

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS:

**Liderazgo transformacional y gestión institucional en la I.E.I.
N° 08 "Nuestra Señora de Loreto" - Andahuaylas, 2019**

Para optar el Título Profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:
Bach. Francia Ludy RAMIREZ GOMEZ

ASESOR:
Lic. Ricardo Moisés JORGECHAGUA SAAVEDRA

AYACUCHO - PERÚ

2025

DEDICATORIA

A mi familia, por el inquebrantable amor y soporte que me brinda en cada paso que doy. Especialmente a mis dos pequeñas hijas, fuente inagotable de aprendizaje y amor. A mi padre, a Evelyn y Nathaly junto a quienes soñé un futuro, pero partieron al cielo en el camino.

Francia Ludy Ramírez Gómez

AGRADECIMIENTO

A todos los maestros que me han guiado a lo largo de mi vida estudiantil con sus enseñanzas. A mi universidad, mi alma máter, a los docentes que me han dado la oportunidad y las herramientas en mi formación profesional. Agradezco infinitamente a mi madre por forjar un futuro para mí, a mi hermano mayor por ser mi constante motivador en lograr mis objetivos, a mi amada familia que siempre me acompaña. Y expresar un especial agradecimiento a mi asesor de tesis, por todo el tiempo, paciencia y sabiduría en guiarme en este camino para la elaboración de mi tesis. A todos, no alcanzan las palabras para expresarles mi profundo agradecimiento y estima personal.

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Liderazgo transformacional y gestión institucional en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” – Andahuaylas, 2019”, tiene como principal objetivo: Determinar cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional en la I.E.I. N° 08 Nuestra Señora de Loreto - Andahuaylas, 2019, para lo cual se utilizaron algunos criterios metodológicos como un tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental – transversal de nivel correlacional, además se contó con una población de 44 colaboradores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, los cuales fueron confiables y validados, por consiguiente, utilizó la prueba estadística de r de Pearson para contrastar las hipótesis. Los principales resultados indicaron que existe relaciones directas y significativas entre la comunicación inspirada y los procesos pedagógicos ($r=.784$, $p=.000$), entre la estimulación intelectual y la cultura escolar ($r=.736$, $p=.000$) y entre el liderazgo de apoyo y la gestión de recursos ($r=.776$, $p=.000$). Se concluyó que el liderazgo transformacional se relacionó directa y significativamente con la gestión institucional.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, gestión institucional, procesos pedagógicos.

ABSTRACT

In the present investigation entitled: "Transformational leadership and institutional management in the I.E.I. No 08 "Nuestra Señora de Loreto" - Andahuaylas, 2019", which had as its main objective: To determine how transformational leadership is related to institutional management in the I.E.I. No 08 Nuestra Señora de Loreto - Andahuaylas, 2019, for which some methodological criteria were used as a type of applied research, with a non-experimental design - cross-sectional of a correlational level, in addition there was a population of 44 teachers to whom Two questionnaires were applied to them, which were reliable and validated, therefore, Pearson's R statistical test was used to contrast the hypotheses. The main results indicated that there are direct and significant relationships between inspired communication and pedagogical processes ($r=.784$, $p=.000$), between intellectual stimulation and school culture ($r=.736$, $p=.000$) and between supportive leadership and resource management ($r=.776$, $p=.000$). It was concluded that transformational leadership was directly and significantly related to institutional management.

Keywords: Transformational leadership, institutional management, pedagogical processes.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I	21
REVISIÓN DE LITERATURA	21
1.1 Marco Histórico	21
1.2 Sistema Teórico.....	24
1.3 Marco Conceptual	36
1.4 Marco Referencial	38
CAPÍTULO II.....	44
MATERIALES Y MÉTODOS	44
2.1 Diseño y nivel de investigación	44
2.2 Método y tipo	44
2.3 Población y muestra	45
2.4 Fuentes de información	46
2.5 Técnicas e instrumento.....	46
2.6 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	49
CAPÍTULO III.....	51
RESULTADOS	51

3.1	Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional.....	51
3.2	Resultados descriptivos de la variable gestión institucional	62
3.3	Prueba de hipótesis	76
3.4	Contrastación de hipótesis.....	77
	CAPÍTULO IV	83
	DISCUSIÓN	83
	CONCLUSIONES	89
	RECOMENDACIONES.....	89
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	91
	ANEXOS	101
	Matriz de Consistencia	101
	Operacionalización de variables	102
	Instrumento de Evaluación	103
	Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional	107
	Resultados descriptivos de la variable gestión institucional.....	112

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 <i>Confiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional</i>	48
Tabla 2 <i>Confiabilidad del instrumento de gestión institucional</i>	48
Tabla 3 <i>Criterios de confiabilidad</i>	49
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad</i>	76
Tabla 5 <i>Relación entre la comunicación inspirada y los procesos pedagógicos</i>	78
Tabla 6 <i>Relación entre la estimulación intelectual y la cultura escolar</i>	79
Tabla 7 <i>Relación entre el liderazgo de apoyo y la gestión de recursos</i>	80
Tabla 8 <i>Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional</i>	82
Tabla 9 <i>En la institución educativa usan mensajes inspiradores que fomenta la confianza</i>	107
Tabla 10 <i>La institución educativa establece actividades dinámicas que inspiren a los trabajadores al compromiso con la organización</i>	107
Tabla 11 <i>El director emplea frases motivadoras para alentarle con la realización de su trabajo</i>	107
Tabla 12 <i>El director le motiva para alcanzar su éxito profesional</i>	108
Tabla 13 <i>El equipo directivo anima a los trabajadores a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades</i>	108
Tabla 14 <i>El directivo incentiva a la reflexión sobre la práctica pedagógica para mejorar</i>	108
Tabla 15 <i>El director aborda los problemas como una oportunidad para aprender dentro de la entidad educativa</i>	109

Tabla 16 <i>El director le da la confianza para que se desempeñe como orientador en el desarrollo de las actividades académicas</i>	109
Tabla 17 <i>A usted se le solicita que fundamente su opinión con argumentos sólidos ..</i>	109
Tabla 18 <i>En la institución educativa le brindan nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes</i>	110
Tabla 19 <i>El equipo directivo toma en cuenta las opiniones de los demás antes de actuar</i>	110
Tabla 20 <i>El director demuestra empatía comprendiendo las necesidades en su entorno laboral</i>	110
Tabla 21 <i>El director promueve el trabajo colaborativo cuando se tiene que desarrollar alguna actividad académica</i>	111
Tabla 22 <i>El director se preocupa porque los intereses de los trabajadores sean atendidos</i>	111
Tabla 23 <i>El director demuestra iniciativa para brindar apoyo a sus compañeros de trabajo</i>	111
Tabla 24 <i>La entidad educativa cumple con la programación educativa en el proceso de enseñanza.....</i>	112
Tabla 25 <i>El apoyo pedagógico que se brinda en la entidad educativa es útil para la programación educativa</i>	112
Tabla 26 <i>Estima relevante el diálogo sobre las estrategias didácticas a emplear para el aprendizaje del estudiante</i>	113
Tabla 27 <i>El monitoreo al desarrollo de clases en los docentes se cumple con responsabilidad</i>	113

Tabla 28	<i>La institución educativa cuenta con un programa de capacitación a los docentes</i>	113
Tabla 29	<i>Usted recibe de la institución educativa estrategias para el fortalecimiento docente.....</i>	114
Tabla 30	<i>En la institución educativa se realizan reuniones pedagógicas entre los trabajadores para evaluar el progreso</i>	114
Tabla 31	<i>Se fomentan espacios de trabajo entre los trabajadores de la entidad educativa para intercambiar experiencias en el proceso de enseñanza.....</i>	114
Tabla 32	<i>Se promueve la integración de todos los actores de la comunidad educativa para cumplir con los objetivos planteados en la institución</i>	115
Tabla 33	<i>La entrega de informes de aprendizaje hacia las familias detalla logros y dificultades de los estudiantes</i>	115
Tabla 34	<i>En el desempeño de las actividades escolares, la actitud del equipo directivo es proactiva, cortés y formal</i>	115
Tabla 35	<i>En la institución educativa se difunde la visión, misión, valores y objetivos institucionales generando un sentido de pertenencia.....</i>	116
Tabla 36	<i>Considera que se planifica anticipadamente los materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula</i>	116
Tabla 37	<i>La institución educativa refleja transparencia respecto al manejo de los recursos financieros</i>	116
Tabla 38	<i>La institución educativa invierte en proyectos para mejorar la calidad educativa de sus estudiantes.....</i>	117

Tabla 39 <i>El director monitorea, evalúa y registra los gastos y los ingresos de la institución</i>	117
Tabla 40 <i>Se promueve el diálogo entre la comunidad educativa para solucionar problemas de la falta de materiales educativos</i>	117
Tabla 41 <i>El compromiso comunitario genera un círculo de interaprendizaje entre el equipo de trabajo</i>	118

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 <i>En la institución educativa usan mensajes inspiradores que fomente la confianza</i>	51
Figura 2 <i>La institución educativa establece actividades dinámicas que inspiren a los trabajadores al compromiso con la organización</i>	52
Figura 3 <i>El director emplea frases motivadoras para alentarle con la realización de su trabajo</i>	53
Figura 4 <i>El director le motiva para alcanzar su éxito profesional.....</i>	53
Figura 5 <i>El equipo directivo anima a los trabajadores a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.....</i>	54
Figura 6 <i>El directivo incentiva a la reflexión sobre la práctica pedagógica para mejorar</i>	55
Figura 7 <i>El director aborda los problemas como una oportunidad para aprender dentro de la entidad educativa</i>	55
Figura 8 <i>El director le da la confianza para que se desempeñe como orientador en el desarrollo de las actividades académicas</i>	56
Figura 9 <i>A usted se le solicita que fundamente su opinión con argumentos sólidos.....</i>	57
Figura 10 <i>En la institución educativa le brindan nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes.....</i>	57
Figura 11 <i>El equipo directivo toma en cuenta las opiniones de los demás antes de actuar</i>	58

Figura 12 <i>El director demuestra empatía comprendiendo las necesidades en su entorno laboral.....</i>	59
Figura 13 <i>El director promueve el trabajo colaborativo cuando se tiene que desarrollar alguna actividad académica.....</i>	60
Figura 14 <i>El director se preocupa porque los intereses de los trabajadores sean atendidos</i>	61
Figura 15 <i>El director demuestra iniciativa para brindar apoyo a sus compañeros de trabajo.....</i>	61
Figura 16 <i>La entidad educativa cumple con la programación educativa en el proceso de enseñanza</i>	62
Figura 17 <i>El apoyo pedagógico que se brinda en la entidad educativa es útil para la programación educativa</i>	63
Figura 18 <i>Estima relevante el diálogo sobre las estrategias didácticas a emplear para el aprendizaje del estudiante.....</i>	63
Figura 19 <i>El monitoreo al desarrollo de clases en los docentes se cumple con responsabilidad</i>	64
Figura 20 <i>La institución educativa cuenta con un programa de capacitación a los docentes.....</i>	65
Figura 21 <i>Usted recibe de la institución educativa estrategias para el fortalecimiento docente</i>	66
Figura 22 <i>En la institución educativa se realizan reuniones pedagógicas entre los trabajadores para evaluar el progreso</i>	67

Figura 23 <i>Se fomentan espacios de trabajo entre los trabajadores de la entidad educativa para intercambiar experiencias en el proceso de enseñanza</i>	68
Figura 24 <i>Se promueve la integración de todos los actores de la comunidad educativa para cumplir con los objetivos planteados en la institución.....</i>	68
Figura 25 <i>La entrega de informes de aprendizaje hacia las familias detalla logros y dificultades de los estudiantes.....</i>	69
Figura 26 <i>En el desempeño de las actividades escolares, la actitud del equipo directivo es proactiva, cortés y formal.....</i>	70
Figura 27 <i>En la institución educativa se difunde la visión, misión, valores y objetivos institucionales generando un sentido de pertenencia</i>	71
Figura 28 <i>Considera que se planifica anticipadamente los materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula</i>	72
Figura 29 <i>La institución educativa refleja transparencia respecto al manejo de los recursos financieros</i>	72
Figura 30 <i>La institución educativa invierte en proyectos para mejorar la calidad educativa de sus estudiantes</i>	73
Figura 31 <i>El director monitorea, evalúa y registra los gastos y los ingresos de la institución.....</i>	74
Figura 32 <i>Se promueve el diálogo entre la comunidad educativa para solucionar problemas de la falta de materiales educativos.....</i>	74
Figura 33 <i>El compromiso comunitario genera un círculo de interaprendizaje entre el equipo de trabajo</i>	75

INTRODUCCIÓN

Según los propios informes elaborados por la UNESCO, desde hace muchos años atrás, una gran porción de directivas no posee una preparación la cual les permita el adjudicarse el liderazgo transformacional para incitar al personal docente y mejorar su capacidad organizacional; en consecuencia, resulta preciso fortificar los niveles de liderazgo de la directiva en aras de convertir de manera efectiva la gestión institucional. Se intenta en este espacio la generación de climas adecuados para una mejoría en el desempeño de la labor docente y el rendimiento de los estudiantes a través de una administración escolar abierta, participativa y centrada en el alcance de los aprendizajes (UNESCO, 2009).

En Ecuador, se halló que el escaso liderazgo transformacional y gestión institucional está afectando el desenlace activo y participativo entre los actores educativos que laboran en una institución educativa ya que está conllevando al conformismo, acciones rutinarias donde se efectúan los mismos procesos de aprendizaje, generando un deficiente desenvolvimiento institucional, afectando los estándares de la calidad educativa (Serrano et al., 2022).

Por otro lado, en Colombia, Cruz (2022) encontró en su estudio enfocado en personal directivo y docentes de diversas instituciones que existe una pésima calidad educativa a comparación de años anteriores, pues enfatiza que la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19 ha connotado falencia en diversas entidades educativas acompañada de nuevos retos donde muchas de ellas se han quedado estancadas a

consecuencia de ausencia de liderazgo pedagógico transformacional, ausencia de compromiso institucional por parte de los involucrados en el sector educativo.

Es por ello que en esta investigación se abordó el liderazgo transformacional, que representa a la forma de motivar a los trabajadores para que logren alcanzar sus metas e incluso llegar a superarlas; porque el propósito que tiene esta tipología de liderazgo se reúne en potencializar los deseos de los individuos, para motivarlos a que cumplan con sus metas trazadas, el cual les permita ir desarrollándose de manera constante, y que a su vez cooperen con la mejora de un determinado grupo social y de la organización (Dávalos, 2014). Asimismo, se estudiará a la gestión institucional, que comprende un grupo de acciones ejecutadas por el director de determinada institución, con la finalidad de que se lleguen a cumplir con las tareas y metas encomendadas (Ministerio de Educación, 2012).

A nivel nacional, se observa que las instituciones educativas según Goñi (2017) se han visto influenciadas por una sucesión de cambios ordenados tanto externos como internos, que ha generado una reestructuración significativa y ha ocasionado que se dé una reorientación en el sistema educativo. Es por este motivo que el personal docente ha tenido que afrontar los cambios precisos para un correcto liderazgo el cual incida en otros profesores y en la dirección pedagógica, lo cual asista a provocar familiaridad, respeto y motivación. Conjuntamente, se posee a modo de objetivo hallar y desarrollar las competitividades y capacidades humanas del grupo estudiantil durante el proceso del aprendizaje brindando los saberes, tácticas, comportamiento y valores los cuales le provoquen una existencia activa productiva en su cometido laboral.

En Cajamarca, Mejía (2021) encontró en el personal docente de una institución educativa que el 51.5% opina que siempre los directivos presentan una influencia

idealizada respecto a la entidad educativa, respecto a la motivación inspiracional destaca el 48.5% y con igual porcentaje la estimulación intelectual, asimismo cabe destacar que para actuar con liderazgo transformacional, el docente debe trazarse metas alcanzables, comunicar sus deseos, y tener dinamismo ejemplar hacia sus alumnos como también dentro de la institución educativa.

Mientras tanto, en Huancayo, Zevallos (2019) halló en docentes activos y perennes de instituciones educativas particulares que respecto al liderazgo transformacional prevalece el nivel deficiente con 43.3% y seguidamente se ubica el nivel regular con 36.7%, ello está afectando el desempeño docente y por lo tanto está repercutiendo en la gestión educativa, asimismo resalta que una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos, en otras palabras, es fundamental lograr que todos como equipo se apoyen hacia el logro de metas e igualmente mejoren permanentemente.

A nivel local, se tiene a la Institución Educativa Inicial N° 08 “Nuestra Señora de Loreto”, una institución con prestigio académico y alta demanda en la ciudad de Andahuaylas, misma que, durante el año escolar 2019, fue posible encontrar algunas deficiencias notorias a nivel de la gestión institucional, pues en cuanto a los procesos pedagógicos se refiere, la institución carece de una programación efectiva para el progreso de sus acciones pedagógicas durante el año, igualmente, los docentes se quejan demasiado de que en la institución no se logra percibir planes de desarrollo profesional para estos, prueba de ello, es que en el 2019, solo se desarrollaron 2 capacitaciones para el personal docente, mencionando además, la carencia de control directivo sobre el proceso de enseñanza, pues según precisan, la directora solo realiza las visitas a los

salones unas 2 veces como máximo al mes, siendo esta cantidad muy poca. En cuanto a la cultura escolar, se ha observado una carencia en la integración de la comunidad educativa, pues, muchos docentes, pese a participar de las actividades programadas, lo realizan desmotivados y con bajos niveles de compromiso, lo que finalmente repercute en un bajo desempeño de los resultados esperados para dichas actividades. Finalmente, en cuanto a la gestión de recursos se refiere, muchos docentes han manifestado que la institución carece de los recursos económicos y no económicos para poder desempeñarse con los objetivos establecidos, motivo debido al cual, en más de una ocasión, genera un gasto personal en los miembros de la comunidad.

Al analizar con mayor profundidad el escenario problemático, se observa que la directiva no ha desarrollado un liderazgo transformacional de manera consciente y estructurada; más bien, sus acciones parecen responder a acciones intuitivas por motivar al personal. Sin embargo, dichos esfuerzos no han alcanzado los resultados esperados, especialmente en lo referente a la dimensión de comunicación inspiradora, pues muchos docentes manifiestan que los mensajes motivacionales emitidos por la directora no generan el impacto deseado, al percibirse cargados de presión y alta exigencia. Asimismo, en cuanto a la estimulación intelectual, persiste la sensación de que no existe una orientación efectiva que permita al colectivo docente alinear sus objetivos personales y profesionales con las metas institucionales, lo que contribuye a un ambiente en el que las actividades y expectativas generan más tensión que motivación. Es así que, se asume que los problemas por los que viene atravesando la institución en cuanto a la gestión institucional, son generados por una poca efectiva aplicación del liderazgo transformacional, mismo que de no ser atendido, conllevaría a la generación de conflictos

internos, desarrollo de un inadecuado clima organizacional, y bajos niveles de cometido en todo el centro educativo.

En este sentido, la presente investigación tuvo como pregunta principal: ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019?, y como problemas específicos ¿Cómo la comunicación inspirada se relaciona con los procesos pedagógicos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019?, ¿Cómo la estimulación intelectual se relaciona con la cultura escolar en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019? y ¿Cómo el liderazgo de apoyo se relaciona con la gestión de recursos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019?

