



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Liderazgo transformacional y calidad educativa en el  
CEBA Augusto B. Leguía en el distrito de Puente Piedra 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Beatriz Inés García Maldonado (ORCID: 0000-0003-2928-8530)

ASESOR:

Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión en calidad educativa

LIMA – PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

Dedico la presente tesis a mi madre que siempre está apoyándome incondicionalmente a mis hijas por su comprensión y apoyo en esta tarea de avanzar profesionalmente, para brindar una educación de calidad como se merecen nuestros niños, jóvenes y adultos de hoy para que se puedan enfrentar a los nuevos retos.

### **Agradecimiento**

A Dios por ser mi guía espiritual y guiar mi camino de educadora. A mi familia que es mi inspiración para lograr mis metas. A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de seguir profesionalizándome.



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): GARCÍA MALDONADO, BEATRIZ INÉS

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN EL CEBAS AUGUSTO B. LEGUÍA EN EL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA 2019**

Fecha: 24 de mayo de 2019

Hora: 5:30 p.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: .....

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

*Corregir la parte estadística*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Conexión APA*

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Beatriz Inés García Maldonado, identificada con DNI 08680894, estudiante de la Escuela de Posgrado con mención en Maestría en Docencia y Gestión de la Universidad César Vallejo, sede de Los Olivos Lima Norte; declaro el trabajo académico "Liderazgo transformacional y calidad educativa en el CEBA Augusto B. Leguía en el distrito de Puente Piedra, 2019", presentada con 100 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto, manifiesto lo siguiente:

Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, señalando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No se ha utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en esta investigación.

El trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy conocedor de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De descubrir uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de mayo del 2019



Beatriz Inés García Maldonado

DNI 08680894

## Presentación

Respetando las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a la escuela de Posgrado el trabajo de investigación Liderazgo transformacional y calidad educativa en el CEBA Augusto B. Leguía en el distrito de Puente Piedra, 2019. Tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019

La estructura del trabajo de investigación está de acuerdo al esquema sugerido por la universidad, el cual consta de siete capítulos. En el primer capítulo, se ha considerado la introducción, la realidad problemática, trabajos previos (antecedentes nacionales e internacionales), teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos de la investigación. En el segundo capítulo contiene la metodología, el enfoque, el tipo y el diseño de investigación. Así mismo la variable, operacionalización de la variable, la población y muestra. También la técnica e instrumento de recolección de datos, validez, la confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presentan los resultados descriptivos de la variable y la prueba de hipótesis. En el cuarto capítulo se considera la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se encuentran las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el capítulo séptimo las referencias y finalmente los anexos.

Los resultados evidenciaron ¿De qué manera se relaciona liderazgo transformacional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?

Señores integrantes del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

**Índice**

Pág.

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de sustentación de tesis	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3. Teoría relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	32
1.5 Justificación del estudio	33
1.6 Objetivos	34
1.6.1 Objetivo general	34
1.6.2 Objetivos específicos	34
1.7 Hipótesis	35
1.7.1 Hipótesis general	35
1.7.2 Hipótesis específicas	35
II. Método	37
2.1 Diseño de investigación	38
2.2 Variables, operacionalización de las variables	39
2.3 Población y muestra	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.4.1 Técnica	42
2.4.2 Instrumento	42

2.4.3 Validez	44
2.4.4 Confiabilidad	45
2.5 Método y Análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	47
III. Resultados	48
3.1. Análisis descriptivo	49
3.2. Análisis inferencial	60
IV. Discusión	65
V. Conclusiones	69
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	74
Anexos	80
Anexo N° 1: Matriz de consistencia liderazgo transformacional y calidad educativa en docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.	81
Anexo N° 2: Instrumento: liderazgo transformacional	83
Anexo N° 3: Instrumento calidad educativa	84
Anexo N° 4: Certificados de validación	86
Anexo N° 5: Base de datos variable liderazgo transformacional	99
Anexo N° 6: Base de datos variable calidad educativa	101



## Índice de tablas

Tabla 1.Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional	40
Tabla 2.Operacionalización de la variable 2: Calidad Educativa	41
Tabla 3. Ficha técnica de instrumentos para medir la variable Liderazgo transformacional	43
Tabla 4. Ficha técnica de instrumentos para medir la variable Calidad Educativa	44
Tabla 5. Confiabilidad de la variable Liderazgo transformacional	45
Tabla 5. Confiabilidad de la variable Calidad Educativa	45
Tabla 7. Niveles de confiabilidad	47
Tabla 8. Reseñas de las escalas de la variable: Liderazgo Transformacional.	49
Tabla 9. Reseñas de las escalas de Consideración Individualizada	50
Tabla 10. Reseñas de las escalas de estimulación intelectual	51
Tabla 11. Reseñas de las escalas de motivación inspiracional	52
Tabla 12. Reseñas de las escalas de influencia idealizada	53
Tabla 13. Reseñas de las escalas de calidad educativa	54
Tabla 14. Reseñas de las escalas de equidad	55
Tabla 15. Reseñas de las escalas de relevancia	56
Tabla 16. Reseñas de las escalas de Pertinencia	57
Tabla 17. Reseñas de las escalas de Eficacia	58
Tabla 18. Reseñas de las escalas de Eficiencia	59

Tabla 19. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre consideración individualizada y la calidad educativa.	60
Tabla 20. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre consideración individualizada y la calidad educativa	61
Tabla 21. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre estimulación intelectual y la calidad educativa	62
Tabla 22. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre motivación inspiracional y la calidad educativa	63
Tabla 23. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre influencia idealizada y la calidad educativa	64

## Índice de Figuras

Figura 1. Reseña de las escalas de la variable Liderazgo transformacional.	49
Figura 2. Reseña de las escalas de consideración individualizada.	50
Figura 3. Reseña de las escalas de Estimulación intelectual.	51
Figura 4. Reseña de las escalas de motivación inspiracional.	52
Figura 5. Reseña de las escalas de influencia idealizada.	53
Figura 6. Reseña de las escalas de calidad educativa.	54
Figura 7. Reseña de las escalas de equidad.	55
Figura 8. Reseña de las escalas de relevancia	56
Figura 9. Reseña de las escalas de pertinencia.	57
Figura 10. Reseña de las escalas de eficacia.	58
Figura 11. Reseña de las escalas de relevancia.	59

## Resumen

La presente investigación titulada " Liderazgo transformacional y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019. El objetivo general de la investigación se determino la relación entre el liderazgo transformacional y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019

El enfoque de investigación según Valderrama (2015) "se caracteriza porque usa la recolección y el análisis de los datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza, además, los métodos o técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis. Según Hayes, B. (1999) señaló que la "muestra censal es cuando la cantidad de la muestra es igual a la población, esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeño y cuando es menester averiguar el parecer de la totalidad de la población, generalmente es costoso". Siendo la muestra censal objeto de estudio conformada por 60 docentes del CEBA Augusto B. Leguía, UGEL 04 del distrito de Puente Piedra. La técnica aplicada a la elaboración de los resultados es la encuesta y el instrumento utilizado para la recopilación de datos es el cuestionario hecho a sí mismo en escala de Likert.

Se concluye en la investigación que los niveles de liderazgo transformacional y calidad educativa en el CEBA Augusto B. Leguía son diferentes entre docentes, UGEL 04 en el distrito de Puente Piedra, 2019.

*Palabras clave:* Liderazgo, transformacional y calidad educativa.

## **Abstract**

The present research entitled "Transformational leadership and educational quality of teachers in the CEBA Augusto B. Leguía district Puente Piedra, 2019. The general objective of the research is to determine the relationship between transformational leadership and educational quality of teachers in the CEBA Augusto B. Leguía of Puente Piedra district, 2019

The research approach according to Valderrama (2015) "is characterized because it uses the collection and analysis of the data to answer the formulation of the research problem; it also uses statistical methods or techniques to contrast the truth or falsity of the hypothesis. According to Hayes, B. (1999) noted that the "census sample is when the amount of the sample is equal to the population, this classification is used when the population is relatively small and when it is necessary to find the opinion of the entire population, it's usually expensive. " Being the census sample object of study conformed by 60 teachers of the CEBA Augusto B. Leguía, UGEL 04 of the Puente Piedra district. The technique applied to the elaboration of the results is the survey and the instrument used for data collection is the self-made questionnaire on a Likert scale.

It is concluded in the research that the levels of transformational leadership and educational quality in the CEBA Augusto B. Leguía are different among teachers, UGEL 04 in the district of Puente Piedra, 2019.

**Keywords:** Leadership, transformational, quality and educational

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Las demandas formativas del presente ciclo, y los efectos de la globalización a nivel mundial, aumentan los desafíos y hacen necesario que se replantee los conceptos de liderazgo y calidad educativa, estamos viviendo en una época de constantes cambios, con un mercado laboral competitivo que exige cada vez individuos competentes. De ahí la importancia que tienen estas variables porque si se desarrolla un buen liderazgo a nivel educacional, se lleva a cabo una gestión efectiva y se eleva la calidad educativa, como resultado un alumnado intelectual, social y emocionalmente competente. Una educación de calidad genera un capital humano.

El Banco Mundial informó que en los países en desarrollo han alcanzado avances al aumentar que más niños asistan a sus colegios, aunque más escolarización no es más aprendizaje. En África al sur de Sahara, se observa aproximadamente el 90% de estudiantes no poseen las habilidades básicas para las matemáticas y la lectura. Niños menores de edad, unos 260 millones no son escolarizados. Solo el 50% de niños de 3 a 6 años asisten a educación pre escolar, en los países bajos de 5 menores solo 1 asiste. (Banco Mundial, 2018). Asimismo, notifica que, en la India, aproximadamente el 75% de los escolares del tercer grado, no pueden resolver restas de dos dígitos, incluso hasta que llegan a quinto grado. Se ha incrementado el acceso a lo educacional, pero hay que lograr un aprendizaje significativo en ellos, las últimas investigaciones del 56% de los menores, la mitad de ellos tendrá una producción menor al 50%, de lo que se lograría si alcanzara una educación de calidad. (Banco Mundial, 2019). Se muestra dificultades en la gestión educativa.

Una de las preocupaciones del desempeño docente está centrado en su forma enseñanza que se presenta en la educación, lo que lleva a modificar su estilo de enseñanza de acuerdo a lo planteado en el CN 2016 de la EBA.

En ese sentido para generar la enseñanza aprendizaje a los estudiantes, se debe brindar, los recursos necesarios tomando en cuenta las dificultades de aprendizaje que presentan los estudiantes y así formaremos personas competentes logrando enfrentarse a este mundo que cambia constantemente. Al cubrir estas demandas es necesario que el docente ponga en juego las estrategias que posee, de tal manera que logre las metas establecidas, las que puede mejorar cuando aplica su liderazgo, permitiendo el manejo de situaciones más factiblemente. Todo con la finalidad de que el individuo se desarrolle armónica, física y emocionalmente pudiendo habituarse a cualquier entorno y poner en práctica sus habilidades y aptitudes adquiridas.

Para ser el trabajo educativo se necesita que la capacidad de liderar se desarrolle en los docentes .Se observa en la Institución Educativa primaria y secundaria turno día y noche la falta de esta en el trato a los problemas de aprendizaje, aunado a que el líder no asume su función durante el ciclo escolar de verano 2019, docentes y directivos se encuentran en una zona de confort, no hay quién les marque una línea de trabajo y sobre todo no asumen su responsabilidad por falta de convencimiento sobre el liderazgo que poseen, problema que afecta a todos los involucrados. Aparte de estas dificultades es importante mencionar la falta de refuerzo de la parentela en las actividades extraescolares y la inadecuada alimentación que dan a sus hijos.

En el CEBA Augusto B. Leguía de la UGEL 04 del distrito de Comas la falta de apoyo como líder del CEBA escaso de incitación mental, motivo iluminado, desarrollo personal e influjo mentalizado.

En las reuniones de trabajo colegiado, en la gestión de documentos, en la formación de equipos de trabajo, en la representación del CEBA, en reuniones deportivas, académicas, presupuesto local y en la participación de reuniones de formación docente, los docentes no participan.



La impuntualidad constante de los docentes a la institución, asimismo no cumplen con el cronograma de actividades, con la calendarización del año escolar, ni con las normas de convivencia ya establecidas.

Los docentes no reciben ningún estímulo que posibiliten su promoción, más es sanciones y críticas, solo en ocasiones; la institución asigna estímulos como, beneficios sociales, posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo recibiendo un reconocimiento por hacer un buen trabajo, se utiliza más el castigo sobre hechos y actitudes puntuales que los reconocimientos

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes internacionales**

Flores (2015) entregó a la Universidad de Granada, España, la tesis titulada: *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes, un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII Regiones de Chile*. Teniendo como propósito reconocer de las instituciones educativas públicas en un grupo de directores sus estilos de liderazgos y concentrados a través del MLQ-5x, estableciendo que la calidad de aprendizaje de los escolares, es el liderazgo transformacional que existe por parte de los directores. Resultó ser una investigación que cumplió con una rigurosidad científica realizando una investigación de tipo *expost-facto*, exhaustiva y excluyente, un diseño no experimental probabilístico, para la propagación de los resultados, de tipo *Expost-Facto* y orientada por una metodología ecléctica. Utilizó un diseño probabilístico aleatorio simple porque se cumplió el principio de la equidad probabilística. Universo total de docentes 16738. La primera conclusión preliminar que se obtuvo de los resultados del cuestionario multisectorial de liderazgo (MLQ-5x), señaló que los buenos resultados de algunos directivos, presentaron características conductuales más cercanas al liderazgo transformacional, ya que favorece los aprendizajes de manera indirecta a los estudiantes.

Osco (2015) presentó la tesis a la Universidad mayor de San Andrés titulada; *La gestión educativa un elemento fundamental para el desempeño eficiente de la unidad educativa Puerto de Rosario de la ciudad del alto* (2010). El objetivo de la tesis fue Establecer la importancia de la administración educativa este fue para lograr el desempeño eficiente de la Unidad Educativa y conocer el nivel de gestión educativa, el tipo de investigación fue descriptivo, con una muestra de 55 profesores aplicándoles un cuestionario .dando como resultado que los administrativos un 33% consideran que los docentes cumplen siempre con los lineamientos 104 determinados en el proceso de organización y administración; mientras la mayoría, el 67% consideró que a veces los maestros cumplen, igualmente que del total de los profesores que conforman el plantel docente de la Unidad Educativa, coincidieron en un 42% que siempre participan en la elaboración de plan operativo anual (POA), y 42% señalan que a veces participan de la elaboración y planificación del POA; mientras que el 16% indica que nunca participan de esa actividad de planificación. Concluyendo el nivel de gestión educativa fue regular y que el encargado de dirigir las actividades educativas, las metas y objetivos sea cumplido es el director, pero no se cumplía en la práctica ya que el director improvisaba las actividades pedagógicas generando un regular cumplimiento. Los docentes no participan en la elaboración del Plan Operativo Anual, las metas y objetivos son desconocidos por ellos así como por los padres de familia.

Peñaloza (2014) realizó una investigación en: *Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria*. Su propósito, fortalecer al director en las habilidades gerenciales y así poder mantener las relaciones interpersonales entre los profesores de educación primaria. Su enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y de campo. El muestreo se ejecutó a 5 directivos y 46 docentes, diseñando un instrumento tipo cuestionario, para su recolección de datos. Con 36 ítems y cinco opciones (escala de Likert). En esta investigación los resultados indicaron que siempre reconocen las clases de habilidades, de la misma manera identifican la dimensión barrera de las relaciones interpersonales, puntualizando una debilidad marcada

más efectiva en esta última dimensión, exhortó en que aporten a mejorar las relaciones interpersonales del docente, desarrollar los lineamientos estratégicos y en las instituciones estudiadas conseguir el aumento de las habilidades gerenciales de forma eficiente.

Meza y Flores (2014) *El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, ciudad, México*, tuvo como objetivo determinar rasgos de liderazgo transformacional que percibe tener la población docente, donde se aplicó el instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), muestra de 98 docentes, entre ellos un 77.6% son mujeres y un 26.7% varones, con edad aproximada de 30 años, donde la mayoría llevan laborando 13 años en la institución. Al respecto se muestra que el componente consideración individual el 80% de los profesores perciben que este rasgo está presente en su actuar docente. Ya que no considera al alumno de manera general sino comprende sus motivaciones y necesidades de aprendizaje. en cuanto al componente estimulación intelectual se obtiene 44.7%, ya que los docentes se perciben utilizando nuevos enfoques para dar soluciones a los conflictos, en cuanto al componente inspiración reporta que el 89.5% de los docentes tienen la habilidad para alimentar el ánimo y la emoción de los escolares para mejorar un compromiso en el aula, siendo este el componente que prevalece en esta investigación, por lo que se deduce que existe liderazgo transformacional en el maestro que genera transformaciones y mejora la comunicación.

Raxuleu (2014) entregó a la Universidad Rafael Landívar su investigación de grado con título: *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Su intención fue investigar, la Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, el liderazgo del director y su relación con el desempeño pedagógico docente. Tipo investigación cuantitativo y un diseño descriptivo. Se apoyó en los fundamentos de Palomo (2010) que mencionó las implicaciones del liderazgo transformacional en la organización y sus características; asimismo, las 4 dimensiones del liderazgo transformacional y su aparición en el ejercicio administrativo. El liderazgo del

director es factor importante: gestión, organización de estructuras y procesos de una institución educativa. La muestra se realizó a directivos, docentes y estudiantes un total de 158 personas. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios y test de la escala de Likert. Al final de la investigación se determinó que el nivel del liderazgo directivo para influir en el desenvolvimiento pedagógico fue regular en eficiencia, debido a que 4 de los 11 indicadores de la encuesta fueron los únicos factores hallados deficientes mientras que los demás fueron calificados solo como “eficientes” evidenciándose en las siguientes respuestas: nunca 13%, algunas veces 32%, muchas veces 42%, y siempre 13%, las cuales necesitaron reforzarse entre los directivos y los demás agentes educativos.

### **1.2.2 Antecedentes nacionales**

Díaz (2017) con su tesis titulada: *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016*, en la Universidad de la Amazonía Peruana, Su fin conocer la administración de su calidad educativa en las instituciones estatales de secundaria, distrito de Iquitos, zona urbana 2016, en el campo del proceso de la acreditación. La investigación fue descriptiva, la muestra fue de 17 centros educativos, utilizando el cuestionario para el recojo de datos. Indicaron los resultados regular con el 41,2% la gestión educativa, el 76,5 la dirección institucional y el desempeño docente, el trabajo con las familias y la comunidad 52,9 %, el uso de la información con el 47,1 % y un 58,8 % sobre la infraestructura y recursos para el aprendizaje .Díaz concluye en esta investigación obteniendo un resultado en la gestión educativa regular en un grupo de centros estatales en el departamento de Iquitos, zona urbana.

Luperdi (2018) con la tesis: *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológico del distrito de Villa El Salvador*, su propósito comprobar si existe una correlación entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. El enfoque trabajado fue cuantitativo y descriptivo. Diseño no experimental y correlacional. Cuando el propósito está encaminado al estudio de la recolección de datos en un solo momento de las variables, se dice que es de corte transversal. Su muestreo de 72 personales,

después de aplicar el SPSS se obtuvo una prueba de normalidad y las correlaciones de 0.000 de significan bilateral. Y un coeficiente de correlación de 0,656. Los profesores son la columna para que exista calidad, por eso debe ser líder para transformar las instituciones educativas. En la ejecución de las sesiones los maestros la practican en la motivación y el estímulo intelectual, para lo cual movilizan sus capacidades pedagógicas y didácticas buscando un mejor clima del aula ajustándose así a sus normas y reglamentos. El maestro que se encuentra motivado, reflexiona buscando mejorar su trabajo, tienen la capacidad de conseguir compromisos.

Rosario (2017) presentó su investigación: *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016* a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Su propósito determinar el nivel de administración educativa y la relación de la con el desempeño docente. Con una muestra de 275 personas donde se les aplicó dos cuestionarios. Tipo de investigación básica, descriptivo correlacional. Concluyó que los resultados encontrados de la investigación obtienen un  $r = 0,837$  (donde  $p < 0,05$ ), indicando una correlación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de la institución mencionada, mostrando el desempeño docente un nivel regular alto, relacionada con la administración educativa. Fue regular alcanzando un nivel de 0.837.

Gonzales (2015) en la Universidad de César Vallejo presentó la tesis titulada *El liderazgo transformacional y la gestión educativa en el nivel inicial UGEL 09, Huacho-2015*. El propósito fue establecer la correlación del liderazgo transformacional del director y la gestión educativa. Tipo de investigación descriptiva y correlacional, no experimental, no investigó causas y efectos. La población muestral conformada de 171 docentes. Se llegó a dos conclusiones: la primera existe un enlace entre el liderazgo transformacional del director y la gestión educativa, la segunda conclusión la planificación institucional y evaluación, no tiene relación con el liderazgo transformacional, pero si con la organización.

Del Carpio (2015) en la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, presentó la tesis titulada: *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la institución educativa N° 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac*. Su propósito fue demostrar la correlación entre la gestión educativa y su liderazgo directivo de los docentes. Tipo de investigación descriptivo-correlacional, se aplicó un cuestionario a 32 maestros, A y otro cuestionario B. Concluyendo: existe una conexión significativa entre la gestión con el liderazgo directivo. El coeficiente de correlación Rho de Pearson fue de 0,39 a un nivel de significancia de 0,05.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

En el marco teórico se desarrollará, la noción de liderazgo, clases, otros avances conceptuales y también las distintas teorías. Se estudia consecutivamente el liderazgo, estilos en la educación, teniendo como fundamento las deferentes investigaciones realizadas, especialmente en lo que se refiere al director.

#### **1.3.1 Teoría o modelo teórico que sustenta la Liderazgo transformacional**

Liderazgo se define la manera de influir y guiar a un conjunto de personas o entidad quienes voluntariamente buscan el éxito en los logros de los objetivos, siguiendo al líder. Es el liderazgo transformacional el que más atención ha recibido en los estudios realizados.

Mac Gregor (1998<sup>a</sup>) es el que originó e introdujo el concepto de liderazgo transformacional, que son aquellas personas que muestran una mirada y personalidad firme, capaces de modificar los intereses, ideas y motivaciones, dirigen en una organización las transformaciones. Asimismo, estableció que este tipo de liderazgo es observable, porque trabajan conjuntamente líderes y seguidores para que en la motivación y en lo moral lograr un buen nivel.

El investigador Bass (1994) “elaboró la concepción de la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass. Donde menciona que este líder impacta a sus seguidores, porque se ganan la admiración, el respeto y el aprecio”. (p. 2)

Chiavenato (2002), puntualiza que “el liderazgo transformacional, es la habilidad que se tiene en influenciar en las personas, que hagan lo que deben hacer, para conseguir sus objetivos”. El concepto de liderazgo contiene dimensiones que son : la primera dimensión es la habilidad del líder para que sus seguidores realicen lo que deben hacer. En la segunda es la preferencia que tienen las personas en seguir aquello que le ayuden a lograr sus objetivos y sus necesidades propias. (p. 315)

Ander-Egg y los psicólogos sociales, mencionan que líder es el que tiene habilidades de convencer o liderar y con una habilidad independiente sobre su postura social a la que pertenece o a las diferentes funciones que pueda desempeñar, ya que un director su liderazgo no necesariamente es innato.

Se refiere que el liderazgo transformacional conduce a cambios positivos en las personas que lo siguen (Griffin, 2011, p.54).

Por su parte Homan (2016) el liderazgo transformacional es el enfoque de que causa cambios en los seres humanos y los sistemas sociales

Así mismo Bass y Riggio, (2006), expresaron: Un modo de liderazgo transformacional es el líder que identifica el cambio necesario, crea una visión para guiar el cambio a través de la inspiración y ejecuta el cambio con el compromiso de los miembros del grupo.

Por su parte los autores Avolio y Atwater (1996) expresaron que: Un estilo de liderazgo transformacional que implica generar una visión para la organización e inspirar a los seguidores a enfrentar los desafíos que plantea" y el liderazgo transformacional necesita habilidades de líder para apelar a los valores y motivos más elevados de los seguidores y para inspirar un sentimiento de lealtad y confianza.

Dicho en otras palabras, que animar a los simpatizantes a mirar más allá de los intereses propios para el bien común, debe promover la cooperación y la armonía, usar medios auténticos y consistentes, usar apelaciones persuasivas basadas en la razón, proporcionar orientación individual y tutoría para seguidores, apelando a los ideales de los seguidores, permite la libertad de elección para los seguidores.

De la misma manera el liderazgo transformacional se fundamenta en la idea de liderar con el ejemplo. Se trata de empoderar a las personas para que desarrollen todo su potencial y trabajen hacia el concepto de autorrealización. Desde Burns hasta Bass, la teoría se ha construido en torno a la idea de desafiar y cambiar el status y prosperar hacia la grandeza (Burns 1978, p.269).

### **Dimensiones de Liderazgo transformacional**

Bass y Avolio (1994, p.3) el liderazgo transformacional contribuye a la mejora de la organización y su administración en recursos humanos, donde el líder



transformador se encarga de motivar a los demás a que se logren desarrollar mucho más de lo que al principio pretendían incluso más de lo que creían posible.

Donde se establecen perspectivas más retadoras y generalmente logran mejores resultados. El liderazgo transformacional se enfoca en el intercambio o transacción entre colegas, líderes, y simpatizantes. Esta suplencia se fundamenta en que el líder dialogue con los demás lo que solicita, precisa en las circunstancias y estímulos que recibirán estos otros si cumplen con esos requerimientos.

Los líderes transformacionales se enfocan más en trabajar con seguidores y colegas que establecen intercambios o acuerdos simples. Se comportan de manera de lograr resultados superiores mediante el empleo de uno o más de los cuatro siguientes aspectos: Motivación Inspiradora, Influencia Idealizada, Consideración individualizada y Estimulación intelectual

### **Dimensión 1: Consideración individualizada**

Bass y Avolio (1985) presta atención y apoyo a sus necesidades personales, atentamente los escucha, les hace sentirse apreciados, reconocen y aceptan las diferencias individuales, encarga tareas como medio de crecimiento, y sin que se sientan supervisados, les apoya si lo necesitan. Son elementos importantes de esta dimensión la retroalimentación, el entrenamiento y el asesoramiento (p. 364). En cuanto a esta dimensión el director debe monitorear y acompañar individualmente a sus docentes.

### **Dimensión 2: Estimulación intelectual**

Bass y Avolio (1985) la estimulación intelectual es el líder que motiva a sus subordinados a razonar una y otra vez para hacer las cosas, fomenta el pensamiento y la lógica en la resolución de problemas, alienta para que sean innovadores y creativos, así contribuyen a dar nuevos puntos de vista y nuevas expectativas a los antiguos problemas y situaciones presentadas. (p. 365). Esta dimensión es promovida por el director al docente en la investigación-acción para realizar respuestas a los problemas de la labor del profesor y los aprendizajes de los estudiantes con propuestas de innovación pedagógica.

### **Dimensión 3: Motivación inspiracional**

Bass y Avolio (1985), en esta dimensión señala lo siguiente: Refleja la acción de incrementar el entusiasmo en los demás al permitirles centrarse en sus aspectos favorables. Transmite estos elementos comunicativos positivos de manera activa y horizontal, cerciorándose de la clara comprensión de sus mensajes; ello propicia un clima y trabajo colaborativo..

### **Dimensión 4: Influencia idealizada**

Bass y Avolio (1985) en esta dimensión implica que la habilidad de emitir confianza, respeto y lealtad en los demás pues es reconocido por sus valores morales y la coherencia entre sus pensamientos y acciones.

## **1.3.2 Teoría o modelo teórico que sustenta la variable Calidad educativa**

### **Concepto**

Calidad son las peculiaridades auténticas de algo y de las cuales es posible respetar su valor. Se habla de buena calidad cuando dichas peculiaridades son efectivas o beneficiosas. Educativo que permite educar a una persona En este marco la idea de calidad educativa, hace mención al proceso de aprendizaje. Se considera una educación de calidad alta, cuando los resultados son valorados y son considerados de manera positiva por la sociedad. Cuando esto no sucede será calificada como baja.

Vásquez (2013) calidad en educación es aplicada a los procesos formativos en las diversas categorías, cuando en la ley 28044 se ejecuta los perfiles delineados y en su instrumento el DCN-2009, en la noción general cuando las definiciones, aclaraciones y las conjeturas indicadas en las teorías científicas se cumplen y las pertinentes determinaciones teóricas y prácticas, con vínculo a la humanidad que procura un desarrollo pleno para una convivencia oportuna. (p. 59)

Vásquez (2013) Una parte de la educación se refiere a la calidad se refiere; así lo planteó Coombs, P. (1967), estudiar las dificultades mundiales de la educación desde el enfoque de sistemas, sugirió: “los costos, por el lado de los insumos; los resultados, por el lado del producto; y por supuesto, la calidad, en el lado de los

procesos" (Pescador J. A. (2002:51). En México, 1977, aparece el Plan Nacional de Educación donde menciona sobre su calidad, programan 5 objetivos, tres son para conseguir la calidad en educación. En 1981 surge un Programa nacional en el nivel primario para mejorar la calidad educativa. También (1981-1991) aparece un Plan Nacional de educación superior para mejorar la calidad de los profesores (Proides).

Vásquez (2013) En la década de los 70 la UNESCO se da la exigencia de reconstruir, en las reuniones en México después en Quito, propone aquí tres metas: a finales del siglo asegurar una escolaridad para todos los niños de ocho a diez años; tener mejoras en la calidad educativa, la dirección y administración del sistema educativo (Pescador, J. A. (2002:54). En México 2025 se plantea el Plan Nacional de Educación 2001–2006 debe trabajar un sistema estructurado de igualdad y eficacia que integren: educación inclusiva , beneficiosa e integral; maestros profesionales con recursos apropiados ; poseer información para la planificación y decisiones; poseer una planificación diversificada y flexible y enfrentarse a nuevos retos , y poseer elementos confiables y rigurosos de evaluación, partes de consulta real, marco jurídico eficaz la participación y apoyo de la sociedad .(Ortega ,S. (2002), en Solana (2002), confluyen en el mejoramiento de la educación elementos internos y externos, en una de sus conclusiones afirma en el Plan Nacional: Igualdad con calidad; eficacia con evaluación; evaluación con rendición de cuentas; rendición de cuentas con colaboración de la sociedad; federalismo; manejo de las distribuciones federales y estatales al servicio de escuelas e instituciones; organización de éstas en función de las necesidades de los estudiantes y atender el trabajo de los docentes. Ortega, S. (2002:62). punto de partida es importante –y diferenciable de otros sistemas de calidad–, se empieza con la necesidad de abastecer según la demanda de los servicios educativos en su totalidad ,brindando un servicio que prevalezca los valores, el fisco, el respeto y placer por el conocimiento, la creatividad como forma de motivación propia y autoestima, el respeto al desarrollo de los otros, la aprobación de obligaciones y la colaboración en provecho del desarrollo social, evaluación de aprendizajes que permanentemente deben ser evaluados para tomar decisiones , incrementar la cultura de evaluación y a la sociedad rendir cuentas permanentemente.

El Doctor Juran (1990) padre de la calidad, quien enseñó calidad a los japoneses, define la calidad como: la ausencia de deficiencias, La imperfección del producto crea descontento y hacen que los clientes se quejen. Las empresas tienen una responsabilidad social; ya son un punto de partida ¿para quién? y ¿cuál será el uso del producto o servicio?

Hoy es una realidad en educación la difusión de la palabra calidad en diferentes espacios de la labor humana. Han salido a la luz últimamente innumerables publicaciones en las que se aborda la educación, con una orientación o modelo de la calidad.

Entre el informe de la OCDE sobre “Escuelas y Calidad de Enseñanza (OCDE, 1991, p. 64) informe de la UNESCO sobre educación para todos. La Calidad (UNESCO, 2004, p. 44-57) incluye un gran número de información, conferencias, discursos, jornadas, documentos normativos o declaraciones públicas en las que tratan de educación tomando en cuenta el paradigma de la calidad.

La igualdad de oportunidades en educación desde el informe de James Coleman, se cuestionó la calidad de los centros educativos. Afirmó que tienen escasa repercusión en el rendimiento escolar con independencia de su situación y del contexto social (Coleman, J.S. y otros, 1966: 325). El factor socio económico y el contexto del estudiante son las causas que inciden en el rendimiento del estudiante y en su vida adulta.

Proviene del latín “Qualis”, la palabra calidad, indica de qué clase o tipo. Mencionan la calidad de resultados, el producto final. En esta perspectiva podemos mencionar el Círculo de Deming (1989, p. 2), con fuerza impulsa el producto de la calidad, el cambio metódico y el uso del control estadístico.

Por tanto, la primera sección del capítulo su propósito principal de esta es hacer una aproximación activa al concepto de eficacia escolar o más ciertamente y siguiendo la propuesta de Creemers (1994, p. 8) la eficacia educativa.

Nos proporciona una primera aproximación Gento Palacios (1996) Cuando reafirma que si el propósito importante de los centros educativos, es tener una institución de calidad donde se considera como el estudiante prosperan al máximo y en las mejores situaciones favorables

Defender esta afirmación debemos de conocer las características de la institución, su organización, su gestión, como es la dirección, los efectos académicos, etc. y por ello debemos determinar variables.

Palacios (1996) señala que hay dos tipos de elementos: indicadores o identificadores y predictores.

Son indicadores que nos sirve para constatar la calidad como producto, ponen en evidencia el nivel de calidad logrado y nos brinda el perfil una institución educativa de calidad. Gento Palacios (1996) nombra variables dependientes o de criterio y la Fundación Europea para la Gestión de Calidad los llama resultados. Permiten medir lo que se evalúa su grado de capacidad, procesos, producto, las opiniones de los clientes, etc.

Se identifica con Pérez (2000) La Consejería de Educación y Cultura al Confirmar que en educación su calidad integral pasa por los distintos elementos como: en los resultados debe ser pertinente, mediante procedimientos eficientes, agradable para los receptores, directos e indirectos, encargada de conseguirlo los trabajadores de la organización.

Un concepto subjuntivo es la calidad educativa que requiere datos que resulten razonable con los objetivos o propósitos que se le asigna al colegio, de tal forma que después puedan evaluarse y allí planear el mejoramiento. Como punto de partida determinamos primeramente para que una escuela sea de calidad debe ser una escuela efectiva que logre los aprendizajes de sus estudiantes.

Gento Palacios (1996) nos proporciona una primera aproximación cuando confirma que la intención principal de los centros educativos es el empuje, posición de la educación de sus mismos alumnos, considerando que logren y progresen sus posibilidades al máximo y en las condiciones mejores, podría considerarse una institución educativa de calidad

Por su parte, Ishikawa (1986) no realiza un concepto concreto de calidad, sin embargo explica su concepto del control de la calidad, y menciona: Empieza El Control de calidad con educación y termina con educación. Un Plan de Capacitación adecuado la empresa debe estructurar.

Álvarez (2003: 54) calidad, es calificativo porque da valor a un producto o servicio, se le brinda al cliente un servicio con un costo accesible, así como también

este término se refiere a las pérdidas del producto, mostrando la empresa una atención por lograr y proteger la satisfacción del cliente. Podemos decir que la calidad no solo es entregar al cliente lo que quiere, es demostrarle que cuando adquiere un producto sea el esperado.

Estudiando más el tema el autor Muñoz (2003: 28) manifiesta una verdadera calidad se estipula a 03 puntos mínimos: en primer lugar, la perspectiva técnica, en segundo lugar, tenemos la inspección humana y por último la dimensión económica, referida al costo que compone la empresa al obtener tal producto y como se brindará al mercado.

### **Dimensiones de la calidad educativa**

Las dimensiones de la calidad educativa según MINEDU (2014), tomado de la Unesco son: (p. 118)

#### **Dimensión 1: Equidad**

Cuando se habla de una calidad de educación se dice que debe ofrecer los medios o recursos que sean necesarios y apoyos para que todos los niños y niñas, tomando en cuenta sus destrezas y capacidades, puedan alcanzar los más altos niveles de avance en el aprendizaje. Esto quiere decir que debemos poner al alcance de todas las que integran, y no solamente a aquellos que son de la clase pudiente y culturas dominantes los cuales vale decir privilegiadas, podemos decir entonces que los recursos, el conocimiento, y requisitos que optimicen las competencias primordiales para en forma libre practicar la ciudadanía y así poder involucrarse en la era actual sociedad del conocimiento, competente y globalizado, tan sólo así se podrá acceder a un trabajo digno de ejercer en los cuales profese su libertad en autonomía.

En este contexto hablamos de la dimensión equidad, es significativa para evaluar la calidad. El MINEDU (2014), testificó: calidad y equidad son discordantes no se puede separar, la democratización educativa es el adelanto de la humanidad.

En la equidad el MINEDU, nombra 3 niveles que guardan relación entre ellas: Calidad de los procesos educativos, equidad de acceso, equidad de los recursos y los resultados de aprendizaje; Cuando hablamos de equidad no solo es hablar de

que las oportunidades deben ser iguales para todos, es la transformación paulatina que en los colegios se deben permitir obtener una práctica educativa de calidad y se refleja en los cambios constantes de acuerdo al avance de la tecnología

### **Dimensión 2: Relevancia**

MINEDU (2014), para buscar la calidad de los sistemas educativos la relevancia es un componente importante, aclara los propósitos o principios, del sistema en general sus condiciones del funcionamiento y determinaciones. Es preciso y de vital importancia hacerse la siguiente interrogante: ¿cuáles son sus fines de la educación de calidad? y si aquello representa las necesidades de la comunidad educativa de acuerdo a su realidad del contexto, y que no sólo favorezca a un grupo minoritario de poder dentro de ella. La calidad de educación será relevante e imprescindible también cuando impulsen aprendizajes significativos que les sirva resolver los problemas de su vida cotidiana y así demostrar el desarrollo personal en forma autónoma y libre. Los estudiantes deben estar preparados para enfrentar los desafíos y retos que se les presenta según el contexto social y cultural donde viven según su realidad.

Acotado también por Casassus (2008), definió que: Está relacionada la relevancia con contenido, entendimiento de la educación, sus intenciones, así como el nivel que satisface positivamente sus necesidades, anhelo e intereses de la sociedad, no solo de los grupos con más poder.

### **Dimensión 3: Pertinencia**

Si hablamos de la pertinencia de la calidad educativa podríamos entender a que la educación sea significativa para niños y niñas sin importar que poseen diferentes capacidades e intereses y que provienen de distintos estratos sociales y culturas, en tal sentido lo que se requiere es que consigan apoderarse de los contenidos de su cultura local, regional y mundial, pues tan solo así podrán construirse como sujetos en la sociedad, desarrollándose en plena libertad con su propia identidad y autonomía.

Desde esta perspectiva MINEDU (2014), la necesidad importante de las personas de diferentes contextos sociales, culturales, capacidades diferentes y

preocuparse de tal manera que puedan apoderarse de temas cultura, local y mundial, para formarse como personas en la sociedad, fomentando su independencia, libertad, autogobierno e identidad.

#### **Dimensión 4: Eficacia**

Desde esta perspectiva MINEDU (2014), definió como: La eficacia de una educación de calidad podemos entender en qué medida y magnitud las metas de la educación son determinados, alcanzados y avalados por un enfoque de derechos.

Chase y Aquilano (1995), que la eficacia es el logro de los resultados deseados.

#### **Dimensión 5: Eficiencia**

Cuando se habla de eficiencia como la dimensión de una educación de calidad se pregunta de la forma a que han sido alcanzados los objetivos. Por lo tanto se entiende de qué forma se ha destinado los financiamientos a la educación y a las instituciones y de cómo lo han manejado estos recursos.

MINEDU (2014), desde esta perspectiva definió que el magnífico empleo de los recursos para mejores resultados.

La eficiencia, por lo tanto, es el manejo de la manera regulada y adecuada de los recurso previstos por el gobierno central para ser utilizados y que en educación la calidad pueda mejorar en los centros educativos públicos.

### **1.4 Formulación del problema**

#### **1.4.1 Problema general**

¿De qué manera se relaciona liderazgo transformacional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?



### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿De qué manera se relaciona consideración individualizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?

#### **Problema específico 2**

¿De qué manera se relaciona estimulación intelectual y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?

#### **Problema específico 3**

¿De qué manera se relaciona motivación inspiracional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?

#### **Problema específico 4**

¿De qué manera se relaciona influencia idealizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

La tesis realizada corroboró lo que en nuestros precedentes dan a conocer, que los inconvenientes en el liderazgo transformacional al instante de comprobar la calidad educativa que se manifiestan en los participantes a nivel colectivo, formativo y educativo.

La investigación propuso un avance en el campo de la calidad educativa, para que así el liderazgo transformacional sea más llevadero para superar dichos inconvenientes, que generalmente se presentan en las aulas.

### **Justificación práctica**

Esta averiguación ayudó a identificar los tipos de inconvenientes que hay en el liderazgo transformacional y en qué medida perjudica la calidad educativa, ya que de esa manera se dio a conocer las factibles soluciones para mejorar en cuanto

al tema en cuestión y comunicó que el liderazgo ayuda a minimizarlos inconvenientes de calidad.

Por ello, se averiguo sobre los tipos de liderazgo que minimizan la calidad educativa, en el CEBA Augusto B: Leguía. Luego, se intentó encontrar las posibles respuestas, y también se dejó como alusión para que los profesores tengan conocimiento sobre dichas respuestas, ya que para algunos autores son estimados como uno de los esenciales errores que se muestran en la calidad educativa.

### **Justificación metodológica**

La averiguación por medio de los recursos de recopilación de datos y el modo de análisis de preguntas se logró sintetizarlos tipos de liderazgo y la mínima calidad educativa, para así luego sostener el incidente propuesto y a la vez comprobar la hipótesis. A la vez para realizar con éxito esta averiguación se consideró el tipo y diseño de investigación.

Por ello que la averiguación sirvió de mucha ayuda al momento de sintetizar el liderazgo transformacional y la calidad educativa que realiza; porque, logró dar a conocer que los inconvenientes hallados en el CEBA Augusto B. Leguía, que afectan la calidad educativa, ya que en el terreno de la calidad educativa se debe tener en cuenta muchos factores, ya sea conductual, cognitiva y situacional; debe ser trasladado de tal manera que el CEBA trabaje en equipo.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la consideración individualizada y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

### **Objetivo específico 3**

Determinarla relación entre la motivación inspiracional y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

### **Objetivo específico 4**

Determinarla relación entre la Influencia idealizada y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

## **1.7 Hipótesis**

### **1.7.1 Hipótesis general**

Existe una relación entre liderazgo transformacional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

### **1.7.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe una relación entre consideración individualizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe una relación entre estimulación intelectual y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe una relación entre motivación inspiracional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

**Hipótesis específica 4**

Existe una relación entre Influencia idealizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

### Método

El beneficio de mostrar los conocimientos de los trabajadores del CEBA Augusto B. Leguía en temas concernientes al conocimiento de planificación, organización y dirección, el prototipo positivista bajo las orientaciones del método hipotético-deductivo se ajustó a nuestras perspectivas de investigación.

Según Popper (1934) en su libro *La lógica de la investigación científica* sostiene que: El método hipotético-deductivo es la forma o vía que el indagador persigue en su investigación una experiencia científica. Cuenta con algunos pasos fundamentales: observación del fenómeno a estudiar, planteamiento de una hipótesis explicando el fenómeno estudiado, conclusiones de consecuencias o propuestas más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método combina la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

### Enfoque

Se trabajó con el enfoque **cuantitativo**, de acuerdo con Valderrama (2015) porque manipula la recopilación y estudio de datos de la formulación del problema investigado; usa también las formas o procesos estadísticos para comparar la sinceridad o mentira de la hipótesis (p. 106). Es cuantitativa porque mide la verdad o falsedad de las hipótesis.

### Tipo

Es Básica como dice: Valderrama (2015), también conocida como investigación teórica, pura o fundamental. Es asignada a contribuir estructuras del saber científico y los productos no necesariamente son promovidos. Es básica porque recoge información de la realidad eso es su preocupación para engrandecer el conocimiento teórico –científico.

## **Diseño**

Esta investigación fue desarrollada con un diseño no experimental de tipo correlacional, ya dentro de la comunidad educativa no se cuenta con un grupo experimental, de acuerdo a este tipo de investigación, no existe una variable a la que se va a manipular. Valderrama (2015) manifestó la ejecución de un diseño no experimental, no manipula la(s) variable(s), porque ocurrieron antes de la investigación los hechos o sucesos.

## **2.2 Variables, operacionalización de las variables**

### **2.2.1 Definición conceptual**

Según el experto en liderazgo fue originado e introducido por MacGregor (1998<sup>a</sup>). Tiene como concepto de liderazgo transformacional, que son los líderes calificados de innovar las expectativas, motivaciones y percepciones, también en una organización liderar el cambio, liderado por aquellas personas con una fuerte personalidad y visión, Asimismo, estableció que tal tipo de liderazgo era observable, para progresar a un nivel superior de moral y motivación, los líderes y seguidores deben de trabajar juntos.

### **2.2.2 Definición operacional**

De acuerdo con Carrasco (2007) define la operacionalización de variable como un paso metodológico que descompone o desagrega deductivamente las variables investigadas, partiendo desde lo más general a lo más específico.

En sentido Bass (2005) explica al liderazgo transformacional como: El proceso de creación, mantenimiento y mejora de las asociaciones líder-seguidor, en búsqueda de una visión común, de acuerdo con los valores compartidos y en nombre de la comunidad en la que los líderes y seguidores sirven conjuntamente, mediante la estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada y crecimiento individual.

### Variable 1: Liderazgo transformacional

Las respuestas que se da en las dimensiones, es de modelo nominal, 24 ítems con alternativas de respuesta tipo Likert “Siempre, casi siempre, a veces, nunca y casi nunca.

Tabla 1

#### *Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rangos
Consideración individualizada	Dedicación	1, 2, 3	Escala: Numérica	
	Consideración	4, 5, 6, 7		
Estimulación intelectual	Estructura	8, 9, 10, 11	Niveles: Politómica 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Excelente (88-120) Regular (56-88) Deficiente(24-56)
	Identidad	12, 13, 14, 15, 16		
Motivación inspiracional	Responsabilidad	17,18		
	Relaciones interpersonales	19, 20		
Influencia iidealizada	Recompensa	21, 22		
	Estándares	23, 24		

### Variable 2: Calidad educativa

Vásquez (2013) define qué Calidad de la educación es aplicable en los procesos formativos donde cumplen con los perfiles delineados, en la ley 28044, y en su instrumento el DCN-2009, se efectúan las especificaciones, explicaciones y pronósticos señalados por las teorías científicas y pertinentes decisiones teóricas y prácticas, en concordancia al hombre-en el mundo, para convivir feliz. (p. 59)



Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2: Calidad educativa*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y Rango
Equidad	Acceso democrático	1, 2, 3		
	Distribución de recursos	4, 5, 6		
	Resultados de aprendizaje	7, 8, 9	Escala Ordinal	
Relevancia	Principios del funcionamiento	10, 11, 12	de tipo Likert con respuestas	
	Principios del Cumplimiento	13, 14, 15	politómicas	Optimo (110-150)
Pertinencia	Autonomía de gestión	16, 17, 18	5. Siempre	Regular (70-110)
	Desarrollo sostenible	19, 20, 21	4. Casi siempre	Pésimo (30-70)
Eficacia	Nivel de cumplimiento	22, 23, 24	3. A veces	
	Desarrollo de potencialidades	25, 26	2. Casi Nunca	
Eficiencia	Aseguramiento de los procesos	27, 28, 29	1. Nunca	
	Prevención de conflictos	30		

**2.3 Población y muestra**

Carrasco (2009) menciona que la población es el grupo de personas donde se ejecuta la investigación. (p. 237).

La población está compuesta por 60 docentes del ciclo Inicial, intermedio y avanzado del CEBA Augusto B. Leguía de Puente Piedra, ubicada en el distrito de Puente Piedra UGEL 04 de Comas.

**Muestreo Censal.**

Muestreo censal son los resultados de la población.

Según Hayes, B. (1999) señaló que la cantidad de la muestra es igual a la población se le llama muestra censal, esta denominación se utiliza cuando la población es

relativamente pequeño y cuando es menester averiguar el parecer de la totalidad de la población, generalmente es costoso

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

La encuesta, es la técnica empleada en esta indagación que se aplica a las personas que pertenecen a la muestra a través de preguntas (Carrasco, 2013).

### **2.4.2 Instrumento**

Para conseguir los datos se manejó el instrumento del cuestionario. Donde contiene un grupo de preguntas respecto a las variables que se está midiendo. Según los aspectos que se midan son diversas las preguntas que pueden ser abiertas o cerradas. (Behar, 2008, p. 64).

### Ficha técnica

Tabla 3

*Ficha técnica de instrumentos para medir la variable liderazgo transformacional*

---

Nombre	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor	MINEDU (2 016)
Objetivo	Medir el punto de vista de liderazgo transformacional
Lugar del aplicación	CEBA Augusto B. Leguía de Puente Piedra según los docentes de Puente Piedra.
Objetivo del instrumento:	Medir la relación del liderazgo transformacional y la calidad educativa del CEBA Augusto B. Leguía de Puente Piedra.
Tiempo de aplicación	40 min.
Descripción del instrumento	El instrumento está compuesto por 24 ítems de los cuales 6 son para medir la dimensión Consideración individualizada, 6 son para medir la dimensión Estimulación intelectual, 6 son para medir la dimensión Motivación inspiracional y 6 para medir la dimensión Influencia idealizada.
Procedimiento de puntuación	Malo [24 - 56]; Regular [57 - 88] Bueno [ 89 - 120]

---

Tabla 4

*Ficha técnica de instrumentos para medir la variable calidad educativa*


---

Nombre	Cuestionario de Calidad Educativa
Autor	MINEDU (2 016)
Objetivo	Medir el nivel de calidad educativa
Lugar de aplicación	CEBA Augusto B. Leguía de Puente Piedra según los docentes del CEBA Augusto B. Leguía de Puente Piedra.
Objetivo del instrumento:	Medir la relación del liderazgo transformacional y la calidad educativa del CEBA Augusto B. Leguía de Puente Piedra.
Tiempo de aplicación	40 min.
Descripción del instrumento	El instrumento está compuesto por 30 ítems de los cuales 9 son para medir la dimensión equidad, 6 son para medir la dimensión relevancia, 6 son para medir la dimensión pertinencia, 5 son para medir la dimensión eficacia y 4 para medir la dimensión eficiencia.
Procedimiento de puntuación:	Pésimo [30 - 70]; Regular [70 - 110] y Optimo [110 - 150]

---

**2.4.3 Validez**

Para validar los instrumentos de la presente investigación fue necesario consultar a tres expertos y establecer la pertinencia, claridad y relevancia a través del Juicio de expertos.

Hernández (2014) sostuvo:

El contenido es validado por los expertos mediante sus opiniones y al medir con el instrumento las dimensiones de las variables sean representativos del universo. También puede ser con un muestreo aleatorio simple. (p.298).

#### 2.4.4 Confiabilidad

Hernández (2014, p.243) señaló que un instrumento de medida es confiable al aplicar varias veces a la misma persona u objeto son iguales los resultados.

Es confiable cuando un ítem cumple con los requisitos establecidos en un tiempo definido. En conclusión la confiabilidad de un "ítem" es cuando hace lo que queremos que haga y en el momento que queremos que lo haga.

Tabla 5

*Confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	24

El instrumento para medir la confiabilidad de esta investigación que mide el liderazgo transformacional, es mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, el coeficiente alcanzado es de 0, 875, donde admite que el instrumento en su interpretación de 24 ítems tiene "fuerte confiabilidad".

Tabla 6

*Confiabilidad de la variable Calidad educativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	30

El instrumento para medir la confiabilidad de esta investigación que mide la calidad educativa, es mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, el coeficiente alcanzado es de 0,806, donde admite que el instrumento en su interpretación de 30 ítems tiene "alta confiabilidad".

## 2.5 Método de análisis de datos

### Análisis descriptivos:

En esta investigación se manejó la estadística descriptiva, donde se siguió los pasos de: estructurar, pensar, resumir y mostrar en gráfico la información de la muestra (Elorza, 2000, p. 31). Se elaboró para observar el comportamiento de las variables las tablas y frecuencias.

### Análisis inferencial

Para la prueba de hipótesis en este trabajo se aplica la estadística inferencial, con los resultados de la muestra se mide los parámetros. Se descalifica si los resultados no tienen similitud con la hipótesis. (Elorza, 2000, p. 335)

**El coeficiente Rho de Spearman**, se utilizó para esta finalidad, se contó con datos de tipo ordinal. Además, las variables son cualitativas y es no paramétrica. Después del procesamiento estadístico de los datos el resultado obtenido se representó por gráficos de columnas y dispersión para entender su interpretación de las conclusiones obtenidas con la formula y tabla de valores siguiente:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho$ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Tabla 7

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

La regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si,  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si,  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Todos estos procesamiento de datos fueron realizados con el programa estadístico SPSS v 25.

## 2.6 Aspectos éticos

En la investigación los datos fueron recogidos del grupo de investigación de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, las cuales de forma adecuada sin modificaciones se procesaron, los datos pues estos datos estuvieron cimentados y respondieron a los instrumentos aplicados.

La autorización para realizar la investigación lo dieron los directivos del CEBA Augusto B. Leguía, del distrito de Puente Piedra. Se guardó el anonimato de los encuestados; la consideración y respeto; no se hizo juzgamiento.

### **III. Resultados**



### 3.1. Análisis descriptivo

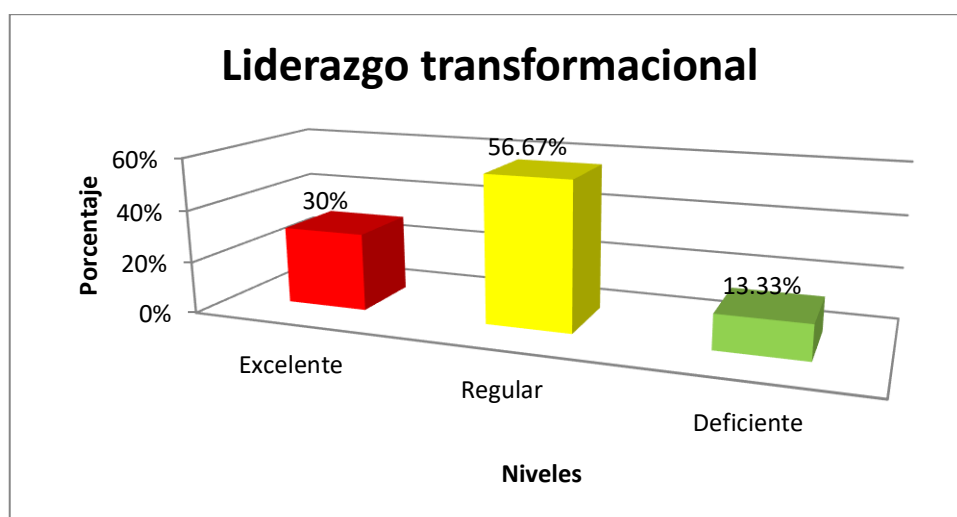
#### 3.1.1. Descripción de la variable: Liderazgo transformacional

Tabla 8

*Reseña de las escalas de la variante Liderazgo transformacional*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Excelente	18	30%
Regular	34	56,67%
Deficiente	8	13,33%
Total	60	100.0%

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



*Figura 1.* Reseña de las escalas de la variante Liderazgo transformacional.

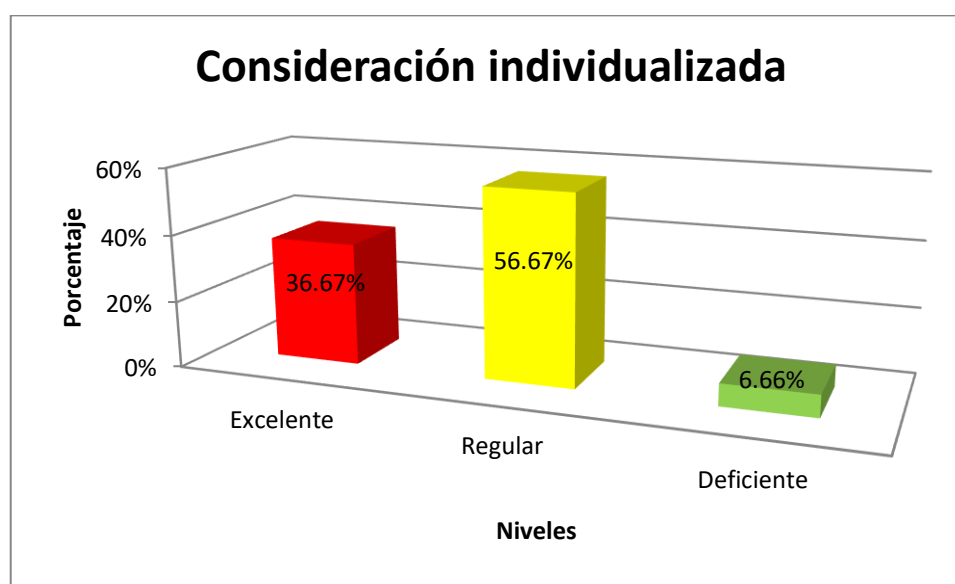
En la tabla 8 y figura 1, referidas a la captación que tiene el personal sobre los niveles de liderazgo transformacional del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 30% que corresponde a 18 colaboradores observan que el nivel de liderazgo transformacional es “excelente”, 56,67% que corresponde a 34 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 13,33% que corresponde a 8 colaboradores perciben una escala “Deficiente”.

Tabla 9

*Reseña de las escalas de consideración individualizada*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Excelente	22	36,67%
Regular	34	56,67%
Deficiente	4	6.66%
Total	60	100.0%

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



*Figura 2.* Reseña de las escalas de consideración individualizada.

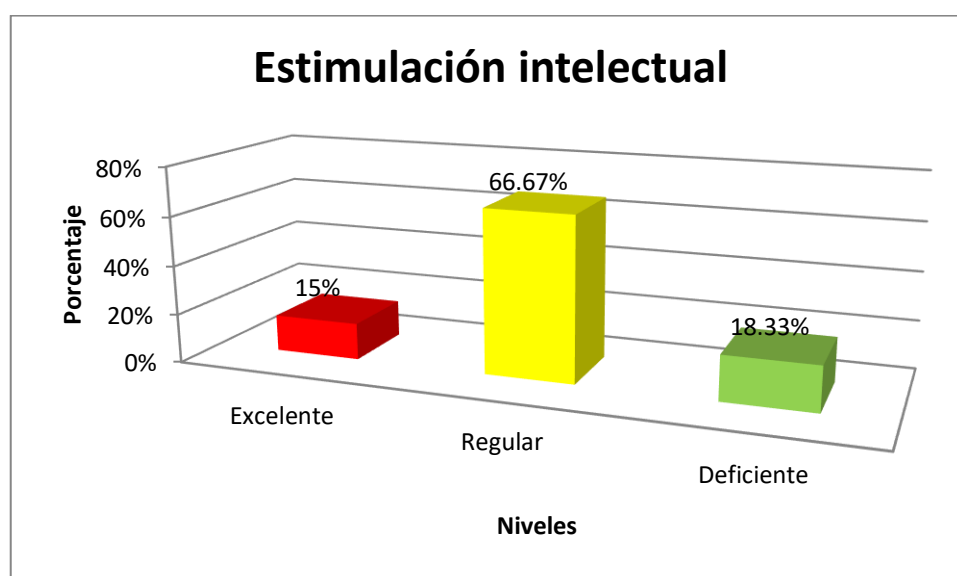
En la tabla 9 y figura 2, referidas a la apreciación que tiene el personal sobre los niveles de consideración individualizada del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 36,67% que corresponde a 22 colaboradores perciben que el nivel de consideración individualizada es “excelente”, el 56,67% que corresponde a 34 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 6,66% que corresponde a 4 colaboradores perciben una escala “Deficiente”.

Tabla 10

*Reseña de las escalas de estimulación intelectual*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Excelente	9	15%
Regular	40	66.67%
Deficiente	11	18,33%
Total	60	100.0%

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



*Figura 3.* Reseña de las escalas de Estimulación intelectual.

En la tabla 10 y figura 3, referidas a la apreciación que tiene el personal sobre los niveles de Estimulación intelectual del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 15% que corresponde a 9 colaboradores perciben que el nivel estimulación intelectual es “excelente”, el 66,67% que corresponde a 40 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 18,33% que corresponde a 11 colaboradores perciben una escala “deficiente”.

Tabla 11

*Reseña de las escalas de motivación inspiracional*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	22	36,67%
Regular	33	55%
Pésimo	5	8,33%
Total	60	100.0%

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

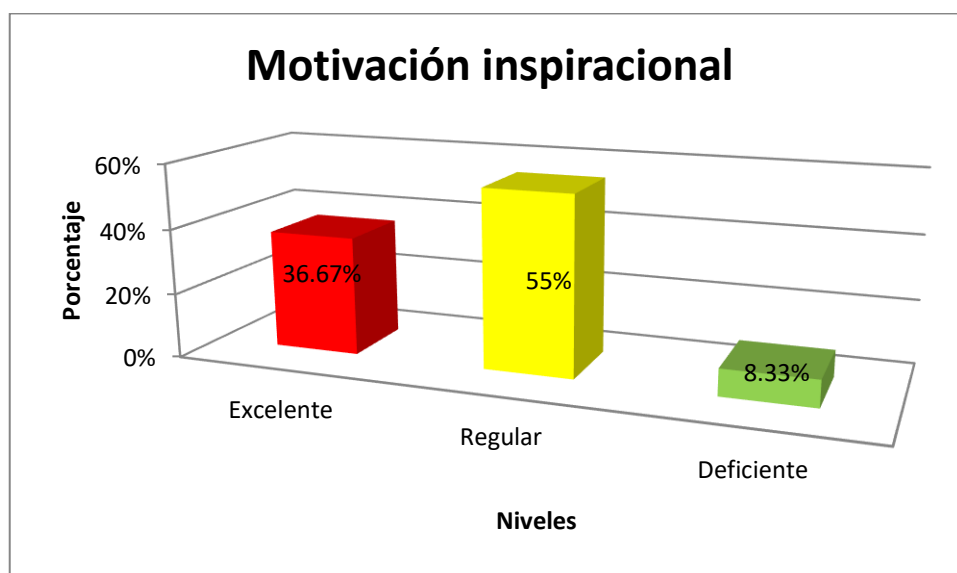


Figura 4. Reseña de las escalas de motivación inspiracional.

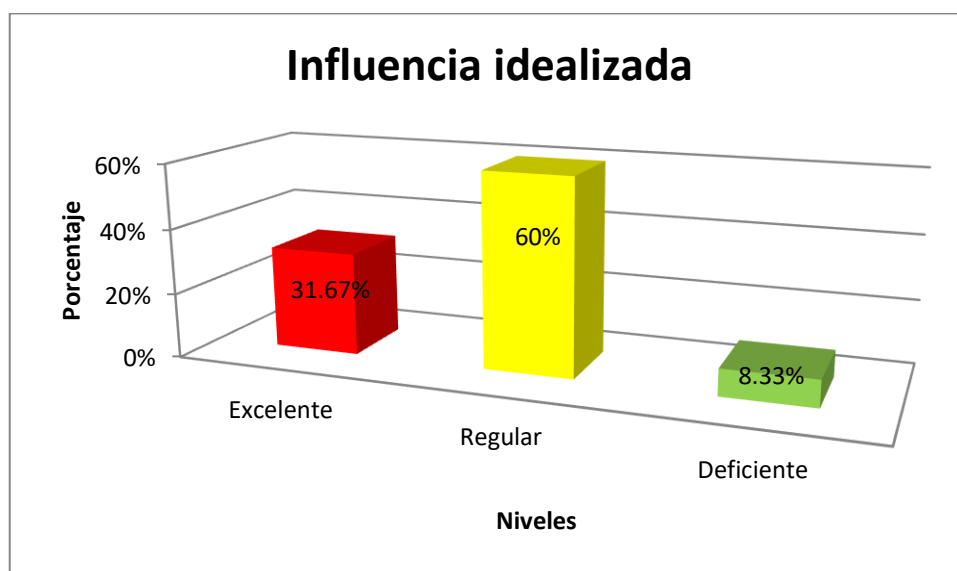
En la tabla 11 y figura 4, referidas a la apreciación que tiene el personal sobre los niveles de motivación inspiracional del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 36,67% que corresponde a 22 colaboradores perciben que el nivel motivación inspiracional es “Optimo”, el 55% que corresponde a 33 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 8,33% que corresponde a 5 colaboradores perciben una escala “Pésimo”.

Tabla 12

*Reseña de las escalas de influencia idealizada*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	22	36,67%
Regular	33	55%
Pésimo	5	8,33%
Total	60	100.0%

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



*Figura 5.* Reseña de las escalas de influencia idealizada.

En la tabla 12 y figura 5, referidas sobre la percepción que tiene el personal sobre los niveles de influencia idealizada del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 36,67% que corresponde a 22 colaboradores perciben que el nivel influencia idealizada es “optimo”, el 55% que corresponde a 33 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 8,33% que corresponde a 5 colaboradores perciben una escala “pésimo”.

### 3.1.2. Descripción de resultados de la variable: calidad educativa

Tabla 13

*Reseña de las escalas de calidad educativa*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	16	26,67%
Regular	38	63,33%
Pésimo	6	10%
Total	60	100.0%

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

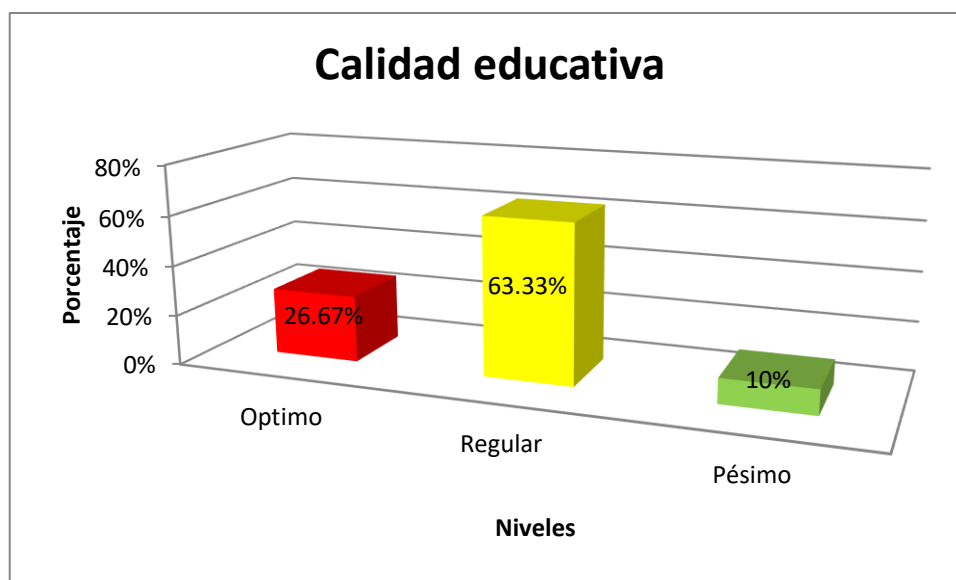


Figura 6. Reseña de las escalas de calidad educativa.

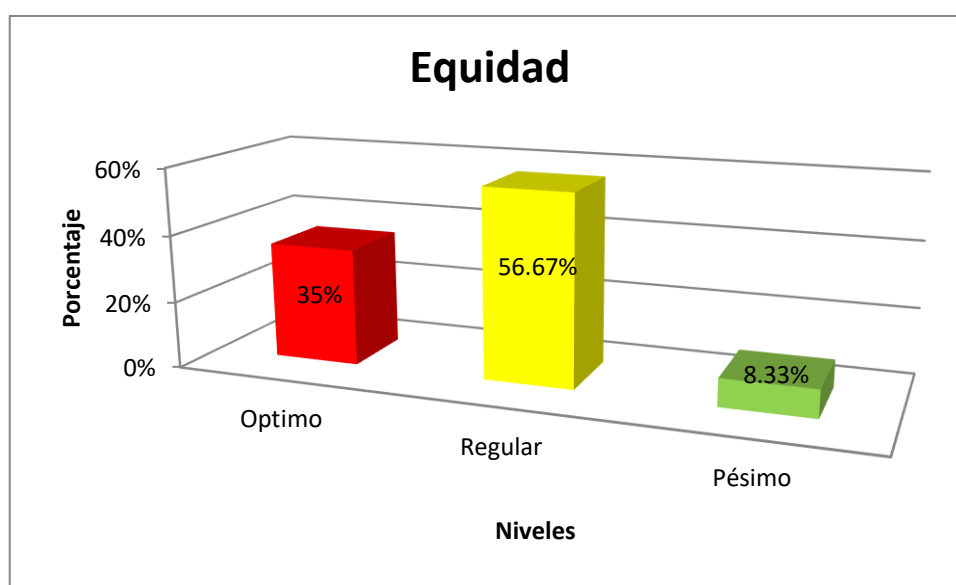
En la tabla 13 y figura 6, referidas a la percepción que tiene el personal sobre los niveles de calidad educativa del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 26,67% que corresponde a 16 colaboradores perciben que el nivel calidad educativa es “optimo”, el 66,33% que corresponde a 38 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 10% que corresponde a 5 colaboradores perciben una escala “pésimo”

Tabla 14

*Representación de niveles de equidad*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	21	35%
Regular	34	56,67%
Pésimo	5	8,33%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0%</b>

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



*Figura 7.* Reseña de las escalas de Equidad

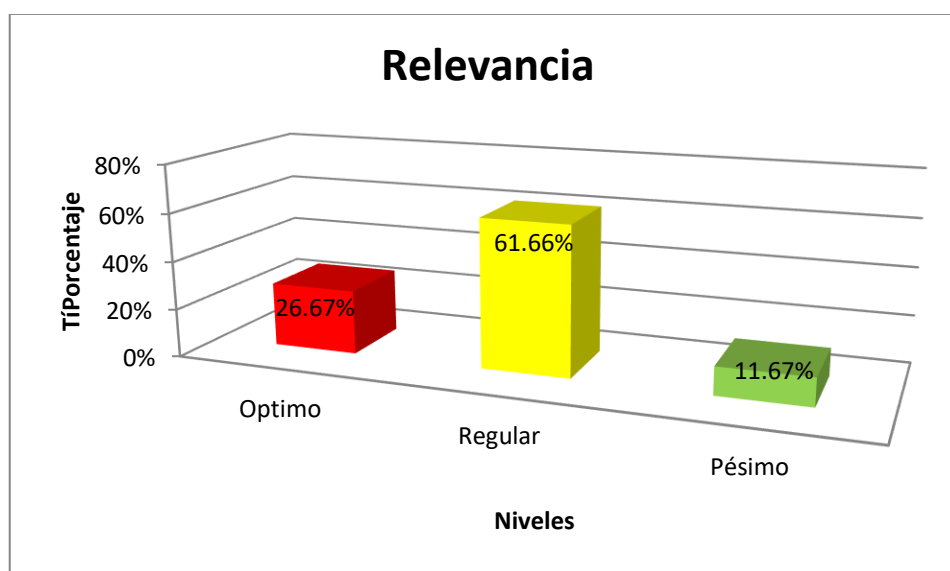
En la tabla 14 y figura 7, referidas a la apreciación que tiene el personal sobre los niveles de equidad del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2019, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 35% que corresponde a 21 colaboradores perciben que el nivel equidad es “optimo”, el 56,67% que corresponde a 34 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 8,33% que corresponde a 5 colaboradores perciben una escala “pésimo”

Tabla 15

*Reseña de las escalas de relevancia*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	16	26,67%
Regular	37	61,66%
Pésimo	7	11,67%
Total	60	100.0%

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



*Figura 8.* Reseña de las escalas de relevancia

En la tabla 15 y figura 8, referidas a la apreciación que tiene el personal sobre los niveles de relevancia del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 26,67% que corresponde a 16 colaboradores perciben que el nivel relevancia es “optimo”, el 66,66% que corresponde a 37 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 11,67% que corresponde a 7 colaboradores perciben una escala “pésimo”

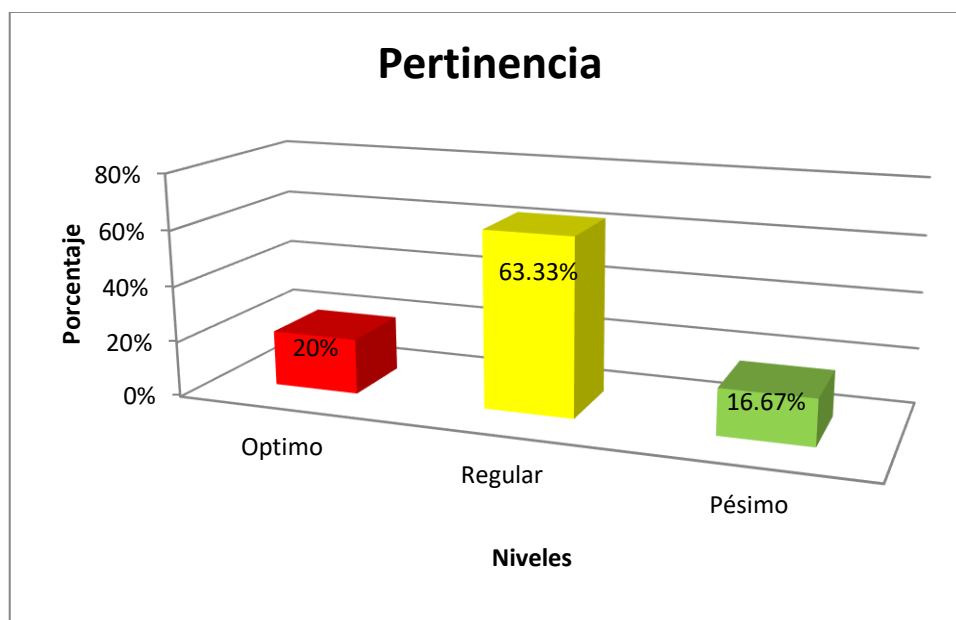


Tabla 16

*Reseña de las escalas de relevancia Pertinencia*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	12	20%
Regular	38	63,33%
Pésimo	10	16,67%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0%</b>

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



*Figura 9.* Reseña de las escalas de pertinencia.

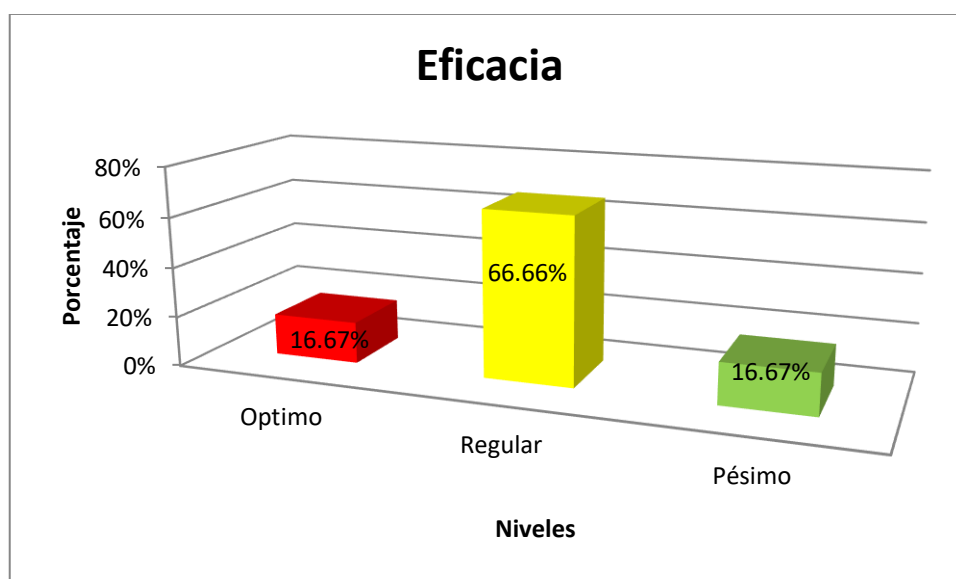
En la tabla 16 y figura 9, referidas a la apreciación que tiene el personal sobre los niveles de pertinencia del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 20% que corresponde a 12 colaboradores perciben que el nivel pertinencia es “optimo”, el 63,33% que corresponde a 38 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 16,67% que corresponde a 10 colaboradores perciben una escala “pésimo”

Tabla 17

*Reseña de las escalas de Eficacia*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	10	16,67%
Regular	40	66,66%
Pésimo	10	16,67%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100.0%</b>

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



*Figura 10.* Reseña de las escalas de eficacia.

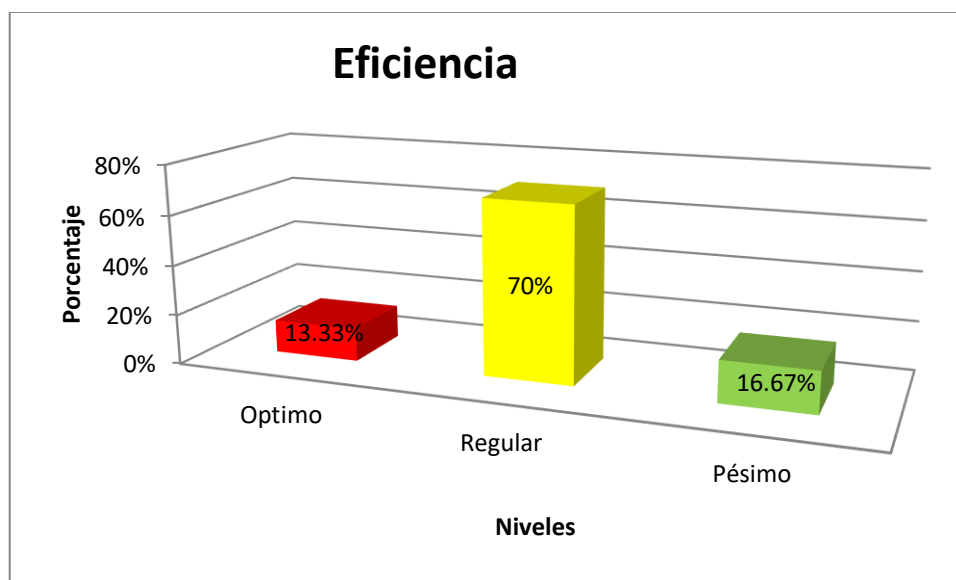
En la tabla 17 y figura 10, referidas a la percepción que tiene el personal sobre los niveles de eficacia del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 16,67% que corresponde a 10 colaboradores perciben que el nivel eficacia es “optimo”, el 66,66% que corresponde a 40 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 16,67% que corresponde a 10 colaboradores perciben una escala “pésimo”

Tabla 18.

*Reseña de las escalas de Eficiencia*

Escalas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Optimo	8	13,33%
Regular	42	70%
Pésimo	10	16,67%
<i>Total</i>	60	100.0%

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).



*Figura 11.* Reseña de las escalas de eficiencia

En la tabla 18 y figura 11, referidas a la percepción que tiene el personal sobre los niveles de eficiencia del CEBA Augusto B. Leguía – UGEL 04 – Puente Piedra 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 60 colaboradores encuestados; el 13,33% que corresponde a 8 colaboradores perciben que el nivel eficiencia es “optimo”, el 70% que corresponde a 42 colaboradores perciben un nivel “regular” y el 16,67% que corresponde a 10 colaboradores perciben una escala “pésimo”

### 3.2. Análisis inferencial

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, determina la validez de las hipótesis, este estadístico es coherente cuando se trata de determinar las relaciones entre variables cualitativas. Se considera el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia  $\alpha = 5\% = 0.05$ ) en la contratación de la hipótesis.

#### 3.2.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y calidad educativa en docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019

Ha: Existe relación entre liderazgo transformacional y calidad educativa en docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019

Tabla 19

*Capacidad de similitud de Rho de Spearman entre las variables liderazgo transformacional y calidad educativa*

Correlación				
			Liderazgo transformacional	Calidad educativa
R.h.o. de Spearman	Liderazgo transformacional	coeficiente de correlacion	1,000	,951**
		Sig. (sinalagmático)	.	,000
		N	60	60
	Calidad educativa	coeficiente de correlacion	,951**	1,000
		Sig. (sinalagmático)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La relación es elocuente en el escala 0,01 (sinalagmático).

La tabla 19 muestra una relación de R.h.o. de Spearman positiva alta entre las variantes de investigación de ( $\rho = 0.951$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; "Existe correlación entre liderazgo transformacional y calidad educativa en los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019". Es decir, la relación obtenida, y se afirma que: a mayor nivel en el CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.

### 3.2.2 Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1.

Ha 0: No existe relación entre consideración individualizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.

Ha1: Existe relación entre consideración individualizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.

Tabla 20

*Capacidad de similitud de Rho de Spearman entre consideración individualizada y calidad educativa.*

Relación				
			Consideración individualizada	Calidad educativa
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (sinalagmático)	.	,000
		N	60	60
Calidad educativa	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (sinalagmático)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 20 muestra una correlación de R.h.o. de Spearman positiva alta entre las variables en investigación de ( $\rho = 0.866$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); por tal, se rechazaría la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa Ha1; “Existe relación entre consideración individualizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019”. Es decir, la relación obtenida, y se afirma que: a mayor nivel de consideración individualizada y calidad educativa en los maestros del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.

## Hipótesis específica 2

Ho 2: No existe relación entre estimulación intelectual y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.

Ha 2: Existe relación entre estimulación intelectual y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019

Tabla 21

*Capacidad de similitud de Rho de Spearman entre estimulación intelectual y la calidad educativa*

Correlación				
			Estimulación intelectual	Calidad educativa
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (sinalagmático)	.	,000
		N	61	60
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (sinalagmático)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla 21 muestra una correlación de R.h.o. de Spearman positiva alta entre las variables en investigación de ( $\rho = 0.662$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); por tal, se rechazaría la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa Ha2; “Existe relación entre estimulación intelectual y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019”. Es decir, la relación obtenida, y se afirma que: a mayor nivel de estimulación intelectual y calidad educativa en los maestros del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.

### Hipótesis específica 3

Ho 3: No existe relación entre motivación inspiracional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.

Ha 3: Existe relación entre motivación inspiracional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019

Tabla 22.

*Capacidad de similitud de Rho de Spearman entre motivación inspiracional y la calidad educativa*

		<b>Correlación</b>		
			Motivación inspiracional	Calidad educativa
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (sinalagmático)		,000
		N	61	60
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (sinalagmático)	,000	
		N	60	60

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

*Nota:* Tratamiento estadístico SPSS versión 25 (2019).

La tabla 22 muestra una correlación de R.h.o. de Spearman positiva alta entre las variables en investigación de ( $\rho = 0.861$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); por tal se rechazaría la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa Ha3; “Existe relación entre motivación inspiracional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019”. La relación obtenida fue directa y significativa, y se confirma que: a mayor nivel de motivación inspiracional y calidad educativa en los maestros del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.

#### Cuarta hipótesis específica

Ho4: No existe relación entre Influencia idealizada y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

Ha4: Existe relación entre Influencia idealizada y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.

Tabla 23.

*Capacidad de similitud de Rho de Spearman entre influencia idealizada y la calidad educativa*

Correlación				
			Influencia idealizada	Calidad educativa
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (sinalagmático)		,000
		N	60	60
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (sinalagmático)	,000	
		N	60	60

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

Esta tabla 23 muestra una correlación de R.h.o. de Spearman positiva alta entre las variables en investigación de ( $\rho = 0.748$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ); por tal se rechazaría la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa Ha4; “Existe correlación entre Influencia idealizada y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019”. Es decir, relación obtenida, y se afirma que: a mayor nivel de Influencia idealizada y calidad educativa de los profesores en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.



## **IV. Discusión**

A partir de los aciertos hallados de acuerdo a la hipótesis general se obtuvo que existe una correlación de las variables liderazgo transformacional y calidad educativa con el grado de significación estadística  $p < 0,01$ . Estos resultados guardan relación con el trabajo previo de Flores (2015) donde llegó a la conclusión obtenida de los resultados del cuestionario multisectorial de liderazgo (MLQ-5x), señalando que los buenos resultados de algunos directivos, presentan características conductuales más cercanas al liderazgo transformacional, ya que aporta a mejorar los aprendizajes de sus alumnos de manera indirecta. De igual manera comprobó Bass y Avolio (1994, p.3) que el liderazgo transformacional contribuye a la mejora de la organización y su administración en recursos humanos, donde el líder transformador se encarga de motivar a los demás a que se logren desarrollar mucho más de lo que al principio pretendían incluso más de lo que creían posible. Ello es acorde con esta investigación donde se comprobó que se encontró una correlación significativa con el liderazgo transformacional y la calidad educativa.

En la hipótesis específica 1 se obtuvo que exista correlación con la dimensión consideración individualizada y calidad educativa con el grado de significación estadística  $p < 0,01$ . A sí lo confirma el trabajo que realizó Meza y Flores (2014) sobre el liderazgo transformacional donde muestra que componente consideración individual el 80% de los profesores perciben que este rasgo está presente en su actuar docente no considera al alumno de manera individualizada, comprende sus motivaciones y necesidades de aprendizaje. A si mismo Bass y Avolio (1985) sustenta para que exista una calidad educativa se debe prestar atención a las necesidades personales , escucharlos para que se sientan apreciados, reconocer , aceptar las diferencias individuales, encarga tareas como medio de crecimiento, y sin que se sientan supervisados, les apoya si lo necesitan. Estas investigaciones nos dan a conocer que para que exista una calidad educativa debe ver una consideración individualizada.

De acuerdo a la hipótesis específica 2 se obtuvo que exista correlación con la dimensión estimulación intelectual y calidad educativa frente al nivel de significación estadística  $p < 0,01$ . Guardando relación con la investigación de Luperdi (2018) donde menciona que el maestro que se encuentra motivado busca la calidad de su trabajo, tienen la capacidad de comprometerse, de proyectarse, reflexiona sobre sus capacidades para mejorar sus prácticas didácticas. En cuanto a Bass Avolio (1985) agrega que para que exista una estimulación intelectual el líder debe de motivar a sus subordinados a razonar una y otra vez para hacer las cosas, debe fomentar el pensamiento y la lógica en la resolución de problemas, alienta para que sean innovadores y creativos, así contribuyen a dar nuevos puntos de vista y nuevas expectativas a los antiguos problemas y situaciones presentadas.

En la hipótesis específica 3 se obtuvo que existe una relación entre la dimensión motivación inspiracional y calidad educativa al grado de significación estadística  $p < 0,01$ . Estos datos guardan relación con lo mencionado por Mac Gregor (1998<sup>a</sup>) donde nos da a conocer que un líder muestran visión y personalidad fuerte, son capaces de modificar los intereses, ideas y motivaciones, dirigen una organización y la transforman. Esto se comprobó con Bass y Avolio (1985), donde el líder refleja la acción de incrementar el entusiasmo en los demás al permitirles centrarse en sus aspectos favorables, se comunica positivamente de manera activa y horizontal, cerciorándose de la clara comprensión de sus mensajes; ello propicia un clima de colaboración y trabajo en equipo.

Con la hipótesis específica 4 resultó que exista relación entre la dimensión influencia idealizada y calidad educativa al grado de significación estadística  $p < 0,01$ . Donde Osco (2015) nos demuestra que hay una relación *en* gestión educativa y el desempeño eficiente de la unidad educativa concluyendo el nivel de gestión educativa fue regular y que el encargado de dirigir las actividades educativas, las metas y objetivos sea cumplido es el director, pero no se cumplía en la práctica ya que el director improvisaba las actividades pedagógicas generando un regular cumplimiento. Podemos ver que es importante la influencia positiva del director a

su personal para el cumplimiento asertivo de las diferentes actividades y exista una mejor calidad educativa .Como menciona también Bass y Avolio (1985) la influencia idealizada (atribuida), implica que la habilidad de emitir confianza, respeto y lealtad en los demás pues es reconocido por sus valores morales y la coherencia entre sus pensamientos y acciones que realizar el líder.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Respecto al objetivo general, se comprobó que existe una relación con el liderazgo transformacional y la calidad educativa, según Rho de Spearman de 0.951 simbolizando una relación positiva considerable entre las variables y además como la significancia de  $p = 0.000$  es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual se afirma una relación significativa entre liderazgo transformacional y calidad educativa.
- Segunda:** Respecto al objetivo específico 1, se comprobó que consideración individualizada está correlacionado claramente con la calidad educativa, según la relación Rho de Spearman de 0.866 simbolizando una relación positiva considerable entre las variables y además como el valor de  $p = 0.000$  es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre consideración individualizada y calidad educativa.
- Tercera:** Respecto al objetivo específico 2, se comprobó que estimulación intelectual está correlacionado claramente con la calidad educativa, según la correlación Rho de Spearman de 0.662 representando una relación positiva considerable entre las variables y además como el valor de  $p = 0.000$  es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre estimulación y calidad educativa.
- Cuarta:** Respecto al objetivo específico 3, se comprobó que motivación inspiracional está relacionado claramente con la calidad educativa, según la relación Rho de Spearman de 0.861 representando una relación positiva considerable entre las variables y además como el valor de  $p = 0.000$  es menor al 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre motivación inspiracional y calidad educativa.
- Quinta:** Respecto al objetivo específico 4, se comprobó que influencia idealizada y situacional está correlacionado claramente con la calidad educativa, según la relación de Rho de Spearman de 0.748 simbolizando una relación positiva considerable entre las variables y además como el valor

de  $p = 0.000$  es menor al  $0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo cual quiere decir que existe relación significativa entre influencia idealizada y calidad educativa

## **VI. Recomendaciones**



**Primera:** Los directivos del CEBA para dirigir la administración deben reconocer los indicadores de eficiencia y eficacia educativa, fortalecer las habilidades de los profesores con los planes de mejora.

**.Segunda:** Que el director del CEBA promueva una consideración individualizada con su grupo de docentes, debe de conocer las necesidades e inquietudes de cada uno de sus integrantes, tomar en cuenta sus aportes ya que **es** de mucha importancia en el desarrollo de la calidad educativa.

**Tercera:** El Director debe de estimular la investigación acción a los docentes en aspectos según sus necesidades .Los docentes deben de saber que la calidad educativa no solo es responsabilidad sólo del director, sino también de cada docente.

**Cuarta:** El director debe de desarrollar una motivación inspiraciones en el CEBA, con RD., menciones honrosas, etc., pues ello contribuirá a realizar una mejor gestión educativa, con acciones inmediatas, a mediano y largo plazo de manera que toda la comunidad educativa debe participar.

**Quinta:** Fomentar el respeto, la confianza y lealtad entre los integrantes de la institución educativa ,debe de desarrollarse una influencia idealizada, en el desarrollo del aprendizaje de calidad, pues esto permitirá ver qué servicio educativo se ofrece al estudiante dando una formación integral para que se enfrenten a esta sociedad y en futuros niveles educativos.

## **VII. Referencias**

ANDER-EGG E. (1997). Diccionario de Pedagogía. Buenos Aires, Argentina.

Alvarez, M. (2003). El liderazgo de la calidad total. Madrid: Escuela Española.

Avolio, B. J., y Atwater, L. (2006) El Transformacional y Liderazgo transaccional de hombres y mujeres. *Psicología aplicada: una International Review*,

Avolio, B.J. y Bass, B.M. (1991). *The full range of leadership development: Basic and advanced manuals*. B i n g h a m - ton: Bass, Avolio & Associates.

Avolio, B.J., Bass, B.M y Jung, D.I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462

Banco Mundial. (2018). *Educación. Panorama General. BIRF-AID*. Recuperado el 4 de Marzo de 2019, de <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>

Banco Mundial. (2019). *La crisis del aprendizaje. Estar en la escuela no es lo mismo que aprender*. Recuperado el 04 de marzo de 2019, de <http://www.bancomundial.org/es/news/immersive-story/2019/01/22/pass-or-fail-how-can-the-world-do-its-homework>

Bass, B. M. (1998) *Transformational Leadership*. Redwood City, CA: Mind Garden. Recuperado el 14 de setiembre del 2010, desde <http://www.mindgarden.com/translead.htm>

Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational leadership*. Sage. Estados Unidos. Thousand. Oaks, C. A.

Behar, D. (2008) *Introducción a la Metodología de la Investigación*, Lima, Perú, Editorial: Shalom,

- Cardona, R. (2005). *Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Editorial Trilla. Colombia.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). *Aprender a enseñar ciencias sociales con métodos de indagación. Los estudios de caso en la formación del profesorado*. REDU: Revista de Docencia Universitaria, 12 (2), 307-325.
- Casassus, J. (2006). *La educación del ser emocional*. (1a ed.). Universidad Virtual del Instituto Tecnológico de Monterrey, México: Ediciones Castillo,
- Chiavenato, I. (2002). *Administración*. 3era edición. Bogota: MC Graw Hill. Pág. 315, 318 (B. Publica de Lima) 658- C548 2002.
- Coleman, J., Hoffer, T. & Kilgore, S. (1982). *High Schools Achievement. Public, Private and Catholic Schools Compared*. New York: Basic Books.
- Creemers, B. (1994). *The effective classroom*. London: Cassell. London; New York, NY: Cassell, EE. UU.
- Currículo Nacional (2016). *Educación Básica Regular EBR*.
- Del Carpio, J. (2015) *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la institución educativa N° 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac, Lima Perú*
- Díaz, S. (2017) *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016, Perú*.

- Elorza, H. (2000). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. (2.da ed.). México: Oxford University Press.
- Flores, C. (2015). El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes, un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII Regiones de Chile.
- Gonzales, L. (2015) *El liderazgo transformacional y la gestión educativa en el nivel inicial UGEL 09, Huacho-2015*. Lima, Perú
- Griffin, D. (2011) Liderazgo del maestro y Estimulación intelectual: mejorar los enfoques de los estudiantes para estudiar a través de la motivación intrínseca. Recuperado de: <http://doi.org/10.1080/08824096.2011.615958>.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (decima ed.). México, Granjas: Data color.
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. 2. ed. España: Gestión
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw- Hill.
- Homan, A. (2016) Revisando el papel mediador del intercambio líder-miembro en el liderazgo transformacional: el modelo de impacto diferencial. *Revista Europea del Trabajo y Psicología Organizacional*. Recuperado de <http://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1170007>.
- Ishikawa, K. (1986); *¿Qué es el control total de la calidad? La modalidad Japonesa*. Ed. Norma; México.
- Juran, J. (1990): *Juran y la Planificación para la Calidad*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid, España.

- Luperdi, R. (2018) "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológico del distrito de villa el salvador". San Martín de Porres, Lima, Perú.
- MacGregor, L (1998<sup>a</sup>) "Leadership", Harper and Row, Nueva York. MINEDU (2003).Ley 28044. Recuperada de [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Meza, M. y Flores, I. (2014) *El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, ciudad, México*
- MINEDU (2014). Lineamiento para la gestión escolar. Lima: Sin editar
- Muñoz, C. (2003). La educación superior ante las políticas derivadas de la crisis. Revista de la Educación Superior, 65. ANUIES.
- Oscó, J. (2015) *La gestión educativa un elemento fundamental para el desempeño eficiente de la unidad educativa Puerto de Rosario de la ciudad del alto* (2010), Buenos Aires, Argentina
- OCDE (2004b). Regards sur l'Éducation. Les Indicateurs de l'OCDE 2004. Paris: Auteur Francia.
- OCDE PISA (2006). Marco de la evaluación. Conocimientos y habilidades en Ciencias, Matemáticas y Lectura
- Palacios, G (1996). Instituciones educativas para la calidad total. Revista Complutense de Educación. ISSN-e 1988-2793 Ediciones Complutense, Madrid, España.
- Peñaloza, M. (2014) Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria, Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Pérez, P. (2000) La calidad de la Educación. En R. Pérez Juste y otros. Hacia una educación de calidad. Editorial: Narcea, Madrid. España.

Popper, K. (1934) La lógica de la investigación científica

Raxuleu, M. (2014). Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Distrito Escolar No. 07- 06 - 03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala.

Rosario, A. (2017) *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016. Perú.*

UNESCO (2004). Global Monitoring Report 2005: Education for All. The Quality

Vásquez, A. (2013) Calidad y Calidad Educativa Quality and Quality Education, Investigación Educativa Vol. 17, N°2, 49-71 Julio-Diciembre 2013, ISSN 1728-5852, Lima Perú.

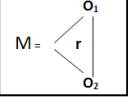
Valderrama, S. (2017) Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta, 2da edición Editorial San Marcos, Lima Perú.

## **Anexos**



ANEXO N° 1: Matriz de consistencia liderazgo transformacional y calidad educativa en docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES																																																										
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera se relaciona liderazgo transformacional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b> <b>Problema específico 1</b> ¿De qué manera se relaciona consideración individualizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿De qué manera se relaciona estimulación intelectual y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿De qué manera se relaciona motivación inspiracional y calidad educativa de los docentes del EBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿De qué manera se relaciona influencia idealizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> <b>Objetivo específico 1</b> Determinarla relación entre consideración individualizada y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinarla relación entre la motivación inspiracional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía, Puente Piedra, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinarla relación entre la motivación inspiracional y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinarla relación entre la influencia idealizada y calidad educativa de los docentes en el CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>Hipótesis específica 1</b> Existe una relación directa y significativa entre consideración individualizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe una relación directa y significativa entre estimulación intelectual y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe una relación directa y significativa entre motivación inspiracional y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe una relación directa y significativa entre Influencia idealizada y calidad educativa de los docentes del CEBA Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra, 2019.</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala e índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Consideración individualizada</td> <td>Dedicación</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="2">Escala: Numérica</td> </tr> <tr> <td>Consideración</td> <td>4, 5, 6, 7</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Estimulación intelectual</td> <td>Estructura</td> <td>8, 9, 10, 11</td> <td rowspan="4">Niveles: Politómica 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca</td> </tr> <tr> <td>Identidad</td> <td>12, 13, 14, 15, 16</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación inspiracional</td> <td>Responsabilidad</td> <td>17, 18</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> <td>19, 20</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Influencia idealizada</td> <td>Recompensa</td> <td>21, 22</td> </tr> <tr> <td>Estándares</td> <td>23, 24</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Variable 1: Calidad educativa</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Equidad</td> <td>Acceso democrático</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="9">Escala Ordinal tipo Likert con respuestas politómicas 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca</td> </tr> <tr> <td>Distribución de recursos</td> <td>4, 5, 6</td> </tr> <tr> <td>Resultados de aprendizaje</td> <td>7, 8, 9</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Relevancia</td> <td>Principios del funcionamiento</td> <td>10, 11, 12</td> </tr> <tr> <td>Principios del Cumplimiento</td> <td>13, 14, 15</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Pertinencia</td> <td>Autonomía de gestión</td> <td>16, 17, 18</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo sostenible</td> <td>19, 20, 21</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Eficacia</td> <td>Nivel de cumplimiento</td> <td>22, 23, 24</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de potencialidades</td> <td>25, 26</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Eficiencia</td> <td>Aseguramiento de los procesos</td> <td>27, 28, 29</td> </tr> <tr> <td>Prevención de conflictos</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Consideración individualizada	Dedicación	1, 2, 3	Escala: Numérica	Consideración	4, 5, 6, 7	Estimulación intelectual	Estructura	8, 9, 10, 11	Niveles: Politómica 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Identidad	12, 13, 14, 15, 16	Motivación inspiracional	Responsabilidad	17, 18	Relaciones interpersonales	19, 20	Influencia idealizada	Recompensa	21, 22	Estándares	23, 24	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Equidad	Acceso democrático	1, 2, 3	Escala Ordinal tipo Likert con respuestas politómicas 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	Distribución de recursos	4, 5, 6	Resultados de aprendizaje	7, 8, 9	Relevancia	Principios del funcionamiento	10, 11, 12	Principios del Cumplimiento	13, 14, 15	Pertinencia	Autonomía de gestión	16, 17, 18	Desarrollo sostenible	19, 20, 21	Eficacia	Nivel de cumplimiento	22, 23, 24	Desarrollo de potencialidades	25, 26	Eficiencia	Aseguramiento de los procesos	27, 28, 29	Prevención de conflictos	30
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice																																																										
Consideración individualizada	Dedicación	1, 2, 3	Escala: Numérica																																																										
	Consideración	4, 5, 6, 7																																																											
Estimulación intelectual	Estructura	8, 9, 10, 11	Niveles: Politómica 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca																																																										
	Identidad	12, 13, 14, 15, 16																																																											
Motivación inspiracional	Responsabilidad	17, 18																																																											
	Relaciones interpersonales	19, 20																																																											
Influencia idealizada	Recompensa	21, 22																																																											
	Estándares	23, 24																																																											
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores																																																										
Equidad	Acceso democrático	1, 2, 3	Escala Ordinal tipo Likert con respuestas politómicas 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca																																																										
	Distribución de recursos	4, 5, 6																																																											
	Resultados de aprendizaje	7, 8, 9																																																											
Relevancia	Principios del funcionamiento	10, 11, 12																																																											
	Principios del Cumplimiento	13, 14, 15																																																											
Pertinencia	Autonomía de gestión	16, 17, 18																																																											
	Desarrollo sostenible	19, 20, 21																																																											
Eficacia	Nivel de cumplimiento	22, 23, 24																																																											
	Desarrollo de potencialidades	25, 26																																																											
Eficiencia	Aseguramiento de los procesos	27, 28, 29																																																											
	Prevención de conflictos	30																																																											

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Básica Descriptiva Correlación</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental Transversal</p>  <p>En el esquema: M = Muestra de la investigación O1 = Observación de la variable Liderazgo transformacional O2 = Observación de la variable calidad educativa r = Correlación entre las variables.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> En concordancia con De acuerdo a Carrasco (2009), población es “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se realiza el trabajo de investigación”. (p. 237). En el presente estudio, la población está determinada por 60 docentes del ciclo Inicial, intermedio y avanzado del CEBA Augusto B. Leguía de Puente Piedra, ubicada en el distrito de Puente Piedra y que funciona bajo la jurisdicción de la UGEL 04 de Comas.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> n = 60</p> <p><b>MUESTREO:</b> censal</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Año:</b> 2019 <b>Monitoreo:</b> Validación por juicio de expertos. <b>Ámbito:</b> Docentes del CEBA A. B. Leguía <b>Forma de administración:</b> Individual.</p> <p><b>Variable 2: Calidad educativa</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Año:</b> 2019 <b>Monitoreo:</b> Validación por juicio de expertos. <b>Ámbito:</b> Docentes del CEBA A. B. Leguía <b>Forma de administración:</b> Individual.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Distribución de frecuencias y porcentajes Gráfico de barras.</p> <p><b>CORRELACIONAL:</b> Confiabilidad: Alfa de Cronbach.</p> <p>Prueba de hipótesis: Estadístico Rho de Spearman</p>

## ANEXO Nº 2: Instrumento: liderazgo transformacional

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>					
01	Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal.					
02	Mi director me atiende con amabilidad y paciencia.					
03	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.					
04	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.					
05	Mi director sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo					
06	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.					
07	Mi director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.					
	<b>DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>					
08	Mi director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.					
09	Toma acciones antes de que surja un problema.					
10	Mi director es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.					
11	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.					
12	Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo					
13	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.					
14	Tiene la habilidad de hablar en público.					
15	Mi director se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.					
16	Logra los resultados según lo planificado					
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>					
17	Mi director también ve y juzga las cosas de forma optimista.					
18	Mi director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.					
19	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.					
20	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.					
	<b>DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>					
21	Mi director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.					
22	Mi director me inspira confianza.					
23	Con mi director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.					
24	Mi director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.					

## ANEXO Nº 3: Instrumento calidad educativa

Nº	Ítems de Calidad Educativa	Criterios				
<b>D1. Equidad</b>						
01	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar.					
02	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.					
03	Se busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables.					
04	La dirección define claramente lo que se desea a largo plazo.					
05	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.					
06	El equipo directivo asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas.					
07	Existe disposición del trato equitativo en todos los niveles de la institución.					
08	Existen posibilidades para todos los actores educativos sin distinción alguna.					
09	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes.					
<b>D2 Relevancia</b>						
10	Se promueven aprendizajes estudiantes. significativos en los					
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.					
12	La enseñanza es contextualizada					
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los contenidos.					
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados.					
15	Los educadores evalúan su propia práctica.					
<b>D3 Pertinencia</b>						
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local.					
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
18	El centro de la práctica pedagógica es los estudiantes.					
19	Los recursos materiales están a disposición oportuna del aprendizaje.					
20	Los medios informáticos se encuentran planificados de manera oportuna.					
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente.					
<b>D4 Eficacia</b>						
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.					
23	Existe una filosofía de gestión establecida.					
24	Está publicada la misión institucional.					
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.					
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación.					
<b>D5 Eficiencia</b>						
27	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta.					
28	La dirección adecúa el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad.					
29	Existe consenso en las actividades comunales a favor del estudiante.					

30	Existe orientación práctica en el monitoreo a docentes y desarrollo profesional.					
----	--	--	--	--	--	--

*ANEXO N° 4: Certificados de validación*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>							
1	Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal.	✓		✓		✓		
2	Mi director me atiende con amabilidad y paciencia.	✓		✓		✓		
3	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
4	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
5	Mi director sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
6	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
7	Mi director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Mi director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
9	Toma acciones antes de que surja un problema.	✓		✓		✓		
10	Mi director es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.	✓		✓		✓		
11	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.	✓		✓		✓		
12	Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo	✓		✓		✓		
13	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	✓		✓		✓		
14	Tiene la habilidad de hablar en público.	✓		✓		✓		
15	Mi director se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
16	Logra los resultados según lo planificado	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi director también ve y juzga las cosas de forma optimista.	✓		✓		✓		
18	Mi director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.	✓		✓		✓		
19	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
20	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No
21	Mi director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.	✓		✓		✓	
22	Mi director me inspira confianza.	✓		✓		✓	
23	Con mi director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	✓		✓		✓	
24	Mi director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guigole Arando, Eibells    DNI: 09995505

Especialidad del validador: de Educación con mención en dificultades de aprendizaje

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

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



Firma del Experto Informante.





ESCUELA DE POSTGRADO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: EQUIDAD</b>								
1	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar.	✓		✓		✓		
2	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.	✓		✓		✓		
3	Se busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables.	✓		✓		✓		
4	La dirección define claramente lo que se desea a largo plazo.	✓		✓		✓		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas.	✓		✓		✓		
7	Existe disposición del trato equitativo en todos los niveles de la institución.	✓		✓		✓		
8	Existen posibilidades para todos los actores educativos sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes para la mejora de la enseñanza.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 1: RELEVANCIA</b>								
10	Se promueve aprendizajes significativos en los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.	✓		✓		✓		
12	La enseñanza es contextualizada.	✓		✓		✓		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los contenidos.	✓		✓		✓		
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados.	✓		✓		✓		
15	Los educadores evalúan su propia práctica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA</b>								
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local.	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, acorde al contexto donde se desarrolla.	✓		✓		✓		
18	El estudiante es el centro de la práctica pedagógica en el CEBA.	✓		✓		✓		
19	Formación académica y pedagógica de los maestros para mejorar la enseñanza en el CEBA..	✓		✓		✓		
20	Los medios informáticos se encuentran planificados de manera oportuna para la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente de parte de la dirección del CEBA.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 4: EFICACIA		Si	No	Si	No	Si	No
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.	/		/		/	
23	Existe una filosofía de gestión establecida en busca de la calidad educativa.	✓		✓		✓	
24	Los responsables de la implantación del programa definen las funciones y responsabilidades de cada una de las personas implicadas.	✓		/		/	
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas la práctica pedagógica está basada en un enfoque de derecho.	/		/		/	
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación Se cumplen las metas establecidas, al iniciar el año, para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
27	Intercambiar estrategias pedagógicas que han dado buenos resultados.	/		/		/	
28	Para apoyar a los estudiantes con bajo rendimiento la Institución Educativa desarrolla programas de apoyo o nivelación como parte de la tutoría o fuera del horario escolar	✓		/		/	
29	Se realizan actividades diferenciadas de acuerdo con los distintos niveles de desempeño de los estudiantes.	/		/		/	
30	Se elige el material didáctico de acuerdo a las necesidades identificadas en la evaluación de los estudiantes.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guillermo Andrés Ebelh DNI: 09975505

Especialidad del validador: En Educación en mención en Dificultades de aprendizaje

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

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

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>							
1	Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal.	✓		✓		✓		
2	Mi director me atiende con amabilidad y paciencia.	✓		✓		✓		
3	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
4	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
5	Mi director sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
6	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
7	Mi director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Mi director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
9	Toma acciones antes de que surja un problema.	✓		✓		✓		
10	Mi director es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.	✓		✓		✓		
11	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.	✓		✓		✓		
12	Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo	✓		✓		✓		
13	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	✓		✓		✓		
14	Tiene la habilidad de hablar en público.	✓		✓		✓		
15	Mi director se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
16	Logra los resultados según lo planificado	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi director también ve y juzga las cosas de forma optimista.	✓		✓		✓		
18	Mi director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.	✓		✓		✓		
19	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
20	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No
21	Mi director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.	✓		✓		✓	
22	Mi director me inspira confianza.	✓		✓		✓	
23	Con mi director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	✓		✓		✓	
24	Mi director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr) Mg: CARLOS EDUARDO RODRIGUEZ SÁNCHEZ DNI: 07648189

Especialidad del validador: Estadista

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

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



Dr. Carlos Eduardo Rodriguez Sanchez  
DIRECTOR

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: EQUIDAD</b>								
1	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar.	✓		✓		✓		
2	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.	✓		✓		✓		
3	Se busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables.	✓		✓		✓		
4	La dirección define claramente lo que se desea a largo plazo.	✓		✓		✓		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas.	✓		✓		✓		
7	Existe disposición del trato equitativo en todos los niveles de la institución.	✓		✓		✓		
8	Existen posibilidades para todos los actores educativos sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes para la mejora de la enseñanza.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 1: RELEVANCIA</b>								
10	Se promueve aprendizajes significativos en los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.	✓		✓		✓		
12	La enseñanza es contextualizada.	✓		✓		✓		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los contenidos.	✓		✓		✓		
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados.	✓		✓		✓		
15	Los educadores evalúan su propia práctica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA</b>								
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local.	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, acorde al contexto donde se desarrolla.	✓		✓		✓		
18	El estudiante es el centro de la práctica pedagógica en el CEBA.	✓		✓		✓		
19	Formación académica y pedagógica de los maestros para mejorar la enseñanza en el CEBA..	✓		✓		✓		
20	Los medios informáticos se encuentran planificados de manera oportuna para la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente de parte de la dirección del CEBA.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 4: EFICACIA		Si	No	Si	No	Si	No
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.	✓		✓		✓	
23	Existe una filosofía de gestión establecida en busca de la calidad educativa.	✓		✓		✓	
24	Los responsables de la implantación del programa definen las funciones y responsabilidades de cada una de las personas implicadas.	✓		✓		✓	
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas la práctica pedagógica está basada en un enfoque de derecho.	✓		✓		✓	
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación Se cumplen las metas establecidas, al iniciar el año, para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
27	Intercambiar estrategias pedagógicas que han dado buenos resultados.	✓		✓		✓	
28	Para apoyar a los estudiantes con bajo rendimiento la Institución Educativa desarrolla programas de apoyo o nivelación como parte de la tutoría o fuera del horario escolar	✓		✓		✓	
29	Se realizan actividades diferenciadas de acuerdo con los distintos niveles de desempeño de los estudiantes.	✓		✓		✓	
30	Se elige el material didáctico de acuerdo a las necesidades identificadas en la evaluación de los estudiantes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr) Mg: CARLOS EDUARDO RODRIGUEZ SANCHEZ DNI: 07648189

Especialidad del validador: ESTADISTA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

24 de 03 del 2019



Dr. Carlos Eduardo Rodríguez Sánchez  
DIRECTOR

**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>							
1	Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal.	✓		✓		✓		
2	Mi director me atiende con amabilidad y paciencia.	✓		✓		✓		
3	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
4	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
5	Mi director sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
6	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
7	Mi director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Mi director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
9	Toma acciones antes de que surja un problema.	✓		✓		✓		
10	Mi director es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.	✓		✓		✓		
11	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.	✓		✓		✓		
12	Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo	✓		✓		✓		
13	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	✓		✓		✓		
14	Tiene la habilidad de hablar en público.	✓		✓		✓		
15	Mi director se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
16	Logra los resultados según lo planificado	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi director también ve y juzga las cosas de forma optimista.	✓		✓		✓		
18	Mi director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.	✓		✓		✓		
19	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
20	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No
21	Mi director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.	✓		✓		✓	
22	Mi director me inspira confianza.	✓		✓		✓	
23	Con mi director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	✓		✓		✓	
24	Mi director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: OSORIO VEGA Florentino Gerardo    DNI: 10391951

Especialidad del validador: Metodologo

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

12 de Noviembre del 2018

  
 Dr. Florentino G. Osorio Vega  
 DIRECTOR

CEBA " AUGUSTO B. LEGUIA  
 Firma del Experto Informante.





ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: EQUIDAD</b>								
1	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar.	✓		✓		✓		
2	Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales.	✓		✓		✓		
3	Se busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables.	✓		✓		✓		
4	La dirección define claramente lo que se desea a largo plazo.	✓		✓		✓		
5	Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo asigna los recursos necesarios para cumplir las estrategias formuladas.	✓		✓		✓		
7	Existe disposición del trato equitativo en todos los niveles de la institución.	✓		✓		✓		
8	Existen posibilidades para todos los actores educativos sin distinción alguna.	✓		✓		✓		
9	Existe consenso sobre el trabajo mancomunado de docentes para la mejora de la enseñanza.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 1: RELEVANCIA</b>								
10	Se promueve aprendizajes significativos en los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Se forman las competencias necesarias para que los estudiantes se integren adecuadamente a la sociedad.	✓		✓		✓		
12	La enseñanza es contextualizada.	✓		✓		✓		
13	Los docentes poseen las herramientas pedagógicas necesarias para mediar los contenidos.	✓		✓		✓		
14	Los profesores organizan las estrategias didácticas para otorgar sentido a los contenidos presentados.	✓		✓		✓		
15	Los educadores evalúan su propia práctica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: PERTINENCIA</b>								
16	Se enseñan los contenidos de la cultura local.	✓		✓		✓		
17	Los docentes adaptan los contenidos curriculares a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, acorde al contexto donde se desarrolla.	✓		✓		✓		
18	El estudiante es el centro de la práctica pedagógica en el CEBA.	✓		✓		✓		
19	Formación académica y pedagógica de los maestros para mejorar la enseñanza en el CEBA..	✓		✓		✓		
20	Los medios informáticos se encuentran planificados de manera oportuna para la enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
21	Existe apoyo permanente para las capacitaciones y actualizaciones del docente de parte de la dirección del CEBA.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 4: EFICACIA		Si	No	Si	No	Si	No
22	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos.	✓		✓		✓	
23	Existe una filosofía de gestión establecida en busca de la calidad educativa.	✓		✓		✓	
24	Los responsables de la implantación del programa definen las funciones y responsabilidades de cada una de las personas implicadas.	✓		✓		✓	
25	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas la práctica pedagógica está basada en un enfoque de derecho.	✓		✓		✓	
26	Los profesores poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación Se cumplen las metas establecidas, al iniciar el año, para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA		Si	No	Si	No	Si	No
27	Intercambiar estrategias pedagógicas que han dado buenos resultados.	✓		✓		✓	
28	Para apoyar a los estudiantes con bajo rendimiento la Institución Educativa desarrolla programas de apoyo o nivelación como parte de la tutoría o fuera del horario escolar	✓		✓		✓	
29	Se realizan actividades diferenciadas de acuerdo con los distintos niveles de desempeño de los estudiantes.	✓		✓		✓	
30	Se elige el material didáctico de acuerdo a las necesidades identificadas en la evaluación de los estudiantes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: OSORIO VEGA Florentino Gerardo    DNI: 10391951

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

12 de Noviembre del 2018

  
 Dr. Florentino G. Osorio Vega  
 DIRECCIÓN DE UGEL 4  
 CEBA " AUGUSTO B. LEGUÍA  
**Firma del Experto Informante.**

## ANEXO N° 5: Base de datos variable liderazgo transformacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
5	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	3	2	3	3	3
3	3	1	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	3	2	3	3	3
1	3	1	1	3	1	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	1	3	1	1	3	1	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	2	3	3
3	1	3	3	3	2	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	1	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3
2	1	3	1	1	3	1	3	1	5	4	5	5	5	4	5	2	1	3	1	1	3	1	3
3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	2	3	3	2
2	3	2	3	2	3	2	1	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	3	3	2	1	3	1	3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	3	3	2	1	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	3	3	3	1	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	3	1	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	1	3	2	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	3	2	3	3	2
2	3	3	3	3	3	1	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	3	3	3	3	1	3
3	3	2	3	3	2	3	1	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	2	3	1
3	3	2	2	3	5	2	2	2	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	2	3	5	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	3	2	3	3	2	1	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	2	3	3	2

1	3	3	1	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	3	1	3	2	3	3
3	1	3	3	3	3	1	3	2	5	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	3	3	1	3
2	3	3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	3	2	3	3	2	3
1	3	1	3	1	1	3	1	3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	1	3	1	1	3	1
3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	3	2	3
2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	3	2	3
3	1	3	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	2	3	3	3
1	3	3	2	3	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	3	2	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	2	3	3	2	3
3	3	1	3	3	1	3	3	1	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	3	3	1	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3
3	3	1	3	3	2	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	3	3	2	3	3
1	3	3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	3	2	3	3	2	3
3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	3	2	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	2	2	3	5	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	2	3	5	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	3	2	3	3	1	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	2
1	1	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	1	1	3	3	3	2	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3
3	3	2	3	3	1	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	1	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3

## ANEXO N° 6: Base de datos variable calidad educativa

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
2	5	4	5	5	5	4	5	1	3	1	1	3	1	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
2	5	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	3	2	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	1	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
1	5	4	5	5	5	4	5	2	1	3	1	1	3	1	3	1	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	1	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	3	3	2	1	3	1	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
1	5	4	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5

3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
1	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	2	3	3	2	1	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	3	1	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
2	5	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	3	3	1	3	2	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	1	3	1	1	3	1	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	3	2	3	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
1	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	3	3	1	3	3	1	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
2	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	3	3	2	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
2	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	2	3		3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
1	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	3	3	2	3	3	1	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	1	1	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	1	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
2	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	

sILEMA: "Disciplina, Ciencia y Tecnología"



**CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA  
"AUGUSTO B. LEGUÍA"**

UGEL N° 04 – COMAS  
Av. Buenos Aires s/n – Distrito de Puente Piedra  
TELÉFONO: 520-9814

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE TESIS**


El Director del CEBA "AUGUSTO B. LEGUÍA" de la jurisdicción de la UGEL N° 04, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, se le otorgó el permiso y las facilidades al Br. Beatriz Inés García Maldonado, identificada con DNI N° 08680894, estudiante de la Maestría en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, que ha desarrollado el trabajo de investigación y aplicación a los estudiantes del primer grado del ciclo avanzado, en relación a su tema de investigación "Liderazgo transformacional y calidad educativa en la IE Augusto B. Leguía en el distrito de Puente Piedra, 2019"

Se otorgó la presente constancia de aplicación de instrumento para fines que estime por conveniente.

Puente Piedra, 26 de marzo de 2 019

 *Abreutilio Osorio Vega*  
Dr. Florentino Osorio Vega  
DIRECTOR  
CEBA "AUGUSTO B. LEGUÍA"





### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada 'Liderazgo transformacional y calidad educativa en el CEBA Augusto B. Leguía en el distrito de Puente Piedra 2019' de la estudiante **Beatriz Inés García Maldonado**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de setiembre del 2019

Estrella A. Esquiagola Aranda

DNI:09975909





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**Litotipo transformacional y calidad educativa en el CERA Azueta B. Legido en el  
ámbito de Puerto Padre 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
**Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTORA:**  
Dr. Nancy Johanna Molinero (1971) (0000-0001-7433-4133)

**ASESOR:**  
Dr. Cataldo A. Espinoza (1966) (ORCID: 0009-0001-1641-0076)

**CENTRO DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión en calidad educativa

Resumen de coincidencias X

22 %

< >

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

**Coincidencias**

22	1	Entregado a Universidad. Talleres del estudiante	12 %	>
F1	2	repositorio.una.edu.pe Fuentes de internet	7 %	>
∇	3	displaynet Fuentes de internet	2 %	>
⊕	4	Entregado a Universidad. Talleres del estudiante	1 %	>
⊖	5	Entregado a Colegio Ch. Talleres del estudiante	<1 %	>
	6	repositorio.una.edu.pe Fuentes de internet	<1 %	>
	7	repositorio.una.edu.pe Fuentes de internet	<1 %	>
	8	Entregado a Universidad. Talleres del estudiante	<1 %	>

1057

Test-only Report High Resolution Activado 



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

García Maldonado Beatriz Inés

D.N.I. : 08680894

Domicilio : Jr. Tiburcio Ríos Nº 159 - Urb. Miguel Grau

Teléfono : Fijo : 3820618 Móvil : 985333338

E-mail : betyazaras@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en Educación

Mención : Docencia y Gestión Educativa

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

García Maldonado Beatriz Inés

Título de la tesis:

Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 19/08/2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Beatriz Inés García Maldonado

INFORME TITULADO:

Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en el  
CEPA Agustín B. Leguía en el distrito de Puente  
Piedra

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

SUSTENTADO EN FECHA: 24 de Mayo del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN