

LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL
DIRECTIVO Y GESTIÓN
ESCOLAR EN DOS
INSTITUCIONES ESTATALES DE
LA CIUDAD DE HUARAZ
ANCASH 2022

por Jaqueline Coral Jamanca

Fecha de entrega: 08-feb-2024 08:42a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2289540996

Nombre del archivo: TESIS_CORAL_JAMANCA_SUSTENTACION_-_ULTIMA_CORRECCION-1_1.docx (12.91M)

Total de palabras: 16847

Total de caracteres: 91955

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y GESTIÓN
ESCOLAR EN DOS INSTITUCIONES ESTATALES DE LA CIUDAD DE
HUARAZ ANCASH 2022

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Jaqueline Doris Coral Jamanca
Br. César Andrés Del Río Roldán

ASESORA

Dra. Carola Claudia, Calvo Gastañaduy
<https://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2024

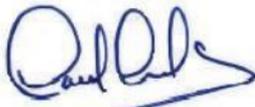
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dra. Carola Claudia Calvo Gastañaduy con DNI N°17893640, como asesora de la tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y GESTIÓN ESCOLAR EN DOS INSTITUCIONES ESTATALES DE LA CIUDAD DE HUARAZ ANCASH 2022**, desarrollada por los bachilleres, Jaqueline Doris Coral Jamanca con DNI 31655711 y César Andrés del Río Roldan con DNI 31667891, del Programa de: **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.

Trujillo, 05 febrero de 2024.


Firma del asesor(a)

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Mg. Renato Sebastian Palomino Asenjo

Secretario General (e)

DEDICATORIA

A nuestro padre creador:

*Quien nos guía y derrama sus bendiciones en nuestras vidas,
permitiéndonos lograr nuestras metas trazadas.*

A nuestras familias:

Por su amor y apoyo incondicional que nos brindan día a día.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la ciudad de Huaraz, por brindar su apoyo de manera satisfactoria y ser parte de nuestro estudio.

A los maestros de la universidad por volcar todos los conocimientos y ser guía en nuestra formación.

A la Doctora Carola en calidad de asesora por apoyarnos en momentos difíciles de nuestra formación académica.

Los autores.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Jaqueline Doris Coral Jamanca con DNI 31655711 y César Andrés del Río Roldan con DNI 31667891, egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y GESTIÓN ESCOLAR EN DOS INSTITUCIONES ESTATALES DE LA CIUDAD DE HUARAZ ANCASH 2022**, la que consta de un total de 83 páginas, en las que se incluye 14 tablas y 43 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores.



Br. César Andrés, Del Río Roldan

31667891



Jaqueline Doris Coral Jamanca

31655711

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	Error! Bookmark not defined.
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	Error! Bookmark not defined.
DEDICATORIA	Error! Bookmark not defined.
AGRADECIMIENTO	Error! Bookmark not defined.
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	Error! Bookmark not defined.
RESUMEN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
I. INTRODUCCIÓN	Error! Bookmark not defined.
II. METODOLOGIA	Error! Bookmark not defined.
III. RESULTADOS	Error! Bookmark not defined.
IV. DISCUSIÓN	Error! Bookmark not defined.
V. CONCLUSIONES	Error! Bookmark not defined.
VI. RECOMENDACIONES	Error! Bookmark not defined.
VII.REFERENCIAS	Error! Bookmark not defined.
ANEXOS	Error! Bookmark not defined.
Anexo 1: Instrumentos para recolectar de datos (Cuestionario 1)	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Anexo 2: Consentimiento informado	Error! Bookmark not defined.
Anexo 3: Matriz de consistencia	71
Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realizará el estudio	74
Anexo 5: Validación de instrumentos	76
Anexo 06: Porcentaje de Turnitin	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre la variable 1 y la variable 2.....	32
Tabla 2 Niveles de liderazgo transformacional directivo.....	33
Tabla 3 Niveles de liderazgo transformacional directivo por dimensiones.....	33
Tabla 4 Nivel de gestión escolar V2.....	34
Tabla 5 Los niveles de gestión escolar de acuerdo a sus dimensiones.....	35
Tabla 6 Relación entre la dimensión (I.I) y V2.....	36
Tabla 7 Relación de la dimensión (M.I) contra la variable 2.....	37
Tabla 8 Relación entre la dimensión (E.I) y la variable 2.....	38
Tabla 9 Relación de la dimensión consideración individual (C.I) con la V2.....	39
Tabla 10 La prueba de Spearman entre ambas variables.....	41
Tabla 11 La correlación de Spear. entre la dimensión (I.I) y la gestión escolar.....	42
Tabla N° 12 Prueba de Spearman entre la dimensión (M.I) y la gestión escolar.....	43
Tabla 13 Spearman y su relación entre la dimensión (E.I) y la segunda variable.....	44
Tabla N° 14 La existencia de correlación de Spearman entre la dimensión consideración individual (C.I) y la gestión escolar considerado como variable 2.....	45

RESUMEN

El trabajo desarrollado sobre el Liderazgo Transformacional Directivo y Gestión Escolar en dos instituciones educativas públicas de la ciudad de Huaraz Ancash 2022 donde se planteó la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional directivo y la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022? se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la gestión escolar en dos Instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022. Fue una investigación de tipo no experimental con un método hipotético deductivo con un diseño no experimental de tipo correlacional, con una población de 250 docentes y una muestra de 75 docentes con aplicación del instrumento 1 de Olga Livia Camayo Caracosme (2017) para medir el liderazgo transformacional aplicado a directivos y docentes y el instrumento 2 de Chávez Albarrán María del Rosario y Olivos Sánchez María Isabel (2019) aplicado solo a docentes para medir la gestión escolar ambos instrumentos aplicados de manera virtual, donde los resultados fueron de acuerdo a la muestra concluyendo al evaluar la relación con el coeficiente de correlación de Spearman se tiene un valor de $r = 0.588$, lo cual indica que el liderazgo transformacional del director tiene una relación positiva moderada con la gestión escolar.

Palabras clave: El liderazgo transformacional y la gestión escolar

ABSTRACT

The present research work developed on managerial transformational leadership and school management in two public educational institutions in the city of Huaraz Ancash 2022 where the following question was raised: What relationship exists between managerial transformational leadership and school management in two institutions of the city of Huaraz, Ancash 2022 The general objective was raised: Determine the relationship between managerial transformational leadership and school management in two state institutions in the city of Huaraz Ancash 2022. It was a non-experimental type of investigation with a hypothetical deductive method with a non-experimental design of the correlational type, with a population of 250 teachers and a sample of 75 teachers with the application of instrument 1 by Olga Livia Camayo Caracosme (2017) to measure leadership. transformational applied to managers and teachers and instrument 2 by Chávez Albarrán María del Rosario and Olivos Sánchez María Isabel (2019) applied only to teachers to measure school management both instruments applied virtually, where the results were according to the sample concluding when evaluating the relationship with Spearman's correlation coefficient, there is a value of $= 0.588$, which indicates that the director's transformational leadership has a moderate positive relationship with school management.

Keywords: Transformational leadership and school management.

I. INTRODUCCIÓN

Cavero (2020) argumenta que, el rol protagónico de todo buen directivo es fundamental al momento de gestionar dentro de una organización educativa, el éxito radica en la útil capacidad de idear, crear, conducir a través de una movilidad académica frente a toda la comunidad educativa hasta llegar al cumplimiento de los fines propuestos y haciendo cumplir con todas las responsabilidades que se le asigna relacionados principalmente con los objetivos de un proceso educativo, por lo mismo todo éxito de los estudiantes recaen y se relacionan con la gestión escolar que va de la mano con el nivel de desarrollo de toda la parte directiva de toda Institución Educativa.

A nivel internacional, existe una mayor exigencia en relación a la calidad de los procesos educativos, y la coyuntura mundial ligada a la pandemia por el COVID-19, se necesita de un primordial desenvolvimiento por parte de los directores, mejorando las competencias planteadas y nuevas competencias para responder con efectividad al momento crucial de educación organizada en el mundo y en el país como educación remota, semi presencial o presencial, por ende es importante focalizar que los directivos mejoren sus capacidades para un buen desenvolvimiento dentro de su institución educativa y pueda brindar efectivamente su liderazgo.

La situación se produce porque, muchos directores tienen poco prestigio y poca autoridad, así como un mínimo apoyo por parte de las autoridades competentes desde la administración educativa y mucho menos del propio entorno escolar, esto se debe a que no consideran a los directivos líderes natos. Por tal motivo es indispensable fortalecer a los directivos, con una adecuada capacitación para mejorar el liderazgo. En la actualidad las comunidades internacionales exigen una adecuada calidad de enseñanza y de un gran nivel del servicio al educando y se considera como son los primeros forjadores de la transformación y la cultura en nuestra sociedad mundial. Por lo tanto, estas tienen una mayor responsabilidad y para conseguir las metas es necesario que los pilares principales sean los directivos ya que sobre ellos recaen la mayor responsabilidad enfatizando que, en todo latino América desde los años 80, se han venido implementando y reforzando varias reformas y nuevas ideas educativas. De las cuales tres generacionales. La primera apareció en los años 80, basados principalmente en

los métodos de enseñanza conocido como la reforma interna (hacia adentro). La segunda se dio en los años 90 con la calidad y equidad, considerándolas como externa o (hacia dentro) por lo tanto, se gestiona o enfoca hacia los métodos de gestión, los procesos pedagógicos y la evaluación. Es evidente que los cambios se centran principalmente de la única manera de lograr aprendizajes de mucha calidad.

A nivel nacional, se encuentran diversos problemas de diferente índole, centrado principalmente en la educativa, que dificulta manejar el personal en relación a las variables de estudio, la gestión escolar, su competitividad, el liderazgo, etc. Aspectos que hoy en día están condicionadas. Por tal motivo, se considera fundamental y necesario darle mayor valor a los tipos de liderazgo que se debería aplicar en las instituciones educativas de la región, tanto privadas como las instituciones públicas, con propósito de mejorar la administración y en su forma de gestionar. En la actualidad los directores y directivos enfrentan nuevos desafíos y es necesario la actualización ¹ rápida y de forma continua, por lo que, debería estar a la expectativa de los nuevos desafíos actuales. En el ámbito educativo se observa que las instituciones se encuentran en procesos de adaptación y cambios para una adecuada contextualización, donde los directivos desempeñan un rol fundamental y decisivo para enfrentar a las demandas sociales y pide que las organizaciones de educación brinden cierta eficacia y eficiencia en su desempeño, respondiendo a las expectativas propias de la sociedad.

Lo importante en la actualidad es considerar de manera primordial acerca de los tipos de liderazgo transformacional que deberían tener y ejercer el director y los directivos dentro de las organizaciones de educación pública, la mayoría de los directivos en la actualidad y que muchas veces no se alinean a las exigencias y a las necesidades de las gestiones en el ámbito educativo escolar.

En Perú, la educación también está pasando por cambios generacionales, con nuevas estructuras académicas por parte del Ministerio de Educación (Minedu, 2015) regulando, supervisando la calidad de enseñanza, a través de un proceso de evaluación docente con pruebas anuales sobre sus capacidades y competencias, por tal motivo es fundamental tratar este tipo de problemas para que los docentes se adecúen a la situación y a las exigencias que amerita toda necesidad de utilizar métodos y objetivos de las instituciones educativas. Fortalecidos con un buen liderazgo y una adecuada gestión en sus funciones.

Además, se observa de manera poco colaborativa y participativa, es por ello que se

considera que estas autoridades que son asignadas por parte del estado y que se dan a manera de concurso público no son eficientes ya que para su buen ejercicio es incluir el tema de cómo ser un buen líder, además de su desarrollo y desenvolvimiento ético y moral dentro de su ejercicio como profesional.

Asimismo, hay otros compromisos que se relacionan a la gestión administrativa escolar las cuales son asumidas por algunos docentes, pero también podemos observar que existen directores que trabajan con propósito de cumplir sus funciones y obligaciones con cada Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de cada provincia. Esto demuestra que solo quieren cumplir con los trámites netamente documentarios, sin interesarles las demandas que presentan tanto los docentes como estudiantes, frente a los distintos problemas organizacionales que se encuentran dentro del ámbito educativo. Esto tiene como consecuencia la falta de ser un buen líder, ya que ellos son los llamados a convocar a sus profesores para una mayor participación y compromiso dentro del trabajo.

En las I.E focalizadas de Huaraz, observamos claramente la dificultad en la gran mayoría de los directivos están como encargados, donde también encontramos que existen encargaturas temporales por parte de los profesores más antiguos, también se ve que asumen los puestos de confianza el que cuenta con mejor rango en el magisterio o por un acuerdo que se da de manera interna por parte de los compañeros siempre y cuando estén al mismo nivel del otro. Esto muestra que en la actualidad los directivos que velan por la educación en las instituciones del estado no están capacitados adecuadamente en temas relacionados a la gestión escolar y trámites administrativos, tampoco están preparados para recibir estas jefaturas, esto se da por la falta de un liderazgo propio de las necesidades que demandan estos puestos de trabajo, además de un bajo nivel de formación demostrando claramente la existencia de la problemática como el escaso uso del Liderazgo Transformacional Directivo por lo que no se desarrolla una adecuada gestión escolar.

Es por ello que, el informe de investigación se justificó de manera precisa, y se revisó de manera sistemática lo que llamamos la función del director con el docente como líderes dentro de la gestión educativa donde se identificaron las variables intervinientes, relacionándola con las nuevas corrientes contemporáneas actuales, que van de la mano con los aspectos normativos y legales que (Minedu, 2015) donde se utilizó para capacitar a sus docentes. Mostrando los diferentes enfoques de gestión escolar en la que se administra la nueva escuela

innovadora.

De la misma manera el presente estudio se realizó de manera activa para poder conocer el tipo y los niveles de liderazgo, tanto de los docentes como de los directivos para que a partir de los resultados se pueda capacitar en relación al tema, permitiendo con ello mejorar la gestión escolar, es necesario mencionar que el rol del director y su equipo son un factor primordial para el logro de objetivos.

Seguidamente, la investigación permitió conocer las capacidades y habilidades tanto del director como de la plana docente, permitiendo con ello trabajar y fortalecer las mismas que benefició de manera indirecta a los alumnos y padres de familia ya que contaron con un mejor ambiente educativo y social.

Por lo mismo el estudio permitió contar con datos estadísticos actualizados y veraces relacionados tanto al liderazgo como a la gestión escolar, mostrando un perfil tanto de las fortalezas como de las debilidades de la institución educativa. Así mismo se contó con dos instrumentos válidos y confiables que permitan conocer las características de ambas variables.

Luego del análisis profundo llegamos a plantear lo siguiente ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo transformacional directivo y gestión escolar en dos Instituciones Estatales de Huaraz-Ancash 2022? Los problemas específicos son ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional directivo en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash - 2022?, ¿Cuáles son los niveles de gestión escolar en dos instituciones estatales de Huaraz Ancash - 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión influencia idealizada y la gestión escolar de dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash - 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión escolar de dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash - 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión escolar de dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash - 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión consideración individual y la gestión escolar de dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash - 2022?

Los objetivos planteados en la presente investigación fueron: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional directivo y la gestión escolar en dos Instituciones Educativas de Huaraz Ancash 2022. De la misma manera se plantearon los objetivos específicos en relación a las dimensiones planteadas en el trabajo de investigación, tales como: Identificar los niveles del liderazgo transformacional directivo en dos instituciones estatales de la ciudad

de Huaraz, Ancash – 2022, Identificar los niveles de gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash- 2022, Conocer si la dimensión influencia idealizada se relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash- 2022, Conocer si la dimensión motivación inspiracional se relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash – 2022, Conocer si la dimensión estimulación intelectual se relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash- 2022, Conocer si la dimensión de la consideración individual se relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash - 2022.

Del mismo modo, la hipótesis general fue: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional directivo y la gestión escolar en dos instituciones educativas estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022. Las hipótesis específicas fueron: Los niveles de liderazgo transformacional directivo son favorables en las dos Instituciones Educativas estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022, El nivel de gestión escolar es alto en los directivos y docentes de dos instituciones públicas de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022, Existe relación significativa entre la dimensión influencia idealizada con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022, Existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional se relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash- 2022, Existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash – 2022, Existe relación significativa entre la dimensión consideración individual con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash - 2022.

Estudios internacionales que ayudaron a la investigación. como menciona Zeta et al. (2020) en su artículo desarrollado en Chile: donde planteo el objetivo por el investigador fue saber la relación existente con el clima organizacional y el liderazgo para determinar la finalidad de lograr una verdadera satisfacción laboral en una Institución rural. Fue una investigación no experimental con un diseño explicativo utilizando el método de cuantitativo en la metodología se aplicó el cuestionario de satisfacción de Weiss. Tal es así que uno de los resultados que la adecuada aplicación de manera conjunta el liderazgo junto con el clima organizacional se pueden lograr resultados satisfactorios como menciona en el grado de significancia que fue de

Sig. < 0,000, por lo que es importante practicar el liderazgo como una forma de gestión de manera responsable y sencilla para obtener buenos resultados como una manera de solucionar aspectos deficientes en la Institución Educativa.

Rojas et al. (2020) en España: El liderazgo desde la perspectiva de la Pedagogía Humanista. Donde su principal objetivo fue logra que se genere un aporte teórico sobre el liderazgo transformacional considerando la pedagogía humanista. Con un paradigma cualitativo con característica hermenéutica. Concluyendo que, desde el punto de la fuente teórica de la axiológica, ontológica y teleológica, se extrae que todo líder humanista tiene un factor común que es inculcar al éxito de todos sus estudiantes. Desde la pedagogía humanista se puede aplicar la pedagogía del amor como una forma de implementar que todo líder, maestro o maestra de aula pueda tomar como referente para la enseñanza aprendizaje o para la gestión de trabajar con mucho afecto y amor, sin dañar la susceptibilidad de cada integrante de grupo.

Gonzales (2018) según su estudio realizado en Venezuela con el título llamado: Liderazgo y el desenvolvimiento laboral de los profesores en la Institución Educativa José Tadeo Monagas. Donde su principal objetivo fue analizar la gestión educativa y el desenvolvimiento de los docentes. Fue una investigación de corte transversal, a modo descriptivo no experimental, utilizando como instrumentos la encuesta por método del cuestionario en escala Likert contando con 21 preguntas, Este estudio concluyó que el director y personal directivo no contemplan la necesidad de implantar nuevos métodos de aprendizaje y enseñanza para sus estudiantes, además de la falta de gestión que permita una integración e identificación por parte de la plana docente del centro laboral, ya que no cuentan con capacitaciones constantes para los profesores para el beneficio de los educandos.

Las íntimas relaciones de las variables forman parte del inicio al desarrollo y a la satisfacción significativa y el clima laboral aumenta e incrementa sin cuestiones negativas donde permite que la Institución Educativa puede generar un óptimo clima organizacional, por lo tanto, se puede plantear nuevas alternativas o estrategias en beneficio de la masa a nivel institucional.

A demás, el principio de la axiología menciona claramente que la mejor manera de que los directivos sean excelentes es a través de un trabajo apasionado y con mucho ímpetu, para lograr el éxito institucional y que todos los miembros lleven un principio humanista, todos los logros pueden ser generados a través de capacitaciones, talleres y seminarios, teniendo como

consecuencia los beneficios dentro de la Institución Educativa.

Otros estudios realizados a nivel nacional como Monzón (2021) en su estudio realizado en Cusco Perú: como el liderazgo transformacional y el clima organizacional en Cusco. Se encuentra el objetivo principal: donde se planteó establecer la relación de ambas variables. Se presentó un diseño no experimental, enfoque cuantitativo con la utilización del conocido método hipotético y deductivo, en cuanto a la muestra de análisis investigativo se conformó por más de doscientos sesenta y uno, además se aplicaron tres cuestionarios a docentes de aula y otra forma fue con la entrevista aplicados a los jefes de la institución.

Los análisis observados en diferentes investigaciones permiten que el liderazgo transformacional permite adecuar generar y fortalecer un buen clima laboral, institucional y que la gestión directiva va a mejorar el nivel de satisfacción sin soslayar de que el director u otro miembro directivo tenga la autoridad y el poder de dirigir a un grupo humano.

Villalobos (2020) en su tesis realizado en Perú: sobre Liderazgo y el clima organizacional de “Antonio Mata Osoreo” Cajamarca, 2019. Se encuentra como objetivo principal la relación de ambas variables. En la metodología encontramos que fue una investigación tipo básica no experimental descriptivo-correlacional, evaluando la determinación del grado o nivel de influencia entre liderazgo transformacional y clima organizacional en la institución. En una de sus conclusiones rescatamos lo siguiente que el nivel correlación fue altamente lo que significa la relación significativa y directa.

Zegarra (2018) trabajo realizado en el Perú: Liderazgo del director y el desenvolvimiento profesional de profesores de una I.E. Iquitos. Siendo el objetivo determinar la manera que influye el Liderazgo Transformativo del director en el desenvolvimiento profesional de los profesores. Para el análisis se usó el método de innovación cuantitativa, donde se midió si existe un grado de influencia entre las funciones del personal directivo (director) como un jefe con liderazgo transformativo con el desenvolvimiento laboral de sus profesores. La población estuvo formada por 30 profesores que trabajan en la organización educativa de la ciudad de Iquitos.; 17 profesores de educación inicial, 12 profesores de educación primaria y el director de dicha organización Educativa suman los 30 profesionales. Logrando resultados que responde a la hipótesis planteada por el estudio de investigación, determinando la manera en que influye el liderazgo transformativo del director y el desenvolvimiento profesional de los profesores, concluyendo que el liderazgo del director es

de un 90% y desde la percepción de los profesores cuenta con un 58% que corresponden a los objetivos del problema.

Gonzaga (2017) en su estudio realizado en el Perú: Liderazgo del director y el desenvolvimiento de sus profesores en una organización de educación primaria en Puerto Maldonado. Tuvo abien analizar si existe una relación entre el desempeño de los profesores con los diferentes estilos y formas de liderazgo en la organización de educación primaria de Puerto Maldonado. Se desarrolló de manera significativa un diseño descriptivo de forma correlacional y el instrumento que se aplicó fue la encuesta, y este se realizó a toda la población, obteniendo resultados con existencia directa y con una dependencia de alta significancia entre ambas variables, por consiguiente el liderazgo de manera autoritaria coercitiva del jefe directivo se relaciona con el desenvolvimiento docente de esto se afirma que el liderazgo del jefe es necesario y tiene importancia en el desenvolvimiento del maestro donde sería beneficioso si existiera un buen director con un estilo de liderazgo participativo.

Mestanza (2021) en su investigación desarrollada en el Perú sobre; El liderazgo del directivo y el clima organizacional del nivel primaria. fue un estudio correlacional descriptivo con diseño no experimental con una muestra no probabilística conveniente o deliberada con una muestra de treinta y dos docentes aplicó un instrumento con mucha confiabilidad y validez de expertos con grados académicos de mágister la más importante de la conclusión que determinaron la correspondencia continua positiva entre ambas variables.

Castro et al. (2020) es su investigación realizado en el Perú sobre; Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de su metodología fue una investigación básica no experimental por su correlacional una población de 164 maestros y la muestra constituido por 73 maestros, se utilizó un cuestionario. Donde concluyeron que existe una correlación altamente significativa entre ambas variables y de la misma manera existe una correlación significativa donde los resultados se obtuvieron que el p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$).

Otras investigaciones que ayudaron como antecedentes locales como Bazán (2018) una investigación sobre, diferencia de niveles de líder entre otros directores de la Institución Educativa Pública de Chimbote y la Institución Educativa de Nuevo Chimbote, 2015. Dentro de la metodología encontramos el diseño no con característica comparativa se utilizaron solamente dos muestras entre ellos puro docentes de nivel primaria 18 y 16 de nivel secundaria.

Se registraron resultados obtenidos donde el 67 % de maestros de la organización estatal en estudio cuentan con un nivel de liderazgo y el 44 % de los docentes atribuyen de manera dinámica al director para mejorar el liderazgo transformacional con un índice menos desarrollado.

La teoría sobre liderazgo transformacional tenemos un referente a la variable liderazgo transformacional menciona en la teoría de Stoll et al. (2009) enfatizaron que, las pautas que hay que seguir en las labores diarias, además lo ve como fundamental el acompañamiento en sus tareas de los colaboradores, para así visualizar los cambios que se generan a consecuencia de las funciones que se realizan.

Bernal (2001) aduce que el liderazgo es la manera que tienen los líderes para procesar las mejoras que favorecen a los trabajadores, partiendo como punto de referencia la ética, comportamiento, las ganas y la motivación.

Carbore (2009) menciona claramente y hace referencia a la importancia de un líder transformador. Donde el jefe debe obtener que sus partidarios se involucren con los objetivos de la empresa, teniendo como base los comportamientos morales y la motivación intrínseca.

Bolívar (2000) explica que el liderazgo es como un proceso en la que los jefes transformacionales generan nuevas adaptaciones que favorecen a los colaboradores, teniendo como base fundamental la motivación y un adecuado comportamiento centrándose en sus conductas y éticos morales.

Educación (2014) expone al liderazgo transformacional como la influencia que tiene el líder ante sus seguidores, destacando las buenas relaciones, la buena comunicación u sobre todo los objetivos comunes.

Es preciso mencionar algunas dimensiones del liderazgo transformacional como menciona Uribe (2007) para ser una institución sustentable en el tiempo, es necesario generar cambios que sean significativos en el uso de estrategias para manejar los recursos que cuenta la Institución Educativa, principalmente humanos dentro del plano educacional.

La dimensión inteligencia emocional motivacional donde permite plantear nuevas ideas y enfoques donde tiene la capacidad de asignar retos motivadores hacia sus subordinados focalizando desde su iniciativa propia. Además es el desarrollo de las capacidades intelectuales mediante las cuales puedan lograr en solucionar problemas, porque se demuestra que la persona bien motivada es capaz de mejorar su eficiencia.

Es así que Martínez (2002) menciona que toda persona considerada como líder tiene la capacidad de motivar y guiar por el camino correcto a sus seguidores para lograr las mejores expectativas, convirtiéndose en un ejemplo y modelo para ellos, ofreciéndoles elementos que permitan que redoblen sus esfuerzos por cumplir los objetivos y la misión. El desarrollo de desempeños los inspira, anima y alienta a laborar con alegría sin distraerse de su visión de futuro. El líder demuestra compromiso con propuesto de plantear alternativas de solución a problema que se puedan presentar, generando respuestas a cualquier necesidad.