Para ello, se planteó como objetivo general: Determinar cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019 y como objetivos específicos fueron; explicar cómo la comunicación inspirada se relaciona con los procesos pedagógicos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019, determinar cómo la estimulación intelectual se relaciona con la cultura escolar en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019 y examinar cómo el liderazgo de apoyo se relaciona con la gestión de recursos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

En cuanto a la justificación, la investigación presentó justificación social, porque favoreció a la institución educativa N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” permitiendo conocer las falencias en liderazgo transformacional como también en la gestión institucional, resaltando su importancia para la institución educativa y, en consecuencia, benefició tanto al personal directivo y administrativo, docentes, padres de familia,

alumnos y personal que labora en dicha entidad educativa. Al mismo tiempo, contribuyó en analizar cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión institucional. Esto fue de interés para quienes intervienen en la institución educativa, así como para el resto de la sociedad que estuvo interesado en el liderazgo transformacional y su efecto en la gestión institucional. Cabe resaltar que el beneficio de tener óptimo liderazgo transformacional e igualmente gestión institucional permite que se logre una educación orientada hacia el progreso y calidad de servicio a los estudiantes.

Por otra parte, la justificación teórica del estudio se basó en el tratamiento de perspectivas teóricas de los autores más recientes y de los más connotados alusivos a liderazgo transformacional y gestión institucional con el principal interés en la institución educativa N° 08 “Nuestra Señora de Loreto”. Por lo tanto, los resultados obtenidos permitieron ampliar a profundidad las variables de estudio, e incluso apoyar una teoría, como también una exploración productiva para futuros estudios.

Desde la importancia práctica, permitió identificar deficiencias que impidieron el adecuado desarrollo del liderazgo transformacional de los directivos y como afectó a la gestión de la I.E. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto”, para que, de esta forma, los responsables de la institución, puedan diseñar planes de mejora e intervención que sean empleadas por los encargados de la gestión para la formulación de estrategias que permitan mejorar la problemática presentada.

Por último, la justificación metodológica, la investigación permitió elaborar cuestionarios para medir las variables de investigación, los cuales fueron validados y confiabilizados para que otros investigadores puedan emplearlo en investigaciones futuras con similar problemática presentada en este trabajo.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco Histórico

1.1.1. Liderazgo Transformacional

Hacia el comienzo del siglo II a. C., los griegos se desarrollaron a manera de cultura predominante, introdujeron el impacto como matemáticos, analistas de mercado, racionalistas y estudiosos profundos en el sistema de creencias actual, además, en este momento, el comienzo de la técnica lógica que se recordaba para la organización (Estrada, 2007). Para el siglo XII a. C., el jefe hebreo Moisés se adhirió a la recomendación realizada por su suegro de elegir hombres calificados en toda la nación de Israel y la posición de agente para ser sus delegados. A lo largo del siglo XX a. C., Babilonia fijó una gran cantidad de pautas, con estatutos legales, los cuales hablaban así de la idea autorizada por los habitantes, en la cual se imaginaba la relevancia de manejar a los sujetos y procedimientos.

Estrada es quien introdujo el desarrollo del liderazgo a través de la historia, desde el principio, comenzando con los pioneros de los antiguos establecimientos cívicos que facilitaron los esfuerzos de toda la red y ayudaron en la división regular del trabajo, según lo indicado por sexo y edad, entre los hombres y damas. Los archivos del progreso humano sumerio introdujeron pruebas de la administración jerárquica, los clérigos acumularon y dirigieron enormes agregados de productos y cualidades como consecuencia del marco de carga acumulado, y además necesitaban presentar registros de su administración al ministro de voto (Estrada, 2007).

La concepción de liderazgo transformacional fue introducida primeramente por el especialista en liderazgo presidencial y biógrafo James MacGregor Burns. De acuerdo con Burns (1978): Este tipo de liderazgo es capaz de visualizarse en el momento donde los pioneros y los partidarios cooperan en vía de progresar a nivel más elevado de seguridad e inspiración. Mediante la calidad de su enfoque y carácter, los líderes transformacionales pueden despertar a sus devotos para cambiar deseos, observaciones e inspiraciones, y avanzar en la dirección de objetivos compartidos.

Burns (1978) en el libro seminal de su autoría Liderazgo, catalogó al liderazgo en dos tipos: transformacional y transaccional, tratándose el transformacional como el correcto tipo de líder. El liderazgo estratégico tiene la cabida en guiar a los individuos de una asociación a lograr sus destinos, una relación que depende del respeto por el pionero por sus características expertas e individuales, así como por su visión y lecciones.

Según Bass (1985) el líder transformacional: tiene que preocuparse para que la entidad y quienes la conforman se encuentren organizados en el logro de los propósitos; en otros términos, el líder transformacional es de inspiración, motivación y se encarga de estimular de manera intelectual. Al contrario, el líder transaccional se mantiene siguiendo una destreza de asistencia eventual de seguidores. El liderazgo transformacional tiene la posibilidad de ser directivo o participativo, y requiere de un mayor desenvolvimiento moral.

Después, el investigador Bernard M. Bass desplegó las doctrinas originales de Burns y desarrollo lo que es conocido en la actualidad como la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass. De acuerdo con Bass, el liderazgo transformacional es capaz de ser determinado basándose en la huella que posee en los seguidores. Los líderes

transformacionales conquistan la familiaridad, el respeto y admiración de quienes los siguen (Bass, 1985).

Hoy se percibe que, en cualquier procedimiento vital, se necesita una autoridad administrativa superior y una cultura autoritaria proactiva resuelta a cambiar. D'Alessio (2008) meditó que los factores interiores de la organización tienen que valorarse para no decaer en el momento donde se efectúen los procesos. En otras palabras, el líder guía a los individuos de una institución para conseguir el enfoque establecido mediante los propósitos principales. "El líder se trata de un oficial de evolución de las entidades".

1.1.2. Gestión institucional

La gestión institucional viene de los años sesenta en Estados Unidos, en el Reino Unido de los setenta y de los ochenta en América Latina (Botero, 2009). Pese a su expansión en el mundo ha tenido un bajo grado de explicitud, que, siendo todavía un control que realmente toma forma, establece una conexión sólida entre la hipótesis y la práctica. No es de esta manera un orden hipotético. El compendio disciplinario se resuelve sea por el contenido de la administración como por una pericia diaria.

Los estándares o modelo de crecimiento económico y social en América Latina han sido de influencia en la noción y maneras de acción por parte de la gestión. Inclusive hasta los años 70 en los organismos se presentaba dos tipos de procesos divididos: la planificación y la administración (Botero, 2009). El primero era la obligación de los organizadores, quienes eran responsables de planificar los planes, establecer objetivos y decidir las actividades a completar; el segundo fue el de los presidentes, responsables de ejecutar las actividades estructuradas por el anterior. Esta capacitación se realizó con

marcos instructivos unificados, en los cuales el modelo gerencial aisló adicionalmente la regulación de las actividades académicas, enfocando lo anterior en los supuestos directores y lo último en los educadores (Botero, 2009).

En este momento, los dos procedimientos, planificación y administración, se aplican en los ejecutivos, superando a esta división, dentro de marcos instructivos descentralizados. Precisamente, para el periodo de los años 80 y 90, la ocurrencia inmediata de procedimientos referente a la globalización, apertura e internacionalización sobre los sectores empresariales en la región de América Latina, se dan cambios gubernativos, financieros y de autoridad significativa, que crea cambios a un nivel estatal, por ejemplo, asociaciones abiertas y privadas y en el área instructiva (Botero, 2009).

1.2 Sistema Teórico

1.2.1 Liderazgo Transformacional

De acuerdo con Vargas y Gómez (2021) el liderazgo se trata del proceso por el cual se mueve un individuo o un grupo de estos para incidir en otros, teniendo la finalidad de conseguir un propósito el cual beneficie a todos de la misma forma. El entendimiento sobre la definición incorrecta sobre el liderazgo es esencial, debido a que tiene que ser comprendido a manera de un proceso y no en forma de un papel o retrato de mando particular, ya que, lo que se busca con el liderazgo es que se tenga un objetivo inmejorable el cual brinde resultados positivos, los cuales circularían a lo largo de pequeños objetos a transformaciones mucho más grandes y de hondura en correspondencia con los sujetos inmiscuidos en el proceso.

Vargas y Gómez (2021) con el pasar de los tiempos, el significado de este elemento ha podido pasar por una variedad de cambios; pasando de relacionarse y

vincularse de manera estrecha como un carácter de las representaciones políticas autoritarias o de altos regentes, luego, fue modificándose hasta considerarse una aptitud crítica la cual es requerida para todos y cada uno de los niveles en una organización particular. En la actualidad, se incluye a esta característica en los diferentes perfiles de la competitividad en búsqueda en los diferentes poderíos medios y superiores, y también, se evalúa a expertos de primera línea en relación con la presentada aptitud.

Se trata como un enfoque gerencial en el que quien lidera promueve los intereses del equipo, fomenta el entendimiento y la adhesión a las metas y propósitos grupales, y prioriza el beneficio común por encima de sus propios intereses (Vasquez et al., 2021).

Liderazgo se trata de la noción, los comportamientos y las gestiones usadas para intervenir en los sujetos en aras de lograr la misión anhelada, es decir, liderazgo es la gestión de conseguir que las personas se equiparen con una misión o visión para que de esta manera laboren en su ejecución (Akio, 2019).

Villafuerte y Verdezoto (2021) sostienen que el liderazgo transformacional se distingue por su capacidad para inspirar a los colaboradores a través de la motivación, la confianza, la comprensión y el respeto, fomentando así el desarrollo de habilidades que potencien el desempeño laboral. Además, se resalta que los líderes transformacionales no imponen criterios, sino que generan interés genuino en sus subordinados, los motivan y estimulan su proactividad. Además, estos líderes tienden a mantener una visión clara y compartida que es transmitida eficazmente a sus seguidores mediante el carisma, la inspiración y la consideración individualizada.

Según Serrano et al. (2022) el líder transformacional se desempeña en un rol del tipo inspirador para con quienes lo siguen y le incita y estimula a elevarse por encima de sus propias esperanzas, consiguiendo logros que no pensaban obtener al principio.

Serrano et al. (2022) menciona que los propósitos de este tipo de líder transformacional son:

Fomentar las aspiraciones de aquellos que le siguen, le incita a obtener las metas determinadas y asiste en su constante desenvolvimiento, y al mismo tiempo socorre con el avance de los grupos y la institución. No vela por aquellas solicitudes particulares realizadas por sus seguidores, sino que indaga suscitando que ello posea un aumento en sus maneras para bienestar y se resalta en las cuestiones que reflejan de gran preeminencia para la entidad. Conjuntamente, busca aumentar la confianza entre y con quienes le siguen, de esta manera, puede trazarles una vía al desarrollo y evolución de ellos.

MacGregor (como se citó en Fong, 2018) señala que el liderazgo transformacional:

Es un procedimiento en el cual el líder y quienes lo siguen trabajan de manera mutua para lograr un nivel alto de competitividad y estimulación. La disposición en este tipo de liderazgo va a proporcionar a modo de efectos cambios a un nivel particular y general, modificando de esa manera a las posibilidades, conocimientos, valores y opiniones del personal. El mencionado autor nos menciona que este liderazgo transformacional se trata de un estilo el cual provoca cambios en empresa, grupos e individuos.

Bass & Avolio (como se citó en Fong, 2018) concreta a este liderazgo transformacional a modo de:

Un proceso en el cual se denota una correlación en medio del líder y el seguidor, el cual identifica por ser bondadoso con el resto y es el sitio en el que los seguidores se hallan imitándolo o en la búsqueda de ser igual a él. Este líder, en su tipología, es el que indaga en todo momento desarrollar las aptitudes de sus seguidores; también los ilumina a ellos por medio de retos y el empleo de sugestión, concediéndole así nuevos saberes.

Resumidamente, el liderazgo transformacional en todo momento inquirirá que el líder transmute el ambiente institucional o del área particular. Y por medio de este proceso se manifiesta que los seguidores marchan encauzados al alcance de las metas organizacionales (Fong, 2018).

Bass (como se cito en Fong, 2018) diferenció al liderazgo transformacional a modo de una manera de correspondencia entre líder y elevación en el desempeño de los empleados, lo que se medita como un aspecto esencial en las compañías. Colando de esta manera en un segundo plano el interés personal del empleado, y finalidad por colocar en un sitio más alto los objetivos y fines grupales, para de esa manera conseguir el acatamiento de todas ellas y fortificar la reciprocidad entre líder y empleados. Este líder es aquel sujeto el cual toma conocimiento de las temáticas de alta relevancia y, conjuntamente, guía a todo su personal conforme con la necesidad que ellos necesiten. Ello funciona para que el personal siga sus intereses en forma grupal y a causa del bienestar del equipo en la compañía.

Dimensiones del liderazgo transformacional:

Según Dávalos (2014), quien explica el modelo conceptual de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, se consideraron tres dimensiones principales:

Dimensión 1: Comunicación Inspirada

Se trata de la dicción de mensajes positivos y confortadores acerca de la institución, e igualmente afirmaciones las cuales erigen la estimulación y confianza (Rodríguez & Pallares, 2021). Mientras tanto, para Jaramillo et al. (2021) refiere que “es la forma en la que el líder transmite sus mensajes, mismos que buscan en todo momento incentivar a los trabajadores al cumplimiento de los propósitos y metas que han sido propuestos. Por otro lado, permite la creación de una visión innovadora, comprometida y articulada con sus miembros logrando la práctica de valores y avanzando al logro de la visión que se busca (Félix et al., 2021).

Los indicadores que se toman en consideración para esta dimensión son los siguientes:

Mensajes inspiradores. Corresponden a una serie de afirmaciones emitidas por la persona a cargo y cuya finalidad es la de generar un cambio psicológico positivo sobre el sentido del sujeto el cual recoge el mensaje.

Motivación. Es el estado o efecto final de la comunicación inspirada, en el que el trabajador establece necesidades propias o ajenas a este, para llevar a cabo actividades de manera dinámica y positiva.

Dimensión 2: Estimulación Intelectual

Es una aptitud que tiene el líder en aras de generar acciones las cuales obliguen a sus seguidores a pensar de manera más adecuada y efectiva frente a los escenarios que se le puedan presentar (Félix et al., 2021). Desde otra perspectiva, pone en funcionamiento una serie de ideas y respuestas creativas, novedosas que le permitan descubrir las alternativas más apropiadas para solucionar los problemas de índole organizacional, ya

que en caso se presente algún obstáculo en uno de sus integrantes centra su atención en las ideas que ellos aportan, no emite juicios por el contrario lo que busca es superar estos obstáculos (Zevallos, 2019).

Dentro de los indicadores que se toman en consideración para la evaluación de esta dimensión se encuentran:

Orientación. Capacidad poseída por el líder para encaminar a los seguidores por el camino correcto en cuanto al desarrollo de actividades, facilitando la comprensión y asimilación de la información en un ambiente adecuado.

Transmisión de confianza. Es la sensación de un estado de seguridad que se genera en los colaboradores al estar desarrollando actividades bajo la tutela y orientación del líder o encargado responsable.

Dimensión 3: Liderazgo de Apoyo

Constituye la capacidad del líder para brindar su ayuda y colaboración a todos aquellos que lo necesiten, sin desentenderse de las actividades inherentes a su cargo o función (Alarcón & Campana, 2020). Es, además, una herramienta que busca empoderar a nuevos prospectos en el camino del líder (Rodríguez & Pallares, 2021).

Los indicadores que se tienen en consideración para la evaluación de esta dimensión son:

Empatía. Es definida como la capacidad que posee el líder para entender, adecuarse en la situación o escenario de sus colaboradores, permitiéndole intervenir sin la necesidad de generar incomodidad o malestar con sus acciones.

Apoyo laboral. Es el acto de brindar apoyo desinteresado en las actividades que desarrollan otros, en búsqueda únicamente del crecimiento profesional de la persona y de la organización.

1.2.2 Gestión Institucional

Según Berrocal et al. (2022) es la acción de realizar actividades las cuales llevan al cumplimiento de finalidades de una persona u organismo, además, esa idea se ha relacionado con la organización de la escuela donde se regulaba la transmisión de la sustancia, que los educadores descubrieron cómo hacer para los suplentes a través de una reunión de pensamientos en sus cerebros. En suma, se suele decir que la gestión es un instrumento que clasifica los procedimientos, agiliza las actividades, forma datos, resuelve los enfrentamientos, adelanta las actividades de cambio, hace arreglos en ocasiones peligrosas y solicita todo el procedimiento para terminar un proyecto o una tarea institucional.

Este proceso guía las actividades y funciones laborales de todo el personal involucrado en tantas tareas administrativas y educativas, y apuntan al mismo objetivo de la organización (Oseda et al., 2020). De este modo, es importante señalar que la buena gestión institucional con fines de mejora garantiza sostenibilidad, bienestar y buen servicio que a su vez constituyen el modo de ser de las entidades educativas y en la mente de los estudiantes se convierte en decisiones relevantes, puesto que su decisión se encuentra influenciada por su entorno cercano y grupo de referencia (Romero, 2022). La gestión institucional es el proceso donde los agentes de toda la comunidad educativa trabajan como un solo equipo, liderando desde cada posición (Oseda, et al., 2020). Por otro lado, la gestión institucional es un elemento primordial para tener éxito en el

desarrollo de cada actividad institucional esto se complementa con una comunicación asertiva- afectiva y con la planificación como características indispensables del liderazgo educativo (Bautista, 2022).

La gestión institucional es el proceso donde los agentes de toda la comunidad educativa trabajan como un solo equipo, liderando desde cada posición, de tal forma que el docente promueve el aprendizaje, los estudiantes cumpliendo con un desarrollo óptimo y con sentido de pertenencia; sin duda el apoyo y actividades que sostengan el aprendizaje por parte del primer vínculo afectivo y núcleo social, como es la familia, se convierte en un compromiso más de la gestión para todas las instituciones.

Meza et al. (2022) revela que es el conglomerado relacionado de labores de dirección de una institución educativa con el objetivo de lograr los propósitos presentados en el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, Vergara et al. (2021), señala que se trata de un procedimiento el cual asisten a una adecuada dirección de los proyectos de la conglomerada escuela para suscitar y viabilizar la adquisición. Además, Quispe et al. (2020) mencionan que la dirección de la entidad formativa en vía a particulares metas partiendo de una planeación formativa, para lo cual son requeridos conocimientos, tácticas y experiencia con relación al medio en el cual se busca operar, al igual que con las prácticas y mecanismo empleados por los individuos implicados en las acciones educativas.

Dimensiones de la gestión institucional

De acuerdo con MINEDU (2018) en el modelo de evaluación del desempeño en cargos directivos se adaptaron las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Procesos pedagógicos

Según el Ministerio de Educación (2018) son actividades que desarrolla el docente para intervenir en el aprendizaje del alumno. Estos ensayos de capacitación son muchas actividades e información intersubjetivas que se dan entre los sujetos que son parte del procedimiento instructivo para fabricar información, explicar valores y crear aptitudes para la vida de la misma manera. Comprenderemos los procedimientos académicos como la disposición de prácticas, conexiones intersubjetivas e información que ocurre entre las personas que se interesan en los procedimientos instructivos, tanto dentro como fuera del centro educativo, para fabricar información, explicar valores y crear destrezas para una vida normal. Cambiar estas prácticas, conexiones e información posteriormente sugiere impactar la forma de vida de los diferentes especialistas que median en las formas de instrucción y aprendizaje.

Cambiar los procedimientos educativos en ese punto implica cambiar ocasiones complejas en las que se incluyen muchos componentes y conexiones, por ejemplo, información, afectividad, idioma, cultura, moral, aprendizaje, entre otros. Es esta naturaleza multifacética lo que hace que sea apropiado contemplarlos y descubrir cómo conseguirlos. Una información más notable y mejor sobre la naturaleza alucinante de los procedimientos educativos puede ayudarnos a ser fructíferos en la determinación de los sistemas y tiene la intención de avanzar en los cambios en ellos y, por lo tanto, sobrevivir, con la responsabilidad de los personajes en pantalla, los agujeros que actualmente aisló las prácticas instructivas predominantes. Según el MINEDU (2018) establece cuatro indicadores para el proceso pedagógico, los cuales son:

Programación educativa. La programación educativa es colocar de forma organizada los saberes, ejercicios y acciones a desarrollar; las finalidades a desempeñar; recursos a emplear y otros. Ellos juntos consiente el poseer un enfoque más claro sobre el proceso de enseñanza y estudiar más adecuadamente los efectos a medida que ellos se consigan. Es el proceso a través del que se hace una programación a corto, largo y mediano plazo la manera en la que estos factos didácticos van a ser estructurados, distribuidos y organizados a través del periodo lectivo que corresponde (Ministerio de Educación, 2018).

Desarrollo docente. Es un área que promueve diversas actividades para la preparación y actualización de instructores que permiten a la red escolar consolidar dentro de sus elementos instructivos los procedimientos prescritos que incitan a un aprendizaje profundo y duradero en sus estudios secundarios, al igual que la fusión de activos mecánicos que alientan el camino hacia la educación, aprendizaje y su evaluación (Ministerio de Educación, 2018).

Estrategias didácticas. Son actividades organizadas por el educador en conjunto para que el suplente logre el desarrollo del aprendizaje y logre los objetivos expresados. Una técnica de instrucción es, desde una perspectiva severa, un método formalizado y resuelto situado hacia el logro de un objetivo inconfundiblemente establecido. Su administración en práctica cotidiana solicita la mejora de métodos y sistemas cuya decisión y configuración definidas son responsabilidad del instructor (Ministerio de Educación, 2018).

Control de enseñanza. Controlar el procedimiento de capacitación consiste en verificar de manera consistente el grado de acatamiento de los objetivos planteados e

identificar continuamente los componentes externos o internos del suplente que ayudan o arruinan su esfuerzo para alentar el procedimiento de aprendizaje, este control es la mejora vital del procedimiento (Ministerio de Educación, 2018).

Dimensión 2: Cultura escolar

Se comunica en pensamientos, deseos, estándares y métodos de actuación, que son comunes en la condición escolar, y que son aceptados como atributos de la exhibición de trabajos sociales y actividades ordinarias realizadas por aquellos involucrados en las escuelas. Esta cultura escolar determina qué se requiere para ocurrir en las escuelas, qué se debe hacer en ellas y qué se puede reconocer como adecuado dentro de la condición escolar (Ministerio de Educación, 2018).

Las formas de ejercicio de la autoridad y la gestión en las escuelas, al igual que la selección de convicciones y el énfasis de las prácticas, que se cree que son confiables con esa actividad, se convierten paso a paso en componentes fundamentales de la cultura escolar, que en general se duplicarán después de algún tiempo. Estos componentes, y otros que se reflejan en los pensamientos y usos básicos dentro de la escuela, condicionan y deciden las sólidas perspectivas de cambio de las escuelas. Según el MINEDU establece dos indicadores para el proceso pedagógico, los cuales son:

Integración con la comunidad. Es un complemento para el progreso humano, pues busca un entorno de tener un lugar entre los individuos de la red instructiva. En este momento, se centran en la formación de jóvenes, alentándolos a que puedan conectarse con diferentes escuelas para que puedan ver y diseccionar la vida en un entorno que no sea el hogar del que provienen. Esa es la razón por la cual en la integración de la

comunidad estamos enfocados en dar ejercicios de suplentes en hábitats indígenas, visitas a lugares verificables y sociales que, desde el respaldo de sus educadores y guías en un entorno muy sorprendente de lo que es la sala de estudio, crea un espacio para red y diversión (Ministerio de Educación, 2018).

Ambiente Educativo. Es un espacio ordenado y organizado de modo que fomenta el acceso a la información sobre ejercicios genuinos y con fines de aprendizaje. No solo permite avanzar hacia la verdad del mundo material y cambiarlo, sino además de intercambiar datos y correspondencia con otros. Del mismo modo, se suele decir que es la asociación, la correspondencia entre los sujetos los cuales se hallan en el procedimiento de presentación, esto debe suceder entre el instructor y los suplentes, dentro de esta atmósfera, la amabilidad, la confianza, la seguridad, la consideración deben ganar, con el objetivo de que los suplentes puedan comunicarse sin inhibiciones, plantear cualquier preocupación o pregunta para adquirir un aprendizaje genuino (Ministerio de Educación, 2018).

Dimensión 3: Gestión de recursos

La gestión de Recursos alude a los procedimientos administrativos de adquisición, dispersión y articulación de los activos humanos, monetarios y materiales importantes para lograr los objetivos de aprendizaje y mejora propuestos por la fundación. Esta administración alude a la adquisición de activos y su organización legítima a fin de actualizar mostrando ejercicios, resultados institucionales y aprendizaje de calidad para todos los estudiantes (Ministerio de Educación, 2018). Según el MINEDU establece dos indicadores para el proceso pedagógico, los cuales son:

Control de recursos institucionales. Este control incorpora estrategias, sistemas, instrumentos, ensayos y una progresión de medidas que se adoptan para la administración directa y garantizan que está situado de manera viable hacia el control de los activos institucionales. Deben establecerse y ejecutarse como un aspecto importante de las actividades, a través de la asociación, a todos los niveles y en todas las capacidades, como una forma de garantizar que las actividades importantes se apliquen para supervisar y limitar los peligros y realizar una administración eficiente y eficaz (Ministerio de Educación, 2018).

Compromiso Comunitario. Contribuye con el diálogo en la comunidad, alentando en consecuencia su cooperación en la construcción de órdenes sociales de aprendizaje. Además, la capacitación no formal basada en la red avanzará a través de la investigación y la orientación legal en los enfoques de aprendizaje en red y las áreas urbanas de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2018).

1.3 Marco Conceptual

Comunicación inspirada: Jaramillo et al. (2021) refieren que es la forma en la que el líder transmite sus mensajes, mismos que buscan en todo momento incentivar a los trabajadores al cumplimiento de los propósitos y metas que han sido propuestos.

Cultura escolar: Esta cultura escolar determina qué se requiere para ocurrir en las escuelas, qué se debe hacer en ellas y qué se puede reconocer como adecuado dentro de la condición escolar (Ministerio de Educación, 2018).

Desarrollo docente: Es un área que promueve diversas actividades para la preparación y actualización de instructores que permiten a la red escolar consolidar dentro de sus elementos instructivos los procedimientos prescritos que incitan a un aprendizaje

profundo y duradero en sus estudios secundarios, al igual que la fusión de activos mecánicos que alientan el camino hacia la educación, aprendizaje y su evaluación (Ministerio de Educación, 2018).

Estimulación Intelectual: Es una aptitud que tiene el líder en aras de generar acciones las cuales obliguen a sus seguidores a pensar de manera más adecuada y efectiva frente a los escenarios que se le puedan presentar (Félix et al., 2021).

Gestión institucional: Este proceso guía las actividades y funciones laborales de todo el personal involucrado en tantas tareas administrativas y educativas, y apuntan al mismo objetivo de la organización (Oseda et al., 2020).

La gestión de recursos: Alude a los procedimientos administrativos de adquisición, dispersión y articulación de los activos humanos, monetarios y materiales importantes para lograr los objetivos de aprendizaje y mejora, propuestos por la fundación, esta administración alude a la adquisición de activos y su organización legítima a fin de actualizar mostrando ejercicios, resultados institucionales y aprendizaje de calidad para todos los estudiantes (Ministerio de Educación, 2018).

Liderazgo de Apoyo: Constituye la capacidad del líder para brindar su ayuda y colaboración a todos aquellos que lo necesiten, sin desentenderse de las actividades inherentes a su cargo o función (Alarcón & Campana, 2020).

Liderazgo transformacional: Para MacGregor (como se citó en Fong, 2018), es un procedimiento en el cual el líder y quienes lo siguen trabajan de manera mutua para lograr un nivel alto de competitividad y estimulación, la disposición en este tipo de liderazgo va a proporcionar a modo de efectos cambios a un nivel particular y general,

modificando de esa manera a las posibilidades, conocimientos, valores y opiniones del personal.

Procesos pedagógicos: Según el Ministerio de Educación (2018) son actividades que desarrolla el docente para intervenir en el aprendizaje del alumno.

1.4 Marco Referencial

Internacionales

Como antecedentes al nivel internacional se tiene a lo siguiente:

Esquivel (2018), con el estudio titulado: “Liderazgo transformacional en la educación universitaria”, propuso a modo de objetivo principal establecer la incidencia del liderazgo transformacional en la educación universitaria y se realizó bajo un enfoque epistemológico y de paradigma cualitativo. Sus resultados señalaron que el liderazgo transformacional está más relacionado con una cualidad transaccional y resulta que es escaso proveer el cambio institucional y que, debido a sus particularidades, el liderazgo transformacional, beneficia el ajuste de la institución a fin de sistema, a las recientes circunstancias del ambiente. Por lo cual, este antecedente muestra un estudio acerca del liderazgo transformacional y la manera en la cual este se relaciona a la persona cuando tiene un carácter flexible e inclusiva, es así que servirá para realizar el marco teórico del estudio.

Rojas y Di Fiore (2021) en su artículo científico denominado: “Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas”, tuvo como objetivo general analizar el liderazgo transformacional para la responsabilidad social en instituciones educativas de Colombia, se realizó bajo el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, con diseño no experimental. La muestra fue de 147 sujetos, entre

directivos, docentes, y comunidades. Los resultados demuestran que el personal directivo ubica la variable liderazgo transformacional en el nivel alto con una dispersión de (.50), mientras que en opinión a los docentes es moderado (.48). El presente antecedente muestra diversas informaciones las cual van a ser de utilidad para la investigación.

Gamboa et al. (2020) en su artículo científico titulado: “Gestión institucional en el marco de la acreditación de alta calidad de programas académicos: relatos de actores educativos” tuvo como objetivo general, comprender el punto de vista del docente y estudiantes en gestión institucional. Su metodología perteneció al enfoque cualitativo, nivel exploratorio y diseño no experimental. La muestra fue de 40 sujetos (docentes y estudiantes). Los resultados ostentan que la gestión institucional se relaciona en el escenario de la educación como la docencia, investigación, autoevaluación e internacionalización. Los autores concluyen que en la gestión institucional se describen relatos que demuestran la necesidad de generar una cultura de evaluación y autoevaluación que involucre a docentes, directivos y estudiantes. Este antecedente exhibe información que interesará para el desarrollo de la investigación.

Cavagnaro y Carvajal (2021) en su artículo científico titulado: “El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil” tuvo como objetivo general de analizar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión educativa que pertenece a una zona urbana y se llevó a cabo bajo un enfoque mixto, nivel descriptivo- explicativo con diseño no experimental. La muestra fue de 50 docentes y directivos de la unidad educativa. Los resultados demuestran que el 66% de los docentes consideran que es el director quién debe poseer estrategias para el trabajo en equipo y de igual modo una planificación centrada mediante

ideas compartidas entre todos los integrantes. Se concluye que el personal directivo como gestores debe asumir un liderazgo situacional de acuerdo con las circunstancias en el plantel para gestionar las funciones de planificación, organización, dirección y control. Este antecedente muestra resultado favorable que servirá para discutir el tema de investigación.

Acuña y Bolívar (2019), con su investigación titulada: “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa”. El propósito de esta tesis fue analizar la relación en medio de los modos de liderazgo y modelos de dirección en una entidad y se llevó a cabo bajo el paradigma positivista, un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La muestra fue de 47 docentes de una institución. Los resultados señalaron que los miembros de una institución educativa suelen seguir un modelo de dirección orientado a regenerar la calidad de educación hacia los alumnos y que en este caso funciona mejor el modelo de autoevaluación. Por lo que este antecedente muestra diversa teoría relacionada a la gestión educativa y será útil para la realización del marco teórico.

Nacionales

Como antecedentes al nivel nacional se tiene a lo siguiente:

Soto (2022) en su artículo científico titulado: “Importancia del liderazgo transformacional en la gestión educativa” tuvo como objetivo general, conocer el rol del liderazgo transformacional dentro de la gestión educativa, en la metodología tuvo un enfoque cualitativo, nivel exploratorio con diseño no experimental. Se trabajó con la revisión de fuentes referenciadas. Los resultados demuestran que, el liderazgo

transformacional tiene un impacto positivo en la gestión de las organizaciones, es sí que el nivel de las instituciones educativas resalta varias fortalezas de este tipo de liderazgo y su influencia positiva en la gestión educativa. En conclusión, el liderazgo transformacional contribuye a la convivencia institucional, permite ejecutar la misión y lograr la visión planteada. Por lo tanto, este antecedente ostenta resultados propicios que servirán para la elaboración de la discusión de resultados.

Chung et al. (2022) en su artículo científico denominado: “Sistema de control interno y gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas –Yurimaguas” tuvo como objetivo general, conocer la relación existente entre el sistema de control interno y gestión administrativa en una UGEL de Yurimaguas. Pertenece al enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 56 colaboradores utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados demuestran que existe una relación significativa y directa entre sistema de control interno y gestión institucional (0.821; $p= 0.000$); mientras que los colaboradores reflejan que no existe una buena gestión institucional (41%). Se concluye que aún hay deficiencias en la gestión institucional que deben ser abordadas en las instituciones para lograr los objetivos. Por lo que, este antecedente muestra información relacionada que servirá para la elaboración de la discusión de resultados.

Luperdi (2018), con su tesis titulada: “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del Distrito de Villa El Salvador”. El propósito de esta fue estipular la analogía presente en medio del liderazgo transformacional y gestión pedagógica en el personal docente de un Centro Educativo y se desarrolló bajo un nivel descriptivo correlacional, de tipo no experimental

y corte transversal. Estuvo conformada la muestra por 72 docentes. Los resultados señalaron que existe una alta relación entre variable liderazgo transformacional y gestión pedagógica, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,656. Por lo que este antecedente muestra resultados favorables que servirán para el desarrollo del marco teórico.

Mejía (2021) en su artículo científico titulado: “Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular”, se planteó como objetivo general, conocer la relación entre gestión educativa y estilo de liderazgo transformacional en personal directivo de una entidad educativa. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada de 33 docentes. Entre sus resultados indicaron que existe relación significativa y directa entre gestión institucional, gestión pedagógica, gestión educativa y gestión comunitaria con el liderazgo transformacional ($Rho= 0.794; 0.681; 0.697; 0.811$), ($p= 0.000$). En conclusión, para mejorar la educación se requiere de personas que ejerzan liderazgo desde su interior que coordinen el proceso de transformación. Este antecedente demuestra amplia información para discutir el tema.

Villegas (2019) en su investigación denominada: “Liderazgo transformacional y gestión institucional de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” Caserío el Cedro – Huarmaca – Región Piura” tuvo como objetivo general, conocer la relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional en una entidad educativa. A nivel metodológico se trata de un estudio con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo- correlacional con diseño no experimental. La muestra fue integrada por 5 docentes. Sus resultados señalaron que se da la existencia de una relación significativa directa entre las variables liderazgo transformacional y gestión educativa, además que el coeficiente fue del 0,91, mientras

que el 60% en docentes consideran el nivel medio en liderazgo transformacional. Por lo que, este antecedente muestra información relacionada que servirá para la elaboración de la discusión de resultados.

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se ha realizado bajo el enfoque mixto, aplicando para ello el diseño explicativo secuencial, que, según Creswell et al. (2017), primero recopilan información cuantitativa de datos para identificar patrones generales y luego utilizar datos cualitativos para explicar y describir esos patrones.

2.1 Diseño y nivel de investigación

En el estudio fue no experimental, dado que las variables no fueron manipuladas de manera aleatoria, por lo que únicamente se observaron los hechos de la manera en la cual se exhiben en su situación real en un lugar y tiempo determinado (Hernández et al., 2014). Además, el corte fue transversal porque solo se recolectaron datos de un lugar y periodo único. El objetivo fue describir las variables y analizar la relación presente entre las variables sin manipular ninguna de ellas (Palella & Martins, 2012).

Siguiendo esta línea, el nivel fue correlacional, porque se buscó determinar el nivel de relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional correspondiente a la I.E.I. N°08 “Nuestra Señora de Loreto”. Este comprende en la búsqueda de una asociación que puede existir entre dos a más variables u objetos de estudio (Hernández et al., 2018).

2.2 Método y tipo

El método fue hipotético deductivo, el cual es una forma de proceso que guía a su estudio para el logro de las finalidades planteadas, para este estudio el método corresponde al deductivo, el cual según Cegarra (2002) es el camino más lógico para resolver un problema, debido a que se inicia desde una hipótesis o supuesto inicial para

seguidamente conseguir conclusiones de la misma, las cuales serán comprobadas durante el proceso de investigación.

Por último, el tipo de investigación fue básica, ya que partió de un marco teórico y persiste dentro de él, asimismo, no tiene un objetivo de aplicación directa, sino de amplificar el conocimiento existente con la finalidad de modificar aquellas ya existentes, orientándose a nuevos campos por hallar en términos de disciplinas específicas (Castro et al., 2020). Este estudio fue de tipo básico, ya que contribuyó al incremento de conocimiento desde las teorías que se utilizó en la presente investigación.

2.3 Población y muestra

Bernal (2016), indica que la población es el total de las personas que participan en el estudio, las que tienen que mostrar varias particularidades o factores a los cuales se busca inferencia, en otras palabras, se refiere al conglomerado de las unidades que serán investigadas. En este sentido, la población estuvo constituida por 44 colaboradores (docentes, auxiliares y administrativos) de la I.E.I. N°08 “Nuestra Señora de Loreto”.

Criterios de selección

Para una mejor delimitación de la población, se utilizaron los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión:

Docentes, auxiliares y personal administrativo de todas las edades y sexo, que laboran en la I.E.I. N°08 “Nuestra Señora de Loreto”.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que realizan otras funciones como seguridad o limpieza.

La muestra es definida como “una porción simbólica de la población y los datos recolectados son necesarios y suficientes para el estudio” (Ñaupas et al., 2018). El tipo de muestra fue censal, caracterizado por seguir los criterios personales del investigador asimismo la cuantía de muestra es igual a la población (Arias & Covinos, 2021).

Con respecto al muestreo fue no probabilístico- intencional, se utiliza cuando se desea elegir a una muestra considerando las características en común o juicio del investigador, puesto que no todos tienen la misma oportunidad de ser elegidos y aplicable a poblaciones pequeñas menores a 100 individuos (Arias & Covinos, 2021). De este modo, la muestra se encontró conformada por 44 colaboradores.

2.4 Fuentes de información

Respecto a las fuentes primarias se utilizaron las encuestas, y como instrumento los cuestionarios, uno para cada variable; para el liderazgo transformacional y para la gestión institucional, ambas con la escala Likert, a fin de poder explicar los resultados. Por otro lado, como fuentes secundarias se utilizó libros de texto, libros digitales, artículos científicos, tesis de investigación, enciclopedias, entre otros.

2.5 Técnicas e instrumento

Las técnicas son herramientas las cuales funcionan para recolectar datos de una investigación, ahora, para la actual investigación la técnica usada fue la encuesta, esta con el objetivo que se pueda llevar a cabo un estudio estadístico el cual permita valorar la muestra en estudio y de esa manera alcanzar una conclusión (Bernal, 2016).

Asimismo, el instrumento administrado fue el cuestionario, este contuvo un cúmulo de interrogaciones afines a las variables en estudio, al igual que fueron congruentes con el contexto problemático y objetivo de la investigación (Ñaupas et al.,

2018). Para la primera variable “Liderazgo transformacional” se elaboró un cuestionario, que consta de 15 preguntas las cuales fueron respondidas a través de la escala de Likert, en la que 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. En el caso de la segunda variable “Gestión institucional”, ha tenido un cuestionario el cual contuvo las dimensiones e indicadores de la variable, lo que fue de uso relevante para la investigación, al mismo tiempo este instrumento está compuesto por 18 preguntas con una escala de Likert, la cual parte de que 1 que es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

La validez sirve para demostrar la autenticidad del cuestionario. Además, que la validez del contenido es la exposición de la muestra del contenido que comprende el instrumento de medición, por lo que cada validez es dada por la pregunta. Asimismo, un instrumento es recto en el momento donde las mediciones realizadas no tienen variaciones significativas, ni con el tiempo, ni por la administración de diversas personas (Ñaupas et al., 2018).

La validez de contenido fue realizada por 03 expertos, quiénes fueron: Cindy Vílchez Ramírez, Directora de la Institución Educativa Inicial “Túpac Amaru” de Chincheros, Apurímac, quién ha estimado la escala de valoración buena hacia la evaluación del cuestionario; otro experto fue el docente investigador Carlos Enrique Carrasco Gutiérrez de la Universidad Católica de Brasilia (UCB), quién ha connotado en su mayoría la puntuación excelente con respecto a los criterios de evaluación y del mismo modo no ha ostentado ninguna observación. Por último, el decano Hermes Bermúdez Valqui en la FCEAC; ha señalado valoración excelente y buena hacia los criterios de evaluación del cuestionario, indicando que existe coherencia del instrumento con el

objeto de investigación. En consecuencia, los tres expertos coincidieron en sus calificaciones, estimando pertinencia y validez para la aplicación.

Sobre la confiabilidad, significa que un instrumento merece la confianza ya que al ser aplicados en condiciones similares los resultados serán los mismos, además indica la presencia de coherencia necesaria para realizar la medición de las variables bajo análisis. Asimismo, el Alfa de Cronbach se emplea para establecer la confiabilidad entre los ítems de los cuestionarios (Ñaupas et al., 2018).

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	15

Fuente: Software SPSS v. 24

De acuerdo a la tabla 1, el coeficiente Alfa conseguido respecto al instrumento “Liderazgo transformacional” aplicado en 44 sujetos de una institución educativa se ubica en 0.976 que conforme a la confiabilidad; permite expresar que la encuesta, con total de 15 ítems, es hondamente confiable por ende exhibe consistencia entre las preguntas del instrumento de liderazgo transformacional.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de gestión institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	18

Fuente: Software SPSS v. 24

Con respecto a la tabla 2, el coeficiente Alfa conseguido en referencia con el instrumento “Gestión institucional” aplicado a 44 sujetos de una institución educativa (prueba piloto) es de 0,977 permitiendo hacer mención de que la encuesta con el total de 18 ítems tiene una elevada confianza por ello muestra consistencia entre las preguntas del instrumento de gestión institucional.

Tabla 3

Criterios de confiabilidad

Coeficiente	Criterio
Coeficiente alfa >.9	Es excelente
Coeficiente alfa >.8	Es bueno
Coeficiente alfa >.7	Es aceptable
Coeficiente alfa >.6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es pobre
Coeficiente alfa <.5	Es inaceptable

Según Cronbach y Shavelson en el año 2004 indican que para conocer el grado de confiabilidad se utiliza el método de consistencia interna fundado en el alfa de Cronbach además se toma en cuenta los criterios de fiabilidad (Betancourt & Caviedes, 2018).

2.6 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para el procesamiento de los datos, se emplearon los softwares de estadística Microsoft Excel con el que se llevó a cabo tablas y figuras de frecuencias, y así mismo, se trabajó con el programa SPSS-versión 24, en el que, se desarrolló la prueba de

correlación Rho de Pearson puesto que las variables son evaluadas en base a cuestionarios con una escala ordinal (respuestas ordenadas de menor a mayor).

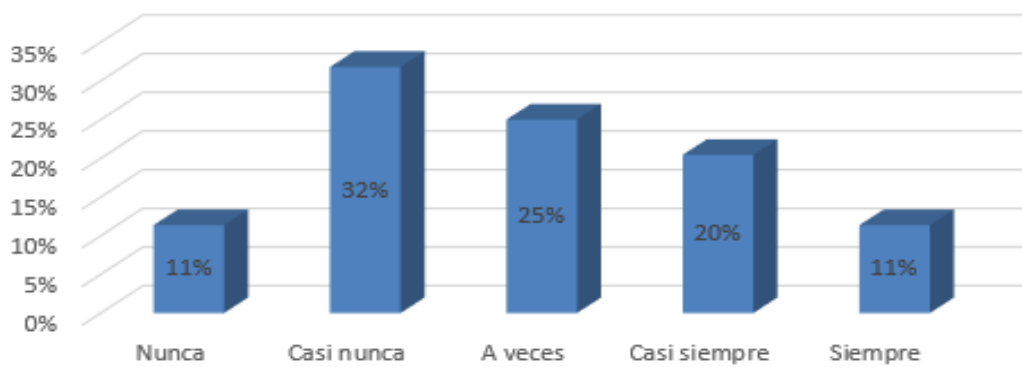
CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

Figura 1

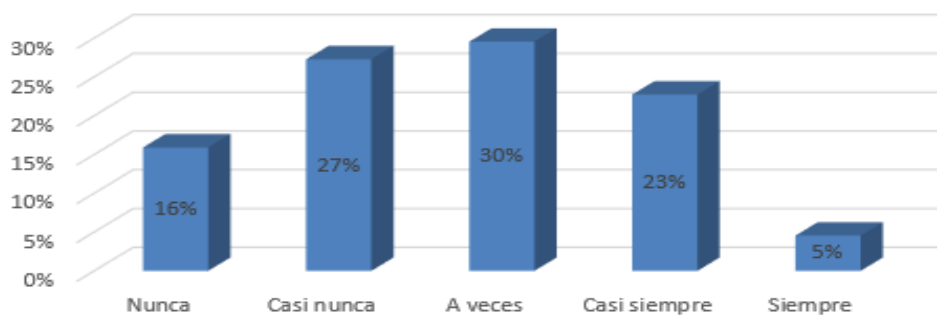
En la institución educativa usan mensajes inspiradores que fomente la confianza



En la figura 1, se identifica que, de acuerdo con el 32% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca se emplearon mensajes de contenido motivacional a fin de promover la confianza; mientras que, para el 25%, en ocasiones se cumplió lo mencionado y, para el 20%, casi siempre se lograban dichas acciones detalladas.

Figura 2

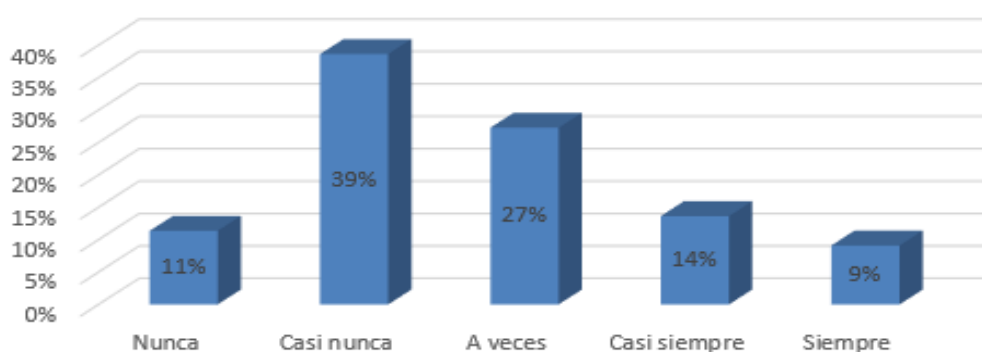
La institución educativa establece actividades dinámicas que inspiren a los trabajadores al compromiso con la organización



En la figura 2, se reconoce que, según el 30% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, a veces se definen actividades dinámicas que ejerzan un efecto inspiracional en el compromiso laboral; mientras que, para el 27%, casi nunca se logró y, para el 23%, casi siempre se realizaba lo señalado.

Figura 3

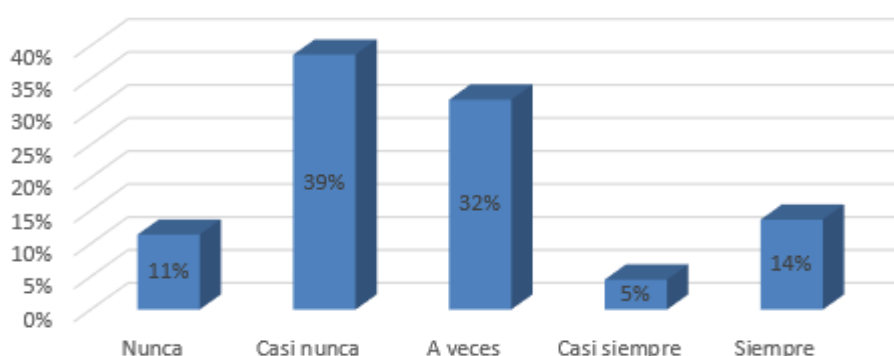
El director emplea frases motivadoras para alentarle con la realización de su trabajo



En la figura 3, se aprecia que, de conformidad con el 39% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca el director utiliza expresiones motivadoras que estimulen la ejecución de tareas laborales; mientras que, para el 27%, en algunas oportunidades, se percibió tal accionar y, para un 14%, casi siempre se cumplieron las mencionadas actividades en el centro de labores.

Figura 4

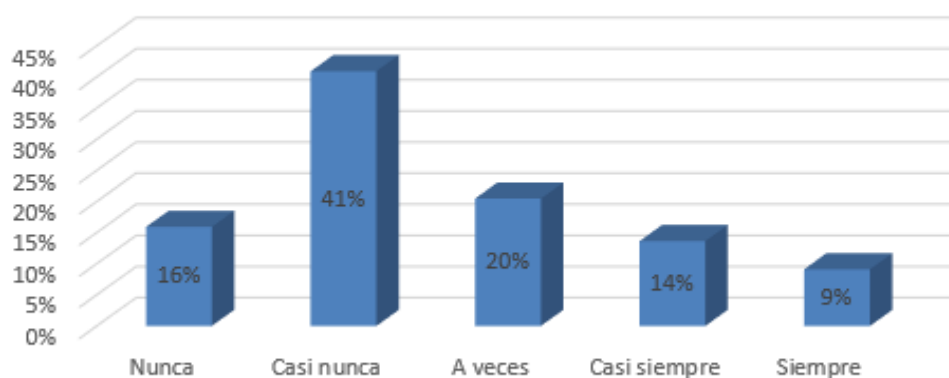
El director le motiva para alcanzar su éxito profesional



En la figura 4, se observa que, de acuerdo con el 39% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca el director lleva a cabo comportamientos que impulsen a los trabajadores a fin de lograr su éxito profesional; mientras que, para el 32%, en algunas ocasiones, se advirtió tal proceder y, para un 14%, siempre se cumplió lo descrito.

Figura 5

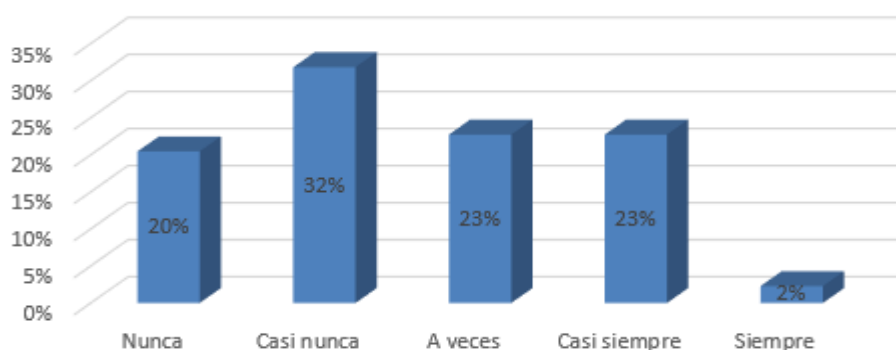
El equipo directivo anima a los trabajadores a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades



En la figura 5, se visualiza que, según el 41% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca el personal directivo motiva a los trabajadores a detectar oportunidades de mejora; mientras que, para el 20%, en algunas ocasiones, se notó dicha estimulación a la proactividad y, para un 14%, casi siempre se alcanzó lo detallado.

Figura 6

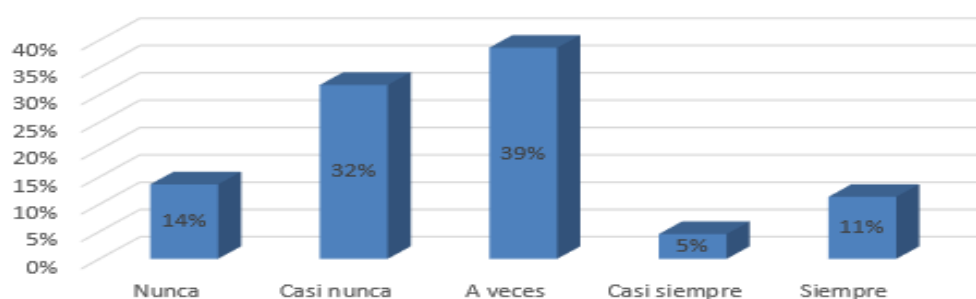
La directiva incentiva a la reflexión sobre la práctica pedagógica para mejorar



En la figura 6, se aprecia que, según el 32% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca el director promueve la reflexión en torno al ejercicio pedagógico en favor de la mejora; mientras que, para el 23%, a veces, se identificó tal comportamiento, y, para otro 23%, casi siempre se alcanzó lo descrito.

Figura 7

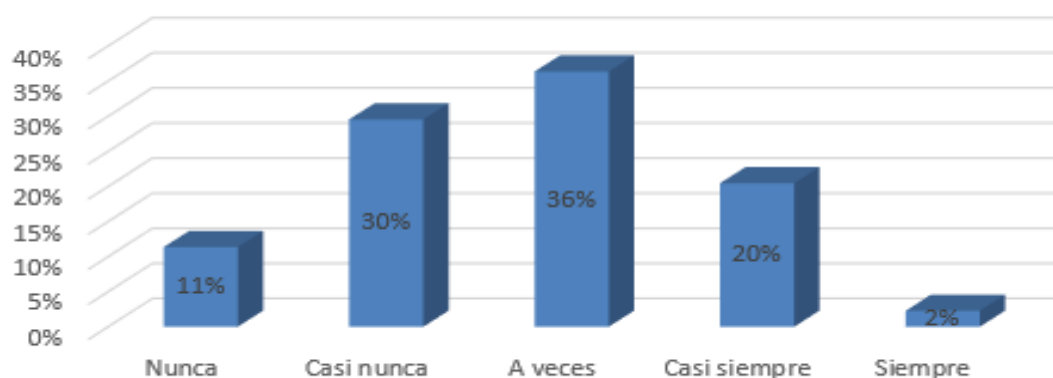
El director aborda los problemas como una oportunidad para aprender dentro de la entidad educativa



En la figura 7, se observa que, de conformidad con la perspectiva del 39% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en ocasiones, el director aborda los problemas como una oportunidad para el aprendizaje en la esfera educativa; mientras que, para el 32%, casi nunca lo hace y, para un 11%, siempre logró lo detallado.

Figura 8

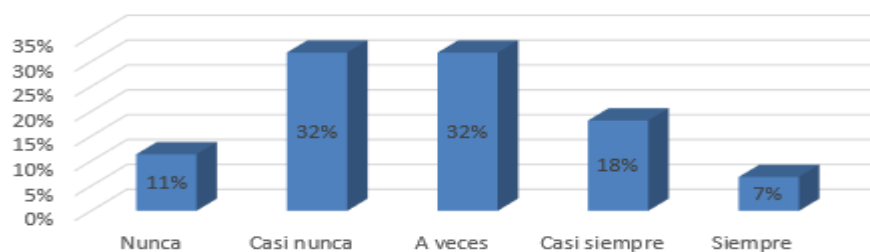
El director le da la confianza para que se desempeñe como orientador en el desarrollo de las actividades académicas



En la figura 8, se advierte que, de acuerdo con el 36% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en algunas oportunidades, el director incentiva su confianza a efecto de que se desenvuelva como guía en la ejecución de tareas académicas; mientras que, para el 30%, casi nunca, se identificó dicho accionar y, para un 20%, casi siempre se cumplió con lo indicado.

Figura 9

A usted se le solicita que fundamente su opinión con argumentos sólidos



En la figura 9, se observa que, de acuerdo con la óptica del 32% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en ocasiones, se les pide que sustenten razonablemente su opinión; mientras que, para el 32%, casi nunca se solicita y, para un 18%, siempre se cumple con lo detallado.

Figura 10

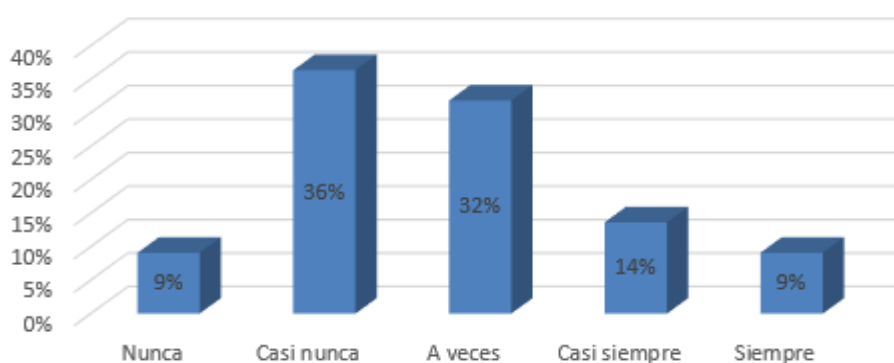
En la institución educativa le brindan nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes



En la figura 10, se reconoce que, de conformidad con el 30% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca les proporcionan nuevas alternativas de abordaje para resolver problemas; mientras que, para el 27%, casi nunca se brindan dichas opciones y, para un 18%, casi siempre se logra lo descrito.

Figura 11

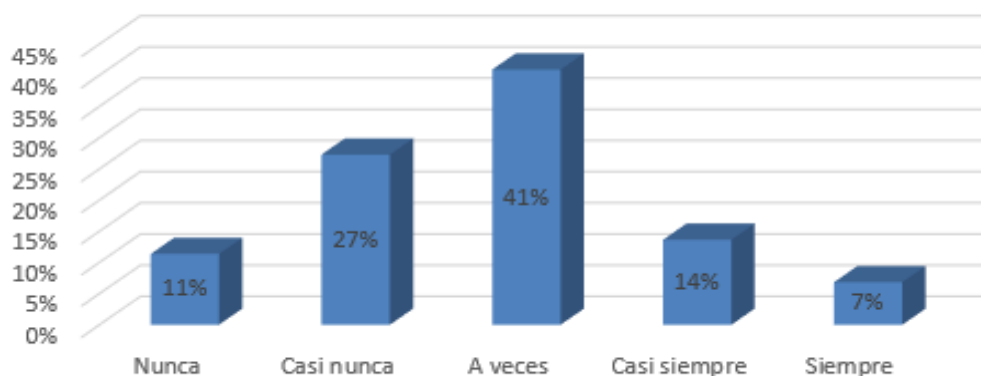
El equipo directivo toma en cuenta las opiniones de los demás antes de actuar



En la figura 11, se identifica que, según el 36% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca el equipo directivo considera las opiniones del resto de actores educativos antes de tomar decisiones y proceder con su aplicación; mientras que, para el 32%, en ocasiones, se toman en cuenta sus pareceres y, para un 14%, casi siempre se hace lo señalado.

Figura 12

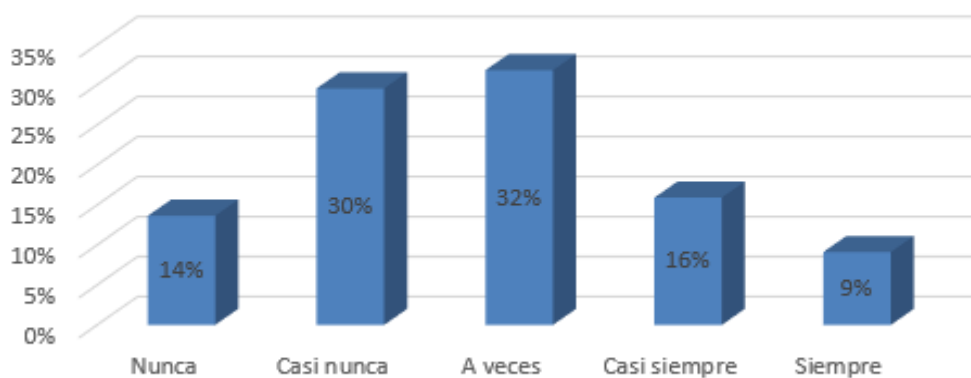
El director demuestra empatía comprendiendo las necesidades en su entorno laboral



En la figura 12, se visualiza que, de acuerdo con la perspectiva del 41% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en algunas oportunidades el director actúa empático y entiende las necesidades en el centro laboral; mientras que, para el 27%, casi nunca muestra empatía y, para un 14%, casi siempre lo hace.

Figura 13

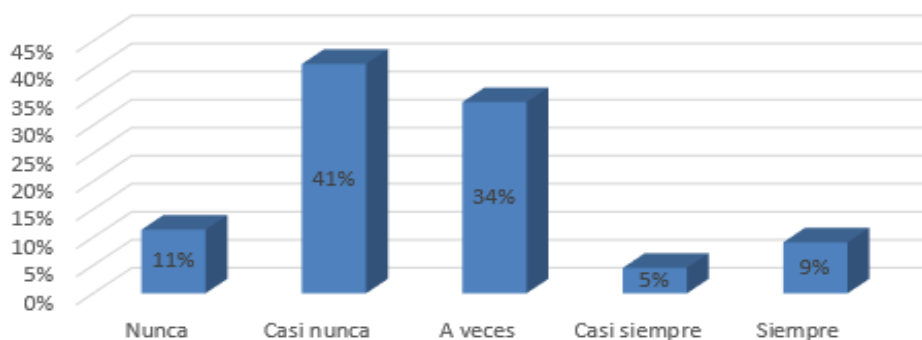
El director promueve el trabajo colaborativo cuando se tiene que desarrollar alguna actividad académica



En la figura 13, se observa que, según la óptica del 32% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en algunas ocasiones, el director auspicia el trabajo cooperativo en pro del desarrollo de faenas académicas; mientras que, para el 30%, casi nunca fomenta la colaboración y, para un 16%, casi siempre lo cumple.

Figura 14

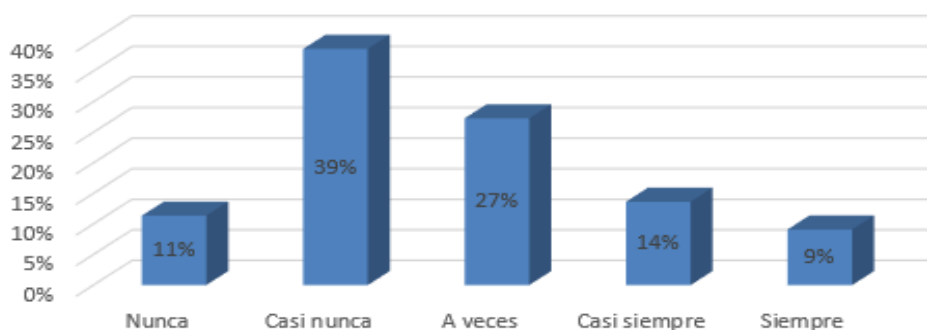
El director se preocupa porque los intereses de los trabajadores sean atendidos



En la figura 14, se aprecia que, desde la posición del 41% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca, el director evidencia preocupación por la satisfacción de los intereses de su personal; mientras que, para el 34%, en algunas ocasiones, se preocupa por atenderlos y, para un 9%, siempre se logra lo expuesto.

Figura 15

El director demuestra iniciativa para brindar apoyo a sus compañeros de trabajo



Como se identifica en la figura 15, desde la óptica del 39% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca, el director actúa con iniciativa a fin de proveer soporte a sus compañeros de trabajo; mientras que, para el 27%, en algunas oportunidades, lo cumple y, para un 14%, casi siempre se comporta en concordancia con lo detallado.

3.2 Resultados descriptivos de la variable gestión institucional

Figura 16

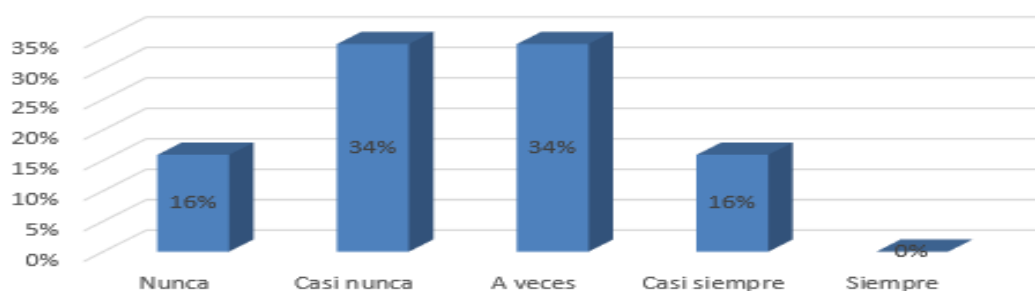
La entidad educativa cumple con la programación educativa en el proceso de enseñanza



Como se visualiza en la figura 16, desde la perspectiva del 36% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en algunas oportunidades, se logra la agenda educativa durante la enseñanza; mientras que, para el 30%, casi nunca se logra a cabalidad y, para el 18%, nunca se observa en el proceso de docencia.

Figura 17

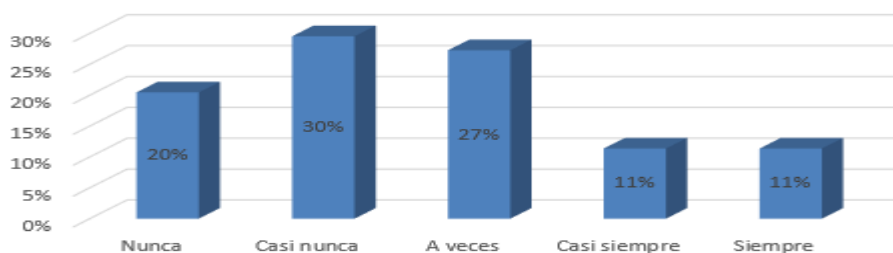
El apoyo pedagógico que se brinda en la entidad educativa es útil para la programación educativa



Como se identifica en la figura 17, de acuerdo con el 34% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en ocasiones, el soporte pedagógico provisto en la institución educativa es conveniente para la agenda educativa; mientras que, para otro 34%, casi nunca se proporciona un apoyo pedagógico pertinente. Por otro lado, para un 16%, casi siempre se brinda y para otro 16%, nunca se otorga.

Figura 18

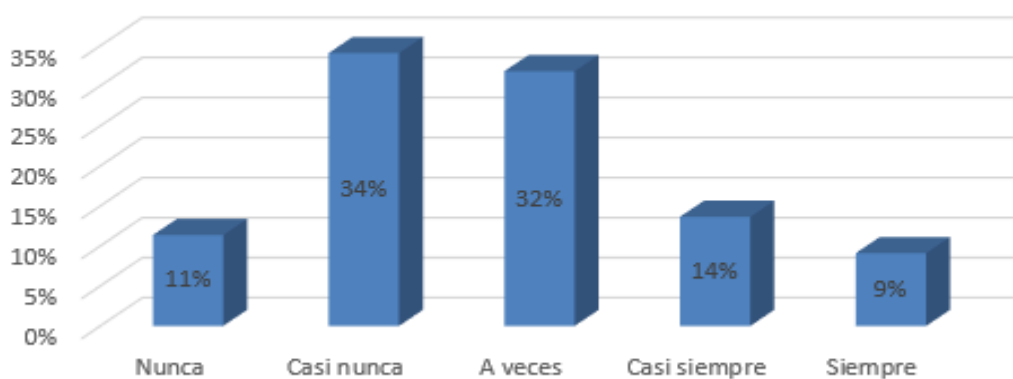
Estima relevante el diálogo sobre las estrategias didácticas a emplear para el aprendizaje del estudiante



Como se aprecia en la figura 18, según la perspectiva del 30% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca se valora importante la discusión de las estrategias didácticas a implementar en favor del logro de aprendizaje estudiantil; mientras que, para el 27%, en algunas ocasiones, se logra y, para un 20%, nunca se concibe relevante.

Figura 19

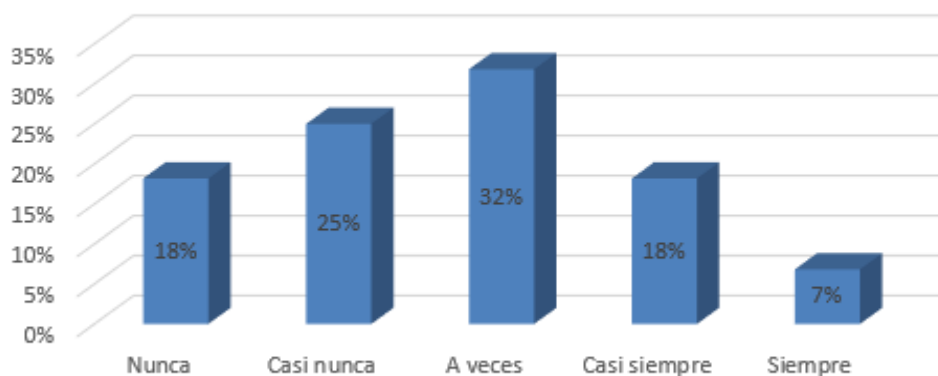
El monitoreo al desarrollo de clases en los docentes se cumple con responsabilidad



En la figura 19, se reconoce que el 34% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, estima que casi nunca, se lleva a cabo una supervisión responsable de la ejecución de las clases en los docentes; mientras que, para el 32%, en ocasiones, se realiza dicho monitoreo y para un 14%, casi siempre se logra lo descrito.

Figura 20

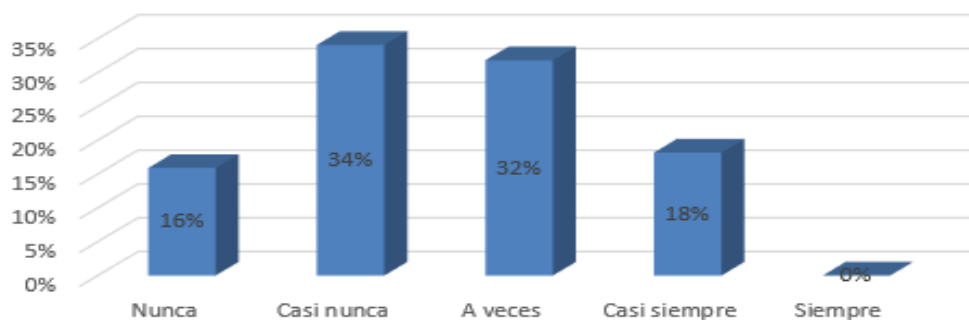
La institución educativa cuenta con un programa de capacitación a los docentes



Como se observa en la figura 20, desde la perspectiva del 32% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en algunas oportunidades, se dispone de un programa de capacitación docente; mientras que, para el 25%, casi nunca, se cuenta con un programa de dicha índole. Por otra parte, un 18% informa que casi siempre se tiene uno y, por el contrario, otro 18% estima que nunca.

Figura 21

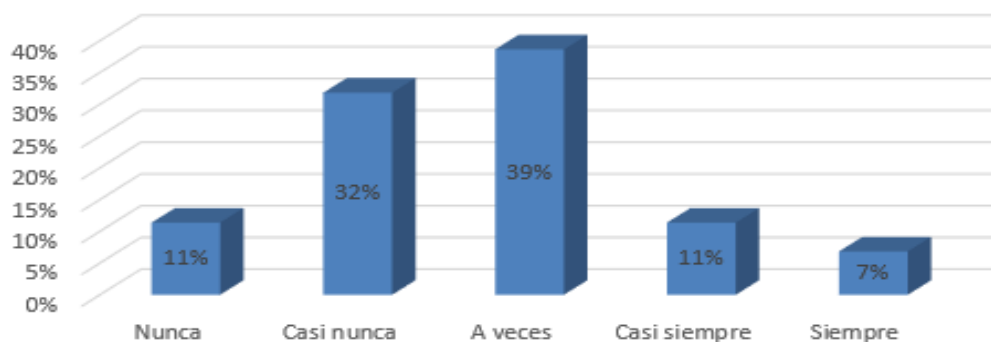
Usted recibe de la institución educativa estrategias para el fortalecimiento docente



En la figura 21, de conformidad con el 34% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca, obtiene, de parte del centro educativo, herramientas en aras del fortalecimiento docente; mientras que, para el 32%, en algunas ocasiones, lo señalado se cumple y, para un 18%, casi siempre se aprecia el descrito accionar.

Figura 22

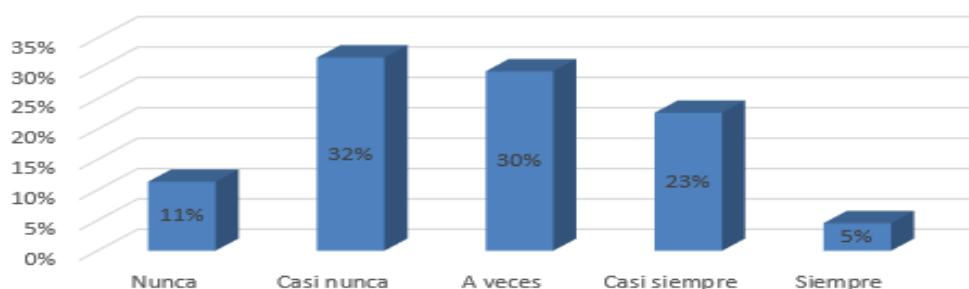
En la institución educativa se realizan reuniones pedagógicas entre los trabajadores para evaluar el progreso



Como se expone en la figura 22, desde la óptica del 39% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en algunas oportunidades, se convocan reuniones pedagógicas a fin de examinar los avances; mientras que, para el 32%, casi nunca se realiza. Por otra parte, para un 11%, casi siempre se efectúan las reuniones y, en contraste, otro 11% informa que no es así.

Figura 23

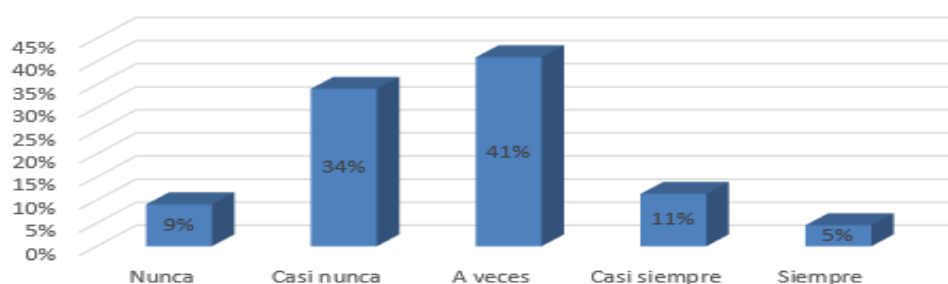
Se fomentan espacios de trabajo entre los trabajadores de la entidad educativa para intercambiar experiencias en el proceso de enseñanza



En la figura 23, desde la óptica del 32% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca, se promueven ambientes laborales donde los trabajadores puedan comunicar experiencias relacionadas con la enseñanza; mientras que, para el 30%, en algunas oportunidades se fomenta y, para un 23%, casi siempre se auspician dichos espacios en la institución educativa.

Figura 24

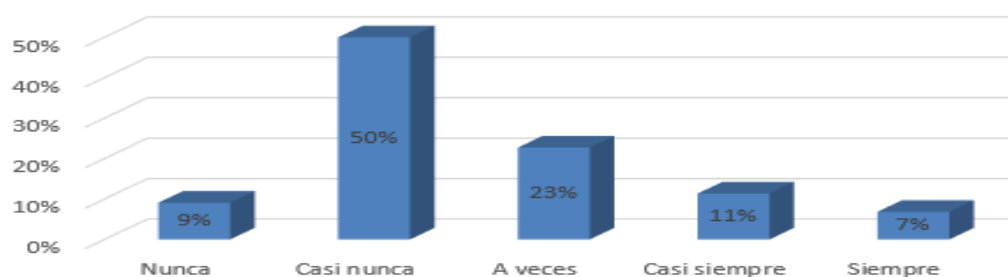
Se promueve la integración de todos los actores de la comunidad educativa para cumplir con los objetivos planteados en la institución



Como se aprecia en la figura 24, desde la perspectiva del 41% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en algunas oportunidades, se motiva la integración de los agentes educativos en pro de la concreción de los objetivos institucionales; mientras que, para el 34%, casi nunca se lleva a cabo la práctica detallada y, para un 11%, casi siempre se cumple.

Figura 25

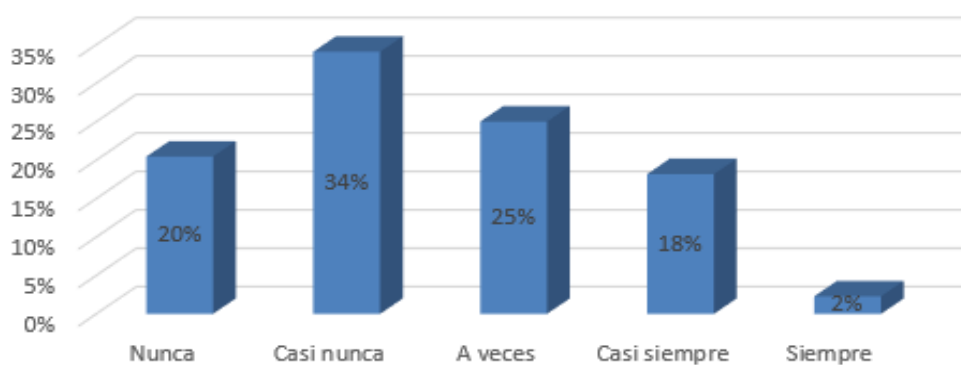
La entrega de informes de aprendizaje hacia las familias detalla logros y dificultades de los estudiantes



Como se observa en la figura 25, desde la óptica del 50% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca los reportes de aprendizaje brindados a las familias contienen una descripción minuciosa de los logros y dificultades de los alumnos; mientras que, para el 23%, en algunas ocasiones, ello se evidencia y, para un 11%, casi siempre se llega a visualizar.

Figura 26

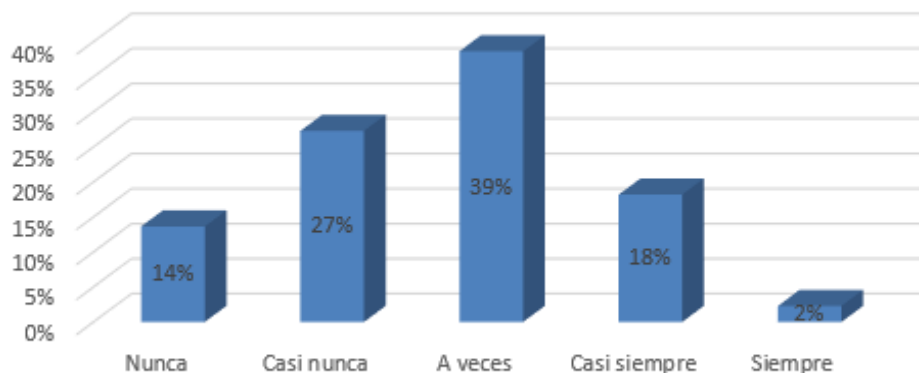
En el desempeño de las actividades escolares, la actitud del equipo directivo es proactiva, cortés y formal



En la figura 26, de conformidad con el 34% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca, respecto a las actividades escolares, el equipo directivo se comporta proactivo, cordial y formal; mientras que, para el 25%, en algunas oportunidades, se cumple y, para un 20%, nunca se aprecia dicho accionar.

Figura 27

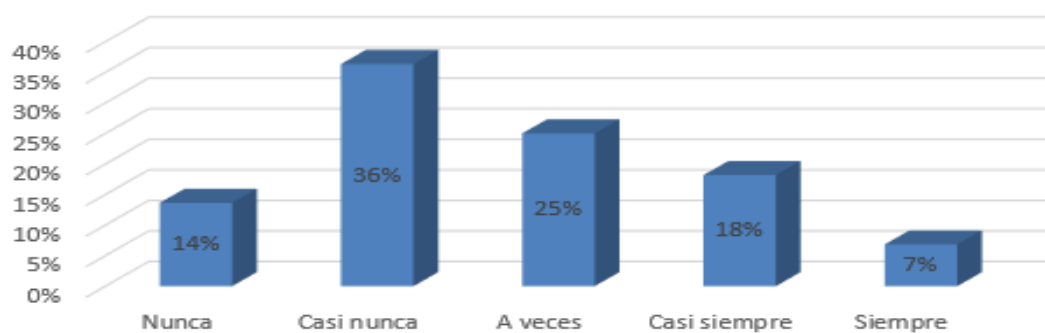
En la institución educativa se difunde la visión, misión, valores y objetivos institucionales generando un sentido de pertenencia



Como se identifica en la figura 27, desde la óptica del 39% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en algunas oportunidades, se difunden la visión, misión, valores y objetivos institucionales afianzando, en consecuencia, el sentido de pertenencia; mientras que, para el 27%, casi nunca se logra la mencionada difusión y, para un 18%, casi siempre se cumple con la comunicación de la política institucional.

Figura 28

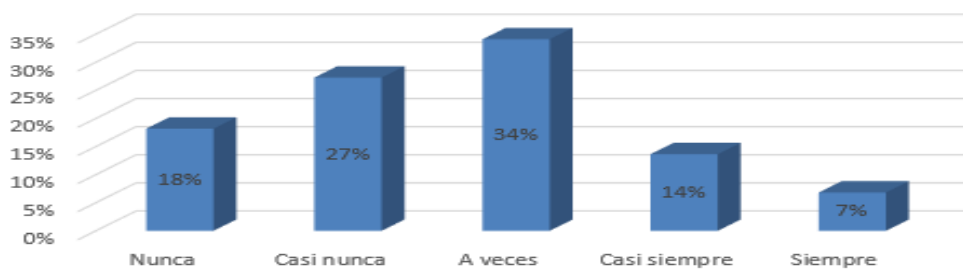
Considera que se planifica anticipadamente los materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula



En la figura 28 se aprecia que, de acuerdo con el 36% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca se distingue una planificación de los recursos educativos requeridos en el espacio escolar; mientras que, para el 25%, en algunas oportunidades se observa y, para un 18%, casi siempre se lleva a cabo una actividad planificadora.

Figura 29

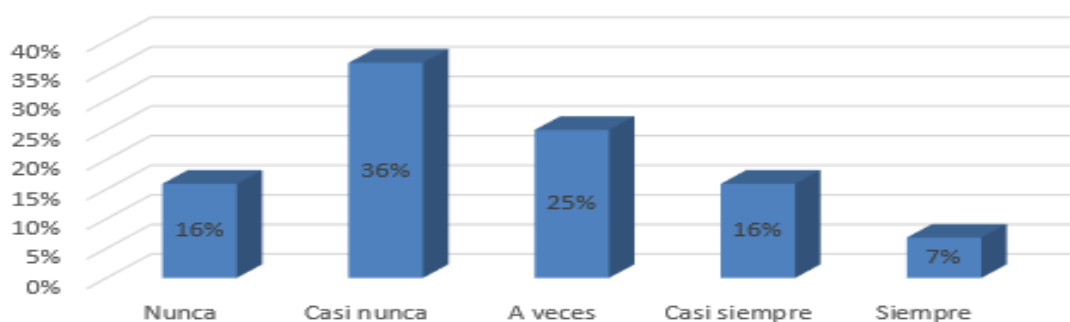
La institución educativa refleja transparencia respecto al manejo de los recursos financieros



En la figura 29, desde la óptica del 34% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, en algunas oportunidades, en el centro educativo se cumple con una gestión transparente de los recursos financieros; mientras que, para el 27%, casi nunca se efectúa una administración financiera de esa naturaleza y para un 18%, nunca se logra en la institución educativa nombrada.

Figura 30

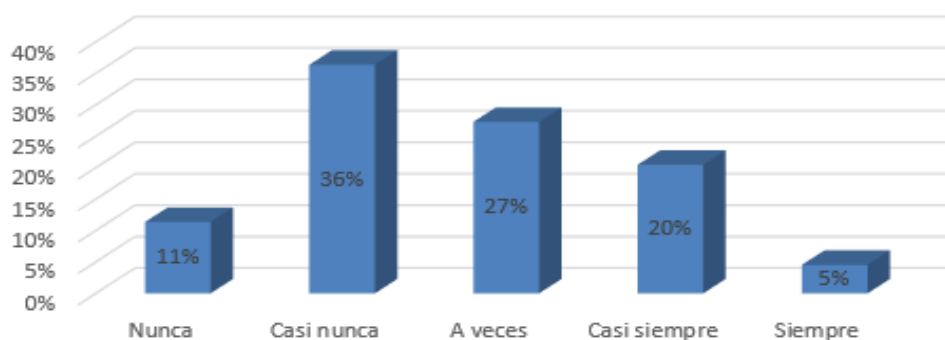
La institución educativa invierte en proyectos para mejorar la calidad educativa de sus estudiantes



Como se identifica en la figura 30, desde la óptica del 36% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca, se destina una inversión a proyectos que optimicen la calidad educativa; mientras que, para el 25%, en algunas oportunidades, se lleva a cabo la inversión. Por otro lado, para un 16%, nunca se realiza y, para otro 16%, en contraste, casi siempre se efectúa.

Figura 31

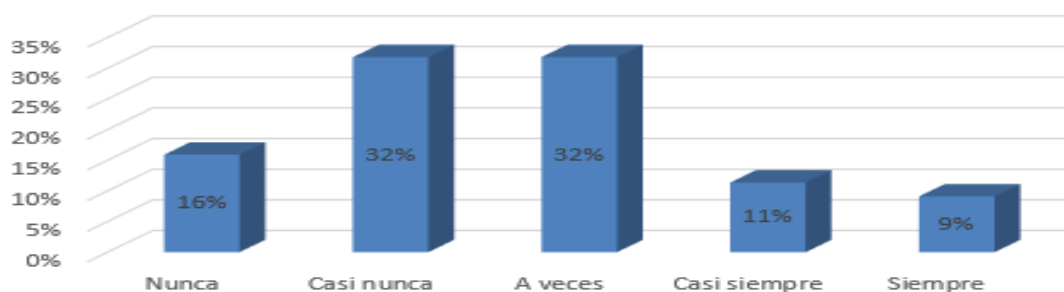
El director monitorea, evalúa y registra los gastos y los ingresos de la institución



En la figura 31 se expone que, desde la perspectiva del 36% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca, el director supervisa, evalúa y registra los gastos y los ingresos institucionales; mientras que, para el 27%, en algunas ocasiones, se ejecutan tales acciones y, para un 20%, casi siempre se cumple con dicho proceder.

Figura 32

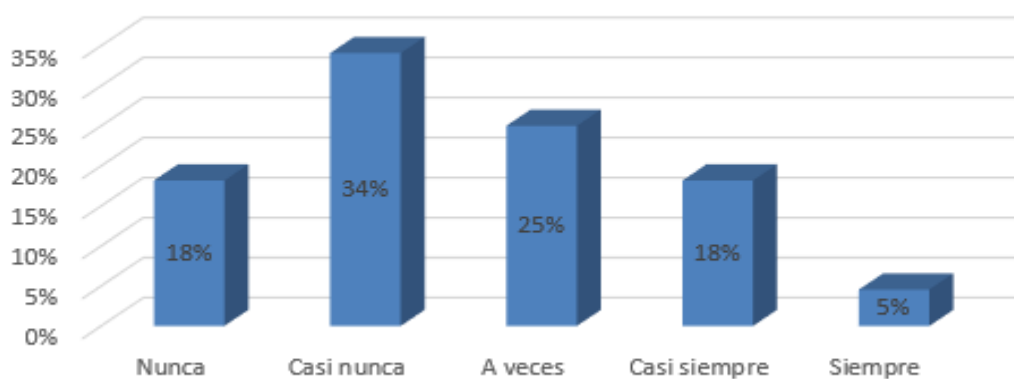
Se promueve el diálogo entre la comunidad educativa para solucionar problemas de la falta de materiales educativos



Como se aprecia en la figura 32, desde la óptica del 32% de los empleados administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca se fomenta el diálogo en la comunidad educativa a fin de solucionar problemas ante la carencia de materiales educativos; mientras que, para otro 32%, en ocasiones, se lleva a cabo la discusión y, para un 16%, nunca se genera la apertura para la resolución de tales problemas.

Figura 33

El compromiso comunitario genera un círculo de interaprendizaje entre el equipo de trabajo



En la figura 33, de conformidad con la perspectiva del 34% de los trabajadores administrativos, en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, en el año 2019, casi nunca el compromiso comunitario suscita un espacio de interaprendizaje entre los miembros del personal educativo; mientras que, para el 25%, a veces, se evidencia el mencionado compromiso. Por otra parte, para un 18%, nunca se cumple y, para otro 18%, por el contrario, sí se genera.

3.3 Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

En primera instancia, se debe de ejecutar una prueba de normalidad para identificar el estadístico indicado a utilizar para la obtención de los objetivos inferenciales

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Comunicación inspirada	.969	44	.277
Estimulación intelectual	.965	44	.203
Liderazgo de apoyo	.954	44	.077
Liderazgo transformacional	.966	44	.215
Procesos pedagógicos	.964	44	.191
Cultura escolar	.983	44	.735
Gestión de recursos	.961	44	.137
Gestión institucional	.971	44	.331

De conformidad con la tabla 4, los resultados derivados de la prueba Shapiro-Wilk indican que tanto los datos relativos a las variables: liderazgo transformacional y gestión institucional; así como también sus respectivas dimensiones; se ajustan a una distribución normal ($p > .05$). Por consiguiente, se procede a elegir la prueba correlacional paramétrica y es la de r de Pearson.

3.4 Contrastación de hipótesis

Objetivo específico 01: Explicar cómo la comunicación inspirada se relaciona con los procesos pedagógicos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

H₁: La comunicación inspirada se relaciona significativamente con los procesos pedagógicos de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

H₀: La comunicación inspirada no se relaciona significativamente con los procesos pedagógicos de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

Criterio de decisión: Significancia: $\alpha = 0.05$; si $p\text{-valor} < \alpha$; se acepta la H₁

Ventura (2017) refiere “que se utiliza como criterio de decisión el nivel de significancia (por conveniencia, 0.05) y cuando el valor de p es inferior a este criterio, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna” (p.499). En tal sentido, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 5*Relación entre la comunicación inspirada y los procesos pedagógicos*

		Comunicación inspirada	Procesos pedagógicos
R de Pearson	Comunicación inspirada	Coeficiente	1
		Sig. (bilateral)	.784**
		N	44
	Procesos pedagógicos	Coeficiente	.784**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo con la tabla 5, se aprecia que la comunicación inspirada se relaciona directa y significativamente con los procesos pedagógicos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019 (r de Pearson=.784, p =.000); por tanto, se prosigue con la validación de la primera hipótesis específica ya que, mientras se incrementa la comunicación que inspire en los miembros de la comunidad educativa, aumenta la eficacia de los procesos pedagógicos.

Objetivo específico 02: Evaluar como la estimulación intelectual se relaciona con la cultura escolar en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

H₁: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la cultura escolar de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

H₀: La estimulación intelectual no se relaciona significativamente con la cultura escolar de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

Criterio de decisión: Significancia: $\alpha = 0.05$; si p -valor $< \alpha$; se acepta la H₁

Ventura (2017) refiere que se utiliza como criterio de decisión el nivel de significancia (por conveniencia, 0.05) y cuando el valor de p es inferior a este criterio, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (p.499). En este caso, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 6

Relación entre la estimulación intelectual y la cultura escolar

			Estimulación intelectual	Cultura escolar
Rho de	Estimulación intelectual	Coefficiente	1.000	.736**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	44	44
Pearson	Cultura escolar	Coefficiente	.736**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	44	44

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

Según la tabla 6, se visualiza que la estimulación intelectual se asocia positiva y significativamente con la cultura escolar en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019 (r de Pearson=.736, p=.000); por ende, se procede con la validación de la segunda hipótesis específica puesto que, en tanto se fomente la motivación de índole intelectual en el plano de conocimientos y de análisis, se acrecienta el nivel de la cultura en el ambiente educativo.

Objetivo específico 03: Examinar como el liderazgo de apoyo se relaciona con la gestión de recursos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

H₁: El liderazgo de apoyo se relaciona significativamente con la gestión de recursos de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

H₀: El liderazgo de apoyo no se relaciona significativamente con la gestión de recursos de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

Criterio de decisión: Significancia: $\alpha = 0.05$; si p-valor < α ; se acepta la H₁.

Ventura (2017) refiere que se utiliza como criterio de decisión el nivel de significancia (por conveniencia, 0.05) y cuando el valor de p es inferior a este criterio, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (p.499). En este sentido, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo de apoyo y la gestión de recursos

			Liderazgo de apoyo	Gestión de Recursos
R de Pearson	Liderazgo de apoyo	Coeficiente	1.000	.776**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	44	44
	Gestión de Recursos	Coeficiente	.776**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	44	44

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

En concordancia con la tabla 7, se identifica que el liderazgo de apoyo se asocia directa y significativamente con la gestión de recursos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019 (r de Pearson=.776, p =.000); en consecuencia, se prosigue con la validación de la tercera hipótesis específica porque se interpreta que, mientras se promueva la función de liderazgo reflejado mediante prácticas de soporte, se acrecienta la administración de recursos disponibles.

Objetivo general: Determinar como el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

H_1 : El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión institucional de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

H_0 : El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión institucional de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.

Criterio de decisión: Significancia: $\alpha = 0.05$; si p -valor $< \alpha$; se acepta la H_1 .

Ventura (2017) refiere que se utiliza como criterio de decisión el nivel de significancia (por conveniencia, 0.05) y cuando el valor de p es inferior a este criterio, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (p.499). En este caso, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 8*Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional*

			Liderazgo transformacional	Gestión institucional
Rho de Pearson	Liderazgo transformacional	Coefficiente	1.000	.792**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	44	44
	Gestión institucional	Coefficiente	.792**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	44	44

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

En la tabla 8, se observa que el liderazgo transformacional se relaciona directa y significativamente con la gestión institucional en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019 (r de Pearson=.792, p =.000). Por consiguiente, se procede con la validación de la hipótesis general puesto que, a partir de lo expuesto, se infiere que, mientras se acrecienta el desempeño en el liderazgo transformacional, se potencia la gestión de los procesos implicados en la labor de la institución educativa.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Luego de la administración respectiva de los instrumentos, los datos fueron procesados en un plano estadístico, tanto descriptivo como inferencial a propósito de proporcionar una respuesta en consonancia con los objetivos previamente planteados. A partir de los resultados alcanzados, por ende, en la presente sección, se procurará contrastarlos con aquellos hallazgos obtenidos en estudios precedentes que estén vinculados con la temática; complementando con una explicación que facilite el entendimiento de la congruencia o discrepancia en los mismos.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró que la comunicación inspirada se asocia directa y significativamente con los procesos pedagógicos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019; de manera que pudo validarse la primera hipótesis específica puesto que, mientras se fortalezca la comunicación motivacional, se acrecienta la eficacia de los procesos de enseñanza en los estudiantes. En concordancia con lo anterior, en la investigación de Cavagnaro y Carvajal (2021) se concluyó que, desde la óptica del 66% de los docentes, el director debe aplicar estrategias en pro del trabajo en equipo y, asimismo, lograr una planificación derivada del intercambio de ideas entre los integrantes de la comunidad educativa. Por tanto, la comunicación se califica indispensable para gestionar de manera óptima las funciones de planificación, organización, dirección y control.

Así, los resultados comparados tienen sustento en lo indicado por Manosalvas et al., (2021) quienes consideraron a esta modalidad de comunicación como la forma en que un líder transmite sus mensajes a fin de consumir las metas propuestas y es que se

caracteriza por ser una expresión alentadora y positiva lograda mediante la confianza y motivación. Además, el Ministerio de Educación (2018) manifestó que los procesos pedagógicos se catalogan como acciones que realizan los docentes a efecto de que el aprendizaje del alumnado sea coincidente con los objetivos delimitados y que están aunados a los procedimientos de enseñanza.

Igualmente, se refuerzan los párrafos previos en lo manifestado por Londoño (2018), quien menciona que la comunicación inspirada es uno de los recursos principales de las relaciones públicas y el liderazgo, viabilizando la coordinación con los subordinados e influyendo en el desarrollo de una comunicación afectiva entre los trabajadores y los líderes. Ello se encuentra ligado con los procesos pedagógicos que, desde la opinión de Mendoza & Bolívar (2016), se concibe como el proceso que promueve el dinamismo institucional y, por ende, permitiendo concretar las metas y objetivos.

En cuanto al segundo objetivo específico, se halló que la estimulación intelectual se relaciona positiva y significativamente con la cultura escolar en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019; pudiendo validarse la segunda hipótesis específica ya que, en tanto se brinde mayor apertura a oportunidades de desarrollo en materias de conocimientos y competencia, se incrementa la calidad del entorno escolar. Acorde con lo expuesto, un resultado semejante fue mostrado por Acuña y Bolívar (2019), donde se señaló que los miembros de una institución educativa suelen ceñirse a un modelo de dirección orientado a redefinir la calidad educativa y que, en este caso, funciona mejor el modelo de autoevaluación.

Por otro lado, Soto (2022) concluyó que el liderazgo transformacional genera un impacto positivo en la gestión de las organizaciones, resaltando varias fortalezas de este tipo de liderazgo y su influencia positiva en la gestión educativa; contribuyendo con la convivencia institucional, así como también con la ejecución de la misión y visión provistas. Por ello, los hallazgos se sustentan con lo mencionado por Manosalvas et al. (2021), quienes valoraron a este tipo de estimulación como la capacidad del líder para producir acciones que estimulen un proceder más flexible, adaptativo y adecuado. Por tanto, la habilidad de los líderes de una determinada organización para motivar a que los trabajadores logren una resolución de los problemas cotidianos en la institución educativa.

El concepto señalado de la dimensión se relaciona con la cultura escolar que, de conformidad con lo definido por el Ministerio de Educación (2018), coadyuva con el desempeño y procesos dentro de una escuela. Ambos hallazgos, estriban en la necesidad de promover la estimulación docente aporta a la creación de un mejor clima en las instituciones educativas. En esa línea, permite articular acciones que se adhieran a plantear soluciones a problemas frecuentes que pueden suscitarse en la institución ya que ello repercute en el desempeño dentro de la escuela y fuera de ella. Sumado a lo anterior, facilita la autoevaluación docente y propicia cambios hacia la calidad educativa.

De igual manera, Serrano et al. (2022) afirmaron que la estimulación intelectual potencia el desarrollo de las actividades de manera íntegra y produce confianza entre los trabajadores, quienes se distinguen por mostrar lealtad, compromiso, autoconfianza y comportarse con coherencia y honestidad a propósito de promover la satisfacción laboral. Ello se asocia con la cultura escolar que, según lo sostenido por Betancourt et al. (2019),

se aprecia como todo aquello alusivo a los procesos propios de las instituciones educativas, además es el conjunto de conocimientos legítimos que los centros educativos comparten con los estudiantes.

En torno al tercer objetivo específico, se estableció que el liderazgo de apoyo se asoció directa y significativamente con la gestión de recursos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019; por lo que se prosiguió con la validación de la tercera hipótesis específica puesto que, mientras se optimice el liderazgo de soporte, aumenta la administración de los recursos disponibles en la institución educativa nombrada. En coherencia con lo descrito, la investigación de Chung et al. (2022) indicó que la delegación de funciones se perfila como una de las aptitudes del liderazgo transformacional que repercuten en la calidad de gestión en tanto incentiva la responsabilidad y la autonomía en la toma de decisiones, además que los colaboradores reflejan que no existe una buena gestión institucional (41%) percibiendo que todavía existen deficiencias en la gestión institucional que deben ser abordadas en las instituciones para lograr los objetivos.

Este estudio coincide con lo concluido en la investigación cuando demuestran que el liderazgo de apoyo resulta ser un incentivo para una eficiente gestión institucional por lo que se estima preciso un abordaje aptitudinal que encamine hacia la calidad de gestión para la consecución de objetivos propuestos. Lo precedente puede ser argumentado teóricamente por Manosalvas et al. (2021) quien conceptualizó al liderazgo de apoyo como la capacidad del líder para brindar su ayuda y colaboración.

De manera general, los autores sostuvieron que el liderazgo de apoyo es la habilidad que presentan los representantes de una institución para conferir su

colaboración a los trabajadores u otros miembros de la organización que lo requieran, además, la conceptúan como una herramienta que se basa en la empatía y el apoyo laboral. Dicha dimensión se relaciona con la gestión de recursos que, de acuerdo con lo indicado por el Ministerio de Educación (2018), ayuda con la consecución de resultados y a la calidad educativa. Estos hallazgos, permiten dar cuenta que el apoyo es necesario para lograr una óptimo manejo de los recursos que una entidad educativa cuenta para sus procesos y funciones de enseñanza practicada por los docentes.

Los resultados se sustentan en lo manifestado por Sardon (2017) sobre el liderazgo de apoyo que se define como un recurso que presta atención a las necesidades de crecimiento y logro de los docentes, en donde se muestran conductas de apoyo y adecuado trato personal a cada integrante de la institución educativa. Lo cual se vincula con la gestión de recursos que, de conformidad con Rico (2016), se define como un conjunto de procedimientos organizados y direccionado a la optimización de proyectos y procesos internos de las instituciones educativas con la finalidad de perfeccionar los procesos pedagógicos, administrativos, directivos y comunitarios que en ella se movilizan.

Finalmente, se determinó que el liderazgo transformacional se relaciona positiva y significativamente con la gestión institucional en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019; de tal manera que se pudo validar la hipótesis general ya que, en la medida de que se promueva el liderazgo de carácter transformacional, aumenta la efectividad de la gestión de los procesos implicados en el funcionamiento de la institución educativa. En ese sentido, dentro de la literatura científica, se han identificado investigaciones donde se formularon conclusiones similares. Por ejemplo, en el estudio de Mejía (2021) quién encontró una relación significativa y directa entre gestión

institucional, gestión pedagógica, gestión educativa y gestión comunitaria con el liderazgo transformacional; de tal forma que para mejorar la educación se requiere de personas que ejerzan liderazgo desde su interior que coordinen el proceso de transformación.

Lo expuesto coincide con que la gestión institucional se estime como una actividad perenne e indispensable para cualquier tipo de organización, sea del sector estatal o privado, que demanda de un óptimo liderazgo por parte de sus directivos que evalúen necesidades y lleven a cabo actividades hacia mejorar el aprendizaje entre los integrantes educativos. Asimismo, Villegas (2019) concluyó una relación significativa directa entre las variables liderazgo transformacional y gestión educativa. Por otro lado, Esquivel (2018) mencionó que el liderazgo transformacional está más asociado con una cualidad transaccional y resulta que es escaso proveer el cambio institucional y que, debido a sus particularidades, el liderazgo transformacional beneficia el ajuste institucional a las recientes circunstancias del ambiente.

Por consiguiente, las investigaciones se sustentan en lo defendido por Dávalos (2014), quien aseveró que este tipo de liderazgo cumple un rol motivacional que favorece a los colaboradores para alcanzar las metas y, a su vez, se incentiva a que sean superadas. Por su parte, el Ministerio de Educación (2012) contempla a la gestión institucional como una configuración de actividades necesarias para cumplir con las tareas y metas encomendadas dentro de un centro educativo. Cabe agregar que la gestión institucional, a decir de Palomino (2017), se define como el grupo de actos que apuntan a desarrollar actividades en aras del logro de los objetivos planteados por una institución. Además, permite su agilización.

CONCLUSIONES

1. Alusivo al primer objetivo específico, se halló que la comunicación inspirada se relacionó positiva y significativamente con los procesos pedagógicos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019 (r de Pearson=.784, p=.000). por ello, se procedió a validar de la primera hipótesis específica.
2. Correspondiente al segundo objetivo específico, se encontró que la estimulación intelectual se relacionó directa y significativamente con la cultura escolar en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019 (r de Pearson=.736, p=.000); por consiguiente, se prosiguió con la validación de la segunda hipótesis específica.
3. Relativo al tercer objetivo específico, se determinó que el liderazgo de apoyo se relacionó positiva y significativamente con la gestión de recursos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019 (r de Pearson=.776, p=.000). Por lo tanto, se procedió a validar de la tercera hipótesis específica.
4. En torno al objetivo general, se halló que el liderazgo transformacional se relacionó directa y significativamente con la gestión institucional en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019 (r de Pearson=.792, p=.000). En consecuencia, se prosiguió con la validación de la hipótesis general.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda sostener una comunicación constante, respetuosa y motivacional con los miembros de la comunidad educativa, lo cual sería liderado por el equipo directivo, tomándose en cuenta una permanente atención a las necesidades y expectativas del grupo educativo y proporcionar una respuesta satisfactoria.
2. Se sugiere ofrecer oportunidades de debate donde se discutan los aspectos comprendidos en el ejercicio educativo como los objetivos, métodos pedagógicos, material didáctico, programa educativo y logros estudiantiles alcanzados, lo que sería convocado y dirigido por el equipo directivo, a propósito de generar oportunidades de mejora.
3. Se recomienda proporcionar un soporte continuo a los docentes a fin de facilitar un comportamiento colaborativo, lo que sería generado mediante espacios de integración habilitados por el equipo directivo, de tal manera que puedan compartir experiencias que permitan el reconocimiento de deficiencias y alternativas de solución.
4. Se sugiere perfeccionar los instrumentos de evaluación del desempeño docente, lo que constituiría una tarea llevada a cabo por el equipo directivo y especialistas convocados, de modo que los maestros sean examinados y retroalimentados de forma más precisa y, por consiguiente, la orientación se refleje a futuro en la optimización de su desenvolvimiento.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Acuña, A., & Bolivar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. Colombia: Universidad de la Costa.
- Akio, P. (2019). *Desarrollo de Liderazgo*. Washington: National Minority Aids Council.
- Alarcón, J., & Campana, A. (2020). Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria - Ugel Maynas - Loreto, 2018. *Big Bang Faustiniiano*, 9(4), 35-38.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance*.
- Bautista, O. (2022). Gestión organizacional y calidad educativa en tiempos de pandemia, Ate, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 3659-3675.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1760/2496>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogota, Colombia: Editorial Pearson.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Pearson. Recuperado el 13 de Noviembre de 2019

- Berrocal, J., Romani, U., & Rivera, J. (2022). Gestión institucional y las manifestaciones interculturales en los egresados de un Instituto Superior Tecnológico. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 578-591.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/496/979>
- Betancourt , A., & Caviedes, I. (2018). Metodología de correlación estadística de un sistema integrado de gestión de la calidad en el sector salud. *SIGNOS*, 10(2).
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4681>
- Betancourt, J., Garcés, L., Arias, F., Sepúlveda, J., & Arboleda, C. (2019). Cultura escolar, profesionalidad pedagógica y trayectos biográficoprofesionales: sobre el estudio cualitativo en Norte y Suroeste de Antioquia (Colombia). *Revista Espacios*, 40(39), 1-9.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p14.pdf>
- Botero, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(2), 1-10. <http://dx.doi.org/10.35362/rie4922100>
- Bums, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). *Glosario para metodología de la investigación*. Working Paper ESACE. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *593 Digital*

Publisher CEIT, 6(1), 132-149.

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/457/609

Cegarra, J. (2002). *Los métodos de investigación*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

Chung, S., Ramírez, G., Trigozo, M., & Valera, J. (2022). Sistema de control interno y gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas –Yurimaguas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4249-4260. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2933/4659>

como se cito en Fong, M. (2018). *Adaptación del cuestionario multifactorial del liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) en una empresa de call center, Lima Metropolitana, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Cruz, W. (2022). Análisis estratégico prospectivo desde un liderazgo transformacional pedagógico de las instituciones educativas de la ciudad de Yopal Casanare Colombia. *Revista Global Negotium*, 5(1), 19-28. <http://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/226/354>

D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico. Un enfoque de gerencia*. México: Editorial Pearson Educación.

Davalos, L. (2014). *Estandarización de la escala de liderazgo transformacional de rafferty y griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de Villa el Salvador, 2014*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-autonoma-del-peru/salud-publica/escala-de-liderazgo-transformacional-de/76382003>

- Esquivel, R., Abreu, J., Vargas, F., & Mursullí, A. (2018). *Liderazgo transformacional en la educación universitaria*. Venezuela: Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre.
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*, 34.
- Félix, M., Jesús, M., Silvestre, P., & Rosas, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Revista Franz Tamayo*, 3(8), 318-331.
<https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/749/1980>
- Fong, C. (2018). *A Meta-Analysis of Negative Feedback on Intrinsic Motivation*.
- Gamboa, A., Rodríguez, J., & Prada, R. (2020). Gestión institucional en el marco de la acreditación de alta calidad de programas académicos: relatos de actores aducativos. *Revista Espacios*, 41(35), 255-267.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n35/a20v41n35p20.pdf>
- Goñi, L. (2017). *Liderazgo transformacional en directoras de educación inicial de instituciones educativas públicas de la +unidad de gestión educativa local n° 02. Lima - Perú*. Congrso iberoamericano de educacion metas 2021, Buenos Aires - Argentina.
https://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/INICIALEINFANCI A/R1849_Marden.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F, Mexico: McGRAW-HILL. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019

- Jaramillo, D., Acero, L., Rojas, W., & Menacho, A. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Revista Horizontes*, 5(20), 1288 - 1298. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n20/2616-7964-hrce-5-20-340.pdf>
- Londoño, C. (2018). El liderazgo y la comunicación estratégica: una aproximación teórica. *Razón y palabra*, 22(3), 358-371. <https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1276/1296>
- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del Distrito de Villa El Salvador*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia .
- Manosalvas, L., Tobanda, A., Manosalvas, C., & Quevedo, D. (2021). Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficacia emprendedora del turismo comunitario amazónico, caso provincia de Pastaza. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 1-17. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7878900.pdf>
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2191/2364>
- Mendoza, F., & Bolívar, M. (2016). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Negotium*, 12(35), 39-55. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283004.pdf>

- Meza, S., Chacaltana, R., López, G., Ochoa, J., & Jurado, E. (2022). Influencia de la gestión educativa en la convivencia escolar de instituciones educativas- Huancavelica, Perú. *Revista Igobernanza*, 5(17), 236-258.
<https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/177/307>
- Ministerio de Educación. (2018). *Evaluación docente*. Evaluación docente:
<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/eddiretp/detallesdeevaluacion/>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado el 28 de Octubre de 2019
- Oseña, D., Mendivel, R., & Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*(28), 207-235.
<https://www.redalyc.org/journal/4418/441861942009/html/>
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Palomino, M. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión institucional en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 de la provincia de Huarochirí, 2014*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Peralta, Y., Olsen, C., & Pezzi, L. y. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157.

<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/769/555>

- Plata, M., & Pedraza, A. y. (2013). El liderazgo transformacional de los gerentes del áreametropolitana de bucaramanga, una relación con el desempeño financiero. *Revista Civilizar De Empresa Y Economía*, 4(7), 89-104. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fh35rjmDcTkJ:https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ceye/article/download/247/211/+&cd=22&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Quispe, W., Zevallos, L., & Sangama, J. (2020). Calidad educativa y gestión institucional en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Perú. *Revista científica, Inicc-Perú*, 3(2), 27-35. <https://revista.inicc-peru.edu.pe/index.php/delectus/article/view/48/78>
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. <https://www.redalyc.org/pdf/4137/413744648005.pdf>
- Rodriguez, K., & Pallares, M. (2021). Liderazgo Transformacional: Estrategia para mejorar la práctica docente en el aula. *LA CASA DEL MAESTRO*, 1(1), 46-62. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/RVCDM/article/view/3791>
- Rojas, L., & Di Fiore, M. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131.

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/6954/65>

24

Romero, J. (2022). Alcances y desafíos de la gestión institucional en el periodo 2020-2021. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1627-1636.

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/646/1267>

Ruíz, J. (2007). *Jornada sobre investigación en educación. Universidad de. Consejería de ciencia y comunicación.*

Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007

Serrano, K., Jaramillo, M., & Prieto, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela héroes del Cenepa. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 258-273.

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1008/954

Soto, T. (2022). Importancia del liderazgo transformacional en la gestión educativa. *Maestro y Sociedad*, 19(3), 1291- 1300.

<https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5674/5469>

Supo, J. (2018). *Seminario de Investigación Para la Producción Científica. Arequipa.*
Recuperado el 13 de Noviembre de 2019

- UNESCO. (2009). *UNESCO*. Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de UNESCO:
<https://en.unesco.org/themes/education/>
- Vargas, M., & Gómez, K. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela De Administración De Negocios*(90), 11-26. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2850>
- Vasquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. <https://www.redalyc.org/journal/264/26469737001/26469737001.pdf>
- Ventura, J. (2017). El significado de la significancia estadística: comentarios a Martínez-Ferrer y colaboradores. *Salud pública*, 59(5), 499-500.
- Vergara, E., De la Cruz, M., Vertiz, J., Fernández, F., Quispe, D., & Vértiz, R. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. *Revista Pakamuros*, 9(1), 42-53. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/162/194>
- Villafuerte, J., & Verdezoto, J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10339-10359. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074/1473>
- Villareal , L. (2000). *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. Mensajero.

Villegas, A. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión institucional de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” Caserío el Cedro – Huarmaca – Región Piura.* Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo, Chiclayo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40934/Villegas_MAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17), 1-8.
<https://www.redalyc.org/journal/5709/570967709014/570967709014.pdf>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional en la I.E.I. N° 08 “¿Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo la comunicación inspirada se relaciona con los procesos pedagógicos en la I.E.I. N° 08 “¿Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019? ¿Cómo la estimulación intelectual se relaciona con la cultura escolar en la I.E.I. N° 08 “¿Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019? ¿Cómo el liderazgo de apoyo se relaciona con la gestión de recursos en la I.E.I. N° 08 “¿Nuestra Señora de Loreto”, provincia de Andahuaylas 2029?</p>	<p>Objetivo general Determinar como el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Explicar cómo la comunicación inspirada se relaciona con los procesos pedagógicos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019. Evaluar como la estimulación intelectual se relaciona con la cultura escolar en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019. Examinar como el liderazgo de apoyo se relaciona con la gestión de recursos en la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión institucional de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas La comunicación inspirada se relaciona significativamente con los procesos pedagógicos de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019. La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la cultura escolar de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019. El liderazgo de apoyo se relaciona significativamente con la gestión de recursos de la I.E.I. N° 08 “Nuestra Señora de Loreto” - Andahuaylas, 2019.</p>	<p style="text-align: center;">Variable 1: X: Liderazgo transformacional</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones: X1: Comunicación inspirada X2: Estimulación intelectual X3: Liderazgo de apoyo</p> <p style="text-align: center;">Variable 2: Y: Gestión Institucional</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones: Y1: Procesos Pedagógicos Y2: Cultura escolar Y3: Gestión de Recursos</p>	<p>Método de investigación Deductivo</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Población y muestra 44 colaboradores</p> <p>Técnicas / Instrumentos Encuesta / Cuestionario</p>

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo transformacional	Se caracteriza por la capacidad del líder para ejercer una manera de influencia que motiva a los colaboradores a alcanzar las metas y a su vez incita a superarlas, fomentando un cambio positivo y profundo en las organizaciones. Este estilo de liderazgo se manifiesta cuando los líderes; actúan como modelos a seguir, generando respeto y confianza, comunican una visión clara y atractiva del futuro, fomentan la creatividad y la innovación. (Manosalvas et al., 2021)	Comunicación inspirada	Mensajes inspiradores	Ordinal
			Motivación	
		Estimulación intelectual	Orientación	
			Transmisión de confianza	
		Liderazgo de apoyo	Empatía	
			Apoyo laboral	
Gestión Institucional	Es el conjunto de actividades que realiza un director de una institución con el propósito de cumplir con las tareas y metas encomendadas (Ministerio de Educación, 2012)	Procesos Pedagógicos	Programación educativa	Ordinal
			Desarrollo docente	
			Estrategias didácticas	
			Control de enseñanza	
		Cultura escolar	Integración con la comunidad	
			Ambiente Educativo	
		Gestión de Recursos	Control de recursos institucionales	
			Compromiso Comunitario	

Instrumento de Evaluación

Cuestionario

Buen día estimado(a) participante, el presente cuestionario es aplicado con fines estrictamente académicos con el objetivo de conocer cómo se desarrolla el liderazgo transformacional en la I.E.I N°08 “Nuestra Señora de Loreto”. Por ello se le solicita su colaboración para que responda cada ítem basándose en su propia perspectiva y objetividad. Asimismo, precisar que el cuestionario es de carácter anónimo.

1. Instrucciones.

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecúe a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

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

N°	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable independiente: Liderazgo transformacional						
Comunicación inspirada		1	2	3	4	5
1	En la institución educativa usan mensajes inspiradores que fomente la confianza.					
2	La institución educativa establece actividades dinámicas que inspiren a los trabajadores al compromiso con la organización.					
3	El director emplea frases motivadoras para alentarle con la realización de su trabajo.					
4	El director le motiva para alcanzar su éxito profesional.					

5	El equipo directivo anima a los trabajadores a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.					
Estimulación intelectual		1	2	3	4	5
6	El directivo incentiva a la reflexión sobre la práctica pedagógica para mejorar.					
7	El director aborda los problemas como una oportunidad para aprender dentro de la entidad educativa.					
8	El director le da la confianza para que se desempeñe como orientador en el desarrollo de las actividades académicas.					
9	A usted se le solicita que fundamente su opinión con argumentos sólidos.					
10	En la institución educativa le brindan nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes.					
Liderazgo de apoyo		1	2	3	4	5
11	El equipo directivo toma en cuenta las opiniones de los demás antes de actuar.					
12	El director demuestra empatía comprendiendo las necesidades en su entorno laboral.					
13	El director promueve el trabajo colaborativo cuando se tiene que desarrollar alguna actividad académica.					
14	El director se preocupa porque los intereses de los trabajadores sean atendidos.					
15	El director demuestra iniciativa para brindar apoyo a sus compañeros de trabajo.					

Cuestionario

Buen día estimado(a) participante, el presente cuestionario es aplicado con fines estrictamente académicos con el objetivo de conocer cómo se desarrolla la gestión institucional en la I.E.I N°08 “Nuestra Señora de Loreto”. Por ello se le solicita su colaboración para que responda cada ítem basándose en su propia perspectiva y objetividad. Asimismo, precisar que el cuestionario es de carácter anónimo.

1. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecúe a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

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

N°	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable dependiente: Gestión institucional						
Procesos Pedagógicos		1	2	3	4	5
1	La entidad educativa cumple con la programación educativa en el proceso de enseñanza.					
2	El apoyo pedagógico que se brinda en la entidad educativa es útil para la programación educativa.					
3	Estima relevante el diálogo sobre las estrategias didácticas a emplear para el aprendizaje del estudiante.					
4	El monitoreo al desarrollo de clases en los docentes se cumple con responsabilidad.					
5	La institución educativa cuenta con un programa de capacitación a los docentes.					
6	Usted recibe de la institución educativa estrategias para el fortalecimiento docente.					

7	En la institución educativa se realizan reuniones pedagógicas entre los trabajadores para evaluar el progreso					
Cultura escolar		1	2	3	4	5
8	Se fomentan espacios de trabajo entre los trabajadores de la entidad educativa para intercambiar experiencias en el proceso de enseñanza.					
9	Se promueve la integración de todos los actores de la comunidad educativa para cumplir con los objetivos planteados en la institución.					
10	La entrega de informes de aprendizaje hacia las familias detalla logros y dificultades de los estudiantes.					
11	En el desempeño de las actividades escolares, la actitud del equipo directivo es proactiva, cortés y formal.					
12	En la institución educativa se difunde la visión, misión, valores y objetivos institucionales generando un sentido de pertenencia.					
Gestión de Recursos		1	2	3	4	5
13	Considera que se planifica anticipadamente los materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
14	La institución educativa refleja transparencia respecto al manejo de los recursos financieros.					
15	La institución educativa invierte en proyectos para mejorar la calidad educativa de sus estudiantes.					
16	El director monitorea, evalúa y registra los gastos y los ingresos de la institución.					
17	Se promueve el diálogo entre la comunidad educativa para solucionar problemas de la falta de materiales educativos.					
18	El compromiso comunitario genera un círculo de interaprendizaje entre el equipo de trabajo.					

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

Tabla 9

En la institución educativa usan mensajes inspiradores que fomente la confianza

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	14	32%
A veces	11	25%
Casi siempre	9	20%
Siempre	5	11%
Total	44	100%

Tabla 10

La institución educativa establece actividades dinámicas que inspiren a los trabajadores al compromiso con la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	16%
Casi nunca	12	27%
A veces	13	30%
Casi siempre	10	23%
Siempre	2	5%
Total	44	100%

Tabla 11

El director emplea frases motivadoras para alentarle con la realización de su trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	17	39%
A veces	12	27%
Casi siempre	6	14%
Siempre	4	9%
Total	44	100%

Tabla 12*El director le motiva para alcanzar su éxito profesional*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	17	39%
A veces	14	32%
Casi siempre	2	5%
Siempre	6	14%
Total	44	100%

Tabla 13*El equipo directivo anima a los trabajadores a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	16%
Casi nunca	18	41%
A veces	9	20%
Casi siempre	6	14%
Siempre	4	9%
Total	44	100%

Tabla 14*El directivo incentiva a la reflexión sobre la práctica pedagógica para mejorar*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	20%
Casi nunca	14	32%
A veces	10	23%
Casi siempre	10	23%
Siempre	1	2%
Total	44	100%

Tabla 15

El director aborda los problemas como una oportunidad para aprender dentro de la entidad educativa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	14%
Casi nunca	14	32%
A veces	17	39%
Casi siempre	2	5%
Siempre	5	11%
Total	44	100%

Tabla 16

El director le da la confianza para que se desempeñe como orientador en el desarrollo de las actividades académicas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	13	30%
A veces	16	36%
Casi siempre	9	20%
Siempre	1	2%
Total	44	100%

Tabla 17

A usted se le solicita que fundamente su opinión con argumentos sólidos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	14	32%
A veces	14	32%
Casi siempre	8	18%
Siempre	3	7%
Total	44	100%

Tabla 18

En la institución educativa le brindan nuevas formas de enfocar los problemas que antes resultaban desconcertantes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	14%
Casi nunca	12	27%
A veces	13	30%
Casi siempre	8	18%
Siempre	5	11%
Total	44	100%

Tabla 19

El equipo directivo toma en cuenta las opiniones de los demás antes de actuar

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
Casi nunca	16	36%
A veces	14	32%
Casi siempre	6	14%
Siempre	4	9%
Total	44	100%

Tabla 20

El director demuestra empatía comprendiendo las necesidades en su entorno laboral

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	12	27%
A veces	18	41%
Casi siempre	6	14%
Siempre	3	7%
Total	44	100%

Tabla 21

El director promueve el trabajo colaborativo cuando se tiene que desarrollar alguna actividad académica

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	14%
Casi nunca	13	30%
A veces	14	32%
Casi siempre	7	16%
Siempre	4	9%
Total	44	100%

Tabla 22

El director se preocupa porque los intereses de los trabajadores sean atendidos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	18	41%
A veces	15	34%
Casi siempre	2	5%
Siempre	4	9%
Total	44	100%

Tabla 23

El director demuestra iniciativa para brindar apoyo a sus compañeros de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	17	39%
A veces	12	27%
Casi siempre	6	14%
Siempre	4	9%
Total	44	100%

Resultados descriptivos de la variable gestión institucional

Tabla 24

La entidad educativa cumple con la programación educativa en el proceso de enseñanza

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	18%
Casi nunca	13	30%
A veces	16	36%
Casi siempre	5	11%
Siempre	2	5%
Total	44	100%

Tabla 25

El apoyo pedagógico que se brinda en la entidad educativa es útil para la programación educativa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	16%
Casi nunca	15	34%
A veces	15	34%
Casi siempre	7	16%
Siempre	0	0%
Total	44	100%

Tabla 26

Estima relevante el diálogo sobre las estrategias didácticas a emplear para el aprendizaje del estudiante

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	20%
Casi nunca	13	30%
A veces	12	27%
Casi siempre	5	11%
Siempre	5	11%
Total	44	100%

Tabla 27

El monitoreo al desarrollo de clases en los docentes se cumple con responsabilidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	15	34%
A veces	14	32%
Casi siempre	6	14%
Siempre	4	9%
Total	44	100%

Tabla 28

La institución educativa cuenta con un programa de capacitación a los docentes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	18%
Casi nunca	11	25%
A veces	14	32%
Casi siempre	8	18%
Siempre	3	7%
Total	44	100%

Tabla 29*Usted recibe de la institución educativa estrategias para el fortalecimiento docente*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	16%
Casi nunca	15	34%
A veces	14	32%
Casi siempre	8	18%
Siempre	0	0%
Total	44	100%

Tabla 30*En la institución educativa se realizan reuniones pedagógicas entre los trabajadores para evaluar el progreso*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	14	32%
A veces	17	39%
Casi siempre	5	11%
Siempre	3	7%
Total	44	100%

Tabla 31*Se fomentan espacios de trabajo entre los trabajadores de la entidad educativa para intercambiar experiencias en el proceso de enseñanza*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	14	32%
A veces	13	30%
Casi siempre	10	23%
Siempre	2	5%
Total	44	100%

Tabla 32

Se promueve la integración de todos los actores de la comunidad educativa para cumplir con los objetivos planteados en la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
Casi nunca	15	34%
A veces	18	41%
Casi siempre	5	11%
Siempre	2	5%
Total	44	100%

Tabla 33

La entrega de informes de aprendizaje hacia las familias detalla logros y dificultades de los estudiantes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9%
Casi nunca	22	50%
A veces	10	23%
Casi siempre	5	11%
Siempre	3	7%
Total	44	100%

Tabla 34

En el desempeño de las actividades escolares, la actitud del equipo directivo es proactiva, cortés y formal

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	20%
Casi nunca	15	34%
A veces	11	25%
Casi siempre	8	18%
Siempre	1	2%
Total	44	100%

Tabla 35

En la institución educativa se difunde la visión, misión, valores y objetivos institucionales generando un sentido de pertenencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	14%
Casi nunca	12	27%
A veces	17	39%
Casi siempre	8	18%
Siempre	1	2%
Total	44	100%

Tabla 36

Considera que se planifica anticipadamente los materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	14%
Casi nunca	16	36%
A veces	11	25%
Casi siempre	8	18%
Siempre	3	7%
Total	44	100%

Tabla 37

La institución educativa refleja transparencia respecto al manejo de los recursos financieros

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	18%
Casi nunca	12	27%
A veces	15	34%
Casi siempre	6	14%
Siempre	3	7%
Total	44	100%

Tabla 38

La institución educativa invierte en proyectos para mejorar la calidad educativa de sus estudiantes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	16%
Casi nunca	16	36%
A veces	11	25%
Casi siempre	7	16%
Siempre	3	7%
Total	44	100%

Tabla 39

El director monitorea, evalúa y registra los gastos y los ingresos de la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11%
Casi nunca	16	36%
A veces	12	27%
Casi siempre	9	20%
Siempre	2	5%
Total	44	100%

Tabla 40

Se promueve el diálogo entre la comunidad educativa para solucionar problemas de la falta de materiales educativos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	16%
Casi nunca	14	32%
A veces	14	32%
Casi siempre	5	11%
Siempre	4	9%
Total	44	100%

Tabla 41

El compromiso comunitario genera un círculo de interaprendizaje entre el equipo de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	18%
Casi nunca	15	34%
A veces	11	25%
Casi siempre	8	18%
Siempre	2	5%
Total	44	100%

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cindy Vilchez Ramirez, identificado (a) con DNI N°43056829, de profesión docente del nivel inicial, desempeñándome actualmente como Directora de la Institución Educativa Inicial "Túpac Amaru" de Chincheros - Apurímac.

Por medio de la presente, hago constar que revisé los instrumentos (cuestionarios) sobre el trabajo de investigación titulado LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 08 "NUESTRA SEÑORA DE LORETO" - ANDAHUAYLAS, 2019", elaborado por la aspirante Francia Ludy Ramirez Gómez, quien ha levantado las observaciones y recomendaciones hechas oportunamente.

Por tanto, considero pertinente y valido para su aplicación el dicho cuestionario.

Chincheros, 30 de enero de 2023.



Cindy Vilchez Ramirez.

DNI n° 43056829.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
 CONTABLES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA I.E.I.
 N° 08 "NUESTRA SEÑORA DE LORETO" - ANDAHUAYLAS, 2019”**

EXPERTO: Cindy Vilchez Ramirez.

CARGO: Directora

INSTITUCIÓN: Institución Educativa Inicial “Túpac Amaru” de Chincheros-
 Apurímac.

EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO

ESCALA DE VALORACION					
5. EXCELENTE	4. BUENO	3. REGULAR	2. MALO	1. PESIMO	
CRITERIOS DE EVALUACION			VALORACION		
El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	X
Pertinencia y coherencia de los ítems, en relación con los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	X
Existe coherencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación.	1	2	3	4	X
Ítems tiene relación a sus indicadores	1	2	3	4	X
Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento.	1	2	3	4	X
Los datos complementarios de la investigación son adecuados	1	2	3	4	X
Clasificación de los ítems por variable	1	2	3	4	X
Facilidad de comprensión de los ítems	1	2	3	4	X
Claridad y objetividad de la escala de respuesta	1	2	3	4	X

Observación: Se ha revisado el instrumento y obtuvo el puntaje máximo en los indicadores, por lo tanto, es válido y puede ser aplicado.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Enrique Carrasco Gutierrez, identificado (a) con DNI N° 25804740, de profesión Doctor en Economía, desempeñándome actualmente como profesor y investigador, en el Programa de Posgrado de la Universidad Católica de Brasilia (UCB).

Por medio de la presente, hago constar que revisé los instrumentos (cuestionarios) sobre el trabajo de investigación titulado LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 08 "NUESTRA SEÑORA DE LORETO" - ANDAHUAYLAS, 2019", elaborado por la aspirante Francia Ludy Ramírez Gómez, quien ha levantado las observaciones y recomendaciones hechas oportunamente.

Por tanto, considero pertinente y valido para su aplicación el dicho cuestionario.

Brasilia, 25 de noviembre de 2021



PhD. Carlos Enrique Carrasco Gutierrez

Programa de Posgrado de la Universidad Católica de Brasilia (UCB)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA I.E.I.
Nº 08 "NUESTRA SEÑORA DE LORETO" - ANDAHUAYLAS, 2019"

EXPERTO: CARLOS ENRIQUE CARRASCO GUTIERREZ

CARGO: PROFESOR INVESTIGADOR

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE BRASILIA (UCB)

EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO

ESCALA DE VALORACION					
5. EXCELENTE	4. BUENO	3. REGULAR	2. MALO		1. PÉSIMO
CRITERIOS DE EVALUACIÓN			VALORACIÓN		
El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	X
Pertinencia y coherencia de los ítems, en relación con los objetivos de la investigación.	1	2	3	X	5
Existe coherencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación.	1	2	3	4	X
Ítems tiene relación a sus indicadores	1	2	3	4	X
Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento.	1	2	3	4	X
Los datos complementarios de la investigación son adecuados	1	2	3	X	5
Clasificación de los ítems por variable	1	2	3	4	X
Facilidad de comprensión de los ítems	1	2	X	4	5
Claridad y objetividad de la escala de respuesta	1	2	3	4	X

Observación:.....

.....

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Hermes Bermúdez Valqui, identificado (a) con
DNI N° 06700044, de profesión Economista, desempeñándome
actualmente como Decano, en
la FCEAC

Por medio de la presente, hago constar que revisé los instrumentos
(cuestionarios) sobre el trabajo de investigación titulado "LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. N° 08
"NUESTRA SEÑORA DE LORETO" - ANDAHUAYLAS, 2019", elaborado por la
aspirante Francia Ludy Ramírez Gómez, quien ha levantado las observaciones
y recomendaciones hechas oportunamente.

Por tanto, considero pertinente y valido para su aplicación el dicho cuestionario.

Ayacucho, 20 de setiembre de 2020


Hermes Bermúdez V.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA I.E.I.
N° 08 "NUESTRA SEÑORA DE LORETO" - ANDÁHUAYLAS, 2019"

EXPERTO: *Hermes Barnudo Valqui*

CARGO: *Decano FCEAC*

INSTITUCIÓN: *UNSC-H*

EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO

ESCALA DE VALORACION					
5. EXCELENTE	4. BUENO	3. REGULAR	2. MALO	1. PÉSIMO	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN			VALORACIÓN		
El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
Pertinencia y coherencia de los ítems, en relación con los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
Existe coherencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación.	1	2	3	4	5
Ítems tiene relación a sus indicadores	1	2	3	4	5
Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento.	1	2	3	4	5
Los datos complementarios de la investigación son adecuados	1	2	3	4	5
Clasificación de los ítems por variable	1	2	3	4	5
Facilidad de comprensión de los ítems	1	2	3	4	5
Claridad y objetividad de la escala de respuesta	1	2	3	4	5

Observación: *Existe coherencia del instrumento con el objeto de investigación*

**TRANSCRIPCIÓN DE ACTA DE SUSTENTACIÓN**

En la ciudad de Ayacucho, el día 24 de julio de 2025, a las 11:00 horas, en el Auditorium de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNSCH, se reunieron los miembros de la Comisión del Jurado Evaluador, conformado por los profesores Lic. Sixto Arotoma Cacñahuaray, Lic. Emilio Guerra Atau, Lic. Edith Paucar Ruiz y Lic. Ricardo Moisés Jorgechagua Saavedra (Asesor- Jurado) bajo la presidencia del Dr. Pelayo Hilario Valenzuela como Decano , y actuando como secretario el Lic. Elvis Raúl Huaihua Flores;

El secretario da lectura de la Resolución Decanal N° 250-2025-UNSCH-FCEAC-D de fecha 14 de julio de 2025 el cual declara expedito a la bachiller FRANCIA LUDY RAMIREZ GOMEZ, para la sustentación de la tesis: **Liderazgo transformacional y gestión institucional en la I.E.I. N° 08 “ Nuestra Señora de Loreto” – Andahuaylas, 2019;** para optar el título profesional de Licenciada en Administración.

Acto seguido el presidente de los jurados invita a la sustentante a dar inicio a la exposición de la mencionada tesis en un tiempo aproximado de treinta (35) minutos. Concluida la sustentación el presidente solicita a los miembros del jurado evaluador formular las preguntas y repreguntas necesarias para lo cual disponen de cuarenta y cinco (45) minutos, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

Concluida la sustentación, el presidente de los jurados invita a la sustentante y público asistente abandonar el Auditorium con la finalidad de deliberar y emitir la calificación correspondiente, con el siguiente resultado:

Jurado 1	15
Jurado 2	15
Jurado 3	13

Resultando aprobada por unanimidad con el calificativo de CATORCE (14)

Siendo las 13:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico y en fe de lo actuado firman al pie del presente los profesores: Dr. Pelayo Hilario Valenzuela, Lic. Sixto Arotoma Cacñahuaray, Lic. Emilio Guerra Atau, Lic. Edith Paucar Ruiz, Lic. Ricardo Moisés Jorgechagua Saavedra (Asesor- Miembro) y secretario Lic. Elvis Raúl Huaihua Flores.

Libro N° 03, con folio N° 393

Ayacucho, 06 de noviembre del 2025


.....
Prof. Jesús Huamán Palomino
Secretario Docente

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPÓSITO****No 032-2025-EPAE/FCEAC/UNSCH**

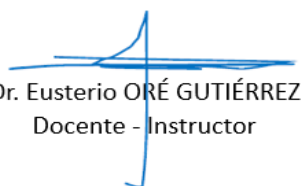
1. Apellidos y nombres de investigadores: **Bach. Francia Ludy RAMIREZ GOMEZ**
2. Escuela Profesional/Unidad de investigación: Administración de Empresas
3. Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
4. Tipo de trabajo académico evaluado: Tesis
5. Título del trabajo académico: **Liderazgo transformacional y gestión institucional en la I.E.I. N° 08 "Nuestra Señora de Loreto" Andahuaylas, 2019**
6. Software de similitud: TURNITIN
7. Fecha de recepción 28 de octubre 2025
8. Fecha de evaluación: 05 de noviembre 2025
9. Evaluación de originalidad.

Porcentaje de similitud	Resultado
12%	**APROBADO

*Consignar el porcentaje de similitud

Consignar **APROBADO si se encuentra dentro del rango de porcentaje establecido, Subsanan las observaciones o **DESAPROBADO** si excede el porcentaje permisible de similitud.

Ayacucho, 05 de noviembre de 2025



Dr. Eusterio ORÉ GUTIÉRREZ
Docente - Instructor

Liderazgo transformacional y gestión institucional en la I.E.I. N° 08 "Nuestra Señora de Loreto" - Andahuaylas, 2019

por Francia Ludy RAMIREZ GOMEZ.

Fecha de entrega: 05-nov-2025 03:46p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2804658370

Nombre del archivo: PARA_TURNITIN-Francia_Ludy_RAMIREZ_GOMEZ..pdf (1.51M)

Total de palabras: 21842

Total de caracteres: 127267

Liderazgo transformacional y gestión institucional en la I.E.I. N° 08 "Nuestra Señora de Loreto" - Andahuaylas, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	civ.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
6	revistahorizontes.org Fuente de Internet	1%
7	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	repositorio.redrele.org Fuente de Internet	<1%

repositorio.undac.edu.pe

9	Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Tecnológica de los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
14	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
18	igobernanza.org Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20 editorial.ucsg.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

21 www.ugel01.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo