



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de
la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Huamani Vila, Yol (ORCID: 0000-0002-3714-9015)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por darme vida y bendiciones para lograr mis objetivos. A mis abuelos, quienes desde el cielo guían mi camino y me protegen. A mis queridos padres, quienes me brindan siempre su amor, sus consejos y apoyo incondicional. A mis hermanos, quienes me impulsan a no rendirme y continuar superándome en la vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de realizar mis estudios de maestría. A los catedráticos que con sus enseñanzas han contribuido a mi desarrollo profesional. A las autoridades y docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica por su apoyo en la realización de esta investigación. Al asesor de tesis Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra por sus valiosas enseñanzas y paciencia para guiarme en el desarrollo de este trabajo. A la revisora de tesis Dra. Sara Pamela Sánchez Sandoval por sus asesorías y recomendaciones que contribuyeron a la mejora del presente trabajo. A mis amistades que contribuyeron con sus consejos e ideas en la realización y culminación de mi investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 3. Operacionalización de variables	
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos	
Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos	
Anexo 6. Certificado de validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos	
Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	

Anexo 8. Base de datos

Anexo 9. Cálculo del tamaño de la muestra

Anexo 10. Figuras

Anexo 11. Autorización

Anexo 12. Evidencias

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos	19
Tabla 2.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable liderazgo transformacional	21
Tabla 3.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de liderazgo transformacional	21
Tabla 4.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión educativa	22
Tabla 5.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de gestión educativa	22
Tabla 6.	Resultados de la prueba de normalidad	23
Tabla 7.	Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa	23
Tabla 8.	Relación entre la gestión educativa y las dimensiones de liderazgo transformacional	24

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021? y el objetivo general fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.

La investigación es de tipo básica, diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 86 docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario para las variables liderazgo transformacional y gestión educativa.

En la investigación, se llegó a la conclusión: que acuerdo con el objetivo general y según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.590$) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, gestión educativa, influencia idealizada.

ABSTRACT

The present research work had as a general problem: What relationship exists between transformational leadership and educational management in the teachers of the educational institution Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021? and the general objective was to determine the relationship between transformational leadership and educational management in teachers of the educational institution Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.

The research is of a basic type, non-experimental design, correlational level, hypothetical deductive method and quantitative approach. The sample consisted of 86 teachers from the Daniel Merino Ruiz de Ica educational institution. The survey technique was applied and the instrument was a questionnaire for the transformational leadership and educational management variables.

In the research, the conclusion was reached: that according to the general objective and according to the Spearman Rho test ($r = 0.590$) indicates a moderate positive correlation, assuming that there is a significant relationship between the variables transformational leadership and educational management in the teachers of the educational institution Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.

Keywords: Transformational leadership, educational management, idealized influence.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la humanidad se desarrolla en un planeta que se define por sus continuos cambios, eficiencia y competitividad; donde sus distintos entornos, sean estos, político, económico, social, cultural o educativo demandan la transformación de sus paradigmas, con el fin de asumir novedosos enfoques y modelos que permitan optimizar la gestión que se ejecuta en cada ámbito (Laredo, 2018).

Las instituciones que se adelantan a las demandas y novedosos requerimientos adquieren la capacidad de adaptarse oportuna y eficazmente a ello, lo que les permitirá desarrollarse, afrontar retos y ser exitosas. Al respecto, se ha manifestado por instituciones internacionales que las naciones de Latinoamérica no poseen estructuras y políticas claras que coadyuven en la labor efectiva y eficaz de quienes gobiernan las instituciones educativas, ello repercute en el cometido de las mismas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2015 como se citó en Delgadillo, 2021).

A nivel internacional, en un estudio realizado por Oplatka (2019) indica que, en las naciones que están en proceso de desarrollo, los directores cuentan con una autonomía limitada y de obediencia a sus superiores, se centran en la gestión diaria, el mantenimiento del orden y la evaluación de los profesores. Además, no se involucra adecuadamente a los progenitores de los discentes, profesores, y comunidad educativa en la distribución de funciones o planes y en la toma de decisiones. En el caso de Latinoamérica, menciona que gran parte de las instituciones pedagógicas no brindan una capacitación idónea para quienes dirigen o se postulan para ello, por lo cual la gestión que realizan es deficiente.

En el sector educativo, el director de la institución no siempre cumple la función de líder de forma integral debido a su falta de estrategias de liderazgo que permitan motivar a sus pares para realizar un adecuado proceso de gestión que conllevaría a lograr cambios significativos en la institución. Evidentemente, esto se debe a que las organizaciones asumen estilos de liderazgo inadecuados o tradicionales que muchas veces dificultan el buen funcionamiento de la misma y

afectan el desempeño de quienes participan en su gestión (Cruz et al., 2016).

Las instituciones educativas que no cuentan con suficientes estrategias humanísticas tienden a tener de forma continua problemas de gestión. Esto se debe a la ineficiencia del director para llevar a cabo los procesos propios de la Planificación Estrategia Institucional como son el diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación, en el cual también es de suma importancia involucrar a los progenitores de los discentes, profesores, y colectividad educativa (Cavagnaro y Carbajal, 2021).

A nivel nacional, de acuerdo con Guadalupe et al. (2017) la mayoría de las autoridades de las instituciones educativas poseen solo el grado de bachiller o licenciatura ya sea en el nivel inicial (47%), primaria (44%) o secundaria (50%). Además, se menciona que hay un gran porcentaje de directores que desempeñan sus funciones en un nivel para el cual no fueron instruidos. Esto se pone en evidencia, en secundaria (22%), primaria (25%) e inicial (30%). Estos resultados manifiestan que la preparación profesional y especialización de los directores es insuficiente para realizar en las instituciones educativas una apropiada administración del proceso formativo.

El Proyecto Educativo Nacional al 2021 indica que la administración del proceso formativo padece una serie de deficiencias como la insuficiencia de recursos, ineficaz manejo del presupuesto asignado, inflexibilidad administrativa, la burocracia y la corrupción que la encontramos en todos los sectores. Todo lo mencionado contribuye a que el sistema educativo no logre los objetivos propuestos para brindar una educación de calidad (Ministerio de Educación, 2007 como se citó en Alarcón y Campana, 2020).

En un cuestionario en base a una Escala de Liderazgo Pedagógico aplicado a directores del nivel primario con la intención de describir la gestión educativa que estos ejecutaban en sus instituciones tuvo como resultado en el ámbito nacional que el 56,9% de quienes dirigen se ubican en el perfil bajo a medio y el 43,1% se encuentran en un perfil medio alto. Los directores que están en el perfil medio alto realizan en menor medida actividades de desarrollo profesional y responsabilidad

compartida. Mientras los que están dentro del perfil bajo a medio ponen menor énfasis en la colaboración entre docentes, involucramiento y planificación estratégica (Ministerio de Educación, 2018).

En la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, en el año 2021, se han evidenciado falencias en el estilo de liderazgo asumido por los directivos, debido a que no se toma en cuenta a los profesores que laboran en ella para el planteamiento de los propósitos institucionales, además de la ausencia de motivación para que los docentes colaboren en el desarrollo de la planificación, limitantes para proveer los recursos necesarios para la práctica educativa, entre otros aspectos importantes. Todo esto, repercute en la desmotivación por parte del profesorado para involucrarse en actividades pertinentes a la institución y para el alcance de los objetivos que se han propuesto. Por consiguiente, se torna difícil el cumplimiento de los objetivos propuestos para corto, mediano y largo plazo, por lo cual se requiere un proceso de cambio en la manera de dirigir al personal para transformar el que se emplea actualmente.

Lo antes expuesto conlleva al planteamiento de la siguiente pregunta general de investigación: ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021? De igual manera, se plantean las preguntas específicas que se centran en lo siguiente: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada en los docentes de la institución educativa mencionada?

Respecto a la perspectiva teórica, la investigación se justifica, debido a la importancia de implementar nuevos enfoques de liderazgo en las instituciones educativas, dando origen a la definición de liderazgo transformacional, el cual es una alternativa que debe ser considerada para el desarrollo de la administración del proceso formativo, con la finalidad de afrontar idóneamente el contexto actual que se vive. Por tal razón, se presentan teorías y conceptos del liderazgo antes mencionado y gestión educativa, con el objeto de que sean tomados en cuenta para

dinamizar de manera óptima los procesos en la institución educativa de forma participativa y compartida.

En cuanto a la perspectiva metodológica, la investigación se justifica porque contribuirá con instrumentos y procedimientos confiables y válidos que podrán ser empleados por otros investigadores, además de servir como precedente para nuevas líneas de investigación. Asimismo, se cumplirá con los pasos del método científico y será evaluada por expertos para lograr determinar la relación entre las variables estudiadas.

Respecto a la perspectiva práctica, esta investigación ayudará a entender el escenario actual referente a las variables de estudio y el vínculo entre ellas en los docentes de la institución analizada. Igualmente, permitirá conocer la posición de los involucrados en este estudio, lo que coadyuvará en las mejoras requeridas para optimizar la gestión formativa, partiendo de la transformación actitudinal en los docentes y en el director de la institución mencionada.

Por otro lado, se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021. De igual forma, se plantean los objetivos específicos que se centran en lo siguiente: Determinar la relación entre la gestión educativa y las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada en los docentes de la institución educativa mencionada.

Por otra parte, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021. Del mismo modo, se plantean las hipótesis específicas que están centrados en lo siguiente: Existe relación significativa entre la gestión educativa y las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada en los docentes de la institución educativa mencionada.

II. MARCO TEÓRICO

Desde el escenario internacional, Cavagnaro y Carvajal (2021) realizaron un estudio en Ecuador con el objeto de explorar si el liderazgo transformacional influye en la gestión educativa. Metodológicamente tuvo un enfoque mixto y fue no experimental exploratorio. Contó con un universo y muestra de 50 profesores y un directivo. Se concluyó que, el director de la institución amerita practicar un liderazgo situacional con el fin de desarrollar una óptima gestión, a través del cumplimiento eficaz de todas sus etapas.

Mejía (2021) llevó a cabo un estudio en Ecuador con el objeto de establecer el vínculo entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional de los directivos de una institución educativa. Metodológicamente fue correlacional, cuantitativa, no experimental, aplicada. Además, tuvo un universo poblacional y muestra de 33 profesores. En consecuencia, hay una correlación elevada positiva de Pearson = 0.836 entre las variables estudiadas.

Rojas y Di Fiore (2021) llevaron a cabo un estudio en Colombia para practicar un análisis sobre el liderazgo transformacional como instrumento para la responsabilidad social en una institución educativa. Metodológicamente tuvo un enfoque analítico, no experimental, con diseño de campo. Contó con un universo y muestra de 15 integrantes de la comunidad, 109 profesores y 23 directivos. Se concluyó que, el liderazgo transformacional ha sido empleado escasamente, por lo cual no se ha podido convertir en un instrumento que coadyuve a la responsabilidad social.

Rovira y Reza (2020) desarrollaron un estudio en Ecuador con el objeto de establecer si el liderazgo transformacional influye en el ejercicio docente. Metodológicamente tuvo un enfoque cuanti-cualitativo, estudio de campo y documental, correlacional, descriptivo. Contó con un universo y muestra de 3 autoridades y 37 profesores. Se concluyó que, hay un elevado dominio del mencionado estilo de dirección en la práctica de los profesores, lo cual fue confirmado por el 87,8% de la muestra.

Acuña y Bolívar (2019) realizaron un estudio en Colombia con el objeto de evaluar el vínculo entre los modelos de gestión educativa y tipologías de liderazgo. Metodológicamente fue correlacional, cuantitativo, no experimental y de campo. La muestra constó de 47 sujetos y estuvo conformada por coordinadores, psicorientadoras, profesores y profesoras con mando. Se concluyó que, hay un vínculo significativo y directo entre las variables examinadas.

Echerri et al. (2019) efectuaron un estudio en México con el objeto de determinar el efecto del liderazgo transformacional y su grado de asociación entre el estrés laboral y la efectividad escolar. Metodológicamente fue cuantitativa, de diseño no experimental, de corte transversal y con alcance explicativo. La muestra fue compuesta por 276 docentes. Se concluyó principalmente que hay incidencia del liderazgo transformacional entre el estrés laboral y la efectividad escolar.

Ganga et al. (2016) realizaron un estudio en Chile con el objeto de determinar la incidencia del liderazgo transformacional en la gestión docente de una institución educativa. Metodológicamente fue de enfoque positivista, cuantitativa, correlacional, no experimental. La muestra fue de 64 docentes. Se concluyó que, hay una asociación positiva entre liderazgo transformacional en relación a la identidad institucional y la gestión docente en función a la organización escolar.

Respecto al contexto nacional, Baca (2021) desarrolló un estudio con el objeto de establecer el vínculo que hay entre gestión educativa y liderazgo transformacional. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, correlacional, de tipo básica; además trabajó con una muestra de 78 profesores. Concluyó que hay correlación significativa entre las variables analizadas, igualmente se considera que es positiva alta, lo que implica que al fortalecerse una de las variables, sucederá lo mismo con la otra.

Delgadillo (2021) realizó un estudio con el objeto de establecer el vínculo que hay entre gestión educativa y liderazgo transformacional. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, correlacional de tipo básica; además trabajó con una muestra de 75 profesores. Se concluyó que ambas variables se correlacionan

de manera considerable con un nivel Rho 0,330 y p-valor 0,004.

Peña (2020) realizó un estudio con el objeto de determinar el vínculo que hay entre gestión educativa y liderazgo transformacional. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, correlacional de tipo básica, descriptivo; adicionalmente contó con una muestra de 73 profesores. Se concluyó que, hay una fuerte correlación entre las variables con valores de Rho Spearman de 0,549 y además de una significancia bilateral de 0.000.

Quinde (2020) desarrolló un estudio con el objeto de determinar la asociación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa. Metodológicamente fue cuantitativo, correlacional, no experimental, y de corte transversal; adicionalmente contó con una muestra de 20 docentes. Se concluyó que, hay una correlación baja entre las variables con valores de Rho de Spearman de $0,241$ y además de una significancia bilateral de $0,307$.

Sánchez (2019) llevó a cabo un estudio con el objeto de determinar el vínculo que hay entre gestión educativa y liderazgo transformacional. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, correlacional de tipo básica, descriptivo; adicionalmente contó con una muestra de 2 directores y 47 profesores. Se concluyó que, hay un vínculo significativo entre las variables analizadas obteniéndose una correlación de $r_{xy}=0,309$ por tanto, se considera una correlación positiva débil.

De la cruz (2019) realizó un estudio con el objeto de determinar el vínculo que hay entre gestión pedagógica docente y liderazgo transformacional en una población estudiantil. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, correlacional de tipo básica; asimismo contó con una muestra de 70 profesores. Se concluyó, que hay un vínculo significativo entre las variables analizadas, además hay una correlación positiva media alta, es decir, al mejorar el liderazgo transformacional existirá una probabilidad mediana de que se mejore la gestión pedagógica.