Cavero (2020) menciona sobre la dimensión influencia idealizada porque, el líder desarrolla una misión y visión que dasentido a los trabajadores y a los grupos, estos llegan a seguir un ideal incluso cuando el líder no se encuentra. Hace referencia a la honestidad y la moral siendo lo idóneo si se está hablando del comportamiento. Cada trabajador será tratado de manera personal para laborar con cada una de las metas trazadas. También el jefe genera alternativas de cambio para mejorar, influye positivamente, es reconocido, brinda confianza, es respetado, es consistente y es considerado un ejemplo a seguir, nunca abusa de su poder, evita sacar ventajay nuca saca ganancias individuales.

Para complementar de manera correcta y si es posible sistemática todo líder con el perfil transformacional, tiene que fomentar las dimensiones mencionadas. Las dimensiones constan principalmente a la persona con la necesidad de colaborar de manera personal y colectivo, con el fin de generar interés y trabajo recíproco.

Al generar un trabajo individualizado a cada una de las personas, el jefe está en la obligación de apoyar de manera respetuosa para que los colaboradores se sientan conforma con el trabajo que desempeñan y que sean valorados por sus logros de manera individual.

Roberto (2008) es considerado como uno de los investigadores que introdujeron en sus inicios la idea de lo que es el liderazgo transformador. Él aduce que el líder debe tener en cuenta la motivación y los comportamientos morales. Lo que aporta teóricamente este estudio de investigación sirve de granapoyo para el presente análisis, puesto que va a facilitar analizar las variables que estarán en discusión.

Fovida (2003) menciona que la Teoría de rasgos de personalidad explicaque todas las personas tenemos distintos rasgos o características que nos hacenver distintos de otros, todas las personas tenemos características o rasgos propios que nos hacen únicos, estas características en algunas personas están muy marcadas, mientras que en otro grupo de personas no lo están,

lo cual nos diferencia de los demás. Se puede nombrar algunos rasgos como: la agresividad, dependencia, la ansiedad, la sociabilidad, etc. Los rasgos físicos son los que nos distinguen. Por ejemplo, la ira es una característica muy marcada en ciertas personas, pero esta solo se puede observar a través de su comportamiento y sus conductas, mientras que los rasgos de una persona como son: la piel, el cabello, los ojos y demás características se pueden ver rápidamente. Si una persona es agresiva se puede dar cuenta algunas veces por su tono de voz, en como contesta a las demás personas, en el lenguaje que utiliza y en el uso del vocabulario inadecuado, como la mirada.

Mañas, (2020) menciona que es importante desarrollar el liderazgo transformacional en cada uno de las personas, porque permite aplicar adecuadamente las estrategias de liderazgo sin maltratar a los subordinados.

Teoría del liderazgo carismático: explica que se encuentran algunas características que muestran los rasgos que presenta este tipo de líderes, por ejemplo, el empuje, capacidad intelectual, la ética, el poder conocer las funciones de sus labores y las ganas de dirigir. También se puede decir que para ser un líder carismático uno tiene que contar con ciertas cualidades y rasgos como, por ejemplo, seguridad, fuerza, inteligencia, carisma, integridad, dominio personal, valor. De acuerdo a esta teoría este tipo de líder debe poseer por lo menos alguna de estas características antes mencionadas, si no la mayoría de ellas. Un claro ejemplo de liderazgo es Ghandi, que era considerado un pacifista y un líder nato de la India que se oponía contra el gobierno británico en su país, mientras que por otro lado podemos mencionar el caso de Adolfo Hitler, que era considerado un líder nazi en Alemania porque llevó al poder su estilo socialista con su partido nacionalista estableciendo un fuerte régimen autoritario y destructivo en esa época.

Paolucci, (2019) aclara que el grupo social u organización a nivel institucional o educativo todos los subordinados o las personas que trabajan con el líder van a ir de la mano para sacar adelante, de lo contrario el líder o su equipo se perderán.

La Teoría sobre Clima Organizacional (Rensis, 1946) enfatiza que el comportamiento de los subordinados muchas de las veces dependen directamente de los administrativos, la teoría del clima institucional, las formas de organización de Rensis Likert ayuda de una forma adecuada visualizar todos los climas que se interpretan de acuerdo a la relación generando como producto el resultado que se produce y al motivo que lo origina, en su forma artificial o de

manera natural, por lo cual ayudara con el análisis de los procesos que se encuentran en juego. De igual manera la teoría de Likert, se menciona que está se determina por las condiciones y el clima que estos miran, por sus informaciones, sus percepciones, entre otros. También se recalca la manera de interactuar de cualquier individuo ante cualquier situación, pero lo que más cuenta es que el individuo ve o percibe de las cosas y no de manera subjetiva.

Leithwood (1994) aduce que un buen líder transformativo debe contar con ciertas características como son: motivación, influencia idealizada, Consideración individualizada, inspiración y Estimulación intelectual. Por todo lo señalado anteriormente se puede afirmar que un líder transformacional es más productivo, creativo y por lo general tiene la capacidad de generar lugares cálidos que favorecen al desenvolvimiento de las habilidades de los trabajadores, y estas a su vez generan mayor control y compromiso con los objetivos institucionales por parte del colaborador.

Garay (2006) identifica a los líderes transformacionales con los siguientes caracteres: son valientes, se muestran como agentes de mejora, tienen gran sentido de la visión a futuro, saben manejar situaciones complejas, de incertidumbre y de forma ambigua, tienen confianza en sí mismos, creen en las personas, siempre están aprendiendo y su mayor motivación se da por sus valores personales.

Maureira (2006) explica de la misma manera que los líderes transformacionales son éticos, osados, inspiradores y visionarios les gusta asumir retos y también riesgos, tienen mucha confianza en sí mismo de tal forma que aprovechan las oportunidades que se les presentan o tienen la capacidad de creárselas ellos mismos, son personas con capacidad reflexiva que comprende la interacción de las fuerzas externas del entorno, los grupos de mayor interés, la cultura y tecnología. Estos tipos de líderes además son fuentes de inspiración a los demás trabajadores o seguidores para que estos trasciendan sus principales intereses personales con el único propósito de integrarse e identificarse con la organización, logrando un efecto primordial en ellos mismos y a beneficio de todos. Además, un buen líder muchas veces la tienen muy arraigadas o definidas, estimulándolos a que inspiren a sus compañeros con el fin de lograr las metas trazadas por parte de las instituciones.

La importancia que aduce Huilca (2015) menciona que el liderazgo es una forma de llegar de manera fácil hacia los demás para fortalecer las debilidades que puedan presentar para llegar a convencer para un adecuado funcionamiento dentro de la organización. El profesional

está en la obligación asumir retos, así como una gran actitud para lograr cambios positivos para beneficiar a la institución.

A demás Morillo (2011) menciona que, mediante un proceso de cambios, apostando por una reconstrucción dentro de la estructura de la escuela, esto se debe dar mediante una reforma donde los principales pilares deben ser la creación, y recuperación del sentido y los valores de la vida escolar. A su vez implica cambiar o modificar las gestiones que desenvuelven los directores, con el propósito de una mejora continua, brindando conocimiento y poniéndolo en práctica, donde se mantenga unida la eficiencia y la ética. De esta manera las organizaciones de educación se van a centrar en el compromiso y que los estudiantes sean eficientes en su aprendizaje. Es parte fundamental del enfoque transformacional el poder reconocer los procesos de las gestiones que tengan cierta tensión entre los contextos cotidiano y normativo, además de la interacción por parte de los actores.

En Perú existe diversas evidencias proporcionadas por el análisis investigativo y de un proceso de construcción colectiva y reflexión. El MBDD está hecho principalmente por los directores del país para proporcionar las buenas prácticas y que otros docentes tenga a bien de guiarse para lograr metas y objetivos a través de las experiencias plasmadas en el documento, es innegable referirse que éste apoyo es con la finalidad de generar reformas en el campo educativo y que se busca condiciones necesarias para los directivos de cada institución del país.

La Gestión Escolar conocido para mejorar los aprendizajes (GEMA) está considerado especialmente para guiar, ayudar a mejorar de todo proceso de aprendizajes de los estudiantes, mediante el desarrollo de una adecuada gestión por parte de los directivos de la escuela, así como la manera de fortalecer la conducción de las distintas normas que lo presiden. El tema se aborda principalmente dentro del ejercicio de la profesión o como control de la escuela a través de la importancia y su predisposición de los aprendizajes, como también de la gestión y se fortalezca la conducción. Su implementación se da a través de los encuentros de manera presencial con los especialistas en la materia, sesiones que se pueden dar a distancia a través de plataformas virtuales o de manera presencial en algún lugar apropiado.

Uno de los grandes estudiosos en Gestión es Casassus (2000) donde se refiere a las labores ¹ que comprenden los docentes directivos en las instituciones para mejorar la planificación brindando un clima institucional propicio donde la comunidad educativa se desarrolle con comodidad.

De la misma manera Gloria (2009) reafirma que todo compromiso con la institución se deberá cumplir en cumplimiento al Manual de Gestión Escolar donde menciona claramente las funciones estrictas para su cumplimiento para beneficiar a los estudiantes. Los compromisos bien ejecutados permiten verificar fácilmente y de ahí llegar a reflexionar para proponer cambios oportunos y la toma de decisiones, siempre pensando en el beneficio del alumno.

Es así que nos atrevemos a mencionar, de acuerdo al manual de la Gestión Escolar (2015) donde los directores están obligados a realizar y organizar de educación para generar lograr y generar mejoras en la enseñanza. Estas están dirigidas a los progresos anuales y al resultado del aprendizaje de los alumnos, logrando que finalicen de forma óptima y a tiempo, además de que continúen y permanezcan en el sistema de educación.

Minedu (2015) manifiesta que se logra manejar adecuadamente con el transcurso del año en las organizaciones educativas, teniendo como objetivo principal saber el conocimiento, para asegurar sostenidamente las mejoras condiciones educacionales en el tiempo. Para ello, es parte y fundamental analizar los resultados que cada año a año a través de la ECE.

De la misma manera a fin de año se analizan las capacidades para retener al estudiante de un año para el otro. A través del registro de asistencia de manera permanente a cada uno de los estudiantes, con esta forma de registro resultaría manejar la deserción escolar. Para conseguir una adecuada y sostenida retención de los alumnos es necesario que esté involucrado todo el personal, tanto directivo como docente.

Minedu (2015) manifiesta que, en la planificación del cumplimiento del calendario educativo, es importante porque da a conocer todas las funciones y planes de aprovechamiento en el ejercicio anual de la Institución Educativa por parte de los directivos hacia sus colaboradores. Por ello comprende dos aspectos complementados entre sí, la jornada de trabajo o el horario y la gestión escolar e inclusive de la mejora de los aprendizajes.

Lo mismo define como capacidades de los directivos, el liderazgo y la promoción para mejorar las prácticas docentes, así como el seguimiento de manera sistemática para la ejecución de los procesos pedagógicos asignados en una sesión de aprendizaje y que volcará en la sesión de aprendizaje en cumplimiento de las normas vigentes de cada institución. esto quiere decir que la mejor manera de dirigir a los docentes en pro de un mejor desarrollo en su desempeño y la calidad de su enseñanza es necesario apoyar y evaluar constantemente su desenvolvimiento académico, por ello, se genera el proceso de interaprendizaje para la adecuada

retroalimentación.

El Minedu (2015) al respecto menciona que, es la manera en que se relacionan los diferentes grupos de personas dentro de las instituciones educativas como parte del intercambio que se da propio de la naturaleza del ser humano, donde los directivos tienen que velar por una buena convivencia de manera saludable y responsabilidad compartida con la plana docente en la vida escolar, ya sea que esta se de manera interna o externa de las aulas. Este factores importante porque va a conseguir un adecuado ambiente académico.

Esta responsabilidad, tiene que ver con la conformación de un comité para la convivencia escolar, orientación educativa, tutoría dentro de las Instituciones Educativas ya que son parte de las normas impuestas en el reglamento interno.

Verdezoto (2021) menciona que el liderazgo transaccional fue diseñado para ayudar a los subordinados generando ganancias y recompensas que vayan de acuerdo a su trabajo y dedicación, lo que implica que un líder transaccional fomenta el trabajo en equipo y de esa manera lograr buenos resultados.

El Plan Anual de Trabajo (PAT) es un documento de gestión pedagógica, sirve para gestionar y orientar de la mejor manera las acciones que se van a realizar dentro de la institución educativa en base a la enseñanza y aprendizaje. Donde su principal interés es proporcionar de manera clara y concisa el orden de sus funciones y compromisos de su gestión escolar dentro de la organización educativa, para lograr estos propósitos es necesario tener profesionales identificados y comprometidos con los objetivos, un buen planeamiento de sus funciones operativas, que vayan direccionadas al aprendizaje y enseñanza de los alumnos. Este plan se da de manera articulada, participativa y de manera funcional, por lo que se necesita que los docentes y colaboradores se comprometan de manera activa y directa en cuestión de sus roles designados (Minedu, 2015).

Se pueden mencionar algunos enfoques dentro de gestión donde las instituciones públicas de gestión escolar está altamente relacionada con el accionar y funcionamiento de los miembros de las organizaciones de educación, como parte fundamental del sistema educativo, estos procesos nos va a ayudar a brindar servicios de mejor calidad, por lo tanto tendremos que lograr buenos resultados, desarrollando nuevos conjuntos de conocimiento y enseñanza, con materiales específicos que van a servir de ayuda para lograr objetivos trazados por las escuelas. También está basada en la selección, identificación y documentación de los procesos para

generar valor en cada una de las etapas y los procedimientos, para una mejora con el fin de obtener nuevos modelos de funcionamiento para ofrecer mejores servicios y de buena calidad. De esta forma, en las instituciones públicas la gestión escolar por procesos busca desarrollar mejores beneficios para la comunidad educativa, logrando satisfacer las expectativas y necesidades de la ciudadanía.

Términos básicos

Liderazgo transformacional

Goleman (1995) quien define al líder por su manera de manejar a sus trabajadores, lo caracteriza por ser una persona capaz de conseguir un trabajo organizado y con un óptimo desempeño, debido a su fortaleza y tenacidad al momento de persuadir a sus seguidores, mediante una adecuada motivación y un excelente clima laboral. Todo esto con el propósito de dar éxito a la empresa.

Liderazgo.

Sánchez (2000) lo define como la capacidad que tiene un individuo para organizar, motivar e influenciar en el desarrollo de sus actividades, el liderazgo son básicamente las habilidades y cualidades de la persona de manera potenciada, y esta se da diversas formas y estilos, siempre con único propósito que es alcanzar las metas trazadas y en beneficio de ella. Entre las diferentes teorías que exponen el fenómeno de liderazgo podemos mencionar: que algunas se centran en las variables internas, mientras otras se enfocan en las conductas que tiene el líder al momento ejercer su liderazgo en base a sus funciones, y por último encontramos a un líder que se desempeña de manera exitosa mediante un enfoque situacional.

Procesos pedagógicos

Jenkins (2001) menciona como la actividad que realiza el profesor de forma direccionada para mediar el aprendizaje de cada estudiante. Y que muchas de estas funciones de los maestros son hechos y acciones que se desarrollan previo conocimiento que funcionan entre los miembros que realizan los procesos educativos.

Procesos de gestión

Son las acciones que se realizan dentro de una institución, para poder ejecutar una adecuada organización, dirección, planteamiento, así como una evaluación para observar mediante un eficiente y adecuado desarrollo de estos procesos y el logro de los objetivos. (Jenkins, 2001).

Directivo

Es la persona encargada de dirigir la Institución Educativa y función de los estatutos y normas que hay dentro de una organización educativa, también está encargada del manejo de personal y de otras funciones al cargo, por lo general este individuo vela por el desarrollo de los objetivos y normalmente es elegida en función a la antigüedad o al rango de jerarquía. (Jenkins, 2001)

Resultados educativos.

Se habla de resultados a lo que el estudiante espera el termino de sus estudios, lo que es capaz de aprender en el transcurso de su aprendizaje. (Jenkins, 2001).

II. METODOLOGIA

2.1. Objeto de estudio

2.1.1. Tipo de investigación

El trabajo investigativo fue no experimental, porque se basó en los procesos de estudios sin modificar ni manipular las variables, se trata de observar los fenómenos en un determinado momento y de manera natural para analizarlo (Hernández, 2011)

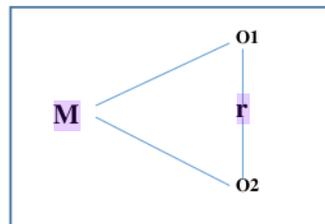
2.1.2. Métodos de investigación

Este estudio fue desarrollado mediante el método hipotético deductivo, porque se creó una hipótesis para poder explicar un fenómeno a analizar, deducir proposiciones y consecuencias de manera elemental para la hipótesis planteada. (Hernández, 2011)

2.1.3. Diseño de investigación

Este diseño fue un diseño no experimental descriptivo correlacional, porque no se manipularon las variables, se creó hipótesis para poder explicar un fenómeno a analizar ambas variables y su relación entre ellas según. (Hernández et al, 2010)

Gráfico 1



Donde:

M = Muestra de estudio (75 docentes)

O₁ = Variable 1 “líder transformacional”

O₂ = Variable 2 “Gestión”

r = Relación entre las variables.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población estuvo constituido por:

Arias (1999) toda la población a estudiado fue un conjunto de casos que se establecieron de acuerdo a interés y sirvieron de base para la elección y clasificación de la muestra, teniendo en cuenta que de acuerdo a criterios establecidos se tomaron en consideración. Por ello, la población conformada por 250 docentes correspondiente a dos Instituciones estatales de la ciudad de Huaraz.

Instituciones Educativas	Docentes
I.E. N° 86017 “Sabio Antonio Raimondi”	110
I.E. “Fe y Alegría” Huaraz	140
TOTAL	250

Fuente: registro de asiste

ncia a la Institución Educativa

Muestra:

Villafuerte (2006) fue la parte minúscula y representativa de la población y que dentro de estas características permitió un control mucho más exhaustivo de todas las variables, las más exactas posibles para la correlación del estudio. De tal manera la muestra estará conformada por 75 docentes, los cuales participaron dentro del estudio y que todos tienen la posibilidad de participar.

Instituciones Educativas	Docentes y Directivos
I.E. N° 86017 “Sabio Antonio Raimondi”	35
I.E. católica “Fe y Alegría”	40
TOTAL	75

Fuente: registro de asistencia a la Institución Educativa

Criterios de inclusión

Permanecer dentro por más de 6 meses en la Institución Educativa.

Ser docente de profesión.

El haber contestado ambos instrumentos de manera completa.

El haber participado de forma libre en el llenado de los cuestionarios.

Criterios de exclusión

Trabajadores de ambos centros educativos que no pertenecieron a la plana docente.

Muestreo:

Villafuerte (2006) la investigación se realizó en base al juicio del investigador, por conveniencia y relacionados con los criterios ya establecidos, porque todos los docentes tienen una gran posibilidad de ser considerados como parte integrante de la muestra y esa probabilidad se da de manera cuantitativa y puede ser calculada con precisión estadística.

2.3. Instrumentos, técnicas de recojo de datos.

Técnica

Se utilizó la encuesta.

Villafuerte (2006) manifiesta, la técnica utilizada fue mediante interrogantes a todo un grupo social, implicados dentro de la investigación, para obtener y abordar información relevante de manera rápida y eficaz.

Instrumentos que se utilizó

Fue el cuestionario: los ítems se desarrollaron en base a las dimensiones de cada variable, fueron preguntas cerradas con diferentes criterios y opciones de respuesta, se aplicaron al personal docente y directivo de manera virtual, en ambas Instituciones de Huaraz.

El cuestionario realizado para la variable 1 constó de 20 ítems, que se sacaron de esta demisión por cada variable, se operacionalizaron a través de 4 dimensiones como se detallaron en el cuadro de operacionalización con la finalidad de observar y ver la relación entre las variables.

De la misma manera se desarrolló para ambas variables principalmente de gestión escolar, al igual que la primera variable y la segunda también contó con 4 dimensiones como se mencionaron en el cuadro de operacionalización con la intención de medir se aplicó un cuestionario con 30 interrogantes.

La Validez - confiabilidad del instrumento

Se midió con una base de datos recopilada por los instrumentos aplicados a las dos variables de estudio, de tal manera que al cambiar la fórmula a través de los valores estadísticos establecidos, se obtuvo un resultado de α : 0.9572 para todos los reactivos de los instrumentos que se obtuvo de la primera variable y de la misma manera de la segunda variable gestión escolar, obteniendo un valor de α : 0.8844, lo que significa categóricamente que los instrumentos aplicados fueron altamente confiables para la investigación. Para su aplicación a la población considerando que ambas variables son validadas por un grupo minoritario de expertos. El grado de confiabilidad se estableció por medio del método de consistencia interna, explícitamente se utilizó el alfa de Cronbach.

Análisis

Técnicas para procesar datos

Se consideró para analizar los datos es todo proceso científico, el cual permitió realizar el estudio de manera adecuada. Para lo cual se consideraron los pasos siguientes:

Se inició de manera detallada por: el manejo de los programas estadísticos necesarios como el Excel 2016 y Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) de la versión 26.0. Luego ordenó los datos de manera organizada de investigación para luego utilizarlos en el programa Excel para la convertir de la base de datos de ambas variables, con el propósito de obtener toda la calificación. Finalmente se tuvo que utilizar el programa SPSS para cambiar los datos procesados con anterioridad, de este modo se realizó el análisis minucioso de las hipótesis. También se usó diferentes estadísticos descriptivos alcanzados como mínimo, media, desviación estándar y consideración interna. De la misma manera para determinar la prueba de normalidad se consideró trabajar el Kolmogorov-Smirnov, siguiendo de manera eficiente el estadístico de coeficiente de correlación Spearman. (Ezequiel, 1962).

2.4. Aspectos éticos

Se realizó a través de un proceso de seguimiento de los principios éticos morales, con la participación consciente de los docentes considerados como informados, cuidando y protegiendo en todo momento la identidad de las personas, asimismo se cumplió con la responsabilidad de informar de todos los acontecimientos pertenecientes al estudio de la investigación.

III. RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados.

Del objetivo principal:

Para determinar la relación que existe entre ambas variables en dos Instituciones estatales de Huaraz, Ancash-2022.

Tabla 1

Relación entre la variable 1 y la variable 2

			V2. Relacionado a gestión escolar				
			Muy Deficiente	Regular	Eficiente	Sobresaliente	Total
VI. L. T. directivo	Malo	Recuento	6	0	0	0	6
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	Regular	Recuento	1	43	4	0	48
		% del total	1.3%	57.3%	5.3%	0.0%	64.0%
	Bueno	Recuento	0	6	12	0	18
		% del total	0.0%	8.0%	16.0%	0.0%	24.0%
	Excelente	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%
Total		Recuento	7	49	16	3	75
		% del total	9.3%	65.3%	21.3%	4.0%	100.0%

Nota: muestra cómo es la relación entre ambas variables.

Descripción:

La tabla número 1, se observó claramente la relación netamente directa entre la V1 y la V2. Resaltando que el 57% de docentes que considera regular la variable 1 de la misma manera la variable 2.

Al evaluar la correlación con Spearman se obtuvo el valor de $\rho = 0.588$, lo que se llega a interpretar que la V1 tiene una relación positiva moderada con V2.

De los objetivos específicos

Objetivo específico 1

Fue, Identificar los niveles de la V1 en dos Colegios de Huaraz, Ancash – 2022.

Tabla 2

Niveles de liderazgo transformacional directivo

Niveles V1	F (fi)	Porcent. (hi%)
Malo	6	8%
Regular	48	64%
Bueno	18	24%
Excelente	3	4%
Total	75	100.0%

Nota: nos muestra los niveles de la variable 1

Descripción:

La tabla número 2 demuestra el 64% de docentes encuestados consideraron regular variable 1 en cada uno de sus I.E. El 24% consideraron que el liderazgo transformacional es bueno, el 8% es malo y solo el 4% considera que es excelente. Lo cual indica que los directores encuestados de las dos II.EE estatales de Huaraz necesitan mejora en su rol de líder transformacional.

Tabla 3

Niveles de liderazgo transformacional directivo por dimensiones

Niveles de liderazgo transformacional	D1. Influencia idealizada		D2. Motivación inspiracional		D3. Estimulación intelectual		D4. Consideración individual	
	fi	Hi %	fi	Hi %	fi	Hi %	fi	Hi %
Malo	6	8.0%	6	8.0%	5	6.7%	6	8.0%
Regular	47	62.7%	42	56.0%	45	60.0%	43	57.3%
Bueno	19	25.3%	24	32.0%	22	29.3%	23	30.7%
Excelente	3	4.0%	3	4.0%	3	4.0%	3	4.0%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

Nota: en esta tabla se puede observar los niveles de la V1 de acuerdo a cada dimensión.

Descripción:

La presente tabla, número 3 se observó claramente que los resultados analizados del liderazgo transformacional directivo por dimensiones.

En la dimensión I.I. el 63% de maestros consideraron regular el actuar del director, el 25% considera que es bueno, el 8% considera que es malo y solo el 4% considera excelente.

En cuanto a la dimensión motivación inspiracional, 56% de docentes consideraron regular el actuar del director, el 32% consideraron que es bueno, el 8% consideraron malo y solo el 4% consideró excelente.

En relación a la dimensión estimulación intelectual, el 60% consideraron regular el actuar del director, el 29% considera que es bueno, el 7% considera que es malo y solo el 4% considera excelente.

En correspondencia a la dimensión consideración individual, 57% de grupo de docentes consideraron regular el actuar del director, el 31% consideraron que es bueno, el 8% consideraron que es malo y solo el 4% considera que es excelente

Estos resultados indicaron que los directores necesitan mejorar su rol como líder en las dimensiones mencionadas, ya que los docentes consideran que su liderazgo es regular.

Objetivo específico número 2

Identificaron los niveles de gestión escolar en dos colegios estatales de Huaraz, Ancash- 2022.

Tabla 4

Nivel de gestión escolar V2

Niveles Variable 2	Frecuencia (fi)	Porcentaje (hi%)
Deficiente	7	9.3%
Regular	49	65.3%
Eficiente	16	21.2%
Sobresaliente	3	4.2 %
Total	75	100.0 %

Nota: se observó el nivel de la V2.

Descripción:

La tabla número 4 se observó claramente el 65% de docentes encuestados consideraron regular la gestión del director de su I.E. el 21% consideraron que la gestión es eficiente, el 9% consideraron que es deficiente y solo el 4% consideraron que es sobresaliente.

Estos resultados reflejaron que los dos directores de las I.E de la ciudad de Huaraz necesitaron mejorar su labor en gestión escolar.

Tabla 5

Los niveles de gestión escolar de acuerdo a sus dimensiones

Niveles de gestión escolar	D1. Gest. institucional		D2. Gestión administrativa		D3. Gestión pedagógica		D4. Gestión comunitaria	
	fi	Hi %	fi	Hi %	fi	Hi %	fi	Hi %
Deficiente	6	8.0%	6	8.0%	6	8.0%	8	10.7%
Regular	45	60.0%	41	54.7%	43	57.3%	41	54.7%
Eficiente	21	28.0%	25	33.3%	23	30.7%	23	30.6%
Sobresaliente	3	4.0%	3	4.0%	3	4.0%	3	4.0%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

Nota: En esta tabla se observaron los niveles de gestión de acuerdo a cada dimensión.

Descripción:

En la tabla número 5 y figura número 4, se observó claramente los resultados de la opinión de los docentes sobre la gestión escolar del director de su IE.

La dimensión gestión institucional (G.I), se observaron que el 60% consideraron regular el actuar de su director en esta dimensión, el 28% consideró que es eficiente, el 8% considera que es deficiente y solo el 4% considera sobresaliente.

En relación a la dimensión gestión administrativa (G.A), se visualizó el 55% considera regular el actuar de su director en esta dimensión, el 33% consideraron que es eficiente, el 8% consideraron que es deficiente y solo el 4% consideraron sobresaliente.

En correspondencia a la dimensión gestión pedagógica (G.P), se observó claramente el 57% considera regular el actuar de su director en esta dimensión, el 31% consideró que es

eficiente, el 8% considera que es deficiente y solo el 4% consideraron sobresaliente.

En común con la dimensión gestión comunitaria (G.C), se observó que el 55% de los docentes consideraron regular el actuar de su director en esta dimensión, el 31% considera que es eficiente, el 11% considera que es deficiente y solo el 4% considera que es sobresaliente.

En las cuatro dimensiones de gestión escolar se observa que la labor de los directores de las dos IIEE de la ciudad de Huaraz es regular, lo cual es necesario mejorar para la buena marcha de los aprendizajes de los estudiantes.

Objetivo específico 3

Fue, Conocer si la dimensión (I.I) se relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de Huaraz, Ancash - 2022.

Tabla 6

Relación entre la dimensión (I.I) y V2

			V2.Gestión escolar					
			Deficiente	Regular	Eficiente	Sobresaliente	Total	
DIV1. Influencia idealizada	Malo	Recuento	6	0	0	0	6	
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	
	Regular	Rec.	1	42	4	0	47	
		% del total	1.3%	56.0%	5.3%	0.0%	62.7%	
	Bueno	Rec.	0	7	12	0	19	
		% del total	0.0%	9.3%	16.0%	0.0%	25.3%	
	Excelente	Rec.	0	0	0	3	3	
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%	
	Total		Rec.	7	49	16	3	75
			% del total	9.3%	65.3%	21.3%	4.0%	100.0%

Nota: muestra la relación entre la dimensión (I.I) y la V2.

Descripción:

La tabla número 6, visualiza claramente la relación entre la dimensión (I.I) y G.E. Resaltando que el 56% consideraron regular el actuar del director en la dimensión influencia idealizada también considera regular su gestión escolar.

Al evaluar la relación con el coeficiente de Spearman se obtuvo adecuadamente que $\rho = 0.641$, por lo que demuestra que el actuar del director en dimensión (I.I) tiene una relación

positiva moderada con la variable 2 del director.

Objetivo específico 4

Fue, Conocer si la dimensión motivación inspiracional se relacionó con la variable 2 de Huaraz, Ancash – 2022.

Tabla 7

Relación de la dimensión (M.I) contra la variable 2

		V2. Gestión escolar				Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente	Sobresaliente		
D2V1. Motivación inspiracional	Malo	Recuento	6	0	0	0	6
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	Regular	Rec.	1	35	6	0	42
		% del total	1.3%	46.7%	8.0%	0.0%	56.0%
	Bueno	Re.	0	14	10	0	24
		% del total	0.0%	18.7%	13.3%	0.0%	32.0%
	Excelente	Rec.	0	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%
	Total	Recuento	7	49	16	3	75
		% del total	9.3%	65.3%	21.3%	4.0%	100.0%

Nota: se observa la relación entre la dimensión (M.I) y gestión escolar (V2).

Descripción:

Tabla número 7, evidencia la relación de la dimensión (M.I) contra la V2. Resaltando que el 47% de docentes que consideraron regular el actuar del director en la dimensión motivación inspiracional también considera regular su gestión escolar.

Al evaluar la relación con Spearman se obtuvo que $\rho = 0.521$, lo que indica que, el actuar del director en dimensión motivación inspiracional tuvo una relación positiva moderada con la gestión escolar del director.

Objetivo específico 5

Fue, Conocer si la dimensión estimulación intelectual tiene relación con la Variable 2 de Huaraz, Ancash- 2022.

Tabla 8

Relación entre la dimensión (E.I) y la variable 2

			V2. Gestión escolar				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Sobresaliente	Total
D3V1. Estimulación intelectual	Malo	Recuento	5	0	0	0	5
		% del total	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%
	Regular	Rec.	2	39	4	0	45
		% del total	2.7%	52.0%	5.3%	0.0%	60.0%
	Bueno	Rec.	0	10	12	0	22
		% del total	0.0%	13.3%	16.0%	0.0%	29.3%
	Excelente	Rec.	0	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%
Total		Rec.	7	49	16	3	75
		% del total	9.3%	65.3%	21.3%	4.0%	100.0%

Nota tabla evidencia la relación entre la (E.I) y la variable 2.

Descripción:

Tabla número 8, demuestra la relación entre la dimensión (E.I) con la gestión escolar. Resaltando el 52% de docentes que consideraron regular el actuar del director en la dimensión estimulación intelectual también considera regular su gestión escolar.

Al evaluar la relación con el coeficiente correlacional de Spearman se extrajo un valor de $r = 0.579$, lo que se determinó que el actuar del director en dimensión estimulación intelectual tiene unarelación positiva moderada con la gestión escolar del director.

Objetivo específico 6

Fue, Conocer si la dimensión consideración individual tiene relación con la variable 2 de las II.EE de Huaraz, Ancash – 2022.

Tabla 9*Relación de la dimensión consideración individual (C.I) con la V2*

			V2. Gestión escolar				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Sobresaliente	Total
D4V1. Consideración individual	Malo	Rec.	6	0	0	0	6
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	Regular	Rec.	0	37	6	0	43
		% del total	0.0%	49.3%	8.0%	0.0%	57.3%
	Bueno	Re.	1	12	10	0	23
		% del total	1.3%	16.0%	13.3%	0.0%	30.7%
	Excel.	Rec.	0	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%
Total		Rec.	7	49	16	3	75
		% del total	9.3%	65.3%	21.3%	4.0%	100.0%

Nota: se observa la relación entre la dimensión individual con la V2.

Descripción:

En la tabla número 9, se observó la relación de la dimensión (C.I) con la variable 2. Resaltando que el 49% de docentes que consideraron regular el actuar del director en la dimensión consideración individual también considera regular su gestión escolar.

Al evaluar la relación con Spearman se obtuvo que $\rho = 0.497$, lo cual significa que el actuar del director en dimensión consideración individual tiene una relación positiva moderada con la gestión escolar del director.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov**Hipótesis estadísticas.**

Ho: Las puntuaciones encontradas de variable 1 y la variable 2 siguen una distribución adecuadamente normal.

H₁: Las puntuaciones encontradas de variable 1 y la variable 2 no presenta de ninguna manera una distribución normal.

Nivel de significación es $\alpha = 0.05$

Cálculos

Kolmogorov-Smirnov			
	Estad.	gl	Significancia
V1P: Puntuaciones de variable liderazgo transformacional	0.160	75	0.000
V2P: Puntuaciones de la variable gestión escolar	0.172	75	0.000

Nota: en esta tabla se observa las puntuaciones de cada variable.

Descripción:

Se observó que la significación asociada a la prueba de Kolmogorov-Smirnov mide ambas variables son mucho menores al nivel de significación esperado de 0.05 lo que significa que ($0.000 < 0.05$) se acepta la hipótesis alterna y tajantemente no se acepta la hipótesis nula. La cual se concluye que las variables no siguen una distribución totalmente normal.

Prueba de hipótesis

H.G: Encuentra una relación directa y significativa entre las variables en la Huaraz, Ancash-2022.

Prueba correlacional de Spearman

Hipótesis estadísticas

Ho: se llega a que no existe relación directa entre la variable 1 y la variable 2.

H1: llega a decir se determina la relaciona directa entre a la variable 1 y la variable 2.

Nivel de significación $\alpha = 0.05$

Cálculos

Tabla 10

La prueba de Spearman entre ambas variables.

		V1	V2
Rho de Spear.	Coef. de correl.	1.000	0.588**
	Varia.1 Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	75	75
Vari.2	Coef. de correl.	0.588**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	75	75

Nota: La correlación entre V1 con la V2.

Interpretación:

Tabla número 10 la correlacional de Spearman es $p = 0.588$ indica la correlación altamente y significativamente positiva moderada y adecuada entre las dos variables. Además la probabilidad asociada a este coeficiente resultó muy significativo, razón por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos fielmente la hipótesis nula concluyendo de manera precisa y concisa la relación directa y significativa en ambas variables.

Prueba de la hipótesis 1

Existió relación significativa de la dimensión (I.I) con la variable 2 en Huaraz, Ancash- 2022.

Prueba correlacional de Spearman

Hipótesis estadísticas

H₀: No se presenta ninguna relación significativa entre la (I.I) y la variable 2.

H₁: Hay relación altamente significativa entre la dimensión (I.I) y Variable 2.

Significación $\alpha = 0.05$

Cálculos

Tabla 11

La correlación de Spear. entre la dimensión (I.I) y la gestión escolar.

Correlaciones				
Rho de Spear.			D1V1	V2
D1V1	Coef. de correl.		1.000	0.641**
		Sig. (bilat.)	.	0.000
		N	75	75
V2	Coef. de correl.		0.641**	1.000
		Sig. (bilat.)	0.000	.
		N	75	75

Nota: en este cuadro se observa la correlación la dimensión y la variable 2.

Interpretación:

En la tabla **número 11** el coeficiente correlacional de Spearman $\rho = 0.641$ indica totalmente una correlación altamente moderada entre la (I.I) con la variable 2. resultó muy significativo ($0.000 < 0.05$), por la misma razón aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos cabalmente la hipótesis nula. Concluye que hay una relación directa y significativa entre la dimensión (I.I) y la segunda variable.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la dimensión (M.I) donde se relaciona con variable 2.

La prueba correlacional de Spearman

Hipótesis estadísticas;

Ho: Se determina que No hay relación directa entre la dimensión (M.I) y la segunda variable.

H₁: la prueba demuestra que si existe relación directa entre la dimensión (M.I) y la segunda variable de estudio.

Significación $\alpha = 0.05$

Tabla N° 12*Prueba de Spearman entre la dimensión (M.I) y la gestión escolar*

Correlaciones			D2V1P	V2P
Rho de Spear.	D2V1P	Coef. de correl.	1.000	0.521**
		Sig. (bilateral)	.	0.00
		N	75	75
	V2P	Coef. de correl.	0.521**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	75	75

Nota: se observa la correlación entre la dimensión motivación inspiracional y la variable 2.

Interpretación:

La tabla número 12 evidencia que el coeficiente correlacional de Spearman $\rho = 0.521$ por lo mismo se puede mencionar que sí existe una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiracional y la segunda variable. Además el coeficiente resultó muy significativo ($0.000 < 0.05$), por tal razón aceptamos la hipótesis alterna, y se concluye que los datos evidenciaron que hay una relación entre (V.I) y segunda variable.

Prueba de la hipótesis específica 3

La prueba de hipótesis evidencia la relación significativa entre el (M.I) y la segunda variable.

La prueba correlacional de Spearman**Hipótesis estadísticas**

H_0 : se presenta una relación directa significativa negativa entre la dimensión (E.I) y la segunda variable.

H_1 : presenta una relación directa altamente significativa entre la dimensión (E.I) y la segunda variable.

Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

Cálculos

Tabla 13

Spearman y su relación entre la dimensión (E.I) y la segunda variable.

		Correlaciones		
			D3V1	V2
Rho de Spearman	D3V1	Coef. de correl.	1.000	0.579**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	75	75
	V2	Coef. de correl.	0.579**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	75	75

Nota: se observa claramente la correlación (E.I) y la segunda variable.

Interpretación:

La tabla muestra el 13 el Spearman $\rho = 0.579$ indica una correlación positiva moderada entre la dimensión estimulación intelectual y la segunda variable. Además la probabilidad asociada a este coeficiente resultó muy significativo ($0.000 < 0.05$), razón por la cual se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza (Ho) la hipótesis nula, además se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la segunda variable en las instituciones de Huaraz, Ancash 2022.

Prueba de hipótesis específica 4

Se demuestra que hay una relación altamente significativa entre la dimensión (C.I) y la variable 2 en las Instituciones de Huaraz, Ancash-2022.

Prueba correlacional de Spearman

Hipótesis estadísticas

Ho: No se visualiza la existencia de una relación significativa y directa entre la dimensión (C.I) y la gestión escolar (G.E).

H1: demuestra la existencia de una relación altamente significativa por lo tanto se relacionan la

dimensión consideración individual (C.I) con la gestión escolar considerado como variable dos.
 Nivel de significación $\alpha = 0.05$

Cálculos

Tabla N° 14

La existencia de correlación de Spearman entre la dimensión consideración individual (C.I) y la gestión escolar considerado como variable 2.

		Correlaciones		
			D4V1P	V2P
Rho de Spear.	D4V1P	Coef. de correl.	1.000	0.497**
		Sig. (bilateral)	.	0.0000
		N	75	75
	V2P	Coef. de correl.	0.497**	1.0000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	75	75

Nota: la correlación entre la dimensión individual y la gestión escolar

Interpretación:

En la tabla número 14 se observa que el llamado coeficiente a través de la correlación de Spearman dio como resultado $\rho = 0.497$ lo que demuestra que existe y hay una correlación positiva moderada entre la dimensión (C.I) y la gestión escolar (G.E). Además la probabilidad asociada a este coeficiente resultó muy significativo ($0.000 < 0.05$) por tal razón es evidente que asumimos que la variable alterna es importante y la hipótesis nula lo desestimamos, concluyendo que se demuestra la existencia de una relación demasiado significativa demostrando la importancia y ambos se concatenan, es decir la dimensión consideración individual (C.I) con la segunda variable relacionado a la gestión escolar.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados luego de un arduo proceso una vez aplicados los instrumentos y se desarrollaron como sigue a continuación:

La hipótesis principal: la existencia de una directa y significativa relación del liderazgo transformacional directivo con la segunda variable en las dos Instituciones de Huaraz, Ancash-2022. En la tabla número 1 el 57 % de encuestados estima regular a la variable 1 y a la variable 2 como regular y la correlación de Spearman se obtuvo que $r = 0.588$, se interpreta que la variable 1 tiene una relación positiva moderada con variable 2. Lo corrobora de una manera significativa Rojas et al. (2020) como parte de su trabajo de investigación. Donde concluyó que, desde las fuentes del conocimiento como axiológica, desde el punto de la fuente teórica de la axiológica, ontológica y teleológica, se extrae que todo líder humanista tiene un factor común que es inculcar al éxito de todos sus estudiantes. Desde la pedagogía humanista se puede aplicar la pedagogía del amor como una forma de implementar que todo líder, maestro o maestra de aula pueda tomar como referente para la enseñanza aprendizaje o para la gestión de trabajar con mucho afecto y amor, sin dañar la susceptibilidad de cada integrante de grupo.

Lo menciona Stoll et al. (2009) que existen pautas que se tienen que seguir de manera diaria y constante para mejorar las tareas como líder y tiene que visualizarse dentro del trabajo pedagógico, de gestión y la parte administrativa. Y lo refuerza Bernal (2001) aduciendo que el liderazgo es la manera más correcta de procesar las mejoras que favorezcan a los trabajadores, motivando, impulsando el trabajo colaborativo.

En relación a la hipótesis específico 1: De acuerdo a la clasificación de niveles del liderazgo transformacional directivo son favorables en Huaraz, Ancash 2022. Los datos obtenidos y que se visualizan en la tabla número 2 y figura número 1 se ve claramente el 64 % de los encuestados estiman regular la primera variable cada Institución Educativa, de la misma manera se observa que el 24% considera al liderazgo transformacional es bueno, el 8% es malo y solo el 4% considera que es excelente. Lo cual indica que los docentes en calidad de director de las dos I.E. Estatales de la ciudad de Huaraz necesitan mejorar en su rol de líder transformacional y si existe relación altamente significativa la dimensión con la gestión escolar.

es preciso manejar situaciones con los subalternos de manera respetuosa, mucho cariño y afecto hacia todos los demás agentes educativos. Teoría apoyada en Bolívar (2000) donde explica que el liderazgo es un proceso en la que los jefes transformacionales generan nuevas adaptaciones y los colaboradores se sienten motivados con las ganas de trabajar de manera adecuada.

Lo mismo corrobora Carbore (2009) su estudio también hace referencia a la importancia de un líder transformador. Donde el jefe debe obtener que sus partidarios se involucren con los objetivos de la empresa, teniendo como base los comportamientos morales y la motivación intrínseca, de la misma manera.

En relación a la hipótesis específica 2. Para demostrar el imponente nivel de gestión escolar lo que significa fue muy alto en los directivos de las instituciones de Huaraz, Ancash-2022. Se observan en los datos que la tabla número 4 y figura número 3, que el 65% de docentes encuestados considera regular la gestión del director de su IE, el 21% considera que la gestión es eficiente, el 9% considera que es deficiente y solo el 4% considera que es sobresaliente. Estos resultados reflejan que los dos directores de las I.E.E de Huaraz necesitan mejorar su labor en gestión escolar. Se relaciona con el trabajo realizado por Monzón (2021) en su estudio realizado donde luego de un arduo trabajo concluyó que los análisis observados en diferentes investigaciones permiten el fortalecimiento para genera y producir un clima laboral adecuado basado en las relaciones interpersonales y que la gestión directiva va a mejorar el nivel de satisfacción sin soslayar de que el director u otro miembro directivo tenga la autoridad y el poder de dirigir a un grupo humano.

Lo corrobora Casassus (2000) se refiere ¹ a todas las labores realizadas entre sí que comprenden los equipos directivos en las escuelas para mejorarla planificación y organización pedagógica, brindando un clima institucional propicio donde la comunidad educativa se desarrolle con comodidad.

La hipótesis específica número 3. Se demuestra que se ha logrado visualizar una relación altamente significativa entre la dimensión (I.I) influencia idealizada con la segunda variable en las Instituciones de Huaraz, Ancash-2022. Los datos obtenidos muestran al evaluar la relación con Spearman donde $\rho = 0.641$, lo que significa y se visualiza que el actuar del director en la dimensión influencia idealizada presenta una relación positiva moderada con la dimensión gestión escolar del director.

Como se relaciona directamente con el estudio realizado por Mestanza (2021) en su

investigación: Donde los resultados encontrados revelan y presenta un alto grado en la forma de conducir el liderazgo transformacional por los directivos. Corroborado por Cavero (2020) argumenta que el líder desarrolla una misión y visión que da sentido a los trabajadores, porque estos llegan a seguir un ideal incluso cuando el líder no se encuentra. Lo mismo menciona que los directores deben realizar en las organizaciones de educación para generar logros y generar mejoras en la enseñanza. Por tal motivo es menester señalar el cumplimiento adecuado de la calendarización anual, la planificación que se da de forma anual, la gestión de la convivencia y el acompañamiento a la práctica pedagógica, como los demás instrumentos de gestión.

La hipótesis específica número 4. Se presenta una relación altamente significativa entre la dimensión motivación inspiracional donde se relaciona de manera importante con la segunda variable en dos instituciones de Huaraz, Ancash- 2022. Seguido de que los datos demuestran la relación a través de Spearman donde $\rho = 0.521$ se interpreta que el actuar del director en dimensión motivación inspiracional presenta una relación altamente positiva moderada con la gestión escolar del director. Con la misma manera se relaciona con el trabajo de investigación realizada por Castro et al. (2020) es su investigación realizada, donde los resultados encontrados revelan que para una parte mayoritaria de las profesoras existe un alto grado de liderazgo por parte de los directivos, siendo toda característica propia que tiene la mayor puntuación la motivación inspiracional.

Los mismo podemos decir que las entidades educativas e instituciones públicas de gestión escolar está altamente relacionada con el accionar y funcionamiento de los miembros de las organizaciones de educación, como parte fundamental del sistema educativo, estos procesos nos va a ayudar a brindar servicios de mejor calidad desarrollando nuevos conjuntos de conocimiento y enseñanza, con materiales específicos que van a servir de ayuda para lograr objetivos trazados por las escuelas.

Martínez (2002) menciona que el líder genera y motiva a sus seguidores para lograrla mayor expectativa, convirtiéndose en un modelo para ellos, ofreciéndoles elementos simbólicos con el fin de que redoblen sus esfuerzos por cumplir los objetivos y la misión. El desarrollo de desempeños los inspira, anima y alienta a laborar con alegría sin distraerse de la misma vida.

La hipótesis específica número 5. convence que la existencia de una relación altamente significativa entre la dimensión estimulación intelectual (E.I) con la segunda variable en dos instituciones de Huaraz, Ancash - 2022. Los datos demuestran al evaluar la relación con

Spearman donde $\rho = 0.579$ lo que se puede comprender que el actuar del director en la dimensión estimulación intelectual teniendo una relación positiva moderada con la gestión escolar del director. Concluyendo que el liderazgo del director es de un 90% y desde la percepción de los profesores cuenta con un 58% que corresponden a los objetivos del problema. Y lo sustenta el desarrollo de las capacidades intelectuales mediante la cual puedan solucionar problemas. Al estar intelectualmente motivados, logran fácilmente mejorar su eficiencia y encuentran de manera más rápida la solución a los problemas. Lo mismo mencionamos que la mejora de las dimensiones principalmente es en la adecuada selección, identificación y documentación para generar valor en cada una de las etapas y los procedimientos, para una mejora con el fin de obtener nuevos modelos de funcionamiento para ofrecer mejores servicios y de buena calidad. De esta forma, en las instituciones públicas la gestión escolar 'por procesos busca desarrollar mejores beneficios para la comunidad educativa, logrando satisfacer las expectativas y necesidades de la ciudadanía.

De acuerdo a la hipótesis específica número 6. Se observa de manera significativa la relación entre la dimensión consideración individual (C.I) con la segunda variable del presente estudio en dos instituciones de Huaraz, Ancash - 2022. Los datos se obtuvieron y se observa claramente en la ampliación de la tabla 14 y a través de Spearman donde $\rho = 0.497$ lo que demuestra que estuvieron relacionados moderadamente entre el tema consideración individual (C.I) y la segunda variable. Seguidamente se observa que la probabilidad asociada a este coeficiente resultó muy significativa razón por la cual desestimamos la hipótesis negativa y obviamente adoptamos por la segunda hipótesis que es la alterna. Como se relaciona con el trabajo realizado por Tipiani (2015) en el estudio donde concluyó que el liderazgo consultivo se genera relación con toda variable de desempeño docente del Minedu. De la misma se va a reconocer la individualidad de toda persona con la capacidad de ser jefe, está en la capacidad de brindar apoyo a todos los que pertenecen y genera dinamismo en el grupo, sino estaría siendo muy individualista.

La investigación ha permitido conocer a fondo la implicancia que tiene el liderazgo transformacional específicamente para fortalecer la gestión institucional, como se analizó el tema principalmente en la realidad problemática la gran cantidad de Instituciones educativas de la región Ancash, específicamente de la provincia de Huaraz se observó una gran dificultad referente al tema, es por ello que se vio por conveniente estudiar y analizar cuáles fueron las

causas para que las Instituciones se vieran afectados por la mala gestión y que sería necesario hacer para revertir tal situación. Durante el proceso de la investigación nos dimos cuenta de que faltaba ciertos criterios en los directivos de cada institución como el caso de la empatía, de la falta de inspiración, deseos y ganas de sacar adelante a su centro de trabajo y como no se desarrollaba de manera efectiva nos dimos cuenta que la importancia que cumple el liderazgo dentro de una institución y su relación con la calidad de gestión que implica el cambio profundo con la intención de mejorar y cambiar en beneficio de toda la comunidad educativa.

Se han presentado algunas dificultades como el caso de la pandemia que ha afectado mucho en el desarrollo de mi investigación, ya que en el proceso no pudimos reunirnos físicamente para analizar de manera más efectiva todo el proceso de investigación otra de las dificultades que se pudo percibir fue la distancia del lugar de trabajo lo que no permitió realizar de manera efectiva el trabajo cooperativo, sin embargo, nos habíamos comprometido en cumplir a pesar de las dificultades.

V. CONCLUSIONES

Luego de un arduo análisis e interpretación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Considerando al objetivo como base de la presente tesis, direccionado en determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la gestión escolar en dos Instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022. Se concluye que, se presenta una relación alta y únicamente directa y muy significativa, por ello es preciso mencionar a los directivos que mantengan un trabajo adecuado a cada dimensión detallada en la tesis, lo cual permitió mejorar la gestión educativa-escolar en las dos instituciones de la ciudad de Huaraz.
2. En primer objetivo específico se concluye donde indica que los directores de las dos IIEE estatales de la ciudad de Huaraz necesitan mejora en su rol de líder transformacional, porque recae una gran responsabilidad en un líder transformativo que debe contar con ciertas características como ser más productivo, creativo y por lo general tiene la capacidad de generar lugares cálidos que favorecen al desenvolvimiento de las habilidades de los trabajadores y a su vez generar una mayor claridad y personalidad institucional.
3. En segundo objetivo específico concluye que los dos directores de las I.E de la ciudad de Huaraz necesitan mejorar su labor en gestión escolar y que toda labor realizada entre sí que comprenden los equipos directivos en las escuelas dentro de la planificación y organización pedagógica y se brinda un clima institucional propicio donde la comunidad educativa se desarrolle con comodidad y son prácticas que los directores deben realizar en las organizaciones de educación para lograr y generar mejoras en la enseñanza.
4. De la misma manera en relación al tercer objetivo específico se concluye que, el actuar del director en dimensión influencia idealizada tiene una relación positiva moderada con la gestión escolar del director, porque todo director que maneja la dimensión idealizada desarrolla una misión y visión que da sentido a los trabajadores y a los grupos, porque estos llegan a seguir un ideal incluso cuando el líder no se encuentra llegando principalmente a la honestidad y la moral siendo lo idóneo si se está hablando de un buen comportamiento directivo y de esa manera llegan a una buena gestión escolar.

5. Seguidamente el cuarto objetivo específico, luego de un análisis profundo se concluye que actuar del director en relación al tema dimensión motivación inspiracional tiene una relación correctamente positiva moderada con la gestión escolar del director ya que la dimensión menciona que el líder motiva y enciende a sus seguidores para lograr las mayores expectativas, convirtiéndose en un modelo para ellos, ofreciéndoles elementos simbólicos con el fin de que redoblen sus esfuerzos por cumplirlos objetivos y la misión. El desarrollo de desempeños los inspira, anima y alienta a laborar con alegría sin distraerse de su visión de futuro.
6. Mencionando el quinto objetivo específico, de manera tácita se concluye que el actuar del director en dimensión estimulación intelectual tiene una relación positiva moderada en la segunda variable del director en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash - 2022. Lo que es menester el desarrollo de las capacidades intelectuales mediante la cual puedan solucionar problemas principalmente al estar intelectualmente motivados, logran fácilmente mejorar su eficiencia y encuentran de manera más rápida la solución a los problemas.
7. En relación al sexto objetivo específico, concluyendo que hay una relación significativamente alta entre la dimensión consideración individual y la gestión escolar. Lo que es necesario completar que todo líder transforma a poya de manera óptima y personalizada a los demás y sientan que están siendo apoyados y guiados de manera individual y de esta manera lograr metas a nivel grupal e institucional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las Instituciones Educativas que fueron muestras de trabajo de investigación, la I.E. N° 86017 “Sabio Antonio Raimondi” y a la I.E. Fe y Alegría. Donde se implemente de manera consciente y oportuna que el liderazgo transformacional es la manera más correcta que tienen los líderes para procesar las mejoras que favorecen a los trabajadores, partiendo como punto de referencia la ética, comportamiento, las ganas y la motivación. Todo personal considerado como director como guía o cabeza de una institución educativa está obligado por función y responsabilidad conocer y practicar el liderazgo y si es para transformar una situación sería perfecto. Obviamente yendo de la mano con las dimensiones desarrolladas en la presente investigación para que de esa manera se pueda mejorar la gestión educativa.
2. En las dos instituciones fomentar actividades académicas de constante formación a través de charlas y talleres con instituciones especializadas en el manejo adecuado del liderazgo transformacional a través de convenios direccionados al mejoramiento de una adecuada gestión principalmente educativa, pero de mucha calidad.
3. A los maestros que tengan cargos directivos empaparse del tema de liderazgo transformacional como requisito indispensable para desarrollar la gestión escolar y de esa manera lograr las metas propuestas como institución educativa para cambiar de perspectiva y mejorar la sociedad, que por culpa de malos líderes se va deteriorando la parte humana, la responsabilidad que tiene cada docente dentro del ejercicio de su profesión.

VII. REFERENCIAS

- Bazan , A. (2018). *Diferencia de los niveles de Liderazgo transformacional, entre los directores de la Institución Educativa Pública N° 88034 "Pedro Ruiz Gallo" de Chimbote y la Institución Educativa Privada Albert Einstein de Nuevo Chimbote, 2015*. Universidad San Pedro, Nuevo Chimbote.
- Bernal, J. (2001). *Liderar el cambio*. Zaragoza: Consulta.
- Bolivar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden*. Madrid: La muralla.
- Carbore, A. (2009). *La autonomía en la gestión como nuevo modelo de regulación*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la Gestion Educativa en América Latina*. EEUU: La unesco.
- Cavero, S. (2020). *Liderazgo que aprenden*. Santiago de Chile: Iberoamericano.
- Fovida. (2003). Liderazgo y Resolución de conflictos. *Actualidad*, 12.
- Garay, P. (2006). *Modelo de liderazgo para una educación efectiva*. Santiago de Chile: Universidad Católica Silvia Enríquez.
- Gonzaga, G. (2017). Liderazgo del director y el desvolvimiento de sus profesores en una organización de educación primaria en Puerto Maldonado. (*tesis de maestría*). Universidad de Piura, Puerto Maldonado.
- Gonzales, P. (2018). Liderago del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E José Tadeo Monafas. (*Tesis de maestría*). Universidad José Tadeo Monafas, Venezuela.
- Mañas, M., & Díaz, P. (2020). Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company (Relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de trabajadores en una empresa mul). 115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7366475>
- Maureira, O. (2006). *Dirección y eficacia escolar, una relación fundamental* . Perú : Eficacia y cambio en educación.
- Mestanza, L. (2021). *Liderazgo transformacional directivo y la relación del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca*.

- Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo.
- Monzón, G. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño directivo en el desarrollo del clima organizacional en instituciones educativas públicas de Cusco. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional San Antonio Abad, Cusco.
- Rensis, L. (1946). *La teoría del Clima organizacional*. EE.UU: Continente Asiático.
- Roberto, C. (2008). *Situación de liderazgo Educativo en Chile*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Sampieri, H. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Graw Hill.
- Tipiani, A. (2015). El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Provincia de Aija_Ancash. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Aija.
- Uribe, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar en la fundación Chilena*. Chile: Revista electrónica iberoamericana.
- Verdezoto, J. (2021). *Transformational leadership and its impact on organizations: (El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones consecuencias a largo plazo)*. Universidad internacional del Ecuador, Quito, Ecuador. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074/1474>
- Villalobos, S. (2020). Liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Institución Educativa "Antonio Mata Osoreo". (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Zegarra, A. (2018). Estilo de Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de la I.E de la Ciudad de Iquitos. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Iquitos.
- Zeta, A. B. (2020). Clima organizacional y liderazgo como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos para recolectar de datos (Cuestionario 1)

Cuestionario 1

APLICADO PARA MEDIR LA VARIABLE

El cuestionario permite medir la primera variable relacionado a (Liderazgo transformacional). La cual señor encuestado no es necesario que ponga sus datos, la información acumulada solo permitirá a los tesisistas generar base de datos y cualquier información será reservado. Solamente pedirle responder con total honestidad.

Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES

Marca con una (X) de acuerdo con lo usted crea conveniente.

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

N°	ÍTEMS	VALORACION				
DIMENSION:						
INFLUENCIA IDEALIZADA						
1	¿El director inspira respeto y admiración entre los docentes de la institución?					
2	¿El director transmite confianza a los docentes para el logro de sus temas?					

3	¿El director muestra control de sus emociones en situaciones de conflictos o situaciones laborales difíciles?					
4	¿El director evidencia la práctica de valores en sus acciones cotidianas?					
5	¿El director promueve la comunicación horizontal entre los miembros de la institución?					
DIMENSION: MOTIVACION INSPIRACIONAL						
6	¿El director motiva a sus docentes para el trabajo académico?					
7	¿El director fija metas y busca mejoras constantes en el desempeño de su equipo de trabajo?					
8	¿El director muestra sensibilidad ante las necesidades o dificultades de su equipo de trabajo?					
9	¿El director establece buenas relaciones con el personal de la Institución?					
10	¿El director promueve la participación del personal de la institución en la toma de decisiones?					
DIMENSION: ESTIMULACION INTELECTUAL						
11	¿El director fomenta la creatividad de sus docentes en su desempeño laboral?					
12	¿El directivo genera proyectos de mejoras para el crecimiento profesional y personal de los docentes?					
13	¿El directo reconoce las soluciones creativas realizadas por el personal ante los problemas institucionales?					
14	¿El director fomenta la socialización de conocimientos y el intercambio de experiencias entre el personal de la Institución?					
15	¿El director cumple con las actividades en las que se compromete?					
DIMENSION: CONSIDERACION INDIVIDUAL						

16	¿El director es equitativo o justo con su equipo de trabajo?						
17	¿El director delega funciones para facilitar el crecimiento profesional de sus docentes?						
18	¿El director reconoce a los docentes mediante diversos estímulos por su aporte a la Institución?						
19	¿El director demuestra fortaleza ante los problemas situaciones adversas en la Institución?						
20	¿El director monitorea y ofrece retroalimentación a su plana docene?						

Gracias por su colaboración.

Cuestionario 2
APLICADO PARA MEDIR LA SEGUNDA VARIABLE

El cuestionario permite medir la primera variable relacionado a (Liderazgo transformacional).
 La cual señor encuestado no es necesario que ponga sus datos, la información acumulada solo permitirá a los tesisistas generar base de datos y cualquier información será reservado.
 Solamente pedirle responder con total honestidad.

Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES

Marca con una (X) de acuerdo con lo usted crea conveniente.

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

N°	ÍTEMS	VALORACION				
2 GESTION INSTITUCIONAL						
1	¿Es usted convocado por la dirección de su escuela a participaren la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)?					
2	¿La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa?					
3	¿El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso?					

4	¿Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela?					
5	¿La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes?					
6	¿La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela?					
7	¿La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas?					
GESTION ADMINISTRATIVA						
8	¿Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes?					
9	¿Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula?					
10	¿Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes?					
11	¿Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I. E.?					
12	¿La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica?					
13	¿Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones?					
14	¿Se vela por el cumplimiento de las normas emitidas por el Ministerio de Educación?					
GESTION PEDAGOGICA						

15	¿Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de sus estudiantes ?					
16	¿Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje					
17	¿Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje?					
18	¿Hacen uso del material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje?					
19	¿Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada?					
20	¿Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor afectivo y seguro?					
21	¿Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación ?					
22	¿Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje					
	GESTION COMUNITARIA					
23	¿Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.?					
24	¿Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones?					
25	¿Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de a I. E. y comunidad?					
26	¿Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad?					
27	¿Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de a Institución?					

28	¿Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes?						
29	¿Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad?						
30	¿Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales, los retos de una educación de calidad?						

Gracias por su colaboración.

Anexo 2: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, César Andrés Del Río Roldan y Jacqueline Doris Coral Jamanca; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la tesis para el grado de Magister en la Universidad Católica de Trujillo titulado : "Liderazgo transformacional directivo y gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz,Ancash-2022.

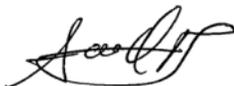
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Natalia Elizabeth Aguirre Olivera

FIRMA:



D.N.I.: 80280339

Fecha: 27 / 07 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, César Andrés Del Río Roldan y Jacqueline Doris Coral Jamanca; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la tesis para el grado de Magister en la Universidad Católica de Trujillo titulado : "Liderazgo transformacional directivo y gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz,Ancash-2022.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Santa Beatriz Macedo Depaz

FIRMA:

Santa Beatriz Macedo Depaz

D.N.I. : 31658713

Fecha: 27 / 07 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, César Andrés Del Río Roldan y Jacqueline Doris Coral Jamanca; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la tesis para el grado de Magister en la Universidad Católica de Trujillo titulado : "Liderazgo transformacional directivo y gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz,Ancash-2022.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Javier César Salas Toledo

FIRMA:



D.N.I. : 81625236

Fecha: 27 / 07 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, César Andrés Del Río Roldan y Jacqueline Doris Coral Jamanca; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la tesis para el grado de Magister en la Universidad Católica de Trujillo titulado : "Liderazgo transformacional directivo y gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz,Ancash-2022.

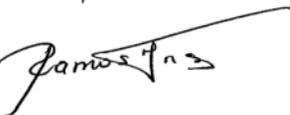
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Iris Lesly Ramos Huayaney

FIRMA:



D.N.I. : 31666386

Fecha: 27 / 07 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, César Andrés Del Río Roldan y Jacqueline Doris Coral Jamanca; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la tesis para el grado de Magister en la Universidad Católica de Trujillo titulado : "Liderazgo transformacional directivo y gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz,Ancash-2022.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Juan Carlos Norabuena Jácome

FIRMA:



D.N.I. : 31664946

Fecha: 20 / 07 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, César Andrés Del Río Roldan y Jacqueline Doris Coral Jamanca; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la tesis para el grado de Magister en la Universidad Católica de Trujillo titulado : "Liderazgo transformacional directivo y gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz,Ancash-2022.

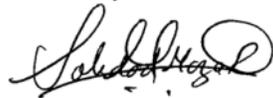
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Soledad Angélica Maza Rubina

FIRMA:



D.N.I.: 31618539

Fecha: 20 / 07 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, César Andrés Del Río Roldan y Jacqueline Doris Coral Jamanca; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la tesis para el grado de Magister en la Universidad Católica de Trujillo titulado : "Liderazgo transformacional directivo y gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz,Ancash-2022.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Juan Antonio Alvarado Vargas

FIRMA:



D.N.I. : 31615015

Fecha: 20 / 07 / 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, César Andrés Del Río Roldan y Jacqueline Doris Coral Jamanca; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la tesis para el grado de Magister en la Universidad Católica de Trujillo titulado : "Liderazgo transformacional directivo y gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz,Ancash-2022.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Rosana Luz Castro Macedo

FIRMA:



D.N.I. : 31663970

Fecha: 20 / 07 / 2023

Anexo 3: Matriz de consistencia.

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
<p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DIRECTIVO ESCOLAR EN INSTITUCIONES ESTATALES DE HUARAZ, ANCASH-2022</p>	<p>P. General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional (L.T) directivo y la gestión escolar (G.E) en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash – 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuáles son los niveles del liderazgo transformacional directivo en dos instituciones estatales de la ciudad de</p>	<p>H. General: Existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional directivo y la gestión escolar en dos instituciones educativas estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: HE₁ Los niveles de liderazgo transformacional directivo son favorables en las dos</p>	<p>O. General: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y la gestión escolar en dos Instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022</p> <p>Objetivos Específicos: OE₁ Identificar los niveles del liderazgo</p>	<p>V1. Liderazgo transformacional directivo</p>	<p>Influencia idealizada (I.I) Motivación inspiracional (M.I) Estimulación intelectual (E.I) Consideración individual (C.I)</p>	<p>Tipo: tipo no experimental Método: Es hipotético deductivo Diseño: Descriptivo correlacional</p>

	<p>Huaraz, Ancash - 2022?</p> <p>¿Cuáles son los niveles de gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash -2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia idealizada y la gestión escolar de los institutos estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash - 2022?</p> <p>3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión escolar de los institutos estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión escolar de los institutos estatales de Huaraz, Ancash -2022?</p> <p>3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión consideración individual y la</p>	<p>Instituciones Educativas estatales de la ciudad de Huaraz, ancash-2022.</p> <p>HE₂ El nivel de gestión escolar es alto en los directivos y docentes de instituciones públicas de la ciudad de Huaraz, Ancash- 2022.</p> <p>HE₃ Existe relación significativa entre la dimensión influencia idealizada con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022.</p> <p>HE₄ Existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional se relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022.</p> <p>HE₅ Existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual con la gestión escolar en dos instituciones estatales de Huaraz, Ancash-2022.</p>	<p>transformacional directivo en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022.</p> <p>OE₂ Identificar los niveles de gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022.</p> <p>OE₃ Conocer si la dimensión influencia idealizada se relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash-2022.</p> <p>OE₄ Conocer si la dimensión motivación inspiracional se relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash -2022.</p> <p>OE₅ Conocer si la dimensión estimulación intelectual se relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de Huaraz, Ancash-2022.</p>	<p>V2. Gestión escolar</p>	<p>Gestión institucional (G.I)</p> <p>Gestión administrativa (G.A)</p> <p>Gestión pedagógica (G.P)</p> <p>Gestión comunitaria (G.C)</p>	<p>Población y muestra</p> <p>250 docentes de dos instituciones y la muestra 75 docentes.</p> <p>Técnica e instrumentos de recolección de datos e información:</p> <p>Encuesta y como instrumento (el cuestionario)</p> <p>Método de análisis de investigación:</p> <p>El programa Estadístico SPSS V26 y el Programa Excel 2019.</p>
--	--	---	--	----------------------------	---	--

			<p>OE₆ Conocer si la dimensión de la consideración individual 2 relaciona con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash -2022.</p>	
<p>gestión escolar de dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash -2022?</p>	<p>HE₆ Existe relación significativa entre la dimensión consideración individual con la gestión escolar en dos instituciones estatales de la ciudad de Huaraz, Ancash -2022.</p>			

Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realizará el estudio

AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Quien suscribe Mg. BENSESLAO LORENZO DE LA CRUZ PRINCIPE, con DNI No. 31628284 como Director de la Institución Educativa "FE Y ALEGRÍA No. 19" HUARAZ. OTORGO Y AUTORIZO A LOS Bn: CÉSAR ANDRÉS DEL RÍO ROLDAN Y JAQUELINE DORIS CORAL JAMANCA Identificado(s) con DNI N°. 31667891 y 31655711 respectivamente, de Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información concerniente a nuestra Institución Educativa:

Aplicación de:

- Una Encuesta a docentes y directivos para recolección de datos, a través de un cuestionario organizado en función de las dimensiones de cada variable.

La finalidad de que pueda aplicar su cuestionario de Trabajo de Investigación, (X)Tesis para optar el grado académico de Maestro. Es importante mantener conservado el nombre o cualquier distintivo que haga diferencia a la Institución Educativa.

De la misma manera los estudiantes mencionan y declaran que datos que se emitan serán conservados y que solo servirán para el trabajo de investigación. Y que mencionan que es una tesis totalmente autentico y de comprobarse cualquier falsedad de datos o manipulados serán inicialmente sometidos a procedimientos disciplinados y en consecuencia asumir una responsabilidad penal.



Firma y sello del Representante legal

JAQUELINE DORIS CORAL JAMANCA

31655711

ma del Estudiante César Andrés Del Río Roldán
DNI: 31667891

**AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE INFORMACIÓN DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Quien suscribe: Mg. NILDA POMPEYA JULCA RURUSH. Identificada con DNI N°. 31662699 como Directora de la Institución Educativa *SABIO ANTONIO RAIMONDI-INDEPENDENCIA-HUARAZ con R.U.C N° 20530574033, de Huaraz OTORGO Y AUTORIZO, A los Bachilleres: CÉSAR ANDRÉS DEL RÍO ROLDAN Y JAQUELINE DORIS CORAL JAMANCA Identificado(s) con DNI N°. 31667891 y 31655711 respectivamente, del Programa de Maestría en Educación para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa: Aplicación de:

Aplicación de:

- Una Encuesta a docentes y directivos para recolección de datos, a través de un cuestionario organizado en función de las dimensiones de cada variable.

La finalidad de que pueda aplicar su cuestionario de Trabajo de Investigación, (X)Tesis para optar el grado académico de Maestro. Es importante mantener conservado el nombre o cualquier distintivo que haga diferencia a la Institución Educativa.

De la misma manera los estudiantes mencionan y declaran que datos que se emitan serán conservados y que solo servirán para el trabajo de investigación. Y que mencionan que es una tesis totalmente autentico y de comprobarse cualquier falsedad de datos o manipulados serán inicialmente sometidos a procedimientos disciplinados y en consecuencia asumir una responsabilidad penal.

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"SABIO ANTONIO RAIMONDI"
Huaraz
Mg. Nilda Pompeya Julca Rurush
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 31662699


Firma del Estudiante: César Andrés Del Río Roldán
31667891


Jacqueline Doris Coral Jamanca
DNI: 31655711

Anexo 5: Validación de instrumentos

FICHA TÉCNICA (instrumento 1)

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario 1 de liderazgo transformacional directivo
Autores y año:	ORIGINAL: Olga Lidia Camayo Caracosme (2017)
Objetivo	Medir el liderazgo transformacional directivo en una de las Instituciones Educativas de la ciudad de Huaraz, Ancash – 2022.
Usuarios:	Docentes y directivos
Forma de aplicación:	De manera individual utilizando el medio virtual
Validez:	En la ficha técnica original demuestra que el instrumento fue validado por expertos dando un resultado válido del instrumento y por tanto muy aplicable.
Confiabilidad:	se muestra la confiabilidad
(Presentar los resultados estadísticos)	$r = 0$ $R^2 = 0$ $\sum x_i^2 = 10000$ $\sum y_i^2 = 10000$ $r = \frac{0}{\sqrt{10000 \cdot 10000}} = 0$

FICHA TÉCNICA (Instrumento 2)

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario 2 de Gestión Escolar
Autores y año	ORIGINAL: Chávez Albarrán María del Rosario. Y Olivos Sánchez María Isabel (2019)
Objetivo	Medir la Gestión Escolar en una institución educativa publica de Huaraz-Ancash 2022.
Usuarios	Docentes
Forma de aplicación	De manera individual utilizando el medio virtual.
Validez	En la ficha técnica original demuestra que el instrumento fue validado por 3 expertos dando un resultado válido del instrumento y por tanto muy aplicable.

Confiabilidad (Presentar los resultados estadísticos)	No cuenta con base de datos digital.	
	OPINIÓN DE APLICABILIDAD	
	Especialista	Gestión Educativa
	Mg. Rivera Muñoz, Jorge.	Aplicable
	Mg. Damian Muñoz, Edgar	Aplicable
Mg. Eusebio Gonzalo Antaurco	Aplicable	

Validez y confiabilidad del cada instrumento aplicado.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada								
1	El director inspira respeto y admiración entre los docentes de la institución.	✓		✓		✓		
2	El director transmite confianza a los docentes para el logro de sus metas	✓		✓		✓		
3	El director muestra control de sus emociones en situaciones de conflictos o situaciones laborales difíciles	✓		✓		✓		
4	El director evidencia la práctica de valores en sus acciones cotidianas.	✓		✓		✓		
5	El director promueve la comunicación horizontal entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional								
6	El director motiva a sus docentes para el trabajo académico.	✓		✓		✓		
7	El director fija metas y busca mejoras constantes en el desempeño de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
8	El directivo muestra sensibilidad ante las necesidades o dificultades de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
9	El director establece buenas relaciones con el personal de la institución.	✓		✓		✓		
10	El director promueve la participación del personal de la institución en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual								
11	El director fomenta la creatividad de sus docentes en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
12	El directivo genera proyectos de mejoras para el crecimiento profesional y personal de los docentes.	✓		✓		✓		
13	El director reconoce las soluciones creativas realizadas por el personal ante los problemas institucionales	✓		✓		✓		
14	El director fomenta la socialización de conocimientos y el intercambiando experiencias entre el personal de la institución.	✓		✓		✓		
15	El director cumple con las actividades en las que se compromete.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Consideración Individual								
16	El director es equitativo o justo con su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
17	El director delega funciones para facilitar el crecimiento profesional de sus docentes.	✓		✓		✓		
18	El director reconoce a los docentes mediante diversos estímulos por su aporte a la institución.	✓		✓		✓		
19	El director demuestra fortaleza ante los problemas y situaciones adversas en la institución.	✓		✓		✓		
20	El director monitorea y ofrece retroalimentación a su plana docente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si Nox suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: D. Mg. ANEL SANDRANO MORA DNI: 19873530

Especialidad del validador: Normativa Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada								
1	El director inspira respeto y admiración entre los docentes de la institución.	/		/		/		
2	El director transmite confianza a los docentes para el logro de sus metas.	/		/		/		
3	El director muestra control de sus emociones en situaciones de conflictos o situaciones laborales difíciles.	/		/		/		
4	El director evidencia la práctica de valores en sus acciones cotidianas.	/		/		/		
5	El director promueve la comunicación horizontal entre los miembros de la institución.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiracional								
6	El director motiva a sus docentes para el trabajo académico.	/		/		/		
7	El director fija metas y busca mejoras constantes en el desempeño de su equipo de trabajo.	/		/		/		
8	El director muestra sensibilidad ante las necesidades o dificultades de su equipo de trabajo.	/		/		/		
9	El director establece buenas relaciones con el personal de la institución.	/		/		/		
10	El director promueve la participación del personal de la institución en la toma de decisiones.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual								
11	El director fomenta la creatividad de sus docentes en su desempeño laboral.	/		/		/		
12	El director genera proyectos de mejoras para el crecimiento profesional y personal de los docentes.	/		/		/		
13	El director reconoce las soluciones creativas realizadas por el personal ante los problemas institucionales.	/		/		/		
14	El director fomenta la socialización de conocimientos y el intercambiando experiencias entre el personal de la institución.	/		/		/		
15	El director cumple con las actividades en las que se compromete.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Consideración Individual								
16	El director es equitativo o justo con su equipo de trabajo.	/		/		/		
17	El director delega funciones para facilitar el crecimiento profesional de sus docentes.	/		/		/		
18	El director reconoce a los docentes mediante diversos estímulos por su aporte a la institución.	/		/		/		
19	El director demuestra fortaleza ante los problemas y situaciones adversas en la institución.	/		/		/		
20	El director monitorea y ofrece retroalimentación a su plana docente.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: SESIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

04 de 07 del 2017



Firma del Experto Informante.

Base de datos del instrumento
(Validez y confiabilidad del instrumento 2)

Matriz de validación
Rosario Muñoz Tongol
 IJNMSM - FE
 Instrumento para medir La Gestión Educativa
 Roy Rosado Flores

I. DATOS GENERALES
 1.1 Apellidos y nombres del informante
 1.2 Cargo e institución donde labora
 1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación
 1.4 Adaptación del instrumento

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20					REGULAR 21 - 40					BUENA 41 - 60					MUY BUENA 61 - 80					EXCELENTE 81 - 100				
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																									
3. ACTUALIDAD	Establece contenidos respecto a la autoevaluación institucional																									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de ítems																									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la autoevaluación institucional																									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos																									
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores y dimensiones																									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																									

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 01 de Dic de 2014

[Firma]
Firma del experto informante

Matriz de validación
Damián Muñoz Edgar
 IJNMSM - FE
 Instrumento para medir La Gestión Educativa
 Roy Rosado Flores

I. DATOS GENERALES
 1.1 Apellidos y nombres del informante
 1.2 Cargo e institución donde labora
 1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación
 1.4 Adaptación del instrumento

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20					REGULAR 21 - 40					BUENA 41 - 60					MUY BUENA 61 - 80					EXCELENTE 81 - 100				
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																									
3. ACTUALIDAD	Establece contenidos respecto a la autoevaluación institucional																									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de ítems																									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la autoevaluación institucional																									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos																									
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores y dimensiones																									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																									

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 15 de Dic de 2015

[Firma]
Firma del experto informante

Anexo 06: Imagen de Porcentaje de Turnitin

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y GESTIÓN ESCOLAR EN DOS INSTITUCIONES ESTATALES DE LA CIUDAD DE HUARAZ ANCASH 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	1%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo