencia idealizada o carisma	Honestidad	11	Se comporta en forma honesta y sincera					x		x		x		x		
		Coherencia	12	Suele enseñar con el ejemplo lo que comunica y decide (Por ejemplo, si hay que ser puntual, es el primero en llegar)					x		x		x		x		
		Respeto	13	Inspira respeto en su comunidad educativa					x		x		x		x		
			14	Es coherente entre lo que dice y lo que hace					x		x		x		x		

		Compromiso	15	Tiene la capacidad de escuchar					X		X		X		X			
			16	Desarrolla un fuerte sentimiento de lealtad y compromiso con los docentes					X		X		X		X			
		Autoconfianza	17	Logra la confianza del personal sobre todo por su credibilidad					X		X		X		X			
			18	Tiene un punto de vista amplio y tolerante					X		X		X		X			
		Generación de satisfacción	19	Puede ser estricto y riguroso, pero siempre es agradable en el trato					X		X		X		X			
		Competencia profesional	20	Es competente en su trabajo					X		X		X		X			
			21	Muestra una gran capacidad de trabajo					X		X		X		X			
	Consideración individualizada	Empatía	22	Esta dispuesto a apoyarme cuando quiero realizar cambios importantes en mi trabajo					X		X		X		X			
			23	Comprende mis sentimientos y necesidades					X		X		X		X			
			24	Se pone en mi lugar para entender mejor mi forma de pensar					X		X		X		X			
			25	Me consulta cuando debe tomar decisiones en temas que me afectan					X		X		X		X			
		Apoyo	26	Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito					X		X		X		X			
			27	Está a disposición de quien lo necesita en cualquier momento					X		X		X		X			
			28	Brinda reconocimiento al personal cuando realiza un buen trabajo					X		X		X		X			
		Accesibilidad (P29)	29	Es accesible a todos los integrantes de la comunidad educativa					X		X		X		X			
Tomar en cuenta a las personas		30	No acapara el éxito de los logros de la institución educativa, reconociendo a los que lo merecen					X		X		X		X				
Sensibilidad		31	Demuestra interés en el docente como persona					X		X		X		X				

MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de Liderazgo transformacional”

OBJETIVO: “Caracterizar el liderazgo transformacional del director”.

DIRIGIDO A: Docentes del distrito educativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Rumiche Morales, Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

magister con mención en docencia y gestión educativo

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:

13 años

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



LUIS RUMICHE MORALES
DNI 03650006
CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
EXPERTO EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBS. Y/O RECO M.	
				1. Casi Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo transformacional	Motivación inspiradora	Implicación	1	Hace participar a todos los docentes en los grandes objetivos de la institución educativa					x		x		x		x		
			2	Empodera a los docentes en cualquier actividad que se genere dentro de la Institución Educativa					x		x		x		x		
		Promoción actividades	3	Lidera siempre actividades para integrar al personal de la Institución educativa					x		x		x		x		
		Optimismo	4	Cuando emprende una actividad, siempre se inspira optimista en lograr resultados positivos					x		x		x		x		
	Estimulación intelectual	Estimulación voluntaria	5	Promueve que las cosas se hagan voluntariamente antes que imponerlas					x		x		x		x		
		Animar a generar nuevas ideas y responsabilidades	6	Me alienta a ser creativo y a proponer ideas					x		x		x		x		
			7	Alienta mi trabajo, dejándome cada vez más responsabilidades, retos y desafíos					x		x		x		x		
		Proporcionar Nuevos enfoques en la solución de problemas	8	Me anima a solucionar los problemas y a generar nuevas ideas					x		x		x		x		

		Desarrollo de competencias y capacidades	9	Me alienta a continuar capacitándome y me brinda todas las facilidades					x		x		x				
		Asertividad	10	Toma las críticas de los demás como una oportunidad para mejora					x		x		x		x		
	Influencia idealizada o carisma	Honestidad	11	Se comporta en forma honesta y sincera					x		x		x		x		
		Coherencia	12	Suele enseñar con el ejemplo lo que comunica y decide (Por ejemplo, si hay que ser puntual, es el primero en llegar)					x		x		x		x		
		Respeto	13	Inspira respeto en su comunidad educativa					x		x		x		x		
			14	Es coherente entre lo que dice y lo que hace					x		x		x		x		

		Compromiso	15	Tiene la capacidad de escuchar					x		x		x		x		
			16	Desarrolla un fuerte sentimiento de lealtad y compromiso con los docentes					x		x		x		x		
		Autoconfianza	17	Logra la confianza del personal sobre todo por su credibilidad					x		x		x		x		
			18	Tiene un punto de vista amplio y tolerante					x		x		x		x		
		Generación de satisfacción	19	Puede ser estricto y riguroso, pero siempre es agradable en el trato					x		x		x		x		
		Competencia profesional	20	Es competente en su trabajo					x		x		x		x		
			21	Muestra una gran capacidad de trabajo					x		x		x		x		
	Consideración individualizada	Empatía	22	Esta dispuesto a apoyarme cuando quiero realizar cambios importantes en mi trabajo					x		x		x		x		
			23	Comprende mis sentimientos y necesidades					x		x		x		x		
			24	Se pone en mi lugar para entender mejor mi forma de pensar					x		x		x		x		
			25	Me consulta cuando debe tomar decisiones en temas que me afectan					x		x		x		x		
		Apoyo	26	Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito					x		x		x		x		

			27	Está a disposición de quien lo necesita en cualquier momento					x		x		x		x		
			28	Brinda reconocimiento al personal cuando realiza un buen trabajo					x		x		x		x		
		Accesibilidad (P29)	29	Es accesible a todos los integrantes de la comunidad educativa					x		x		x		x		
		Tomar en cuenta a las personas	30	No acapara el éxito de los logros de la institución educativa, reconociendo a los que lo merecen					x		x		x		x		
		Sensibilidad	31	Demuestra interés en el docente como persona					x		x		x		x		
	Actuación del directivo	Adaptación al cambio	32	Tiene en cuenta la realidad y el contexto del centro antes de plantear cambios					x		x		x		x		
			33	Admite que no puede solucionar todo el sólo					x		x		x		x		
			34	Se adapta fácilmente a los cambios					x		x		x		x		
		Tomar en cuenta los riesgos	35	Es consciente de las consecuencias que sus acciones provocan					x		x		x		x		
			36	Tiene en cuenta lo que es bueno para la institución educativa, por encima de sus ambiciones o necesidades personales					x		x		x		x		
		Habilidades comunicativas	37	Logra comunicar con claridad sus ideas a la comunidad escolar					x		x		x		x		

	Toma de decisiones	38	Tiene en cuenta principios morales y éticos antes de tomar decisiones					x		x		x		x			
		39	Tiene claro lo que el centro necesita y como conseguirlo					x		x		x		x			
		40	Es perseverante en sus proyectos o tareas hasta que las lleva a cabo					x		x		x		x			
	Participación del directivo	Promoción de la cultura de la participación	41	Promueve que los logros del centro sean conocidos fuera					x		x		x		x		
			42	Nos mantiene informados de lo que ocurre en el centro					x		x		x		x		
		Implicación	43	Implica a los docentes cuando se tiene que resolver un problema					x		x		x		x		

		Relaciones interpersonales	44	Mantiene una variedad de relaciones con personajes y organismos fuera de la institución educativa						X		X		X		X		
		Desarrollo de la comunicación	45	Se mantiene informado de las actuaciones que ha delegado, siempre en actitud de apoyo						X		X		X		X		
			46	Mantiene comunicación horizontal con la comunidad educativa							X		X		X		X	


LUIS RUMICHE MORALES
DNI 03650006
 CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
EXPERTO EVALUADOR

MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de Liderazgo transformacional”

OBJETIVO: “Caracterizar el liderazgo transformacional del director”.

DIRIGIDO A: Docentes del distrito educativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Abanto Cerna, Lenin

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestría en docencia e investigación

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:

20 años

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBS. Y/O RECO M.	
				1. Casi Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo transformacional	Motivación inspiradora	Implicación	1	Hace participar a todos los docentes en los grandes objetivos de la institución educativa					x		x		x		x		
			2	Empodera a los docentes en cualquier actividad que se genere dentro de la Institución Educativa					x		x		x		x		
		Promoción actividades	3	Lidera siempre actividades para integrar al personal de la Institución educativa					x		x		x		x		
		Optimismo	4	Cuando emprende una actividad, siempre se inspira optimista en lograr resultados positivos					x		x		x		x		
	Estimulación intelectual	Estimulación voluntaria	5	Promueve que las cosas se hagan voluntariamente antes que imponerlas					x		x		x		x		
			6	Me alienta a ser creativo y a proponer ideas					x		x		x		x		
			7	Alienta mi trabajo, dejándome cada vez más responsabilidades, retos y desafíos					x		x		x		x		
			8	Me anima a solucionar los problemas y a generar nuevas ideas					x		x		x		x		

		Desarrollo de competencias y capacidades	9	Me alienta a continuar capacitándome y me brinda todas las facilidades					x		x		x				
		Asertividad	10	Toma las críticas de los demás como una oportunidad para mejora					x		x		x		x		
	Influencia idealizada o carisma	Honestidad	11	Se comporta en forma honesta y sincera					x		x		x		x		
		Coherencia	12	Suele enseñar con el ejemplo lo que comunica y decide (Por ejemplo, si hay que ser puntual, es el primero en llegar)					x		x		x		x		
		Respeto	13	Inspira respeto en su comunidad educativa					x		x		x		x		
			14	Es coherente entre lo que dice y lo que hace					x		x		x		x		

		Compromiso	15	Tiene la capacidad de escuchar					x		x		x		x		
			16	Desarrolla un fuerte sentimiento de lealtad y compromiso con los docentes					x		x		x		x		
		Autoconfianza	17	Logra la confianza del personal sobre todo por su credibilidad					x		x		x		x		
			18	Tiene un punto de vista amplio y tolerante					x		x		x		x		
		Generación de satisfacción	19	Puede ser estricto y riguroso, pero siempre es agradable en el trato					x		x		x		x		
		Competencia profesional	20	Es competente en su trabajo					x		x		x		x		
			21	Muestra una gran capacidad de trabajo					x		x		x		x		
	Consideración individualizada	Empatía	22	Esta dispuesto a apoyarme cuando quiero realizar cambios importantes en mi trabajo					x		x		x		x		
			23	Comprende mis sentimientos y necesidades					x		x		x		x		
			24	Se pone en mi lugar para entender mejor mi forma de pensar					x		x		x		x		
			25	Me consulta cuando debe tomar decisiones en temas que me afectan					x		x		x		x		
		Apoyo	26	Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito					x		x		x		x		

			27	Está a disposición de quien lo necesita en cualquier momento					x		x		x		x				
			28	Brinda reconocimiento al personal cuando realiza un buen trabajo					x		x		x		x				
		Accesibilidad (P29)	29	Es accesible a todos los integrantes de la comunidad educativa					x		x		x		x				
		Tomar en cuenta a las personas	30	No acapara el éxito de los logros de la institución educativa, reconociendo a los que lo merecen					x		x		x		x				
		Sensibilidad	31	Demuestra interés en el docente como persona					x		x		x		x				
	Actuación del directivo	Adaptación al cambio	32	Tiene en cuenta la realidad y el contexto del centro antes de plantear cambios					x		x		x		x				
			33	Admite que no puede solucionar todo el sólo					x		x		x		x				
			34	Se adapta fácilmente a los cambios					x		x		x		x				
		Tomar en cuenta los riesgos	35	Es consciente de las consecuencias que sus acciones provocan					x		x		x		x				
			36	Tiene en cuenta lo que es bueno para la institución educativa, por encima de sus ambiciones o necesidades personales					x		x		x		x				
		Habilidades comunicativas	37	Logra comunicar con claridad sus ideas a la comunidad escolar					x		x		x		x				

	Toma de decisiones	38	Tiene en cuenta principios morales y éticos antes de tomar decisiones					X		X		X		X				
		39	Tiene claro lo que el centro necesita y como conseguirlo					X		X		X		X				
		40	Es perseverante en sus proyectos o tareas hasta que las lleva a cabo					X		X		X		X				
	Participación del directivo	Promoción de la cultura de la participación	41	Promueve que los logros del centro sean conocidos fuera					X		X		X		X			
			42	Nos mantiene informados de lo que ocurre en el centro					X		X		X		X			
		Implicación	43	Implica a los docentes cuando se tiene que resolver un problema					X		X		X		X			
		Relaciones interpersonales	44	Mantiene una variedad de relaciones con personajes y organismos fuera de la institución educativa					X		X		X		X			
		Desarrollo de la comunicación	45	Se mantiene informado de las actuaciones que ha delegado, siempre en actitud de apoyo					X		X		X		X			
			46	Mantiene comunicación horizontal con la comunidad educativa					X		X		X		X			


 Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
 Lic. ESTADÍSTICA
 COESPE 506

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El investigador Josué Vargas Chávez con mención en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo, Sede Piura, 2021, está desarrollando una investigación denominada "Liderazgo transformacional en los directivos de la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura,2021" con el objetivo de determinar el nivel de liderazgo transformacional en los directivos de Institución Educativa Primaria San Marco Piura,2021"

En este sentido solicito al director de la Institución educativa Primaria San Marcos de Piura,2021" , su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada investigación.

DATOS DEL DIRECTOR:

- Nombres y apellidos: Fermin Diaz Lobatón
- Documento de identidad: 06070920
- Dirección domiciliaria: Jm Buenaventura Raygada A-9 San Isidro
- Teléfono: 968868742

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.



Fermin Diaz Lobatón

Piura, 08 de noviembre,2021

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Piura 08 de noviembre 2021

En atención a la autorización solicitada por la Dra. Esperanza Ida León More de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con sede en Piura, que presenta al maestrante, Josué Vargas Chávez, con mención en docencia Universitaria de dicha Universidad, quien está desarrollando acciones de recolección de datos en el campo de la Educación, con tesis titulado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAN MARCOS DE PIURA, 2021", para obtener el grado de magister con mención en docencia Universitaria, con el objetivo de determinar el nivel de liderazgo transformacional en los directivos de la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura.

Luego de solicitar y haber recibido el consentimiento de los directivos y docentes del colegio a realizar la investigación, conforme a la ley, para la aplicación de los instrumentos de la mencionada investigación, el suscrito, como director de la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura, AUTORIZA, se aplica los instrumentos de la investigación arriba indicado, la misma que se realizará el 12 de noviembre 2021.

En señal de conformidad que otorgo para que el maestrante, Josué Vargas Chávez, lleve a cabo el trabajo solicitado, firmo el presente protocolo de consentimiento.

Piura 08 de noviembre de 2021

DATOS DEL DIRECTOR

Nombre y Apellido: Lic. Ferrn Díaz Lobatón

Documento de Identidad: 86879829

Dirección Institución Educativa: Jm Buenaventura Raygada A-P San Isidro

Teléfono: 86868742 - 829425396



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: Autorización para aplicar cuestionario

(Formulario Google Drive) a los directivos de la
Institución Educativa Privada San Marcos, 2021

Señor **Fernán Díaz Lobatón**
Director de la Institución Educativa privada San Marcos, Piura

El que suscribe: José Vargas Chávez, Licenciado en educación, especialidad en Bioquímica, identificado con DNI N° 44369491 y estudiante de Maestría con mención en docencia universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- Filial Piura, ante usted con el debido respeto me presenta y expone:

En razón que estoy realizando un estudio de investigación no experimental, transversal, de nivel descriptivo cuyo objetivo es determinar el nivel de liderazgo transformacional en la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura, ¿2021?

Recuro a su despacho a fin de solicitarle la debida autorización para aplicar, un cuestionario cuya finalidad es medir la variable:

el nivel de liderazgo transformacional en la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura, 2021?, Dado precisar que, dada la particular situación de aislamiento social, el referido cuestionario será vía FORMULARIO GOOGLE DRIVE con fecha del 12 de noviembre 2021.

POR LO EXPUESTO:

a usted, ruego acceder a mi petición

Mr. JOSUE VARGAS CHAVEZ

DNI 44369491



ESCUELA DE POSTGRADO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura 08 de noviembre, 2021

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sirva la presente para hacerle llegar el saludo institucional de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y a la vez presentarle al maestrante de Docencia Universitaria.

Mg. Josué Vargas Chávez

Quien está desarrollando acciones de recolección de datos, en el campo de la educación, con Tesis titulado: **"Liderazgo transformacional en los directivos de la Institución Educativa Privada San Marcos de Piura, 2021"**

Seguros de contar con su apoyo, me despido de Ud., por el momento haciendo propicia la oportunidad para desearle éxito de gestión.

Atentamente

Dra. Esperanza Ida León More



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo (Nosotros), (Apellidos y nombres),
egresado de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional
/ Programa académico de la Universidad César Vallejo (Sede o campus),
declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan
al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

"....."
.....

es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de
Investigación / Tesis:

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

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

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Autor	
Parterno Materno, Nombre1 Nombre2	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, _____, docente de la Facultad / Escuela de posgrado _____ y Escuela Profesional / Programa académico _____ de la Universidad César Vallejo _____ (filial o sede), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“ _____ ”

del (los) autor (autores) _____, constato que la investigación tiene un índice de similitud de% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnilín, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Asesor: Parterno Materno, Nombre1 Nombre2	
DNI 20181614	Firma
ORCID 0001-0002-0004-004	



Acta de Sustentación del Trabajo de Investigación / Tesis (*)

Ciudad, día de mes de 2020

Siendo las 18:00 horas del día 22 del mes julio de 2020, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación del Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

Presentado por el / los autor(es) egresado de la Escuela Profesional / Programa Académico de

Concluido el acto de exposición y defensa del Trabajo de Investigación / Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen (**)
Apellidos y Nombres de uno de los autores Partero Materno, Nombre1 Nombre2	

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

Nombres y Apellidos
PRESIDENTE

Nombres y Apellidos
SECRETARIO

Nombres y Apellidos
VOCAL (ASESOR)

* Elaborado de manera individual.

** Aprobar por Excelencia (18 a 20) / Unanimidad (15 a 17) / Mayoría (11 a 14) / Desaprobar (0 a 10).

El número de firmas dependerá del trabajo de investigación o tesis.





Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo (Nosotros), identificado con DNI N°,
 (respectivamente), egresado (s) de la Facultad de / Escuela de posgrado
 y Escuela Profesional / Programa Académico de la
 Universidad César Vallejo, autorizo (autorizamos) (), no autorizo (autorizamos) () la
 divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) Trabajo de Investigación / Tesis:
 "....."

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley
 sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de **NO** autorización:

.....

.....

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Autor	
Parterno Materno, Nombre1 Nombre2	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	

Las filas de la tabla dependerán del número de estudiantes implicados.