Por último, Díaz y Quiñonez (2018) desarrollaron un estudio con el objeto de

determinar el vínculo que hay entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, correlacional de tipo básico; asimismo contó con una muestra de 47 docentes. Se concluyó que, hay una correlación alta entre las variables con valores de Rho Spearman de 0,688 y además de una significancia bilateral de 0.000.

Respecto a la primera variable, a juicio de Bass y Riggio (2006) el Liderazgo Transformacional (LT) se enfoca en promover constantemente la conciencia crítica en sus discípulos, además de demostrar particularidades de proactividad. Este estilo de liderazgo se aboca al colectivo para alcanzar los propósitos fundamentales. Asimismo, se considera que el liderazgo transformacional, conduce a prácticas de enseñanza más centradas en el estudiante (Hans y Bazo, 2019).

El LT es considerado como la inspiración al cambio, donde se asume el compromiso de lograr los objetivos establecidos. Esto conlleva al reto de conseguir posibles soluciones que ayuden a contrarrestar los problemas, a la vez que se desarrolla la capacidad para dirigir y acompañar a los colaboradores en las situaciones que se originen (Bass y Riggio, 2006 como se citó en Félix et al., 2021). Del mismo modo, se ha sugerido aplicar los comportamientos asociados al liderazgo transformacional como un estilo profiláctico contra el agotamiento de los líderes (Castillo et al., 2017).

Conforme a la teoría de LT de Bass en 1988, este tomó el modelo desarrollado por Burns como punto de partida y se enfocó en las carencias de los colaboradores antes que en las de los dirigentes. Bass difundió la teoría insistiendo más en la magnitud empática y la asertividad, exponiendo que son condiciones indispensables para la transformación. Subrayó que el líder transformacional se encuentra un escalón por encima del líder transaccional (Sardon, 2017).

Asimismo, como parte de la teoría del liderazgo se halla el liderazgo transaccional, el cual se enfoca en la asociación entre el líder y sus colaboradores, que se conforman con debatir la labor y repartir las gratificaciones que ésta reporta, el LT traslada el ejercicio de la dirección a un plano superior, ya que, para lograr los

cometidos de la empresa, el colaborador participa de una concepción conjunta con los restantes integrantes de la colectividad, de manera que podrán ser innovadores a la hora de resolver los problemas. El líder transformacional hace que los integrantes del equipo se transformen en líderes, preparándolos y respaldándolos (Ordoñez et al., 2017). Asimismo, hay una relación significativa entre la percepción de los colaboradores del estilo de liderazgo transformacional que ejerce el líder respecto a la gestión que ejecuta (Cai y Vinitwatanakhun, 2021).

Al principio, el liderazgo transformacional tenía un enfoque racionalista, pero hoy es integrador porque tiene en consideración las particularidades, el funcionamiento y la situación en la que se desenvuelven el líder y los seguidores. El líder transformacional procura las motivaciones posibles de sus seguidores y pretende responder a las altas exigencias mediante una función de estímulo para hacer de sus seguidores líderes morales que se encarguen de sus obligaciones (Sardon, 2017). Igualmente, el liderazgo transformacional permite mejorar el rendimiento de los involucrados (Ullah et al., 2018).

El liderazgo transformacional a nivel educativo se refiere al esfuerzo de los directores por motivar a los profesores en las instituciones, con la finalidad de que se lleven a cabo los objetivos de la organización (Kanesan, 2018). Del mismo modo, el liderazgo transformacional y el intercambio de conocimientos tienen un impacto positivo en la capacidad de innovación de las instituciones de enseñanza (Elrehail et al., 2018). Además, dicho estilo de liderazgo tiene una influencia positiva y significativa en la capacidad creativa de los docentes (Putra et al., 2021). Aunado a ello, para que la organización sea más saludable y se logre los objetivos, los directivos deben esforzarse por mejorar su papel de liderazgo para resolver los problemas de la organización estableciendo una relación de compromiso junto con un enfoque contingente de las variables del entorno (Amani et al., 2021).

El LT afecta positivamente la capacidad de dirección de las entidades pedagógicas, ya que facilita el cambio en las iniciativas de reestructuración escolar y es el idóneo para afrontar los requerimientos de la actualidad (Anderson, 2017). Asimismo, se ha reconocido que el liderazgo transformacional tiene una influencia

general positiva en la gestión del conocimiento (Al-husseini y Elbeltagi, 2018). Adicionalmente, la frecuencia de la interacción es lo más importante para aumentar la creatividad al crear tanto el intercambio de conocimientos como una cultura cooperativa en el entorno de aprendizaje (Chih-Hsing, 2017). Del mismo modo, el liderazgo transformacional afecta al equipo de gestión y el desempeño de los docentes (Zeballos, 2019). De allí que, el liderazgo se encuentra en una continua evolución donde el líder estimula al desarrollo constante de quienes participan activamente para conseguir metas y objetivos de cambios que conlleven a mejorar a la organización y al personal que allí labora (Rojas et al., 2020).

El líder transformacional debe mostrarse tal cual es: carismático, visionario, transformador, flexible, cooperativo, democrático y con una visión, cultura y compromiso compartidos con sus seguidores. De esta forma, los fines y los puntos de referencia se encuentran en constante evolución y los métodos se perfeccionan de manera eficaz y precisa (Moreno, 2021). Asimismo, el líder transformacional no es quien da premios o castigos a sus seguidores por contribuir con la organización, sino es quien motiva el rendimiento de los mismos (Valladolid, 2021).

Los líderes transformacionales poseen características inherentes como altas expectativas, perenne deseo por el aprendizaje, la perseverancia, son considerados agentes de cambio, poseen mentalidad objetiva, entusiasta, comunicativa, estratégica, visionarios, entre otros (Oka y Wijayanti, 2020). De igual forma, el liderazgo transformacional del profesor está significativa y positivamente correlacionado con la empleabilidad de los estudiantes (Marfarrina et al., 2021).

Entre los principales tipos de liderazgo que existen se encuentran el liderazgo carismático, el liderazgo autocrático, el liderazgo participativo, liderazgo liberal, liderazgo situacional, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, entre otros (Salehzadeh, 2017).

Las dimensiones del LT se desenvuelven de la siguiente manera, de acuerdo con Bass y Riggio (2006):

En lo concerniente a la influencia idealizada, esta consiste en que quienes lideran muestran comportamientos que se convierten en un patrón a seguir. Ello, favorece que los colaboradores se sientan identificados con su líder y deseen copiar sus acciones, ya que consideran que dichos comportamientos son confiables y deben respetarse y multiplicarse. Aunado a esto, el líder es percibido como un ser humano extraordinario y con ímpetu. Del mismo modo, los líderes toman riesgos de manera consciente, igualmente corrigen al equivocarse y se basan en aspectos morales y éticos (Bass y Riggio, 2006 como se citó en Félix et al., 2021).

En cuanto a la dimensión motivación inspiracional, consiste en que el líder tiene la capacidad de estimular con sus actitudes a sus seguidores, además de promover pasión e interés por la labor que desempeñan y el trabajo en conjunto. Adicionalmente, logra sembrar el compromiso en sus colaboradores para así lograr la planificación establecida, tanto a corto como a largo plazo, y usando un estilo de comunicación claro y sencillo es capaz de explicarles la importancia del rol que desempeñan dentro de la institución (Bass y Riggio, 2006 como se citó en Félix et al., 2021). Aunado a ello, la motivación inspiracional se considera el predictor más fuerte tanto del intercambio de conocimientos como del comportamiento empresarial (Fauzi, 2021).

La tercera dimensión consiste en la estimulación intelectual, esto implica la pretensión del desarrollo de una virtud creativa e innovadora, por tal razón, con el fin de solucionar los problemas organizacionales, el líder promueve un conjunto de ideas y respuestas creativas, que ayuden al descubrimiento de novedosas opciones. Asimismo, el líder enfoca su atención en las ideas que aporta su equipo, sin generar juicios, ya que lo que desea es superar las dificultades (Bass y Riggio, 2006 como se citó en Félix et al., 2021).

Finalmente, la cuarta dimensión denominada consideración individualizada, destaca el interés que muestra el líder por las necesidades de sus colaboradores ayudándolos a superar obstáculos, mediante la orientación y acompañamiento en el proceso. Ello conlleva a generar otros aprendizajes en un clima idóneo, donde existe una relación de apoyo, además de que el líder respeta y reconoce las

particularidades propias de sus seguidores. Asimismo, la comunicación se emite de manera personalizada, debido a que el líder asigna las actividades a sus trabajadores favoreciendo su avance. De igual manera, durante el cumplimiento de las asignaciones el líder orienta, guía y acompaña a su equipo (Bass y Riggio, 2006 como se citó en Félix et al., 2021).

El liderazgo transformacional es importante, debido a que conlleva a relevantes transformaciones en la empresa y en las personas que la integran, mediante la motivación y la satisfacción en la obtención de sus metas (Sardon, 2017). De igual manera, este estilo de liderazgo en la educación ha demostrado el rol y la importancia del líder en la mejora y eficacia del proceso formativo (Antonopoulou et al., 2021). Aunado a ello, se produce la influencia del liderazgo transformacional del director en la eficacia de los profesores (Choi y Kang, 2021).

Asimismo, para lograr el cambio, ya sea entre los colaboradores o en las organizaciones, el líder debe expandir su mirada y su capacidad de iniciativa para que los propósitos sean evidentes y el rendimiento sea consistente con los valores, las creencias y los principios. Se consigue el triunfo modificando la fundamentación motivacional de los individuos hacia el cumplimiento y debe encuadrarse en la ética y la tolerancia psicológica (Anderson, 2017). Asimismo, el liderazgo transformacional no es elitista ni antidemocrático, consiste en dar poder al empleado para fomentar la inspiración (Purwanto et al., 2021).

Con respecto a la segunda variable Gestión Educativa (GE), se tiene que, esta consiste en la capacidad de crear un vínculo idóneo entre los sistemas, el estilo de liderazgo, la gente, la estructura, las capacidades, la estrategia y los objetivos de la institución, además de tener la habilidad de engranar los recursos disponibles con el fin de alcanzar lo que se pretende organizacionalmente (Martínez, 2012).

La GE es apreciada como la capacidad que se tiene para la administración de los bienes materiales, intelectuales, financieros, humanos sobre la base de la realización del potencial espiritual y físico de una persona para conseguir el resultado óptimo socialmente significativo, de acuerdo con las normas legales

vigentes (Kravchenko, et al., 2020).

La gestión educativa emana de requerimientos prácticos reales, especialmente de índole académica, lo que constituye una notable diferencia con relación a la administración educativa, que se refería principalmente a la gestión y el rendimiento de los centros educativos. Dicha circunstancia se distingue básicamente de la administración educativa, ya que ésta se fundamenta en las instituciones educativas como entidades que proporcionan asistencia pedagógica a un grupo de individuos, a los que habitualmente se denomina clientes, en tanto que la gestión educativa adopta de manera natural una concepción distinta, más humana, institucional y académica, lo que reduce la percepción del centro educativo (Cavagnaro y Carvajal, 2021). Asimismo, la gestión educativa, como factor irrefutable, desempeña un papel vital en el mundo, con el fin de ampliar sus conocimientos y estilos de dirección en diferentes ámbitos (Mohammadian, 2019).

El manejo de la educación, en sus diferentes modalidades de investigación y análisis, comprende a los múltiples actores que participan o se vinculan con las actividades y los hechos educativos institucionales. Aquí cabe mencionar, aparte de los trabajadores directivos, a los trabajadores administrativos, a los promotores organizados, a los profesores, que están también representados democráticamente con base en sus correspondientes estructuras organizativas, a los padres de familia, a las comunidades en forma amplia y, por supuesto, al profesorado con fundamento en sus representantes, adecuadamente formados y preparados para intervenir en las distintas acciones de la gestión educativa (Monzón, 2020).

Por consiguiente, es necesario que todos los actores directa o indirectamente relacionados con la enseñanza intervengan igualmente en las actividades y deliberaciones de la administración institucional de la educación. Todo esto tiene como resultado que la GE sea un elemento esencial de la práctica educativa y de las creaciones teóricas, que trasciende naturalmente el simple y determinado mundo de la gestión de la concesión de fondos para la educación o de específicos proyectos educativos, y se prolonga a un nivel más extenso y socioeducativo (Mejía, 2021).

En consecuencia, bien puede apreciarse que la gestión de la educación se caracteriza por abordar los siguientes aspectos: Las personas a las que se orienta la educación no formal, informal y formal. Es decir, los niños, los jóvenes, los adolescentes y los adultos. Asimismo, asistir a otros protagonistas de las localidades y de la colectividad en su globalidad, a través de ofrecimientos formativos de distintos tipos, como la instrucción técnica, la post alfabetización, la alfabetización, la formación tecnológica, la formación profesional, la educación primaria, la secundaria y la permanente, entre otras (Oplatka, 2019).

De igual forma, sucede con las entidades y organismos públicos o privados que recurren a los servicios educativos tanto de la estructura educativa formal de cada país como los particulares que, contando siempre con el consentimiento o bajo el encargo del Estado educador, realizan actividades educativas en sus diferentes áreas, modalidades y características (Mejía, 2021).

Las dimensiones de la GE según Martínez (2012) se desenvuelven de la siguiente manera:

La dimensión administrativa financiera, la cual involucra aspectos relevantes como lo son: la coordinación de bienes financieros, la coordinación de los recursos humanos, la coordinación de recursos materiales y la repartición del espacio y tiempo en la organización (Martínez, 2012).

La dimensión organizativa operacional está relacionada con la organización que debe implementarse dentro de la institución, donde deben engranarse los siguientes elementos: áreas administrativas, áreas académicas, la conexión existente entre dichas áreas y equipos de docentes, directivos, así como sus responsabilidades (Martínez, 2012).

La dimensión pedagógica curricular, la cual está asociada a los propósitos de la institución en la colectividad y que está conformada por: contenidos curriculares, prácticas de evaluación, selección de textos, las prácticas docentes y prácticas de enseñanza y de aprendizaje (Martínez, 2012).

La gestión educativa es relevante, ya que la misma se encargaría de proporcionar ideas, datos exactos y de carácter científico para la toma de acuerdos antes, dentro y después del desenvolvimiento de los correspondientes proyectos o actuaciones educativas, ejecución y concreción de actividades en escenarios específicos, tanto en las entidades educativas como en otros sitios en los que se produzcan hechos educativos (Cavagnaro y Carvajal, 2021).

En definitiva, el manejo educativo contribuye notablemente al desarrollo de dispositivos para el control, la transmisión y la elaboración de saberes educativos. Igualmente, la gestión educativa ayuda a la planificación de la configuración formativa (Carranza, 2020).

III. METODOLOGÍA

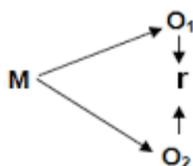
3.1 Tipo y diseño de la investigación

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se empleó la recolección y el análisis de datos, mediante la estadística con el fin de analizar el proceder de la población.

Los estudios cuantitativos utilizan la recaudación de datos en la medición numérica y el análisis estadístico con el objeto de establecer pautas de conducta y demostrar teorías (Hernández et al, 2014).

Igualmente, fue de tipo básica, motivado a que la recopilación de información se cimentará en fundamentos teóricos, los cuales ayudarán a fortalecer el conocimiento sobre las variables en estudio, sin embargo, el objeto del desarrollo de estos conocimientos no pretende dar respuestas prácticas al fenómeno en estudio (Hernández et al., 2014).

Asimismo, la investigación también fue de nivel correlacional y a juicio de Carrasco (2017), en un estudio correlacional se pretende poner en evaluación el grado de vinculación entre dos o más variables, por tanto, se miden las dos variables en estudio y posteriormente se cuantifican y analizan su relación.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

El diseño investigativo aplicado fue el no experimental, dada la naturaleza de la observación y la ausencia de manipulación de las variables en estudio, donde no se puede alterar la conducta innata de los fenómenos estudiados (Hernández et al, 2014). Del mismo modo, fue de corte transversal, pues en un momento concreto y por única vez se tomó la información (Hernández et al, 2014).

El método fue el hipotético deductivo, ya que se parte de hipótesis, principios o leyes sugeridas por datos empíricos y por reglas de deducción se llega a predicciones de verificación empírica y de existir correspondencia de los hechos, se comprueba la veracidad de la hipótesis inicial (Rodríguez y Pérez, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

El Liderazgo Transformacional se enfoca en promover constantemente la conciencia crítica en sus discípulos, además de demostrar particularidades de proactividad. Este estilo de liderazgo se aboca al colectivo para alcanzar los propósitos fundamentales (Bass y Riggio, 2006).

Operacionalmente esta variable fue medida a través de las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y la consideración individualizada. Tuvo 10 indicadores y 24 ítems en total. Se utilizó la escala de medición tipo Likert.

La Gestión Educativa consiste en la capacidad de crear un vínculo idóneo entre los sistemas, el estilo de liderazgo, la gente, la estructura, las capacidades, la estrategia y los objetivos de la institución, además de tener la habilidad de engranar los recursos disponibles con el fin de alcanzar lo que se pretende organizacionalmente (Martínez, 2012).

Operacionalmente esta variable se midió, a través de las dimensiones organizativa operacional, pedagógica curricular y administrativa financiera. Tuvo 6 indicadores y 18 ítems en total. Se utilizó la escala de medición tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se entiende por población al total de individuos o cosas que tienen rasgos semejantes, donde se necesita realizar un análisis (Hernández et al, 2014). En este estudio la población estuvo constituida de 109 docentes de la institución educativa antes mencionada, se utilizó como criterio de inclusión a todos los profesores que tienen un vínculo laboral con la institución educativa donde se lleva a cabo el estudio. Como criterio de exclusión se consideró al personal administrativo y otros trabajadores de la institución educativa objeto de estudio.

En cuanto a la muestra esta es considerada como un subconjunto de la

población seleccionada, también considerada como un grupo distintivo de ella, la misma se selecciona con el propósito de realizar un análisis haciendo uso de los datos recolectados, a través de ella (Hernández et al, 2014). En este estudio la muestra estuvo conformada por 86 docentes. Se empleó el muestreo por conveniencia o intencional, que de acuerdo a Carrasco (2017), consiste en la selección de la muestra de manera intencional por parte del investigador, y este elige a aquellos elementos que crea convenientes y de mayor representatividad para el estudio.

La unidad de análisis estuvo constituida por 86 docentes de la institución educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó la encuesta como técnica para recabar la información solicitada para realizar el estudio; puesto que con ella se logra una considerable recolección de información. Es por ello que, Carrasco (2017), asevera que la encuesta se considera como la técnica por excelencia de análisis social por la integridad, variabilidad, beneficio y simplicidad de la información recabada de la misma.

En cuanto al instrumento que se aplicó, fue el cuestionario. Según Carrasco (2017), el cuestionario es tratado como un canal primordial y escrito de comunicación, entre el encuestado y el encuestador. Esto permite que los objetivos y las variables del estudio se alcancen, mediante un grupo de interrogantes personales, que se disponen de forma prolija anticipadamente y que repercuten como las adecuadas para el trabajo que se desarrolló.

Para efectos de este estudio se trabajó con dos cuestionarios, el cuestionario 1 midió la variable liderazgo transformacional y contiene 24 ítems y el cuestionario 2 midió la variable gestión educativa y contiene 18 ítems; ambos utilizaron la escala de medición tipo Likert donde las opciones de respuesta fueron: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

La validez de un instrumento, de acuerdo con Hernández et al. (2014), se conoce como el grado en que este logra representar el concepto o la variable que se pretende medir. En esta investigación para evaluar la eficacia de contenido de

los instrumentos se recurrió al juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, la relevancia y la claridad de los ítems, por ello los cuestionarios fueron validados por 3 expertos calificados destacados en el argumento de la indagación.

Tabla 1

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N°	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctor	Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín	Aplicable
2	Doctor	Franco Guevara, Azucena María	Aplicable
3	Doctor	Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo	Aplicable

La confiabilidad del instrumento, conforme con Hernández et al. (2014), se alude al grado en que un instrumento es capaz de suscitar resultados que tengan coherencia y consistencia.

La confiabilidad se midió mediante el cálculo del estadístico alfa de Cronbach, al respecto Hernández et al. (2014) refieren como confiabilidad una medida de coherencia o consistencia interna que se aplica por única vez a instrumentos que miden variables con escalas ordinales tipo Likert. Para demostrar la confiabilidad, se tomó una prueba piloto a 11 profesores con características semejantes a la muestra. Los resultados obtenidos confirman la confiabilidad de los cuestionarios, con un 0,938 en la variable liderazgo transformacional y 0,929 en la variable gestión educativa.

3.5. Procedimientos

Terminado el diseño y validación de instrumentos y con resultados favorables en la prueba piloto, se procedió al recojo de datos mediante la aplicación de los instrumentos a los 86 docentes seleccionados, identificados como muestra de estudio, previa autorización del directivo de la institución educativa. Debido al contexto actual pandémico (Covid 19), la aplicación de los cuestionarios se efectuó vía online. Se utilizó la herramienta digital del Google Form para la elaboración de

los cuestionarios, y que fueron remitidos a los profesores a través del Gmail personal y WhatsApp. Las respuestas obtenidas de los 86 profesores que se consideró como muestra fueron almacenadas en Microsoft Excel a manera de base de datos. Esto facilitó el análisis y procesamiento de datos a través del programa de SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto a los métodos de procesamiento y el análisis de datos se utilizaron los programas informáticos como: SPSS 26 y Microsoft Excel. La información obtenida se presentó en gráficos, porcentajes y tablas de frecuencia. Respecto al análisis inferencial para la contrastación de hipótesis, en primer lugar, se efectuó la prueba de normalidad, la cual indicó el análisis usando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables, producir conclusiones y recomendaciones como etapa final de este estudio.

3.7. Aspectos éticos

Referido a los aspectos éticos, los involucrados en el estudio respondieron la encuesta de forma anónima y confidencial. Además, para la realización de este estudio se solicitó a la institución el permiso respectivo para la aplicación de los instrumentos. Por otra parte, se ha seguido los lineamientos de investigación de la Universidad César Vallejo. Respecto a las fuentes y referencias bibliográficas, los derechos de autor y propiedad intelectual han sido respetados aplicando las Normas APA Séptima Edición de citas y referencias de autoría. También se comunicó la finalidad de la investigación a la institución y a las personas que participaron en ella. Asimismo, se utilizó el programa de Turnitin, con el objetivo de no incidir en el plagio.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	2,3
	Regular	46	53,5
	Eficiente	38	44,2
	Total	86	100,0

Como se evidencia en la tabla, el 53,5% de los encuestados indicó que el liderazgo transformacional es regular, mientras que el 44,2% consideró que es eficiente y el 2,3% manifestó que es deficiente. En conclusión, el nivel predominante es el regular.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Niveles	Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	3,5%	1	1,2%	3	3,5%	2	2,3%
Regular	48	55,8%	50	58,1%	46	53,5%	51	59,3%
Eficiente	35	40,7%	35	40,7%	37	43,0%	33	38,4%
Total	86	100%	86	100%	86	100%	86	100%

De acuerdo a lo que se aprecia en la tabla, el 55,8% de la población de estudio consideró que la influencia idealizada es regular, el 40,7% indicó que es eficiente y el 3,5% deficiente. La motivación inspiracional fue considerada como regular por el 58,1% de la población estudiada, el 40,7% afirmó que es eficiente y solo el 1,2% indicó que es deficiente. La estimulación intelectual fue considerada regular por el 53,5% de los sujetos de estudio, el 43,0% afirmó que es eficiente y el 3,5% indicó que es deficiente. La consideración individualizada fue considerada como regular

por el 59,3%, el 38,4% manifestó que es eficiente y el 2,3% indicó que es deficiente.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	4,7
	Regular	46	53,5
	Eficiente	36	41,9
	Total	86	100,0

Como se muestra en la tabla, el 53,5% de los sujetos de estudio indicó que es regular la gestión educativa, mientras que el 41,9% consideró que es eficiente y el 4,7% manifestó que es deficiente. En conclusión, el nivel predominante es el regular.

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión educativa

Niveles	Organizativa operacional		Pedagógica curricular		Administrativa financiera	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	1,2%	3	3,5%	3	3,5%
Regular	49	57,0%	48	55,8%	54	62,8%
Eficiente	36	41,9%	35	40,7%	29	33,7%
Total	86	100%	86	100%	86	100%

De acuerdo a lo que se aprecia en la tabla, el 57,0% de la población estudiada percibió en un nivel regular a la parte organizativa operacional, el 41,9% consideró que es eficiente y el 1,2% afirmó que es deficiente. En relación a la parte pedagógica curricular, el 55,8% de la unidad de análisis lo consideró regular, el 40,7% manifestó que es eficiente y el 3,5% indicó que es deficiente. La parte administrativa financiera fue considerada regular por el 62,8% de los sujetos de estudio, el 33,7% afirmó que es eficiente y el 3,5% percibió que es deficiente.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,092	86	,067
Gestión educativa	,137	86	,000

Según lo que se aprecia en la tabla, se utilizó el estadístico de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa.

H_a: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa.

Tabla 7

Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa

		Liderazgo transformacional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,590**
		N	86
Gestión educativa		Coefficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

Como se evidencia en la tabla, la asociación entre las variables mencionadas es directa, moderada ($r = 0.590$) y significativa Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula. En conclusión, si el nivel de liderazgo transformacional es regular la gestión educativa también se considerará del mismo modo.

Hipótesis específicas

H₀: No existe relación significativa entre la gestión educativa y las dimensiones influencia individualizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión educativa y las dimensiones influencia individualizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Tabla 8

Relación entre gestión educativa y las dimensiones de liderazgo transformacional

Prueba	Dimensiones	Gestión educativa	
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	,439**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86
	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	,497**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86
	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	,558**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86
	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	,536**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

Finalmente, como se aprecia en la tabla, el grado de asociación entre la gestión educativa y las dimensiones de liderazgo transformacional es directa, moderada (influencia idealizada, $r = 0.439$; motivación inspiracional, $r = 0.497$; estimulación intelectual, $r = 0.558$; consideración individualizada, $r = 0.536$) y significativa Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula en todos los casos. En conclusión, si el nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional es regular la gestión educativa también se considerará de la misma forma.

V. DISCUSIÓN

Tal como se planteó la problemática de la institución educativa mencionada, se encontró que existen deficiencias en el liderazgo ejercido por parte del personal directivo, lo cual se demuestra a través de los resultados obtenidos en el recojo de datos por medio de las encuestas realizadas al personal de la institución, por tanto, no es un liderazgo eficiente, como lo corrobora el 55,8% de los docentes que consideraron que el liderazgo es entre regular y deficiente, en suma. Por tal motivo, se comprueba que no existe un liderazgo transformacional que permita motivar, preparar, incorporar y/o transformar a los docentes como líderes morales dentro de la institución y así lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales con compromiso, responsabilidad; pero sobre todo con motivación, tal como lo refirieron Sardon (2017), Kanesan (2018) y Anderson (2017). Aunado a ello, la aplicación de este estilo de liderazgo conllevaría a que la organización fuese más saludable, por consiguiente, los directivos deben esforzarse por mejorar su rol de líderes con el fin de resolver los problemas que se presenten, estableciendo una relación de compromiso junto con un enfoque contingente de las variables del entorno (Amani et al., 2021).

En este estudio, respecto a la relación entre las variables estudiadas, se encontró que existe una relación directa y moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en esta institución, razón por la cual, considerando la evaluación del liderazgo como regular, de igual forma la gestión educativa es regular. Así también lo evidenciaron Acuña y Bolívar (2019), quienes concluyeron que, existía un vínculo significativo y directo entre las variables examinadas. De igual forma, Peña (2020), constató que existía una fuerte correlación entre las variables, en ambos casos las variables fueron liderazgo y gestión educativa, lo que permite que las características del líder sirvan de punto de apoyo para generar cambios en su personal. De igual manera, Díaz y Quiñonez (2018) en su investigación llevada a cabo para determinar el vínculo que hay entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, empleando una muestra constituida por 47 docentes, pudieron concluir que, hay una correlación alta y significativa entre las variables. Del mismo modo, Ganga et al. (2016) en el desarrollo de su estudio con el fin de determinar la incidencia del liderazgo

transformacional en la gestión docente de una institución educativa, concluyeron que, hay una asociación positiva entre liderazgo transformacional en relación a la identidad institucional y la gestión docente en función a la organización escolar. Asimismo, Mejía (2021) en su investigación con el objeto de establecer el vínculo entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional de los directivos de una institución educativa, logró evidenciar la existencia de una correlación elevada positiva de Pearson entre las variables estudiadas, es decir, confirma que dichas variables se vinculan y que el liderazgo transformacional es determinante para la ejecución de una excelente gestión educativa. En este sentido, Rovira y Reza (2020) también revelaron en su investigación que el liderazgo transformacional influye en el ejercicio docente, concluyendo que existe un elevado dominio del mencionado estilo de dirección en la práctica de los profesores, lo cual fue confirmado por el 87,8% de la muestra que emplearon en su estudio. Otro autor que destaca en esta investigación es Delgadillo (2021) quien desarrolló un trabajo similar al presentado, con el objeto de establecer el vínculo que hay entre gestión educativa y liderazgo transformacional, quien, empleando una muestra de 75 profesores, llegó a concluir. que ambas variables se correlacionan de manera considerable con un nivel medio y de manera significativa. Vale destacar que, Baca (2021) en su investigación desarrollada con el objeto de establecer el vínculo que hay entre gestión educativa y liderazgo transformacional logró demostrar a través de la muestra de estudio utilizada en su trabajo, la cual estuvo conformada por 78 profesores que existe una correlación significativa entre las variables antes mencionadas, igualmente se considera que dicha correlación es positiva alta, lo que implica que al fortalecerse una de las variables, sucederá lo mismo con la otra. Sin embargo, Quinde (2020) en su investigación con el objeto de determinar la asociación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, concluyó que, hay una correlación baja entre las variables con valores de Rho de Spearman de $*241$ y además de una significancia bilateral de ,307. De forma similar, Sánchez (2019) llevó a cabo un estudio con el objeto de determinar el vínculo que hay entre gestión educativa y liderazgo transformacional, trabajando con una muestra de 2 directores y 47 profesores, logrando concluir que hay un vínculo significativo entre las variables analizadas obteniéndose una correlación de $r_{xy}=0,309$ por tanto, se considera una correlación positiva débil. Es importante señalar que, Cavagnaro y

Carvajal (2021) realizaron un estudio a fin de explorar si el liderazgo transformacional influye en la gestión educativa, concluyendo que el director de la institución amerita practicar un liderazgo situacional con el fin de desarrollar una óptima gestión, a través del cumplimiento eficaz de todas sus etapas. Siendo este tipo de liderazgo el que se conoce como una manera de dirigir a sus colaboradores de acuerdo a la situación que se presente, por tanto, la mayoría de las circunstancias conllevarán a la práctica de un liderazgo transformacional para así lograr aflorar en los docentes todo su potencial, que quizá ni ellos mismos, lo conocen aún, además de lograr afrontar lo que suceda de una manera apropiada e innovadora. Así teóricamente lo explicaron Oka y Wijayanti (2020), al exponer que los líderes transformacionales poseen características inherentes como altas expectativas, perenne deseo por el aprendizaje, la perseverancia, mentalidad objetiva, entusiasta, comunicativa y estratégica, por lo que son considerados agentes de cambio dentro de las organizaciones. De acuerdo al criterio propio, se considera que en la misma medida en que el directivo motive, oriente, demuestre capacidades y actitudes, en esa misma medida los docentes estarán motivados en sus responsabilidades, además serán motivadores para sus estudiantes ya que es una reacción en cadena, por tanto, es importante que se apunte hacia un liderazgo transformacional eficiente para promover cambios positivos dentro de esta comunidad educativa que actualmente se ubica en un nivel medio de todos estos factores.

De acuerdo a la primera hipótesis específica, se halló una asociación directa y moderada entre la gestión educativa y la influencia idealizada. En este caso, el estudio de Rojas y Di Fiore (2021), encontraron esta asociación, pero en un nivel más alto, por cuanto concluyeron que el liderazgo transformacional había sido empleado escasamente, por lo cual no se había podido convertir en un instrumento que coadyuve a la responsabilidad social. En su estudio, Delgadillo (2021), obtuvo resultados similares cuando determinó que sus variables se correlacionan de manera considerable con un nivel medio y positivo. Teóricamente, Bass y Riggio, (2006), como se citó en Félix et al., (2021), expresaron que la influencia idealizada, permite que quienes lideran muestran comportamientos que se convierten en un patrón a seguir ya que los colaboradores se sientan identificados con su líder y deseen copiar sus acciones por considerarlos confiables. En este sentido, no es tan

factible que sus seguidores, en este caso, los docentes, tengan la determinación de considerar a sus directivos como ejemplos a seguir, debido hay la percepción de una influencia idealizada regular, lo que quiere decir que buena parte de docentes no ven a su líder como ese patrón a seguir e incluso algunos consideran que es deficiente, situación que empaña la intencionalidad de idealizar la figura del líder en esta institución.

Seguidamente, en cuanto a la relación entre la gestión educativa y la motivación inspiracional, se encontró un vínculo directo pero moderado. Estudios como los de Acuña y Bolívar (2019) y Baca (2021), se encontraron con la similitud de esta investigación que reportan igual nivel de relación y significancia en todas sus variables y dimensiones e incluso en sus conclusiones reflejan la implicancia sobre el hecho de que al fortalecerse una de las variables, sucede lo mismo con las otras. La motivación inspiracional como se sustentó en este trabajo, implica que el líder tiene la capacidad de estimular con sus actitudes a sus seguidores, además de promover pasión e interés por la labor que desempeñan y el trabajo en conjunto (Bass y Riggio, 2006 como se citó en Félix et al., 2021). Teóricamente, también se ha expuesto en este trabajo que es relevante y necesario aplicar los comportamientos asociados al liderazgo transformacional en las organizaciones como un estilo profiláctico contra el agotamiento de los líderes (Castillo et al., 2017). Igualmente, la teoría revela que el liderazgo transformacional es considerado como la inspiración al cambio, de allí que exista la motivación inspiracional, donde se asume el compromiso de lograr los objetivos establecidos, lo que conlleva al reto de conseguir posibles soluciones que ayuden a contrarrestar los problemas, a la vez que se desarrolla la capacidad para dirigir y acompañar a los colaboradores en las situaciones que se originen (Bass y Riggio, 2006 como se citó en Félix et al., 2021). Por tal razón, se considera que el factor motivacional se ve afectado e incide en la eficiencia de la institución al no existir contundencia en el compromiso de los docentes para cumplir con responsabilidad las funciones propias del acto educativo, ya sean pedagógicas, administrativas, organizativas o simplemente en sus interrelaciones humanas, tal como lo reportaron en sus encuestas.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se halló una relación significativa, directa y moderada entre la gestión educativa y la estimulación intelectual. Al

respecto, Sánchez (2019) y De la Cruz (2019), obtuvieron como resultado asociaciones débiles y medias respectivamente entre las variables y sus dimensiones, lo que les permitió concluir que al mejorar el liderazgo transformacional existirá una probabilidad mediana de que se mejore la gestión pedagógica. Esto guarda relación con el presente estudio ya que la relación hallada es mejorable a través de la elevación del nivel de liderazgo en la institución. Tomando en consideración la literatura revisada, (Bass y Riggio, 2006 como se citó en Félix et al., 2021), ahondaron en cuanto a la estimulación intelectual, determinando que implica el desarrollo de una virtud creativa e innovadora del líder para promover ideas creativas o presta atención a los aportes de sus colaboradores en la búsqueda de soluciones a los problemas organizacionales, sin emitir juicios de valor sobre ello porque el fin último es superar las dificultades. En virtud de ello, se considera que, los docentes no siempre son tomados en cuenta para la toma de decisiones o la solución de conflictos dentro de la institución, lo que evidencia una estimulación intelectual que no es óptima por parte de los directivos, por tanto, es propio estimular constantemente a los colaboradores para crear empatía entre el directivo y los docentes.

En relación a la última hipótesis específica, se encontró una asociación significativa, directa y moderada entre la gestión educativa y la consideración individualizada. Con relación a ello, dentro de los antecedentes Cavagnaro y Carvajal (2021), Acuña y Bolívar (2019), y Peña (2020), hallaron la similitud entre el nivel de significancia de todas sus variables en estudio y por ende en sus dimensiones, en ese sentido, si se obtuvo una asociación moderada y una percepción media entre las variables, esta tendrá un impacto de igual forma en sus dimensiones. La relación entre la gestión educativa y la consideración individualizada, fue explicada por Bass y Riggio, (2006), citado por Félix et al., (2021) como el interés que muestra el líder por las necesidades de sus colaboradores que conlleva a generar otros aprendizajes en un clima óptimo respetando y reconociendo las particularidades de sus colaboradores, es ese rol orientador dentro del cumplimiento de las funciones. En consecuencia, se considera que este y la motivación son de los factores más importantes por cuanto se centra la atención en lo interno del individuo, de los colaboradores, que, al sentirse determinados, tomados en cuenta, comprendidos, mejora su rendimiento y la

percepción hacia sus superiores pues no se trata solo de trabajo sino de un equipo en la búsqueda de resultados en beneficio común.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, la teoría que sustenta el estudio y las investigaciones previas, se obtuvo que de hecho hay debilidades en el liderazgo que existe en la institución educativa mencionada por cuanto todos los aspectos relacionados con la gestión educativa se ven afectados en el mismo nivel en que se percibe la situación de liderazgo, es decir, se han comprobado las hipótesis de la relación existente entre liderazgo transformacional y gestión educativa, lo que hace que los involucrados en este proceso educativo sientan que tanto su propio trabajo como el nivel gerencial es regular, es decir, no hay una percepción alta positiva. En términos generales, existen evidencias teóricas, prácticas, metodológicas que sustentan el estudio y permitieron demostrar las deficiencias en el estilo de liderazgo de los directivos de esta institución, que repercuten en el mismo grado en la desmotivación del profesorado y que conlleva a que no se alcancen los objetivos propuestos. Por tanto, debe considerarse con especial énfasis la posibilidad de mejorar las falencias en el liderazgo para elevar la gestión educativa, por medio de diferentes estrategias impulsadas desde el directivo en consenso con su personal docente no solo para cumplir con los objetivos organizacionales sino para fortalecer el proceso educativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una relación directa y moderada ($r = 0.590$) y significativa (Bilateral)=0.000 entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021. Por tal motivo, al mejorar el liderazgo transformacional de igual forma mejorará la gestión educativa en la institución.

Segunda: Se pudo constatar que existe una relación significativa ($p=0,000$) y directa moderada ($r = 0.439$) entre la gestión educativa y la influencia idealizada en la institución educativa en estudio. Por tal razón, mejorar aspectos como la influencia y las capacidades excepcionales del directivo para coordinar la institución, elevan la gestión educativa.

Tercera: Con una significancia de ($p=0,000$) y una asociación directa moderada ($r=0,497$), existe una relación entre la gestión educativa y la motivación inspiracional. En este sentido, la motivación y el compromiso del directivo para con su personal, eleva la gestión educativa de todas las partes involucradas en el proceso educativo de la institución educativa mencionada.

Cuarta: Se determinó la relación existente entre la gestión educativa y la estimulación intelectual, la cual es significativa con ($p=0,000$) y moderada con ($r=0,558$). La cual de manera directa implica el impacto de la innovación en la mejora de la gestión educativa de la institución educativa mencionada.

Quinta: Se comprobó la relación directa moderada ($r=0,536$) y significativa ($p=0,000$) existente entre la gestión educativa y la consideración individualizada del liderazgo. Debido a ello, un buen entrenamiento y la adecuada comunicación bidireccional, incidirá positivamente en la gestión educativa de la institución educativa mencionada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a todo el personal interiorizar la responsabilidad que tienen de ofrecer ambientes, estrategias y metodologías de calidad tanto para los estudiantes como para beneficio propio, de modo que es conveniente revisar si se cuenta con las cualidades excepcionales indispensables para el buen desarrollo de la gestión educativa, encontrar las debilidades y corregirlas para fortalecer las relaciones de liderazgo desde el punto de vista transformacional, necesario en toda organización.

Segunda: Se recomienda al personal directivo orientar sus actuaciones hacia la formulación, seguimiento y evaluación de metas, objetivos institucionales, planes y programas de estudio para propiciar un liderazgo efectivo basado en el reconocimiento de sus capacidades para orientar y conducir el proceso educativo de modo que ejerza una influencia positiva en sus colaboradores.

Tercera: Se recomienda a todos los involucrados elevar el nivel de motivación, aumentar el grado de conciencia sobre la necesidad de crecer y cumplir metas comunes que permitan alcanzar el éxito futuro de la institución.

Cuarta: Promover la inclusión e innovación en todos los niveles jerárquicos institucionales, por medio de la capacitación y formación permanente de los miembros del centro educativo para fomentar la participación conjunta, proactiva y equitativa de todas las partes en aras de mejorar la estimulación intelectual a todo nivel.

Quinta: Mejorar los mecanismos de comunicación bidireccional entre directivo y docentes basados en el respeto, la igualdad y la cooperación, así como impulsar el reconocimiento hacia la labor cumplida y las capacidades individuales de los integrantes del equipo de trabajo para fortalecer la consideración individualizada.

Sexta: Para futuras investigaciones, se recomienda desarrollar estudios con enfoque cualitativo ya sea para complementar el presente o para desarrollar nuevos estudios relacionados con el liderazgo en el entorno educativo, que permita describir detalladamente los rasgos característicos del liderazgo ejercido por los actores de la institución educativa en estudio y su influencia en el entorno producto de la observación y proponer estrategias de mejora con base a la realidad encontrada.

REFERENCIAS

- Acuña, A., y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. [Tesis de maestría]*. Universidad de la Costa CUC.
- Alarcón, J., y Campana, A. (2020). Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria - Ugel Maynas - Loreto, 2018. *Big Bang Faustiniiano*, 9(4). <https://doi.org/10.51431/bbf.v9i4.652>
- Al-husseini, S., y Elbeltagi, I. (2018). Evaluating the effect of transformational leadership on knowledge sharing using structural equation modelling: the case of Iraqi higher education,. *International Journal of Leadership in Education*,, 21(4), 506-517. <https://doi.org/10.1080/13603124.2016.1142119>
- Amani, A., Rihani, M., y Amani, A. (2021). Relationship between the role of transformational leadership and organizational health in the general directorate of education. *Isagoge - Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(5), 1–10. <https://www.telosjournals.com.br/ojs/index.php/isa/article/view/40>
- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(4). <http://digitalcommons.northgeorgia.edu/issr/vol93/iss1/4>
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., y Beligiannis, G. (2021). Transformational Leadership and Digital Skills in Higher Education Institutes: During the COVID-19 Pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.28991/esj-2021-01252>
- Baca, D. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020. [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo.
- Bass, B., y Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership. Lawrence Erlbaum Associates (2nd ed.)*.
- Cai, Q., y Vinitwatanakhun, W. (2021). A Study of the Relationship Between Teachers' Perception Towards Director's Transformational Leadership Style and Knowledge Management at the New Zealand College of Higher Education. *Scholar: Human Sciences*. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/4686>
- Carranza, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112-117. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>

- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.
- Castillo, I., Álvarez, O., Esteva, I., Queralt, A., y Molina, J. (2017). Passion for teaching, transformational leadership and burnout among physical education teachers. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(3), 57-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235152046011.pdf>
- Cavagnaro, C., y 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://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>
- Chih-Hsing, S. (2020). Remodelling progress in tourism and hospitality students' creativity through social capital and transformational leadership,. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport y Tourism Education*, 21 Parte A, 69-82. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.08.003>.
- Choi, J., y Kang, W. (2021). Effects of transformational leadership on teachers' self-efficacy in education for sustainable development: A serial mediation analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(5), 2534–2547. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i5.6343>
- Cruz, L., Carreón, J., Sanchez, A., Sandoval, F., y Morales, M. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa State. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work*, 5, 109-130. <http://doi.org/10.15257/ehquidad.2016.0004>
- De La Cruz, G. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública Carlos Wiesse. Lima 2019. [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo.
- Delgadillo, I. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020. [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo.
- Díaz, J., y Quiñones, A. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017. [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo.
- Echerri, D., Santoyo, F., Rangel, M., y Saldaña, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 845 - 867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>
- Elrehail, H., Emeagwali, O., y A., A. (2018). The impact of Transformational and Authentic leadership on innovation in higher education: The contingent role of knowledge sharing,. *Telematics and Informatics*, 35, 55-67. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.09.018>.

- Fauzi, M., Martin, T., y Ravesangar, K. (2021). The influence of transformational leadership on Malaysian students' entrepreneurial behaviour. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 9(1), 89-103. <https://doi.org/10.15678/EBER.2021.090106>
- Félix, M., Silvestre, P., Jesús, M., y Rosas, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Revista Franz Tamayo*, 3(8). <https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/749>
- Ganga, F. V. (2016). Liderazgo Transformacional y su incidencia en la Gestión docente: el caso en un colegio del Norte de Chile. *INTERCIENCIA*, 41(9), 596, 604. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., y Vargas, S. (2017). Estado de la Educación en el Perú: Análisis y perspectivas de la educación básica. *Arteta E.I.R.L.* <https://docer.com.ar/doc/1ss0nc>
- Hans, L., y Bazo, M. (2019). Transformational leadership, professional learning communities, teacher learning and learner centred teaching practices; Evidence on their interrelations in Mozambican primary education,. *Studies in Educational Evaluation*, 60, 14-31. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2018.11.002>.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6^a ed.). McgrawHill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Kanesan, A., Ling, Y., y Sufi, S. (2018). Principal Transformational Leadership and Teachers' Motivation. *Asian Education Studies*, 3(1). <http://journal.julypress.com/index.php/aes/article/view/316/246>
- Kravchenko, O., Tymchuk, D., Pavlysh, T., Kyslenko, D., y Lutsenko, O. (2020). Educational Management of Innovative Pedagogical Process in Higher Education Institutions (HEIs). *International Journal of Higher Education*, 9(7). <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n7p1>
- Laredo, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión educativa ambiental en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2017. [Tesis de doctorado]*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Marfarrina, I., Liyana, N., y Ladin, C. (2020). Effect of lecturer's transformational leadership on students' employability: malaysian technical and vocational education y training institutions. *MOJEM*, 7(2). <http://mjs.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/17307>
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. Red Tercer Milenio S.C.

- 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>
- Ministerio de Educación. (2018). *Perfiles de liderazgo pedagógico en escuelas primarias y su relación con el rendimiento (Zoom educativo N°5)*. Oficina de Medición de la Calidad de los aprendizajes. <https://bit.ly/3nQvtUb>
- Mohammadian, H. (2019). Lot – a Solution for Educational Management Challenges. *IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON)*, 1400-1406. <https://doi.org/10.1109/EDUCON.2019.8725213>
- Monzón, G. (2020). Liderazgo transformacional y desempeño directivo en el desarrollo del clima organizacional en instituciones educativas públicas del Cusco. *Revista Científica Investigación Andina*, 20(1). <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/837>
- Moreno, R. (2021). El liderazgo transformacional. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 2(3), 22-39. <https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/22>
- Oka, W., y Wijayanti, W. (2020). Relationship between principal transformational leadership And teacher performance: a meta analysis. *European Journal of Education Studies*, 7(9). <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/3273>
- Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(196). <https://doi.org/10.14244/198271993072>
- Ordoñez, M., Botello, B., y Moreno, L. (2017). Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total. *Revista Espacios*, 38(61). <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/1743>
- Peña, L. (2020). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, Lima 2020.[Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo.
- Purwanto, A., Kusumaningsih, S., y Prasetya, A. (2020). Did Transformational Leadership Elitist and Antidemocratic? A Literature Review. *International journal of social, policy and law*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.1>
- Putra, A. W., Asbari, M., Novitasari, D., y Purwanto, A. (2021). Leadership in the Innovation Era: Transactional or Transformational Style? *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 89–94. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.10>
- Quinde, D. (2020). *Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa de la Institución Educativa N°14038 La Legua del Distrito de Catacaos. [Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo.

- Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción de conocimiento. *EAN*(82), 1-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojas, L., y Di Fiore, M. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., y Quiñónez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rovira, I., y Reza, L. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. [Tesis de maestría]*. Universidad de Guayaquil.
- Salehzadeh, R. (2017). Which types of leadership styles do followers prefer? A decision tree approach. *International Journal of Educational Management*, 31(7), 865-877. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2016-0079>
- Sánchez, E. (2019). *Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado del Distrito de Pillcomarca, Huánuco 2017.[Tesis de maestría]*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3). <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Ullah, R., Latif, K., y Alam, W. (2018). Role of transformational leadership style on Employee job performance among high and low Ranking institutions of higher education of khyber Pakhtunkhwa. *City University Research Journal. Pro Quest*, 8(2), 168-178. <https://www.proquest.com/openview/096990c21b0d610a17512b7735ff17ce/1?pq-origsite=gscholarycbl=2068970>
- Valladolid, M. (2021). *Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: Una revisión de la literatura en Perú, Chile y México. [Tesis de maestría]*. Pontificia Universidad Católica.
- Zeballos, 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). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7762069>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Liderazgo transformacional				
¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021?	Determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Niveles y rangos Deficiente (24 - 56) Regular (57 - 88) Eficiente (89 - 120)
			Influencia idealizada	Influencia Capacidades excepcionales Riesgos	1, 2, 3 4, 5, 6 7		
			Motivación inspiracional	Motivación Compromiso	8, 9, 10 11, 12, 13		
			Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada en los docentes de la institución educativa mencionada?	Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada en los docentes de la institución educativa mencionada.	Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión influencia idealizada en los docentes de la institución educativa mencionada.	Estimulación intelectual	Creatividad, Innovación y Respuestas creativas	14, 15, 16		
			Consideración individualizada	Entrenamiento Comunicación bidireccional	17, 18, 19 20, 21, 22		

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional en los docentes de la institución educativa mencionada?	Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional en los docentes de la institución educativa mencionada.	Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión motivación inspiracional en los docentes de la institución educativa mencionada.		Orientación y acompañamiento	23		
				Interés	24		
Variable 2: Gestión educativa							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión estimulación intelectual en los docentes de la institución educativa mencionada?	Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión estimulación intelectual en los docentes de la institución educativa mencionada.	Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión estimulación intelectual en los docentes de la institución educativa mencionada.	Organizativa operacional	Planificación y Responsabilidades	1, 2, 3	Escala Ordinal de tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (18 – 42)
				Interrelación	4, 5		Regular (43 – 66)
¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión consideración individualizada en los docentes de la institución educativa mencionada?	Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión consideración individualizada en los docentes de la institución educativa mencionada.	Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión consideración individualizada en los docentes de la institución educativa mencionada.	Pedagógica curricular	Prácticas de enseñanza-aprendizaje	6, 7, 8		Eficiente (67 – 90)
				Prácticas de evaluación	9, 10, 11		
¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la dimensión consideración individualizada en los docentes de la institución educativa mencionada?	Determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión consideración individualizada en los docentes de la institución educativa mencionada.	Existe relación significativa entre la gestión educativa y la dimensión consideración individualizada en los docentes de la institución educativa mencionada.	Administrativa financiera	Planificación del tiempo y Coordinación de recursos financieros y materiales	12, 13, 14,15		
					Capacidad humana		

Nivel – diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Es de enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: Es no experimental</p>	<p>Población: La población está constituida por 109 docentes.</p> <p>Tipo de muestra: Muestra por conveniencia, constituida por 86 docentes.</p>	<p>Técnica: La técnica empleada fue la encuesta.</p> <p>Instrumentos: El instrumento fue el cuestionario para ambas variables.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y figuras (gráfico de barras).</p> <p>INFERENCIAL: Para el análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho de Spearman para establecer relación entre las dos variables de estudio: liderazgo transformacional y gestión educativa.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas de medición	Niveles o Rangos
Liderazgo transformacional	A juicio de Bass y Riggio (2006), el liderazgo transformacional se enfoca en promover constantemente la conciencia crítica en sus discípulos, además de demostrar particularidades de proactividad. Este estilo de liderazgo se aboca al colectivo para alcanzar los propósitos fundamentales.	El liderazgo transformacional se midió a través de las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y la consideración individualizada. Tuvo 10 indicadores y 24 ítems en total.	Influencia idealizada	Influencia	1,2,3	Tipo Likert	Deficiente (24 - 56) Regular (57 - 88) Eficiente (89 - 120)
				Capacidades excepcionales	4,5,6	Nunca 1	
				Riesgos	7	Casi nunca 2	
			Motivación inspiracional	Motivación	8,9,10	A veces 3	
Compromiso	11,12,13	Casi siempre 4					
Liderazgo transformacional	A juicio de Bass y Riggio (2006), el liderazgo transformacional se enfoca en promover constantemente la conciencia crítica en sus discípulos, además de demostrar particularidades de proactividad. Este estilo de liderazgo se aboca al colectivo para alcanzar los propósitos fundamentales.	El liderazgo transformacional se midió a través de las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y la consideración individualizada. Tuvo 10 indicadores y 24 ítems en total.	Estimulación intelectual	Creatividad, Innovación y Respuestas creativas	14,15,16	Siempre 5	
				Consideración individualizada	Entrenamiento	17,18,19	
					Comunicación bidireccional	20,21,22	
					Orientación y acompañamiento	23	
			Interés	24			

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas de medición	Niveles o Rangos
Gestión educativa	La gestión educativa consiste en la capacidad de crear un vínculo idóneo entre los sistemas, el estilo de liderazgo, la gente, la estructura, las capacidades, la estrategia y los objetivos de la institución, además de tener la habilidad de engranar los recursos disponibles con el fin de alcanzar lo que se pretende organizacionalmente (Martínez, 2012).	La gestión educativa se midió a través de las dimensiones organizativa operacional, pedagógica curricular y administrativa financiera. Tuvo 6 indicadores y 18 ítems en total.	Organizativa operacional	Planificación y Responsabilidades	1,2,3	Tipo Likert	Deficiente (18 – 42)
				Interrelación	4,5	Nunca 1	Regular (43 – 66)
			Pedagógica curricular	Prácticas de enseñanza-aprendizaje	6,7,8	Casi nunca 2	Eficiente (67 – 90)
				Prácticas de evaluación	9,10,11	A veces 3	
			Administrativa financiera	Planificación del tiempo y Coordinación de recursos financieros y materiales	12,13,14,15	Casi siempre 4	
				Capacidad humana	16,17,18	Siempre 5	

Anexo 3. Operacionalización de las variables

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escalas de medición	Niveles o Rangos
Influencia idealizada	Influencia	1,2,3	Tipo Likert	Deficiente (7 - 16) Regular (17 - 26) Eficiente (27 - 35)
	Capacidades excepcionales	4,5,6	Nunca 1	
	Riesgos	7	Casi nunca 2	
Motivación inspiracional	Motivación	8,9,10	A veces 3	Deficiente (6 - 14) Regular (15 - 22) Eficiente (23 - 30)
	Compromiso	11,12,13	Casi siempre 4	
Estimulación intelectual	Creatividad, Innovación y Respuestas creativas	14,15,16	Siempre 5	Deficiente (3 - 7) Regular (8 - 11) Eficiente (12 - 15)
Consideración individualizada	Entrenamiento	17,18,19		Deficiente (8 - 18) Regular (19 - 29) Eficiente (30 - 40)
	Comunicación bidireccional	20,21,22		
	Orientación y acompañamiento	23		
	Interés	24		

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escalas de medición	Niveles o Rangos
Organizativa operacional	Planificación y Responsabilidades	1,2,3	Tipo Likert	Deficiente (5 - 11) Regular (12 - 18) Eficiente (19 - 25)
	Interrelación	4,5	Nunca 1	
Pedagógica curricular	Prácticas de enseñanza- aprendizaje	6,7,8	Casi nunca 2	Deficiente (6 - 14) Regular (15 - 22) Eficiente (23 - 30)
	Prácticas de evaluación	9,10,11	A veces 3 Casi siempre 4	
Administrativa financiera	Planificación del tiempo y Coordinación de recursos financieros y materiales	12,13,14,15	Siempre 5	Deficiente (7 -16) Regular (17 - 26) Eficiente (27 - 35)
	Capacidad humana	16,17,18		

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO N° 01

Estimados, el objetivo de este cuestionario es medir el liderazgo transformacional en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.

Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todos los ítems con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

DATOS ESPECÍFICOS

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

ÍTEMS		Escala Likert				
		N	CN	A	CS	S
		1	2	3	4	5
Variable I: Liderazgo transformacional						
Dimensión 1: Influencia idealizada						
Indicador 1: Influencia						
1	Considera que su líder se ha ganado el respeto de sus colaboradores, mediante sus acciones y actitudes.					
2	Considera que su líder genera confianza en los colaboradores para promover la superación de las adversidades que se presentan.					
3	Considera que el comportamiento de su líder es congruente con los valores que manifiesta verbalmente.					
Indicador 2: Capacidades excepcionales						
4	Considera que su líder trasciende los intereses individuales por el bienestar del equipo.					
5	Considera que su líder muestra capacidades extraordinarias y entusiasmo en las tareas que emprende.					
6	Considera que su líder mantiene una actitud de sosiego ante las dificultades.					
Indicador 3: Riesgos						
7	Considera que su líder asume riesgos conscientemente y corrige si se equivoca.					
Dimensión 2: Motivación inspiracional						
Indicador 1: Motivación						
8	Considera que su líder es capaz de identificar las expectativas de los colaboradores.					
9	Considera que su líder estimula a los colaboradores para el logro de las metas propuestas.					
10	Considera que su líder despierta el optimismo para el desarrollo de las actividades estipuladas.					

Indicador 2: Compromiso					
11	Considera que su líder promueve el compromiso en los colaboradores para cumplir con la misión y visión de la institución.				
12	Considera que su líder se involucra en el análisis de situaciones adversas para minimizar su ocurrencia.				
13	Considera que su líder manifiesta y promueve en sus colaboradores la identidad institucional.				
Dimensión 3: Estimulación intelectual					
Indicador 1: Creatividad, Innovación y Respuestas creativas					
14	Considera que su líder promueve el desarrollo de ideas y respuestas creativas en sus colaboradores.				
15	Considera que acepta todas las ideas y respuestas que surgen sin generar juicios, con la intención de escoger las adecuadas.				
16	Considera que su líder busca distintas alternativas para la resolución de problemas.				
Dimensión 4: Consideración individualizada					
Indicador 1: Entrenamiento					
17	Considera que su líder dispone de tiempo para capacitar a sus colaboradores.				
18	Considera que su líder ayuda en el desarrollo de capacidades individuales a sus colaboradores				
19	Considera que su líder expresa satisfacción cuando sus colaboradores cumplen con las expectativas creadas.				
Indicador 2: Comunicación bidireccional					
20	Considera que su líder le trata como individuo antes que como miembro del equipo.				
21	Considera que su líder escucha con atención sus requerimientos.				
22	Considera que su líder valora los aportes de sus colaboradores.				
Indicador 3: Orientación y acompañamiento					
23	Considera que su líder orienta y acompaña a sus colaboradores en el proceso.				
Indicador 4: Interés					
24	Considera que su líder muestra interés por las necesidades de sus colaboradores ayudándolos a superar obstáculos.				

CUESTIONARIO N° 02

Estimados, el objetivo de este cuestionario es medir la gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.

Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todos los ítems con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

DATOS ESPECÍFICOS

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

ÍTEMS		Escala Likert				
		N	CN	A	CS	S
		1	2	3	4	5
Variable II: Gestión educativa						
Dimensión 1: Organizativa operacional						
Indicador 1: Planificación y Responsabilidades						
1	Considera que en la institución se diagnostican las particularidades del entorno que influyen en el logro del aprendizaje de los discentes.					
2	Considera que las actividades y responsabilidades administrativas y académicas son planificadas de manera participativa.					
3	Considera que en la institución se diseñan las herramientas para la gestión escolar tomando en cuenta la participación de los involucrados.					
Indicador 2: Interrelación						
4	Considera que en la institución se promueve la comunicación entre los involucrados para lograr los acuerdos pertinentes.					
5	Considera que en la institución se plantea la organización de comisiones de trabajo para facilitar el alcance de los objetivos establecidos.					
Dimensión 2: Pedagógica curricular						
Indicador 1: Prácticas de enseñanza-aprendizaje						
6	Considera que en la institución se promueve la reflexión respecto a las prácticas pedagógicas que favorecen la mejora de la enseñanza.					
7	Considera que en la institución se proponen metodologías de aprendizaje tomando en cuenta herramientas novedosas.					
8	Considera que en la institución se estimula el empleo de material didáctico diverso para desarrollar y fortalecer el proceso de enseñanza.					

Indicador 2: Prácticas de evaluación					
9	Considera que en la institución se gestiona la información recabada en la evaluación para propiciar la mejora de los aprendizajes.				
10	Considera que en la institución se promueve el empleo de estrategias novedosas de evaluación.				
11	Considera que en la institución se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes partiendo de criterios coherentes con el objetivo que desea lograr.				
Dimensión 3: Administrativa financiera					
Indicador 1: Planificación del tiempo y coordinación de recursos financieros y materiales					
12	Considera que en la institución se planifica en conjunto con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de las clases y actividades establecidas.				
13	Considera que en la institución el equipo directivo realiza el seguimiento pertinente al uso efectivo del tiempo por parte de los docentes durante las clases.				
14	Considera que en la institución se ha establecido un horario de atención a los padres y representantes.				
15	Considera que en la institución se coordinan de forma planificada el uso de los bienes financieros y recursos materiales.				
Indicador 2: Capacidad humana					
16	Considera que en la institución se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como mentores.				
17	Considera que en la institución se organizan grupos entre pares para compartir dificultades y las maneras de abordarlas.				
18	Considera que en la institución el equipo directivo realiza cambios en función del diagnóstico de las capacidades de los docentes para optimizar el proceso educativo.				

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable liderazgo transformacional

Denominación	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor	Yol Huamani Vila
Año	2021
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar las competencias digitales
Lugar	I.E. Daniel Merino Ruiz, Ica
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de competencias digitales consta de 24 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual, Consideración individualizada. Con esto se busca determinar el liderazgo transformacional.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa

Denominación	Cuestionario de gestión educativa
Autor	Yol Huamani Vila
Año	2021
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar la gestión educativa
Lugar	I.E. Daniel Merino Ruiz, Ica
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de gestión educativa consta de 18 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Organizativa operacional, Pedagógica curricular, Administrativa financiera. Con esto se busca determinar la gestión educativa.

Anexo 6. Certificado de validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Influencia idealizada							
1	Considera que su líder se ha ganado el respeto de sus colaboradores, mediante sus acciones y actitudes.	X		X		X		
2	Considera que su líder genera confianza en los colaboradores para promover la superación de las adversidades que se presentan.	X		X		X		
3	Considera que el comportamiento de su líder es congruente con los valores que manifiesta verbalmente.	X		X		X		
4	Considera que su líder trasciende los intereses individuales por el bienestar del equipo.	X		X		X		
5	Considera que su líder muestra capacidades extraordinarias y entusiasmo en las tareas que emprende.	X		X		X		
6	Considera que su líder mantiene una actitud de sosiego ante las dificultades.	X		X		X		
7	Considera que su líder asume riesgos conscientemente y corrige si se equivoca.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera que su líder es capaz de identificar las expectativas de los colaboradores.	X		X		X		
9	Considera que su líder estimula a los colaboradores para el logro de las metas propuestas.	X		X		X		
10	Considera que su líder despierta el optimismo para el desarrollo de las actividades estipuladas.	X		X		X		
11	Considera que su líder promueve el compromiso en los colaboradores para cumplir con la misión y visión de la institución.	X		X		X		
12	Considera que su líder se involucra en el análisis de situaciones adversas para minimizar su ocurrencia.	X		X		X		
13	Considera que su líder manifiesta y promueve en sus colaboradores la identidad institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera que su líder promueve el desarrollo de ideas creativas en sus colaboradores.	X		X		X		
15	Considera que acepta todas las ideas que surgen sin generar juicios, con la intención de escoger las adecuadas.	X		X		X		
16	Considera que su líder busca distintas alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que su líder dispone de tiempo para capacitar a sus colaboradores.	X		X		X		
18	Considera que su líder ayuda en el desarrollo de capacidades individuales a sus colaboradores.	X		X		X		
19	Considera que su líder expresa satisfacción cuando sus colaboradores cumplen con las expectativas creadas.	X		X		X		

20	Considera que su líder le trata como individuo antes que como miembro del equipo.	X		X		X	
21	Considera que su líder escucha con atención sus requerimientos.	X		X		X	
22	Considera que su líder valora los aportes de sus colaboradores.	X		X		X	
23	Considera que su líder orienta y acompaña a sus colaboradores en el proceso.	X		X		X	
24	Considera que su líder muestra interés por las necesidades de sus colaboradores ayudándolos a superar obstáculos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín DNI: 25861074

Especialidad del validador: Temático y Metodólogo

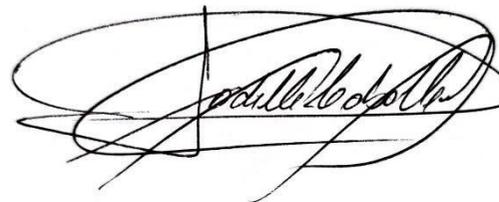
22 de octubre del 2021

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

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Organizativa operacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que en la institución se diagnostican las particularidades del entorno que influyen en el logro del aprendizaje de los discentes.	X		X		X		
2	Considera que las actividades y responsabilidades administrativas y académicas son planificadas de manera participativa.	X		X		X		
3	Considera que en la institución se diseñan las herramientas para la gestión escolar tomando en cuenta la participación de los involucrados.	X		X		X		
4	Considera que en la institución se promueve la comunicación entre los involucrados para lograr los acuerdos pertinentes.	X		X		X		
5	Considera que en la institución se plantea la organización de comisiones de trabajo para facilitar el alcance de los objetivos establecidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Pedagógica curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que en la institución se promueve la reflexión respecto a las prácticas pedagógicas que favorecen la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
7	Considera que en la institución se proponen metodologías de aprendizaje tomando en cuenta herramientas novedosas.	X		X		X		
8	Considera que en la institución se estimula el empleo de material didáctico diverso para desarrollar y fortalecer el proceso de enseñanza.	X		X		X		
9	Considera que en la institución se gestiona la información recabada en la evaluación para propiciar la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
10	Considera que en la institución se promueve el empleo de estrategias novedosas de evaluación.	X		X		X		
11	Considera que en la institución se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes partiendo de criterios coherentes con el objetivo que desea lograr.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Administrativa financiera	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que en la institución se planifica en conjunto con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de las clases y actividades establecidas.	X		X		X		
13	Considera que en la institución el equipo directivo realiza el seguimiento pertinente al uso efectivo del tiempo por parte de los docentes durante las clases.	X		X		X		
14	Considera que en la institución se ha establecido un horario de atención a los padres y representantes.	X		X		X		
15	Considera que en la institución se coordinan de forma planificada el uso de los bienes financieros y recursos materiales.	X		X		X		

16	Considera que en la institución se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como mentores.	X		X		X	
17	Considera que en la institución se organizan grupos entre pares para compartir dificultades y las maneras de abordarlas.	X		X		X	
18	Considera que en la institución el equipo directivo realiza cambios en función del diagnóstico de las capacidades de los docentes para optimizar el proceso educativo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Padilla Caballero, Jesús Emilio Agustín DNI: 25861074

Especialidad del validador: Temático y Metodólogo

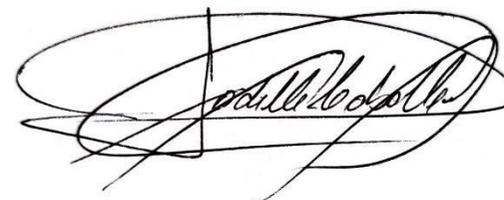
22 de octubre del 2021

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

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

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

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



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Influencia idealizada							
1	Considera que su líder se ha ganado el respeto de sus colaboradores, mediante sus acciones y actitudes.	X		X		X		
2	Considera que su líder genera confianza en los colaboradores para promover la superación de las adversidades que se presentan.	X		X		X		
3	Considera que el comportamiento de su líder es congruente con los valores que manifiesta verbalmente.	X		X		X		
4	Considera que su líder trasciende los intereses individuales por el bienestar del equipo.	X		X		X		
5	Considera que su líder muestra capacidades extraordinarias y entusiasmo en las tareas que emprende.	X		X		X		
6	Considera que su líder mantiene una actitud de sosiego ante las dificultades.	X		X		X		
7	Considera que su líder asume riesgos conscientemente y corrige si se equivoca.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera que su líder es capaz de identificar las expectativas de los colaboradores.	X		X		X		
9	Considera que su líder estimula a los colaboradores para el logro de las metas propuestas.	X		X		X		
10	Considera que su líder despierta el optimismo para el desarrollo de las actividades estipuladas.	X		X		X		
11	Considera que su líder promueve el compromiso en los colaboradores para cumplir con la misión y visión de la institución.	X		X		X		
12	Considera que su líder se involucra en el análisis de situaciones adversas para minimizar su ocurrencia.	X		X		X		
13	Considera que su líder manifiesta y promueve en sus colaboradores la identidad institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera que su líder promueve el desarrollo de ideas creativas en sus colaboradores.	X		X		X		
15	Considera que acepta todas las ideas que surgen sin generar juicios, con la intención de escoger las adecuadas.	X		X		X		
16	Considera que su líder busca distintas alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que su líder dispone de tiempo para capacitar a sus colaboradores.	X		X		X		
18	Considera que su líder ayuda en el desarrollo de capacidades individuales a sus colaboradores.	X		X		X		
19	Considera que su líder expresa satisfacción cuando sus colaboradores cumplen con las expectativas creadas.	X		X		X		
20	Considera que su líder le trata como individuo antes que como miembro del equipo.	X		X		X		

21	Considera que su líder escucha con atención sus requerimientos.	X		X		X	
22	Considera que su líder valora los aportes de sus colaboradores.	X		X		X	
23	Considera que su líder orienta y acompaña a sus colaboradores en el proceso.	X		X		X	
24	Considera que su líder muestra interés por las necesidades de sus colaboradores ayudándolos a superar obstáculos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. AZUCENA MARÍA FRANCO GUEVARA DNI: 21530592

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

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

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

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

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

21 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Organizativa operacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que en la institución se diagnostican las particularidades del entorno que influyen en el logro del aprendizaje de los discentes.	X		X		X		
2	Considera que las actividades y responsabilidades administrativas y académicas son planificadas de manera participativa.	X		X		X		
3	Considera que en la institución se diseñan las herramientas para la gestión escolar tomando en cuenta la participación de los involucrados.	X		X		X		
4	Considera que en la institución se promueve la comunicación entre los involucrados para lograr los acuerdos pertinentes.	X		X		X		
5	Considera que en la institución se plantea la organización de comisiones de trabajo para facilitar el alcance de los objetivos establecidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Pedagógica curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que en la institución se promueve la reflexión respecto a las prácticas pedagógicas que favorecen la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
7	Considera que en la institución se proponen metodologías de aprendizaje tomando en cuenta herramientas novedosas.	X		X		X		
8	Considera que en la institución se estimula el empleo de material didáctico diverso para desarrollar y fortalecer el proceso de enseñanza.	X		X		X		
9	Considera que en la institución se gestiona la información recabada en la evaluación para propiciar la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
10	Considera que en la institución se promueve el empleo de estrategias novedosas de evaluación.	X		X		X		
11	Considera que en la institución se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes partiendo de criterios coherentes con el objetivo que desea lograr.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Administrativa financiera	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que en la institución se planifica en conjunto con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de las clases y actividades establecidas.	X		X		X		
13	Considera que en la institución el equipo directivo realiza el seguimiento pertinente al uso efectivo del tiempo por parte de los docentes durante las clases.	X		X		X		
14	Considera que en la institución se ha establecido un horario de atención a los padres y representantes.	X		X		X		
15	Considera que en la institución se coordinan de forma planificada el uso de los bienes financieros y recursos materiales.	X		X		X		
16	Considera que en la institución se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como mentores.	X		X		X		

17	Considera que en la institución se organizan grupos entre pares para compartir dificultades y las maneras de abordarlas.	X		X		X	
18	Considera que en la institución el equipo directivo realiza cambios en función del diagnóstico de las capacidades de los docentes para optimizar el proceso educativo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. **AZUCENA MARÍA FRANCO GUEVARA** **DNI: 21530592**

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

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

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

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

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

21 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Influencia idealizada							
1	Considera que su líder se ha ganado el respeto de sus colaboradores, mediante sus acciones y actitudes.	X		X		X		
2	Considera que su líder genera confianza en los colaboradores para promover la superación de las adversidades que se presentan.	X		X		X		
3	Considera que el comportamiento de su líder es congruente con los valores que manifiesta verbalmente.	X		X		X		
4	Considera que su líder trasciende los intereses individuales por el bienestar del equipo.	X		X		X		
5	Considera que su líder muestra capacidades extraordinarias y entusiasmo en las tareas que emprende.	X		X		X		
6	Considera que su líder mantiene una actitud de sosiego ante las dificultades.	X		X		X		
7	Considera que su líder asume riesgos conscientemente y corrige si se equivoca.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera que su líder es capaz de identificar las expectativas de los colaboradores.	X		X		X		
9	Considera que su líder estimula a los colaboradores para el logro de las metas propuestas.	X		X		X		
10	Considera que su líder despierta el optimismo para el desarrollo de las actividades estipuladas.	X		X		X		
11	Considera que su líder promueve el compromiso en los colaboradores para cumplir con la misión y visión de la institución.	X		X		X		
12	Considera que su líder se involucra en el análisis de situaciones adversas para minimizar su ocurrencia.	X		X		X		
13	Considera que su líder manifiesta y promueve en sus colaboradores la identidad institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera que su líder promueve el desarrollo de ideas creativas en sus colaboradores.	X		X		X		
15	Considera que acepta todas las ideas que surgen sin generar juicios, con la intención de escoger las adecuadas.	X		X		X		
16	Considera que su líder busca distintas alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que su líder dispone de tiempo para capacitar a sus colaboradores.	X		X		X		
18	Considera que su líder ayuda en el desarrollo de capacidades individuales a sus colaboradores.	X		X		X		
19	Considera que su líder expresa satisfacción cuando sus colaboradores cumplen con las expectativas creadas.	X		X		X		
20	Considera que su líder le trata como individuo antes que como miembro del equipo.	X		X		X		

21	Considera que su líder escucha con atención sus requerimientos.	X		X		X	
22	Considera que su líder valora los aportes de sus colaboradores.	X		X		X	
23	Considera que su líder orienta y acompaña a sus colaboradores en el proceso.	X		X		X	
24	Considera que su líder muestra interés por las necesidades de sus colaboradores ayudándolos a superar obstáculos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo

DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

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

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

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

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

18 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Organizativa operacional							
1	Considera que en la institución se diagnostican las particularidades del entorno que influyen en el logro del aprendizaje de los discentes.	X		X		X		
2	Considera que las actividades y responsabilidades administrativas y académicas son planificadas de manera participativa.	X		X		X		
3	Considera que en la institución se diseñan las herramientas para la gestión escolar tomando en cuenta la participación de los involucrados.	X		X		X		
4	Considera que en la institución se promueve la comunicación entre los involucrados para lograr los acuerdos pertinentes.	X		X		X		
5	Considera que en la institución se plantea la organización de comisiones de trabajo para facilitar el alcance de los objetivos establecidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Pedagógica curricular	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que en la institución se promueve la reflexión respecto a las prácticas pedagógicas que favorecen la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
7	Considera que en la institución se proponen metodologías de aprendizaje tomando en cuenta herramientas novedosas.	X		X		X		
8	Considera que en la institución se estimula el empleo de material didáctico diverso para desarrollar y fortalecer el proceso de enseñanza.	X		X		X		
9	Considera que en la institución se gestiona la información recabada en la evaluación para propiciar la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
10	Considera que en la institución se promueve el empleo de estrategias novedosas de evaluación.	X		X		X		
11	Considera que en la institución se orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes partiendo de criterios coherentes con el objetivo que desea lograr.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Administrativa financiera	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que en la institución se planifica en conjunto con los docentes el uso efectivo del tiempo para la realización de las clases y actividades establecidas.	X		X		X		
13	Considera que en la institución el equipo directivo realiza el seguimiento pertinente al uso efectivo del tiempo por parte de los docentes durante las clases.	X		X		X		

14	Considera que en la institución se ha establecido un horario de atención a los padres y representantes.	X		X		X		
15	Considera que en la institución se coordinan de forma planificada el uso de los bienes financieros y recursos materiales.	X		X		X		
16	Considera que en la institución se aprovecha la capacidad de los docentes para actuar como mentores.	X		X		X		
17	Considera que en la institución se organizan grupos entre pares para compartir dificultades y las maneras de abordarlas.	X		X		X		
18	Considera que en la institución el equipo directivo realiza cambios en función del diagnóstico de las capacidades de los docentes para optimizar el proceso educativo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo

DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

18 de noviembre del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Base de datos de la prueba piloto de la variable liderazgo transformacional

Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																							
	Influencia idealizada							Motivación inspiracional						Estimulación intelectual			Consideración individualizada							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	3	3	5	4	3	4	3	3
2	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
7	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	4
8	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5
10	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5

Resultados de la confiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	24

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	100,0000	114,200	,699	,934
VAR00002	99,9091	111,491	,710	,933
VAR00003	100,0000	109,000	,892	,931
VAR00004	100,3636	112,255	,530	,936
VAR00005	99,8182	117,364	,426	,937
VAR00006	99,8182	116,564	,501	,936
VAR00007	100,1818	111,164	,633	,934
VAR00008	100,3636	110,855	,741	,933
VAR00009	100,0000	109,000	,736	,933
VAR00010	99,8182	119,564	,222	,939
VAR00011	99,9091	114,691	,653	,935
VAR00012	100,2727	109,218	,796	,932
VAR00013	99,8182	115,564	,595	,935
VAR00014	100,1818	111,964	,723	,933
VAR00015	100,2727	111,818	,457	,938
VAR00016	99,8182	116,364	,519	,936
VAR00017	100,2727	107,818	,891	,931
VAR00018	100,4545	106,873	,924	,930
VAR00019	99,8182	119,164	,259	,939
VAR00020	101,0000	125,600	-,176	,954
VAR00021	100,2727	107,218	,932	,930
VAR00022	99,9091	109,491	,855	,931
VAR00023	100,0909	106,891	,880	,930
VAR00024	100,0909	108,291	,791	,932

Base de datos de la prueba piloto de la variable gestión educativa

Nº	GESTIÓN EDUCATIVA																	
	Organizativa operacional					Pedagógica curricular						Administrativa financiera						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	3	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	2	5
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Resultados de la confiabilidad de la variable gestión educativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	18

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	75,3636	55,855	,453	,929
VAR00002	75,4545	54,073	,701	,924
VAR00003	75,3636	52,255	,685	,924
VAR00004	75,2727	55,418	,663	,925
VAR00005	74,8182	59,164	,213	,932
VAR00006	75,2727	54,618	,775	,923
VAR00007	75,1818	53,764	,864	,921
VAR00008	75,1818	50,564	,807	,921
VAR00009	75,0909	55,291	,656	,925
VAR00010	75,2727	53,218	,710	,923
VAR00011	75,2727	52,418	,797	,921
VAR00012	75,2727	52,418	,797	,921
VAR00013	75,1818	51,964	,829	,920
VAR00014	74,8182	58,964	,246	,932
VAR00015	75,0909	57,891	,313	,931
VAR00016	75,3636	53,855	,536	,928
VAR00017	75,4545	50,073	,692	,926
VAR00018	75,0909	56,091	,549	,927

Anexo 8. Base de datos

Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																												
	Influencia idealizada								Motivación inspiracional							Estimulación intelectual				Consideración individualizada									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11	P12	P13		P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		
1	4	4	4	3	4	4	3	26	3	3	4	4	3	5	22	4	5	5	14	3	3	5	4	3	4	3	3	28	90
2	5	5	5	3	5	4	4	31	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	14	4	4	5	5	5	5	5	5	38	112
3	4	3	3	4	5	4	3	26	3	4	5	4	4	4	24	4	2	4	10	3	3	4	3	3	3	3	3	25	85
4	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	14	5	5	4	5	5	5	5	5	39	116
5	4	4	5	5	4	5	4	31	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	13	4	4	4	4	4	5	4	4	33	105
6	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	1	5	5	5	5	36	116
7	5	5	4	4	4	5	5	32	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	13	4	4	5	2	4	5	5	4	33	102
8	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	13	4	4	5	4	4	4	4	4	33	101
9	4	5	4	3	4	5	5	30	4	3	4	5	3	4	23	3	3	4	10	4	3	4	4	4	4	4	5	32	95
10	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	13	5	4	5	3	4	5	5	5	36	109
11	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	3	5	5	5	5	38	118
12	3	5	2	4	4	3	4	25	4	3	3	4	2	4	20	3	2	3	8	3	5	4	3	4	3	3	4	29	82
13	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	1	4	22	5	4	5	14	5	4	4	1	4	4	4	5	31	95
14	2	3	3	1	5	3	3	20	4	4	3	4	4	5	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	3	3	25	78
15	3	4	4	3	4	5	3	26	4	4	4	5	5	5	27	3	4	3	10	4	3	4	4	4	3	3	3	28	91
16	3	3	3	3	3	4	4	23	4	3	3	4	3	4	21	3	3	4	10	3	2	3	3	3	3	4	4	25	79
17	3	3	4	4	5	4	3	26	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	4	4	31	98
18	4	3	3	2	4	5	4	25	3	4	4	4	4	5	24	3	4	3	10	3	3	5	2	3	4	4	4	28	87
19	4	4	4	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	19	3	2	3	8	3	3	4	3	4	4	3	4	28	79
20	5	3	4	3	3	1	4	23	3	3	3	4	3	4	20	4	3	4	11	3	3	4	4	3	4	4	4	29	83
21	4	5	3	3	3	3	4	25	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	12	3	3	4	5	4	5	3	4	31	90
22	4	3	3	3	3	3	3	22	4	4	4	5	3	5	25	4	4	4	12	4	3	4	4	4	3	3	3	28	87
23	5	4	3	2	3	3	2	22	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	11	4	4	3	3	4	3	4	4	29	84

53	4	4	4	4	3	5	4	28	4	4	4	3	4	3	22	3	5	4	12	5	4	5	2	4	4	5	5	34	96
54	3	4	4	4	4	2	2	23	5	5	5	5	2	5	27	4	4	4	12	5	4	5	3	5	5	5	5	37	99
55	4	4	3	3	4	4	4	26	4	3	3	4	3	4	21	4	3	4	11	3	3	4	1	5	3	3	3	25	83
56	4	5	4	4	4	4	5	30	5	5	4	5	3	3	25	4	4	5	13	5	4	3	3	3	3	4	3	28	96
57	3	4	4	4	4	3	3	25	4	3	4	3	3	4	21	3	5	4	12	4	4	4	1	4	4	4	4	29	87
58	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	4	2	3	4	18	2	4	2	8	1	2	3	2	4	2	2	4	20	65
59	4	3	3	4	4	4	3	25	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	9	3	4	4	4	4	4	4	4	31	86
60	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	2	4	4	4	4	30	92
61	4	4	4	4	4	4	5	29	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	4	5	32	94
62	4	3	4	4	4	3	4	26	5	4	4	4	3	4	24	4	3	3	10	5	3	3	1	3	4	4	4	27	87
63	4	3	3	3	3	4	2	22	2	2	2	3	4	4	17	4	3	4	11	4	3	2	2	3	3	4	3	24	74
64	3	2	3	4	4	3	3	22	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	10	4	4	5	2	4	4	4	4	31	83
65	4	4	5	5	3	5	4	30	3	3	3	5	4	3	21	3	3	5	11	4	4	4	1	4	5	5	5	32	94
66	5	4	3	3	4	3	3	25	4	3	3	5	3	3	21	5	3	5	13	3	4	4	2	3	3	3	4	26	85
67	4	3	3	3	4	4	3	24	3	4	3	4	4	4	22	3	1	4	8	3	3	3	3	3	3	4	3	25	79
68	5	4	4	3	5	4	4	29	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	13	5	4	4	3	5	4	4	4	33	104
69	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	10	3	3	3	3	4	4	4	4	28	79
70	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	10	3	4	4	2	4	4	4	4	29	91
71	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	4	4	4	22	5	4	5	14	4	4	4	3	4	4	4	4	31	92
72	4	4	5	5	5	3	5	31	4	5	4	5	4	4	26	4	4	5	13	5	4	4	2	4	3	3	3	28	98
73	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	2	17	4	3	3	10	3	3	3	3	3	3	2	3	23	72
74	5	4	5	3	4	4	3	28	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	9	4	4	4	1	3	4	4	4	28	85
75	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	5	5	4	5	27	4	3	4	11	4	5	4	2	5	5	5	5	35	99
76	2	4	4	5	4	4	4	27	4	4	4	3	3	3	21	2	3	3	8	3	3	1	3	2	2	3	3	20	76
77	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	1	2	6	1	2	3	1	1	1	3	2	14	53
78	2	2	3	2	2	3	2	16	2	3	4	3	2	3	17	3	3	2	8	2	3	3	2	3	3	3	3	22	63
79	4	4	3	3	3	4	3	24	4	4	3	3	3	4	21	3	5	5	13	5	4	4	1	4	4	4	4	30	88
80	5	5	4	5	5	1	5	30	4	5	5	5	4	5	28	4	2	3	9	5	4	5	1	5	5	3	4	32	99
81	4	3	3	2	3	3	4	22	3	2	3	4	3	4	19	4	3	5	12	4	4	5	2	4	4	4	4	31	84

82	3	2	1	2	2	3	2	15	1	2	2	1	2	3	11	1	2	2	5	1	2	3	2	2	2	3	3	18	49
83	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	10	3	2	3	2	3	3	3	3	22	73
84	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	15	4	3	4	3	3	4	4	3	28	96
85	4	3	3	3	5	4	3	25	3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	11	3	3	5	2	4	3	3	4	27	85
86	3	4	3	4	4	3	2	23	3	4	4	3	3	2	19	3	2	3	8	3	1	2	3	3	2	2	3	19	69

Nº	GESTIÓN EDUCATIVA																						
	Organizativa operacional						Pedagógica curricular						Administrativa financiera										
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18			
1	5	3	3	4	5	20	4	4	3	5	4	3	23	3	4	5	5	5	2	5	29	72	
2	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	4	33	84	
3	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	3	4	22	4	3	5	4	3	3	4	26	67	
4	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	84	
5	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	5	4	5	5	32	80	
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	90	
7	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	29	73	
8	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	73	
9	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	5	3	4	4	29	77	
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	4	4	5	32	86	
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	90	
12	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	3	3	22	3	4	3	3	4	1	4	22	61	
13	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	2	4	3	4	23	65	
14	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	4	3	20	5	4	4	2	4	4	4	27	65	
15	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	3	4	4	3	25	64	
16	5	5	5	3	5	23	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	1	4	4	4	25	73	
17	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	4	27	66	
18	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	3	20	5	4	4	3	4	4	4	28	65	
19	3	4	4	4	3	18	3	4	3	3	3	3	19	4	4	3	3	3	3	4	24	61	
20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	2	4	3	4	26	69	
21	5	4	4	4	4	21	3	4	3	3	3	3	19	4	5	4	1	4	4	3	25	65	
22	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	4	21	5	5	4	2	4	5	4	29	70	
23	3	3	3	4	4	17	4	3	5	3	4	3	22	5	4	4	2	4	3	4	26	65	
24	3	3	3	4	3	16	4	3	4	5	4	4	24	4	3	3	3	4	3	3	23	63	
25	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	3	20	5	5	5	4	4	3	4	30	68	

26	2	4	3	3	5	17	3	4	3	3	3	4	20	5	4	4	2	3	5	2	25	62
27	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	4	3	21	5	4	4	3	4	3	4	27	65
28	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	2	3	4	3	24	70
29	3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	3	4	4	3	25	63
30	3	3	3	4	4	17	5	5	3	4	4	4	25	5	3	3	4	4	5	4	28	70
31	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	3	21	5	4	3	3	4	4	3	26	65
32	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25	3	3	3	1	3	3	3	19	65
33	3	5	3	4	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	2	3	3	4	22	64
34	2	4	4	3	4	17	3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	2	4	4	5	28	63
35	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	3	3	19	5	4	4	2	4	3	3	25	62
36	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	3	24	4	3	4	3	3	4	5	26	71
37	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	3	3	22	59
38	5	4	4	4	5	22	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	2	4	5	3	26	69
39	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	65
40	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	22	3	3	4	2	2	4	4	22	64
41	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	4	2	3	3	25	65
42	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	3	3	22	4	4	5	3	4	3	3	26	65
43	4	2	3	3	4	16	4	2	4	5	2	4	21	2	3	5	2	2	3	4	21	58
44	4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	2	4	3	3	23	62
45	4	4	5	4	5	22	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	65
46	3	3	4	3	4	17	4	3	3	4	3	4	21	3	4	4	2	4	4	4	25	63
47	4	4	3	3	3	17	5	4	4	3	4	4	24	4	3	3	2	4	4	4	24	65
48	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	2	3	21	5	5	5	1	3	1	5	25	66
49	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	3	4	4	5	28	76
50	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	58
51	4	3	4	3	4	18	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	2	4	4	4	26	70
52	3	3	3	3	3	15	3	3	2	4	3	4	19	4	3	4	2	3	2	3	21	55
53	5	5	5	5	5	25	4	3	4	3	3	4	21	5	4	3	2	4	3	4	25	71
54	4	3	5	4	5	21	4	5	3	4	4	4	24	5	5	5	3	4	4	3	29	74

55	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	3	3	20	4	3	4	3	2	3	3	22	60
56	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	3	26	5	4	3	3	4	4	5	28	77
57	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	2	3	4	4	25	62
58	2	3	3	1	3	12	3	2	2	2	3	2	14	3	1	2	4	2	2	2	16	42
59	3	4	4	3	4	18	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	71
60	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	4	3	21	4	4	4	3	3	3	4	25	64
61	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	1	4	4	4	26	73
62	4	4	3	2	4	17	4	4	3	3	4	3	21	4	5	4	3	3	3	3	25	63
63	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	3	3	4	4	27	75
64	4	3	4	3	4	18	5	3	4	3	4	3	22	3	4	3	3	3	3	4	23	63
65	4	4	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	40
66	4	5	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	5	4	5	5	3	4	4	30	72
67	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	4	3	22	2	4	3	3	5	1	3	21	61
68	4	5	4	4	4	21	5	3	3	4	4	4	23	4	4	3	1	3	3	3	21	65
69	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	55
70	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	3	3	4	4	26	65
71	5	4	3	4	2	18	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	3	5	5	5	32	75
72	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	2	4	4	4	25	68
73	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	4	23	57
74	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	3	21	5	4	4	1	4	4	4	26	67
75	3	3	4	4	4	18	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	2	4	4	5	28	72
76	3	3	2	3	3	14	4	2	4	3	2	3	18	3	3	4	3	5	3	2	23	55
77	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	50
78	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	3	2	3	2	18	42
79	3	3	3	3	4	16	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	2	3	3	4	25	67
80	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	3	2	4	3	25	69
81	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	4	3	4	4	29	74
82	2	1	2	3	1	9	2	3	3	3	2	2	15	2	2	3	2	2	3	2	16	40
83	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	3	3	20	4	3	4	4	4	3	3	25	62

84	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	4	4	29	76
85	3	4	3	4	3	17	3	3	4	4	3	4	21	3	3	5	4	3	4	3	25	63
86	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	3	2	16	1	2	4	3	3	3	3	19	48

Anexo 9. Cálculo del tamaño de la muestra

questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html

Aplicaciones Gmail YouTube Maps

Lista de lectura

¡Se acerca X-Day Latam 2021! Un día dedicado a la investigación de mercados y la experiencia del cliente. [Regístrate gratis](#)

QuestionPro Blog Características Precios Plantillas **CUENTA GRATUITA** Log In

Calculadora de muestra

Nivel de Confianza : ? 95% 99%

Margen de Error: ?

Población: ?

Tamaño de Muestra:



Anexo 10. Figuras

Figura 1. Niveles de liderazgo transformacional

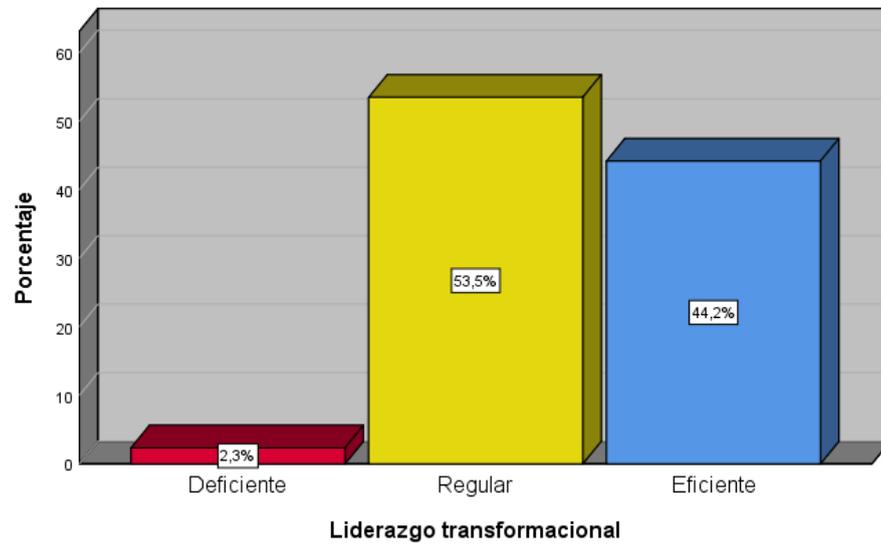


Figura 2. Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional

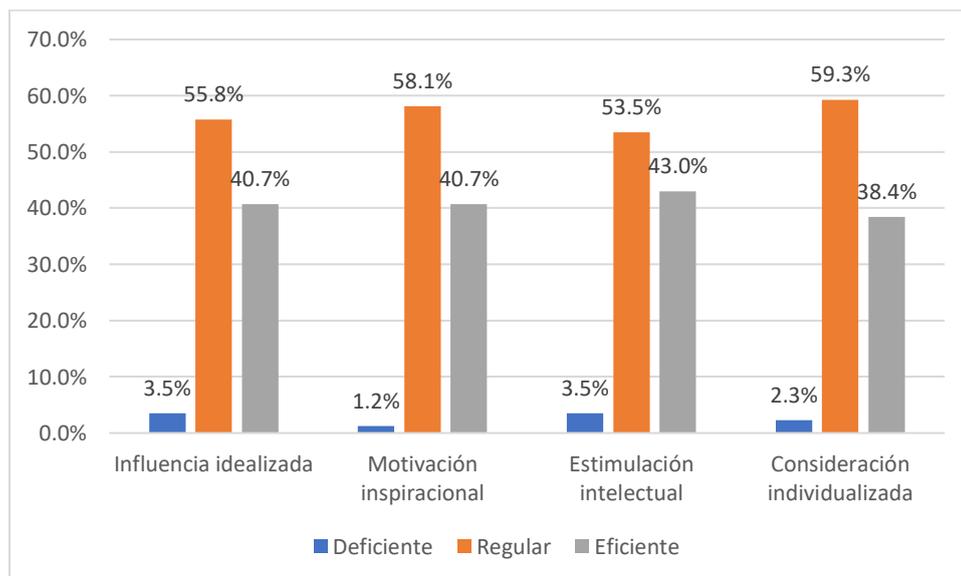


Figura 3. Niveles de gestión educativa

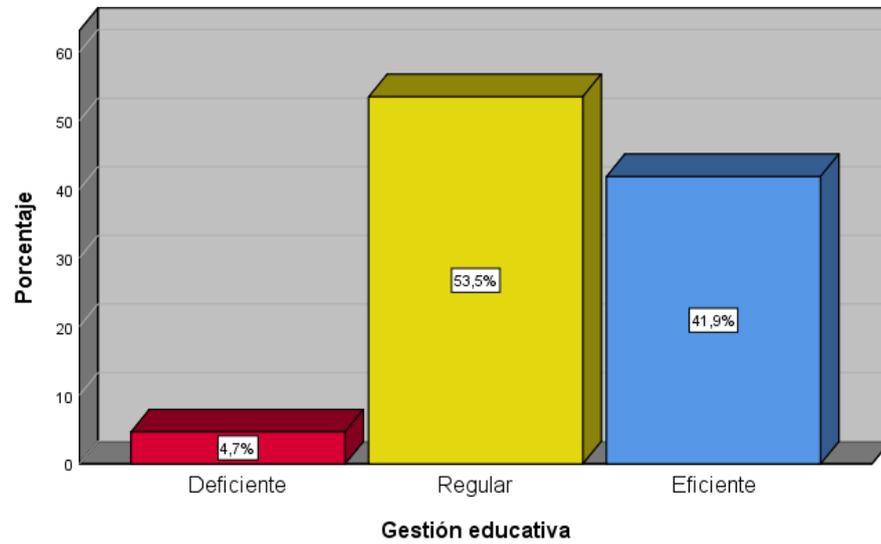
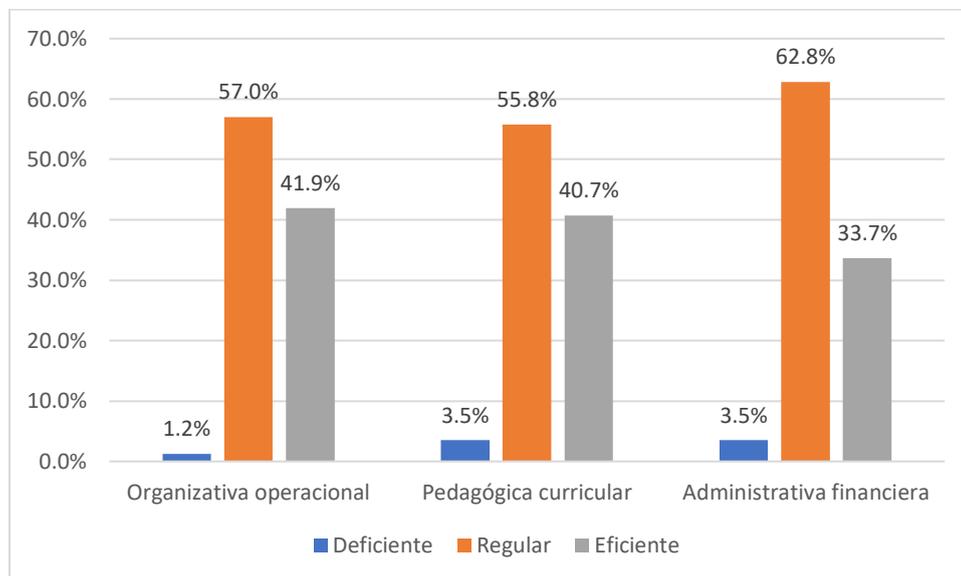


Figura 4. Niveles de las dimensiones de gestión educativa



Anexo 11. Autorización



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 1 de octubre de 2021
Carta P. 0990-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.
MOISÉS HENRY SALVADOR GARAYAR
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL MERINO RUIZ

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HUAMANI VILA, YOL; identificado con DNI N° 47368404 y con código de matrícula N° 7002528875; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.

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

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

Atentamente,



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

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





PERÚ

Ministerio
de Educación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"DANIEL MERINO RUIZ"
LA TINGUIÑA



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

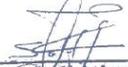
EL DIRECTOR DE LA I.E. “DANIEL MERINO RUIZ” DEL DISTRITO DE LA TINGUIÑA,
INTEGRANTE DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE ICA, QUE
SUSCRIBE OTORGA:

AUTORIZACIÓN

A: **YOL HUAMANI VILA**, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación Titulado: Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en los docentes de la Institución Educativa Daniel Merino Ruiz, mi despacho AUTORIZA al estudiante maestrísta a que desarrolle su trabajo de investigación.

Se expide la presente **AUTORIZACIÓN**, para los fines y usos que se estime por conveniente.

La Tinguña, 11 de octubre del 2021.



Mg. Misael Hilar Sánchez Carayon
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20452646294
Institución Educativa Daniel Merino Ruiz	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Mag. Moisés Henry Salvador Garayar	DNI: 21555185

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021.	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Yol Huamani Vila	DNI: 47368404

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Ica, 12 de octubre de 2021.

Firma: _____



Mag. Moisés Henry Salvador Garayar
DIRECTOR

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 12. Evidencias

Cuestionario enviado a los docentes de la institución educativa en estudio.



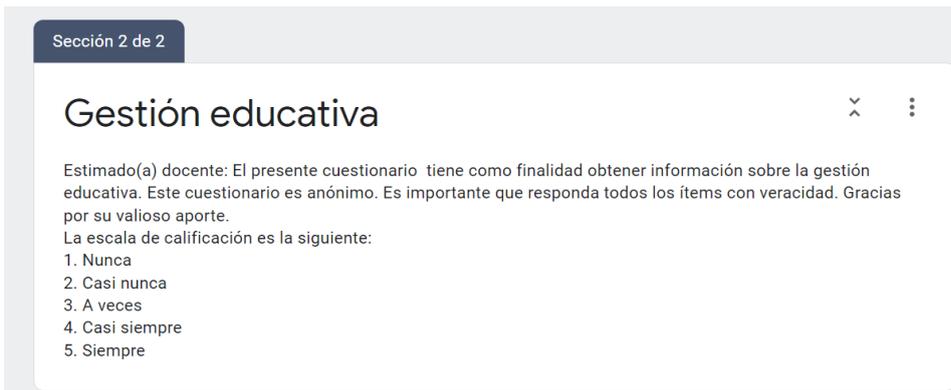
Sección 1 de 2

Liderazgo transformacional

Estimado(a) docente: El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre el liderazgo transformacional. Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todos los ítems con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

La escala de calificación es la siguiente:

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



Sección 2 de 2

Gestión educativa

Estimado(a) docente: El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre la gestión educativa. Este cuestionario es anónimo. Es importante que responda todos los ítems con veracidad. Gracias por su valioso aporte.

La escala de calificación es la siguiente:

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

Enlace de WhatsApp enviado a los docentes para responder los cuestionarios.

