



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones
educativas públicas rurales del distrito de Ccorca – Cusco, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Bustamante Arenaza, Guido ([orcid.org/ 0000-0002-5349-9832](https://orcid.org/0000-0002-5349-9832))

ASESORES:

Mtra. Cabanillas Pomiano, Amparo Violeta (orcid.org/0000-0002-0174-631X)

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente investigación lo dedico a la dueña de mi vida Prudencia, por todo lo que me dio, también a mi hermana mayor Sofía por ser la promotora de mi carrera profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud, amor y trabajo y por bendecirme cada día y con mucho respeto a mi maestro Ulises Córdoba García, por ser mi referente académico y haber compartido tolerancia y exigencia en esta aventura académica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca – Cusco, 2023", cuyo autor es BUSTAMANTE ARENAZA GUIDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 08-2023 17:25:21

Código documento Trilce: TRI - 0609498



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BUSTAMANTE ARENAZA GUIDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca – Cusco, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
GUIDO BUSTAMANTE ARENAZA DNI: 23960151 ORCID: 0000-0002-5349-9832	Firmado electrónicamente por: BBUSTAMANTEARE el 22-07-2023 19:32:28

Código documento Trilce: TRI - 0609497

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo	16
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Frecuencias descriptivas: Habilidades sociales y sus dimensiones	19
Tabla 2. Frecuencias descriptivas: Aprendizaje cooperativo y sus dimensiones	20
Tabla 3. Prueba de normalidad	21
Tabla 4. Correlación de Liderazgo transformacional y gestión educativa	22
Tabla 5. Correlación de Gestión educativa e influencia idealizada	22
Tabla 6. Correlación de Gestión educativa y consideración individualizada	23
Tabla 7. Correlación de Gestión educativa y estimulación intelectual	23
Tabla 8. Correlación de Gestión educativa y motivación inspiradora	24

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles de la variable liderazgo transformacional y dimensiones	18
Figura 2. Niveles de la variable gestión educativa y dimensiones	20

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional sobre la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca - Cusco 2023. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y paradigma positivista, asimismo, la investigación fue de tipo básica de alcance descriptivo correlacional. La validez y confiabilidad de los instrumentos tanto de liderazgo transformacional como de gestión educativa, este estudio fue aplicado a una muestra de 70 docentes y el análisis estadístico se realizó con el programa IBM-SPSS v 26.

Los resultados obtenidos para liderazgo transformacional fueron: Buena 60 %, Regular 28 % y mala 0 % y para gestión educativa: buena 71.4, regular 28.6 % y mala 0 %; de esta manera se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones públicas rurales de la red educativa Ccorca, debido al valor de significancia que arrojó 0.001 y 0.018 entre las variables por lo tanto corresponde al coeficiente de correlación de Spearman, Asimismo, indicó la existencia de una relación considerable de acuerdo a los valores de correlación de 0.764 por lo que se respalda la suposición planteada en la investigación. Se concluyó que existe una correlación considerable entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Gestión educativa , Gestión

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and educational management in rural public educational institutions in the district of Ccorca - Cusco 2023. The study presented a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and positivist paradigm, likewise, the research was of a basic type of descriptive correlational scope. The validity and reliability of the instruments for both transformational leadership and educational management, this study was applied to a sample of 70 teachers and the statistical analysis was carried out with the IBM-SPSS v 26 program.

The results obtained for transformational leadership were: good 60%, regular 28% and bad 0% and for educational management: good 71.4%, regular 28.6% and bad 0%; thus it was concluded that there is a significant relationship between transformational leadership and educational management in the rural public institutions of the Ccorca educational network, due to the significance value of 0.001 and 0.018 between the variables therefore corresponds to Spearman's correlation coefficient. It also indicated the existence of a considerable relationship according to the correlation values of 0.764, thus supporting the assumption made in the research. It was concluded that there is a considerable correlation between transformational leadership and educational management.

Keywords: Transformational leadership, educational management, Management.

I. INTRODUCCIÓN

Estudios recientes como las realizadas en España, demostraron que el liderazgo transformacional sobresale en las organizaciones sobre otros tipos de liderazgo, puesto que este líder tiene un impacto positivo y directo sobre los colaboradores de las organizaciones, mejorando así la productividad de las empresas, donde los trabajadores sienten suya la visión de la empresa y hacen todos los esfuerzos por lograrlos, ganan mayor confianza en ellos mismos y creen en la fuerza de sus posibilidades contribuyendo desinteresadamente a mejorar el servicio que prestan las instituciones, según Hermosilla et al (2016). En el distrito de Ccorca también es un anhelo contar con profesionales que ejerzan un liderazgo transformacional y gestionen acertadamente las escuelas del distrito para garantizar el derecho que tienen los discentes a una enseñanza de calidad.

Desde el espacio internacional se revisó a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Unesco (2022) quien, en el informe de acceso a una calidad educativa, indicó que promueve en los gobiernos de los países miembros, garantizar un derecho fundamental de acceso a una calidad educativa y a oportunidades de aprendizaje durante toda la vida. No obstante, existen en la actualidad 258 millones de menores de edad de todo el planeta que no acceden al servicio educativo de calidad por diferentes motivos. Por otro lado, en su artículo sobre Acabar con la pobreza de aprendizaje el Grupo Banco Mundial. GBM (2022) puntualizó que no consiguen leer ni entender un texto básico, un promedio de 57 % de infantes de las sociedades rumbo al desarrollo en la educación primaria. Además, este porcentaje se incrementó alrededor del 70 % luego de la pandemia, Esto nos indica que en muchos países del mundo las Instituciones Educativas no están garantizando el derecho fundamental de acceso a una calidad educativa.

De otro lado, la Unesco (2008) manifestó que los docentes acompañan y retroalimentan con menos frecuencia a los discentes en el logro de sus aprendizajes. En el mismo informe se manifestó también que los docentes no se preocupan por su desarrollo profesional por falta de liderazgo, en las instituciones educativa no existe

líderes directivos que motiven al personal docente a buscar su desarrollo personal y profesional. En otro estudio, Weinstein (2009) demostró que los estudiantes no logran sus aprendizajes por falta de liderazgo por parte del directivo lo que termina afectando la calidad del servicio educativo.

Relacionado al ámbito nacional, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. OCDE (2009) manifestó que los directivos emplean el tiempo más a asuntos burocráticos y administrativos en perjuicio del acompañamiento y monitoreo de la gestión pedagógica; lo que se manifestó dentro de los hallazgos del Programa para la evaluación Internacional de estudiantes PISA (2018) donde se verificó que el país peruano se ubicó en los últimos lugares en logros de aprendizaje a nivel de Latinoamérica. Por otro lado se revisó la investigación hecha por Meza et al. (2011) donde se reveló que el 94 % de maestros encuestados en la UGEL 06 Ate, manifestaron que sus directores ejercían un liderazgo autoritario, y un 3 % democrático y liberal, esto hace suponer que los directivos actuaron de manera impositiva, donde no hubo diálogo abierto ni se aceptaron las opiniones, se vieron actitudes distantes entre directivos y colaboradores, la separación entre ellos es evidente, manifestándose en constantes roces entre el director y los docentes.

Según el informe de gestión anual, IGA (2022) el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes no son nada alentadores llegando por ejemplo a un promedio de 70 % de discentes que se ubicaron en la etapa previa al inicio en entendimiento de textos y solución de problemas, los progenitores de los menores mostraron su descontento con la institución educativa porque ven en sus hijos deficiencias en su formación académica (logro de aprendizajes según los estándares de aprendizaje). En muchas oportunidades los docentes llegaron tarde y faltaron con mucha frecuencia, no ingresaron a sus aulas, algunos docentes desarrollaron sus sesiones de aprendizaje sin contar con los instrumentos de manejo pedagógica, en la institución educativa se mostraron a veces falta de implicación con las metas y objetivos de aprendizaje, hay un desconocimiento de los instrumentos de gestión, y por último no se aprovechan bien las semanas de gestión. El desenlace de las

evaluaciones externas, como la evaluación censal de estudiantes, ECE (2019) evidencian resultados negativos en las disciplinas académicas de comunicación, matemáticas y ciencia y tecnología, lo que permite concluir que la prestación del servicio educativo que se presta a la población de discentes es de baja calidad.

A la luz de la realidad problemática descrita, se planteó el problema general como: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca - Cusco 2023? De la misma forma se sugieren los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la Influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual, y la motivación inspiradora y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca - Cusco 2023?

Se presentó como justificación teórica el marco conceptual en la segunda variable gestión educativa, propuesta en el manual de gestión para directores de instituciones educativas, UNESCO (2011) además de profundizar en los conceptos teóricos sobre la primera variable, liderazgo transformacional, sustentada por Bass (1985). De igual forma, la justificación metodológica buscó establecer la conexión entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa siguiendo reglas del método científico en su aplicación de instrumentos verificados y confiables. Por último, está prácticamente justificado porque determinaremos si existe vínculo entre estas variables liderazgo transformacional y gestión educativa, permitiéndonos decidir qué tan crucial es desarrollar las variables del estudio en los directivos para trascender la gestión en las instituciones educativas.

A continuación se planteó el siguiente objetivo general: Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca - Cusco 2023; de otro modo, se planteó los objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la Influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y la dimensión motivación inspiradora y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca - Cusco 2023.

Finalmente consideramos la hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca - Cusco 2023; del mismo modo, propusimos las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la Influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y la motivación inspiradora y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca - Cusco 2023.

I. MARCO TEÓRICO

En alusión a las publicaciones anteriores examinadas en el contexto patrio, se ubicó a Martínez (2018) quien estudió sobre liderazgo transformacional en la administración escolar el cual tuvo como objetivo identificar rasgos de liderazgo transformacional en un director. En la metodología de este estudio se utilizaron modalidades post facto y estudio de caso. Los hallazgos del estudio identificaron tres aspectos del liderazgo transformacional del director: influencia sobre los docentes (92 %), motivación sobre los docentes (94 %) y estimulación de los docentes (96 %). Además, identificaron otros aspectos del director, como autoridad, capacidad de persuasión y apoyo en el lugar de trabajo. Se determinó, por tanto, que el liderazgo transformacional es significativo, ya que ayuda a desarrollar el potencial de sus compañeros docentes, favoreciendo las interacciones interpersonales.

Asimismo, Quispe et al. (2023) tuvieron el objetivo en su indagación de determinar cómo el actuar del líder transformacional afecta tanto la calidad de la enseñanza como el ambiente institucional. En su enfoque cuantitativo, no experimental, de nivel explicativo, este estudio utilizó la técnica hipotética deductiva. El producto resultó que el grado de sig. fue de 0.05, de lo que se desprende que el liderazgo transformacional afecta significativamente el clima dentro de la escuela y el desempeño de los maestros educadores, según la estadística de Nagelkerke. Esto significa que el liderazgo afecta el clima y el desempeño en más del 32 %. Finalmente, determinó que el liderazgo transformador tuvo un efecto en la atmósfera y el desempeño institucional.

Igualmente, Jáuregui (2022) estableció como objetivo de esta indagación entender lo que ocurre en relación al liderazgo gerencial y el rendimiento docente. Se utilizó el método cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y transversal de diseño no experimental. El fruto de la indagación muestra que se halló una correlación positiva a través de liderazgo gerencial y desempeño de los profesores, con $\chi^2 = 15.35 > \chi^2_t = 9.48$, gl 4 y gl 0.05 % determinando como el liderazgo gerencial y desempeño docente tienen una asociación favorable.

Seguidamente se revisó a Tantaleàn et al. (2022) sobre Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo. Presentaron como misión determinar la asociación entre el trabajo colaborativo de los formadores y el liderazgo gerencial transformador, utilizando como metodología el hipotético deductivo. Finalmente, se coligió que el líder transformacional gerencial y la colaboración docente tienen una asociación sustancial. Los hallazgos revelaron un Rho de 697, que denota una asociación moderada y alta.

Asimismo, Jaramillo et al. (2021), en sus labores investigativas, indicaron como objetivo determinar cómo incide el liderazgo transformacional en las interacciones interpersonales y trabajo en equipo de los que dirigen, el estudio aplicó el método hipotético deductivo tipo básico y diseño no experimental. Los hallazgos mostraron según el coeficiente Nagelkerke que las buenas o malas relaciones interpersonales y trabajos colaborativos, se deben en un 72 % al liderazgo que manifiestan los directivos de una institución educativa. Por lo que concluyeron como el nuevo liderazgo transformacional tiene incidencia significativa en las interacciones interpersonales y trabajo en grupos.

A continuación, Barturen (2021) prefirió descubrir la incidencia del Liderazgo transformacional del director en la gestión escolar como objetivo; llegando a implementar la metodología cuantitativa, aplicada descriptiva y correlacional causal, con diseño no experimental. Los productos encontrados revelaron que el 85 % de maestros percibió como un liderazgo de nivel bueno, del mismo modo, el 85 %, percibió la conducción de la gestión escolar como buena, llegando a colegir como el director incidió significativamente en la gestión escolar.

Continuando con el recorrido, Mendoza (2022) eligió como objetivo determinar la relación existente del liderazgo transformacional sobre la gestión escolar en una escuela. La pesquisa científica trabajó siguiendo el enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, detectando un $Rho = 0.812$. Por lo que se infiere la existencia de una fuerte correlación de la variable liderazgo transformacional con gestión escolar

Finalmente, Alva (2023) para sus pesquisas estableció el objetivo: el liderazgo transformador está conectado con la gestión pedagógica del director. La investigación empleó el diseño de investigación no experimental, transversal, descriptivo-correlacional. Los productos señalaron que hay una alta asociación entre la gestión de la institución como lo evidencia el Rho de Spearman $p = 0,724$ y liderazgo transformador, determinándose que las gestiones pedagógicas con el liderazgo transformacional están conectadas.

En alusión a las publicaciones en el contexto internacional, inicialmente Agyemang & Zeyuan, Y, (2020) en su investigación, el objetivo era observar la conexión entre la motivación del maestro y el liderazgo transformador del director. Se adoptaron métodos con enfoque descriptivo correlacional. Según los hallazgos del estudio, existe un vínculo estadísticamente significativo entre la motivación de los docentes y el liderazgo transformador del director. El estudio encontró que, para impulsar la motivación de los docentes, los directores deben practicar el liderazgo transformacional en los colegios donde laboran.

Luego encontramos que Ashraf & Mohd (2021) en Malaysia, se propuso que el objetivo del estudio fuera investigar la conexión en la satisfacción laboral de los educadores con el estilo de liderazgo transformacional del rector. En términos de metodología se empleó la técnica descriptiva e inferencial. El estudio explicó y demostró que se halló relación positiva entre el liderazgo transformacional del director con la satisfacción laboral de los maestros profesores. Los hallazgos en el estudio revelaron una conexión importante entre la aplicación del liderazgo transformacional del jefe y el nivel de plenitud laboral entre los profesores.

Seguidamente nos topamos con Khalil and Hussain (2021), en su investigación plantearon como objetivo de este estudio observar la conexión del modelo de liderazgo transformacional de los promotores de escuelas secundarias y el optimismo académico de los estudiantes, sobre la metodología adoptaron un diseño de investigación correlacional descriptivo. Finalmente, según datos estadísticos, el

estudio concluyó que la fuerza del énfasis académico varía según el tipo de liderazgo transformacional que ejercen los promotores.

Continuamos con Firmansyah (2022), en esta exploración propuso constituir la conexión existente entre el liderazgo transformacional con el desempeño docente como objetivo principal, mientras que la metodología empleada fue la meta análisis. Los resultados de estudio mostraron evidencia suficiente para decir que es positiva más significativa la satisfacción laboral de los maestros profesores ($r = 0,571$), compromiso docente con el trabajo ($r = 0,485$), y autoeficacia docente ($r = 0,498$). Esta investigación arribó a la conclusión de que el liderazgo transformacional influyó positivamente sobre la gestión escolar.

Por último, Cobanoglu (2021) en su labor investigativa se planteó un objetivo, examinar la correlación de la inteligencia cultural de los docentes y la gestión de las diversidades y los liderazgos transformacionales de los líderes desde la perspectiva de profesores. En cuanto a la metodología se adoptó un modelo correlacional. Los resultados de estudio sugieren que hay una correlación significativa moderado entre los niveles de inteligencia cultural de los maestros y las habilidades de gestión de las diversidades y sus liderazgos transformacionales. Finalmente, el estudio infirió que para aumentar el grado de liderazgo transformacional de los directivos se recomienda potenciar la conciencia sociocultural de los pedagogos y trabajar buscando mejoría en las competencias de gestión.

Respecto al liderazgo transformacional según Fischman (2017), mencionó que la teoría del liderazgo transformacional viene de las investigaciones sobre liderazgo tipo carismático de House en 1977. Un año más tarde, Burns introdujo la idea de liderazgo transformador en un estudio descriptivo sobre dirigentes políticos, este investigador se enfocó en los líderes que se valen de los valores morales propios para persuadir y movilizar a sus colaboradores a que se involucren y asuman el compromiso de vocación de servicio. Muchos años después, ya en 1985 Bass introdujo el cambio de un liderazgo transformador a otro transformacional, incluyendo además el nivel de

conciencia y la superación personal de los trabajadores basándose en los avances realizados por Burns.

En relación a los enfoques conceptuales de Liderazgo Transformacional, Robbins & Coulter (2006), sostuvo que el liderazgo es la habilidad de algunas personas de persuadir e influir de manera positiva en los colaboradores de una determinada organización orientándolos a conseguir las metas y objetivos que busca la organización desde el inicio. Smith & Peterson (1990), indicaron que el liderazgo es el cúmulo de acciones que poseen los individuos para gestionar de manera pertinente las diferentes situaciones que surgen durante el desarrollo de las actividades propias de las organizaciones para lograr junto a su equipo de trabajo solucionar los problemas que se presenten. Junto a esta perspectiva de liderazgo, según Harris (2003) planteó entre otros de los rasgos importantes del líder, su amplia inteligencia emocional y sus habilidades intersociales.

Asimismo, Alvarado (2003) refiere que el liderazgo es la habilidad que tiene el director de potenciar al mismo tiempo la habilidad de todo el personal para que unidos puedan alcanzar las metas planteadas de la empresa, es decir que a través de la motivación el líder resalta las cualidades de cada uno de los trabajadores de manera que se apropian o lo hacen suyos los objetivos de la institución y dan más de su capacidad a fin de lograr los propósitos. Adicionalmente, el Ministerio de Educación (Minedu, 2018) explica sobre el líder directivo que debe contar con ciertas características que lo condicionan como una persona capaz de conducir y dirigir los destinos de una institución educativa, características relacionadas a la gestión pedagógica, administrativa y buen manejo de emociones que le permitirán brindar apoyo a las señoras y señores profesores, colegiales y progenitores motivándolos con el ejemplo al logro de los aprendizajes de los discentes para que al final de la educación básica regular logren juntos el ansiado logro de egreso de los estudiantes en un ambiente democrático donde se respeten y se promuevan la igualdad de derechos.

Marrón (2014) reflexiona que el gran líder tiene la habilidad de ajustar su estilo de liderazgo para lograr la máxima eficacia, es consciente de que para cada contacto individual, elección administrativa o circunstancia de crisis existe una adecuada reacción, el liderazgo no permanece estático, cada día cambian tanto los individuos como las políticas educativas, por tanto, el líder debe poseer ciertas características como: buen corazón, empatía, pasión, estrategia y rapidez. De acuerdo con Fischman (2017) el liderazgo es la práctica de inspirar a otros para que trabajen en pos de metas y objetivos comunes, promoviendo en los trabajadores la creatividad para romper los esquemas existentes en la solución de problemas.

Las prácticas del enfoque del liderazgo transformacional de Kouzes y Posner (2005) son: inspirar una visión común a todos, desafiar el proceso utilizado hasta el momento, inspirar a otros a actuar de manera eficiente, ofrecer ánimos para seguir adelante y finalmente dar el ejemplo con su propio actuar. Estas prácticas permiten que los líderes se desempeñen con éxito en todos los contextos. La eficacia de la enseñanza, según Onyekuru e Ibegbunam (2013) explicaron que se demuestra por la salud emocional, estabilidad intelectual y social, una opinión favorable de su trabajo y la capacidad de sacar lo mejor de sus discentes.

Finalmente, de acuerdo al autor de referencia Bass (1985), el liderazgo transformacional se definió como la habilidad de inspirar a los demás para que vayan más allá de lo que habían planeado en un principio, y como resultado se generan modificaciones positivas en los empleados, las organizaciones y a toda la sociedad, lo que beneficia a la comunidad en su conjunto; los líderes transformacionales no sólo están pendientes de las necesidades de sus colaboradores, sino que van más allá; Ponen énfasis en la superación continuo de sus empleados tanto a nivel personal como profesional, en lugar de limitarse a satisfacer sus propias necesidades, al mismo tiempo que los conduce hacia objetivos organizacionales más trascendentales de lo que ellos individualmente esperan y que pueden ser alcanzados trabajando en equipo y de manera colaborativa pensando en la visión de la empresa educativa. Para una mejor comprensión, el autor estableció cuatro elementos que todo líder transformador tiene que practicar:

(a) Estimulación intelectual, los líderes deberían promover la creatividad de sus colaboradores en todo sentido y romper los esquemas existentes que genere cambios positivos en las empresas; Según Lai, et al., (2020), los nuevos líderes transformacionales que empujan a sus colaboradores a cumplir con las expectativas del usuario tienen el poder de alterar las perspectivas de sus seguidores. (b) Motivación inspiracional, el líder debe tener la habilidad de trazar una visión trascendente, saber compartirlos con los trabajadores para movilizarlos y comprometerlos hacia su logro; (c) Consideración individual, los líderes deberían asumir un compromiso de respeto y consideración con cada uno de los empleados de la institución motivándolos, estimulándolos y propiciando su progreso personal y profesional, por último (d) Influencia idealizada, relacionada con la habilidad de generar entre los trabajadores una genuina admiración basada en el ejemplo, en la práctica diaria de valores dentro y fuera de la empresa, esto significa que las acciones del líder siempre deben estar dentro del marco de los valores morales y éticos, actuando con integridad en todo momento y siendo verdadero ejemplo de vida para todos. Ellos, Isjoni, Daud y Azhar afirman que la buena enseñanza no tiene que ver con la técnica. La enseñanza de calidad proviene de la identidad e integridad del profesor.

Respecto a la teoría sobre Gestión educativa, Casassus (2000) mencionó que en la década de los sesenta debido a la bonanza económica de los Estados Unidos y al inicio de la era espacial de los rusos, existe una preocupación por reorientar el sistema educativo asignando más recursos económicos a la innovación educativa generándose de esta manera una situación competitiva en ambos países por estar a la vanguardia en educación. Es así que, por ejemplo, se decidió triplicar los gastos por estudiante, reduciendo el número de estudiantes por clase como primera medida, también se contrataron docentes de mucha experiencia y con solvencia profesional. Asimismo, se propuso realizar modificaciones en el plan de estudios, en los objetivos, en el campo temático y en la metodología. De igual manera, también el manual de gestión para directores de instituciones educativas (2018) corroboró que desde la década de los sesenta en Norte América surgió la preocupación por la gestión

educativa y en la década de los setenta en Reino Unido y posteriormente llegó esa preocupación en los años ochenta a América Latina.

En referencia a los enfoques conceptuales, Casassus (2000) mencionó que la gestión educativa se fundamenta en diversos paradigmas institucionales y mecanismos de administración que redistribuye todo tipo de recursos, tales como profesorado, infraestructura educativa, materiales y equipos, con el propósito de facilitar a la colectividad una atención educativa de calidad, con la alta intención de brindar a la colectividad educación para sus hijas e hijos de calidad. Por otro lado tenemos a Sander (2016), quien indicó que la gestión educativa comienza en un contexto donde el movimiento neotaylorista no obtuvo los resultados esperados que era optimizar la eficiencia de los sistemas educativos y mejorar el plan de desarrollo económico de los países, debido a la poca asignación de presupuesto al sector educativo y también al surgimiento de una nueva tendencia de calidad total iniciado en Japón como un recurso estratégico para la empresa Toyota.

Nava (2018) indicó que gestión pedagógica es un campo disciplinario donde el compromiso y la contribución de los integrantes es de suma importancia en la planificación, organización, en la asunción de acuerdos, solución de situaciones conflictivas, participación del diagnóstico situacional, conducción, evaluación y rendición de cuentas, lo que implica alcanzar aspiraciones y metas de la institución otorgándoles a los colaboradores autonomía en sus actuaciones dentro de sus funciones, así mismo reconociendo y respetando sus contribuciones en la mejora en la gestión.

Por último, se consideró como autor de referencia al Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2011) en donde expresó que la conducción de la educación es un proceder en la que se aplican los conceptos fundamentales de la administración, considerando los lineamientos políticos que emanan del Minedu, aplicada en la práctica diaria de la gestión, para movilizar grupos humanos, infraestructura, elementos educativos y equipos, buscando una propuesta educativa de calidad centrada en que el aprendiz consiga sus aprendizajes y busque formarse

integralmente, respetando las diversas culturas y la intervención democrática en la regencia de la institución, utilizando la comunicación asertiva como un elemento que facilita la toma de acuerdos y compromisos, asumiendo responsabilidades compartidas en trabajos de equipo. En la gestión educativa interactúan muchas acciones al interior y exterior de la institución que se clasifican en dimensiones: (a) Institucional, tiene que ver en cómo están organizados los miembros de la institución, desde el profesorado, administrativo, estudiantes, madres y padres de familia hasta la comunidad dentro del contexto local, pasando por cómo está estructurada y cuáles son los procesos y procedimientos de funcionamiento dentro del marco normativo interno y externo, (b) Administrativa, en la que se disponen todas las acciones necesarias y pertinentes para brindar las mejores condiciones operativas de trabajo a la comunidad educativa, (c) Pedagógica, resaltan que es la parte fundamental del quehacer educativo hacia la comunidad escolar y está relacionado con todas las actividades y estrategias que tengan que ver con los aprendizajes dentro de la dinámica educativa, como también con la práctica y preparación docente. Y (d) Comunitaria, en la que se busca fortalecer las buenas relaciones con la sociedad y atenderlos de acuerdo a sus necesidades, así mismo, busca las estrategias para mantener las buenas relaciones que se tiene con los aliados estratégicos.

III. METODOLOGÍA

El actual trabajo investigativo en cuestión, se basó en el paradigma positivista, como afirmó Hernández et al. (2010), quien aseguró que el paradigma positivista usa la información recogida en la investigación para demostrar la hipótesis aplicando los valores numéricos estadísticos, numéricos, para luego de un análisis pueda explicar, predecir, controlar los hechos, verificar teorías y generalizar los patrones de comportamiento comprobados en la investigación. Así mismo, nos basamos en el enfoque cuantitativo, con relación a eso, Arias et al. (2022) sustentaron que el enfoque cuantitativo, sigue un riguroso procedimiento científico que le permite recopilar información relevante y objetiva a través de datos cuantificables, con base numérica, ordinal de un determinado fenómeno; para posteriormente sistematizarlos aplicando la ciencia estadística de tablas y diagramas, etc. con la intención de comprobar hipótesis planteadas con anticipación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

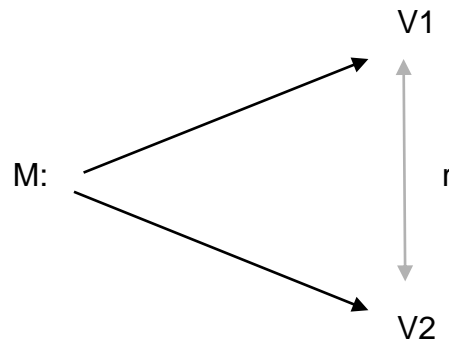
3.1.1 Tipo de investigación:

El presente trabajo investigativo fue de tipo básico, así Arias (2020) manifestó que el estudio básico es útil principalmente para comprender y ampliar los conocimientos respecto de una realidad, este conocimiento puede ser utilizada como base teórica de nuevas investigaciones, hay que tener en cuenta que la investigación básica no busca dar solución a problemas ni ayuda a resolverlos.

3.1.2 Diseño de investigación:

La construcción de este estudio fue concebida bajo el diseño no experimental, según Hernández (2010) define que la investigación no experimental es la exploración que se efectúa sin la intervención directa en las variables por parte del investigador, por lo tanto, solo se limita a observar la realidad objeto del estudio en su habitat natural para posteriormente realizar el respectivo análisis. Asimismo, fue de alcance descriptivo correlacional, según Hernández (2014), la investigación descriptiva se enfoca en observar detenidamente el objeto de estudio en su estado simple y natural sin la mediación del investigador, para identificar sus cualidades, características y perfiles de la realidad, tal como es, del grupo objeto de estudio previamente seleccionado. En cuanto al alcance correlacional Hernández (2014), dice que este tipo de investigación

se fundamenta en encontrar o establecer el nexo o vínculo que existe entre las variables del área de investigación en una determinada categoría. A continuación, presentamos el esquema descriptivo-correlacional:



En la cual:

M: Unidades de análisis o muestra de estudio.

V1: Liderazgo transformacional.

V2: Gestión educativa

R: Coeficiente de correlación

Del mismo modo, se consideró el método hipotético deductivo, según Jaramillo (2017) señaló que es una verdad probada por una investigación que, siguiendo los procedimientos de la deducción, permite llegar a nuevas afirmaciones, las que a su vez son llevadas a la verificación, para su aprobación o reprobación. Así mismo esta investigación se identificó con el diseño transeccional o corte transversal, según Hernández (2010) manifiesta que el diseño trasversal recoge la información en un determinado momento y una sola vez.

3.2. Variables y Operacionalización

Según Carrasco (2013), las variables son atributos o características de los problemas, que pueden ser observados y medidos por el investigador.

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: De acuerdo a Bass (1985), quien sostiene al liderazgo transformacional como el acto de inspirar a otros a ir más allá de lo que normalmente

lograrían. Como resultado, se obtienen cambios en los integrantes del equipo, las empresas y la sociedad, al final se benefician todos en su conjunto.

Definición operacional: El liderazgo transformacional se considera a las siguientes dimensiones: Influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y motivación inspiradora (ver anexo 2).

Indicadores: De acuerdo a Arias, et al. (2022) son elementos, datos, o características que representan un valor ordinal y que permite el estudio o cuantificación de una variable o de las dimensiones de una variable.

Escala de medición: Ordinal, politómica modo Likert, con los grados de respuesta: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.

Variable 2: Gestión educativa

Según Carrasco (2013), las variables son atributos o características de los problemas, que pueden ser observados y medidos por el investigador.

Definición conceptual: En concordancia con el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2011) es la capacidad de articular procesos teóricos y prácticos orientados por la política y movilizar estratégicamente los materiales y los recursos humanos con las que se dispone, para lograr una educación acorde a las nuevas exigencias y de calidad, plasmado en conseguir aprendizajes en los discentes.

Definición operacional: La gestión educativa cuenta con las siguientes dimensiones: estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria. (ver anexo 2).

Indicadores: De acuerdo a Arias, et al. (2022) son elementos, datos, que generan resultados y estos representan un valor numérico ordinal que permite el estudio o cuantificación de una variable o de las dimensiones de una variable.

Escala de medición: Ordinal, politómica modo Likert, con los niveles de respuesta: Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

3.3. Población.

3.3.1 Población: El grupo poblacional llegó a estar conformada por 70 educadores de una red educativa del distrito de Ccorca. Según Hadi (2023) manifestó

que en una investigación científica la población es el 100 % de seres o individuos que comparten un determinado contexto y tienen ciertas particularidades, que además son los integrantes de los que vamos a obtener información detallada. Esta población será manipulada por el investigador de acuerdo a las características de su investigación.

Criterios de inclusión: En esta área de estudio están involucrados todos los educadores del nivel inicial, primaria y secundaria que integran la RER-Educativa del distrito de Ccorca.

Criterios de exclusión: La presente investigación no consideró al equipo administrativo, madres y padres de familia, ni a los escolares de la RER-Educativa del distrito de Ccorca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: En este análisis se aplicó la encuesta, según Ríos (2017) consideró que la técnica es una forma particular a la que recurre el investigador para recabar información importante en una investigación y de acuerdo a ello seleccionará el instrumento adecuado.

Instrumento: Para recopilar la información dentro de esta indagación, el instrumento utilizado fue el cuestionario, según Torero, (2023) declaró al instrumento como medio que usa el estudioso para recabar los datos específicos e importantes que aporte a la investigación de parte de la población o su representación.

Validez: Con referencia a la validez según Hernández (2018) declaró que la validez es cuando el instrumento aplicado al conjunto de individuos mide con precisión lo que realmente busca medir en las variables. En nuestra investigación dicha validez fue de contenido a través de la valoración de expertos. (ver anexo 4)

Confiabilidad: Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) dijeron sobre la confiabilidad es cuando un instrumento de recojo de información es aplicado al grupo de estudio en otra ocasión debe mostrar los mismos resultados. Para lograr dicha fiabilidad se usó el coeficiente alfa de cronbach al aplicar una escala politómica.

La prueba piloto que se realizó fue a 20 participantes, en la que la confiabilidad para el Liderazgo Transformacional arrojó 0,963 y para la Gestión Educativa fue de 0,944 siendo esta en ambas variables una de excelente confiabilidad cuando es > a 0.9 (ver anexo 7)

3.5. Procedimientos

La labor investigativa se desarrolló en diferentes etapas, se inició con la descripción de la problemática, para luego determinar el título, posteriormente se planteó el problema, los objetivos y las hipótesis, así mismo, se exploró los trabajos de otros investigadores relacionados al tema de investigación, posteriormente se pidió permiso al mandamás de la Red Educativa para que las encuestas sean aplicadas. Se continuará con la búsqueda de información para garantizar mayor sustento teórico a la indagación, seguidamente se prosiguió a plantear el marco metodológico y en ella seleccionar la metodología adecuada a nuestro interés para formular la batería de preguntas para su respectiva validación.

3.6. Método de análisis de datos

Se tuvo en cuenta, la estadística descriptiva, para lo cual se han realizado gráficos y tablas estadísticas en el SPSS, para su respectiva interpretación de las variables y sus dimensiones. Del mismo modo, se empleó la estadística inferencial para probar el planteamiento hipotético, también se aplicó la probatura de normalidad a causa de lo cual, se tuvo que aplicar el coeficiente de correlación de Spearman. (ver anexo 10).

3.7. Aspectos éticos

En este trabajo investigativo se acataron en todo momento los preceptos sobre la ética de la función pública, como también los principios del código de ética profesional, resguardando la privacidad y la información reservada de los participantes, para garantizar la veracidad de los datos proporcionados, de igual modo se tuvo en cuenta las directrices para la redacción, citación y referencias la normativa APA en su 7ma edición en relación a los derechos de autor. Por último, la estructura de esta investigación se ciñe a la guía proporcionada por la universidad aprobada bajo Resolución de Consejo Universitario N° 0128-2023/UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo.

Tabla 1

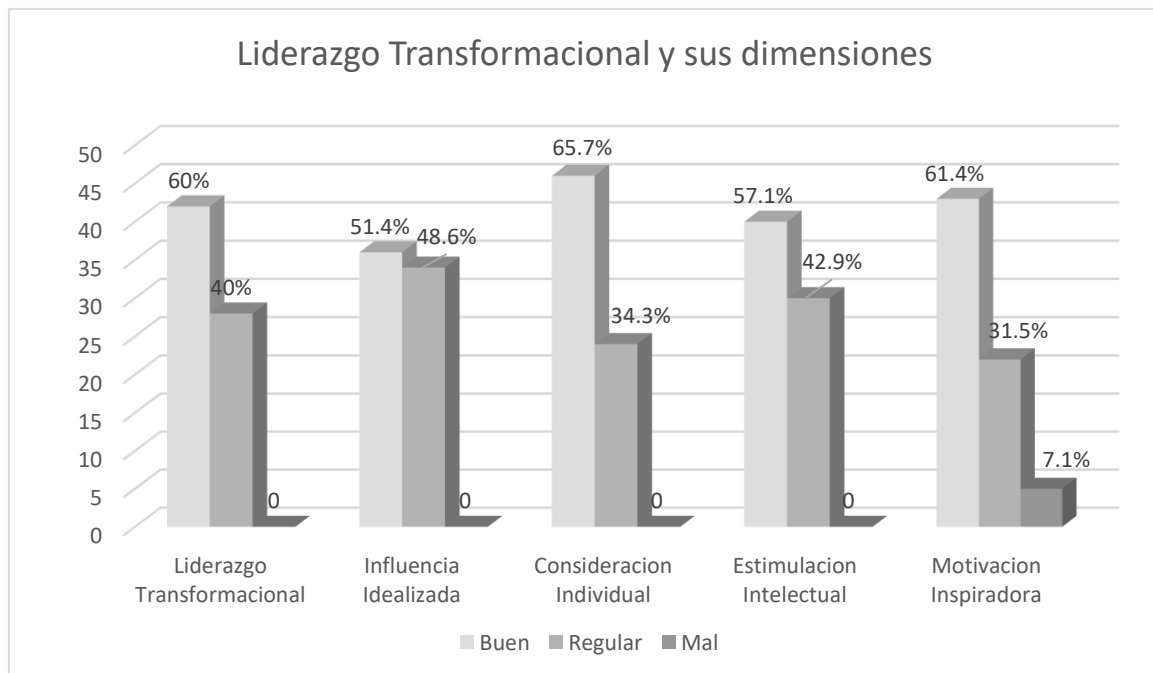
Frecuencias descriptivas: Liderazgo Transformacional y sus dimensiones

	Liderazgo transformacional		D1: Influencia idealizada		D2: Consideración individualizada		D3: Estimulación intelectual		D4: Motivación inspiradora	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Buen	42	60	36	51,4	46	65,7	40	57,1	43	61,4
Regular	28	40	34	48,6	24	34,3	30	42,9	22	31,5
Mal	0	0	0	0	0	0	0	0	5	7,1
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.27(2023).

Figura 1

Niveles de la variable Liderazgo Transformacional y sus dimensiones.



De la tabla 1 y figura 1, se dedujo que un alto porcentaje de directivos del distrito de Ccorca se desenvuelven como buenos líderes transformacionales, llegando a un 60 %, mientras que son pocos los directivos que se muestran en el nivel regular abarcando el 40 %, finalmente, se observó la ausencia de directivos que se ubique en el nivel malo. En cuanto a la dimensión **Influencia idealizada** se puede decir, que los directivos muestran esta característica entre el nivel regular y bueno con un 48.6 % y 51.4 % respectivamente. En cuanto a la dimensión **consideración individualizada** se registra un alto porcentaje de directivos que se posicionan como buenos con un 65.7 % frente a un 34.3 % que se sitúan como regulares. En la dimensión **estimulación intelectual** los porcentajes se muestran parejos, lo que evidencia que los directivos sí promueven la creatividad y la innovación en los docentes, así se evidencia en los resultados con un 57.1 % y 42.9 % en los niveles de buena y regular. Finalizamos con la **motivación inspiradora** en la que se observa que a pesar de la existencia de un 61.4 % de directivos en el nivel buena, aparece por primera vez un 7.1 % de directivos en el nivel malo, lo que demuestra que todavía existen directivos que no asumen positivamente el servicio educativo como un derecho y una necesidad trascendental para la sociedad.

Tabla 2

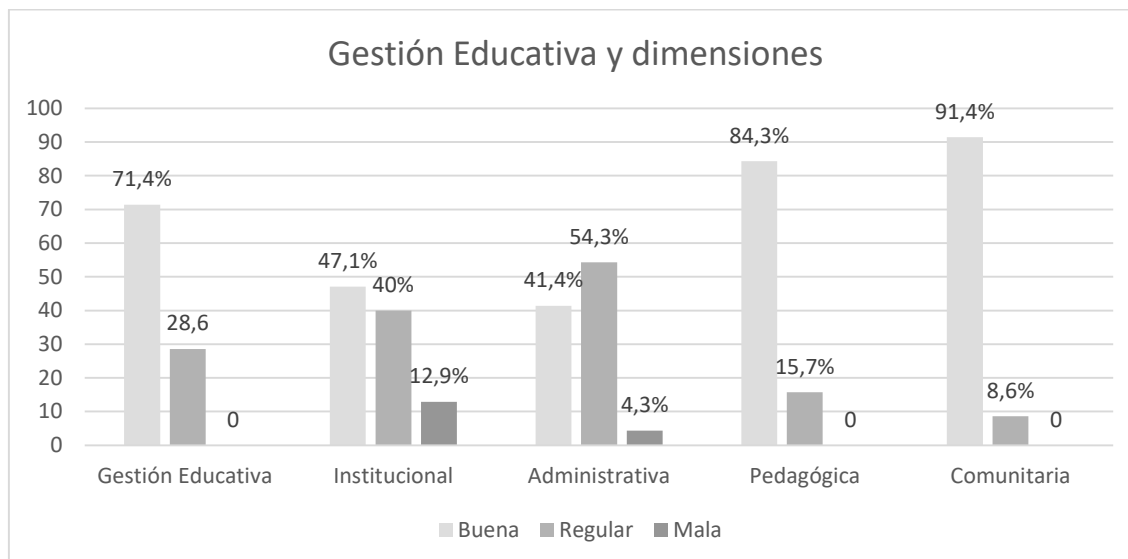
Frecuencias descriptivas: Gestión Educativa y sus dimensiones

Nivel	Gestión Educativa		D1: Gestión institucional		D2: Gestión administrativa		D3: Gestión pedagógica		D4: Gestión comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	50	71,4	33	47,1	29	41.4	59	84,3	64	91,4
Regular	20	28,6	28	40,0	38	54.3	11	15,7	6	8,6
Mala	0	0	9	12,9	3	4,3	0	0	0	0
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.27(2023).

Figura 2

Niveles de la variable Gestión Educativa y sus dimensiones.



De la variable Gestión Educativa la tabla muestra que la mayoría de las gestiones llegan al nivel buena con un 71,4 % frente a un 28,6 % que se ubica en el nivel regular. Referente a la **gestión institucional** podemos decir que existe 47,1 %; 40 % y 12,9 % aproximadamente que se ubican en los niveles buena, regular y mala, lo que indica que las instituciones educativas presentan todavía algunas dificultades en cuanto a organización. De la **dimensión administrativa** se ve que los docentes no cuentan con todas las condiciones operativas para cumplir a cabalidad su práctica pedagógica, así lo muestra la tabla, donde solo existe el 41,4 % en el nivel bueno, frente a un 54,3 % en el nivel regular y un lamentable 4,3 % en el nivel malo. De la dimensión **gestión pedagógica** podemos manifestar analizando la tabla que es gratificante ver el alto porcentaje en el nivel bueno con un 84,3 % y un 15,7 % en el nivel regular y ninguno en el nivel mala, lo que indica que la gran mayoría de docentes tienen una fortaleza en su desenvolvimiento. Finalmente, en la dimensión **gestión comunitaria** también se muestran fortalezas en cuanto a las buenas relaciones con padres de familia la sociedad y los aliados estratégicos, es así que el 91,4 % ubica en el nivel buena frente a un minúsculo 8,6 por ciento que se ubica en el nivel regular y ninguno en el nivel mala.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 3

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,200	70	<,001
Gestión Educativa	,117	70	,018

En la tabla 3, tenemos como resultado los valores de significancia $< 0,001$ y $0,018$ respectivamente; siendo estos valores para Liderazgo transformacional menores que $0,05$ y los valores de gestión educativa mayores a $0,5$ de acuerdo con el resultado, la información no cumple con la distribución de normalidad. Por tal razón podemos aseverar que no es normal la distribución y corresponde a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Nivel de significancia:

Fue de " $\alpha=0.05$ " y corresponde a un nivel de confianza del 95%.

Regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$, rechazar H_0 ; Si p valor $\geq 0,05$, aceptar H_0

Hipótesis general

- H0. No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativa Rurales del distrito de Ccorca – Cusco.
- H1. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativa Rurales del distrito de Ccorca – Cusco.

Tabla 4*Correlación de Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa*

		Liderazgo Transformacional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	1,000	,764**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	70	70

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

De acuerdo a la cuarta tabla, se exhibió el índice de correlación sobre las variables de 0,764 siendo identificada como una correlación considerable. Asimismo, arrojó como nivel de sig. (p-valor) fue de $0,001 < 0,05$ por consiguiente se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis del investigador.

Hipótesis específica 1*Correlación de Influencia Idealizada y Gestión Educativa***Tabla 5**

		Gestión Educativa	Influencia idealizada
Rho de Spearman	Gestión Educativa	1,000	,638**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	70	70

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

Conforme a la quinta tabla, se registró el índice de correlación entre las variables de 0,638 siendo esta de correlación media. Asimismo, el grado de sig. (p-valor) fue de $0,001 < 0,05$ por ende se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis del investigador.

Hipótesis específica 2

Correlación de Consideración individualizada y Gestión Educativa

Tabla 6

			Gestión Educativa	Consideración individualizada
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	70	70

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

Según la tabla 6 se percibió el índice de correlación entre las variables de 0,769 correspondiéndole una correlación considerable. Por consiguiente, el nivel de significancia (p-valor) fue de $0,001 < 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador y se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Correlación de Estimulación Intelectual y Gestión Educativa

Tabla 7

			Gestión Educativa	Estimulación intelectual
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	70	70

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

Conforme la tabla 7 se registró el índice de correlación entre las variables de 0,689 correspondiendo una correlación media. Del mismo modo, el nivel de

significancia (p-valor) fue de $0,001 < 0,05$ en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Hipótesis específica 4

Correlación de Liderazgo Transformacional y Gestión Comunitaria

Tabla 8

		Gestión Educativa	Motivación inspiradora
Rho de Spearman	Gestión Educativa	1,000	,565**
	Coeficiente de correlación	.	<,001
	Sig. (bilateral)		
	N	70	70

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

Según la tabla 8 se mostró el índice de correlación entre las variables de 0,565 correspondiéndole una correlación media. De igual manera, el nivel de significancia (p-valor) fue de $0,001 < 0,05$ de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023, los resultados mostraron que el liderazgo transformacional de los directores se relaciona con la gestión de las instituciones educativas, así lo demuestra el resultado obtenido donde el liderazgo transformacional de los directivos influye en un 76 % en la gestión educativa, por lo tanto la hipótesis formulada al inicio de este estudio es aceptada. Con más claridad lo vemos cuando revisamos el nivel de liderazgo que alcanza un 60 % como buena, comparado con la gestión educativa que llega a 71.4 % como buena, lo que indica que a mejor grado de liderazgo transformacional mejor nivel en la gestión educativa.

Este resultado tiene similitud con estudios relacionados a las variables en cuestión como las de Tantaléan et al. (2022), donde sus hallazgos revelaron un 69 % de influencia, como también los de Jaramillo et al. (2021) y por otro lado Alva (2023), demostraron una influencia muy parecida al nuestro con un 72 % de influencia en ambos casos. Mientras en el plano internacional también se presentaron resultados parecidos como por ejemplo la de Firmansyah (2022), en la que la influencia es menor pero aun así es significativa con un 57 % de influencia. De esta manera quedó demostrado que el liderazgo transformacional que ejercen los directores de todas maneras tiene una influencia positiva en el manejo de los centros educativos del ambiente rural de la jurisdicción de Ccorca, aunque por otro lado discrepó con los resultados obtenidos por Quispe et al. (2023), en la que su producto arrojó tan solo un 32% de influencia entre las variables.

Como lo dijo Robbins & Coulter (2006), el líder transformacional influye positivamente en los colaboradores de las empresas, en este caso el director influye positivamente en los profesores guiándoles, persuadiéndolos a conseguir la visión a través de metas y objetivos consignadas en los instrumentos de gestión. A esto complementa según Harris (2003), para indicar que este líder debe poseer una vasta inteligencia emocional y un bagaje de habilidades sociales para este propósito,

potenciando las habilidades personales y profesionales de sus colegas profesores como lo diría Alvarado (2003).

Los resultados sobre la gestión educativa presentaron un 50 % de buena, 20 % regular y 0 % de mala, estos resultados indican que la gestión educativa en la Red de Ccorca cuenta con directores con algún grado de liderazgo transformacional y que conducen las instituciones educativas de manera acertada, como lo diría Casassus (2000), necesitamos directivos que redistribuyan los diferentes recursos disponibles para lograr los propósitos de una buena gestión. Del mismo lado, Nava (2018) manifiesta que los líderes educativos tienen que saber disponer de la mejor manera los presupuestos de que tiene a su disposición para garantizar una calidad educativa.

Finalmente, todo lo anteriormente descrito se fundamentó en lo que manifestó el autor referente. Bass (1985), en el sentido de que el líder transformacional tiene la facultad de inspirar a los profesores para que trabajen con una visión altruista de formar nuevos ciudadanos para la sociedad actual, de manera que tanto los profesionales de la educación como los discentes y la comunidad en su conjunto logren modificaciones positivas a nivel personal e institucional. Referido a la gestión educativa el autor base Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2011) nos confirma que el líder pedagógico es un profesional preparado en administración y con una sensibilidad tal, que conduce los destinos de la escuela aplicando los conceptos fundamentales de administración, tomando en cuenta los lineamientos políticos del momento para movilizar lo disponible y necesario en busca del éxito en la gestión.

Con respecto a la hipótesis específica 1, la información consolidada en la tabla 5 precisó que la influencia idealizada incide en un 63.8 % sobre la gestión educativa. Al mismo tiempo la tabla 1 precisa que de los encuestados un 51.4 % ven que los directores tienen una buena influencia idealizada y un 48.6 % regular. Estos resultados señalan que la influencia idealizada de los directores repercute en la buena gestión escolar, Esto encaja en lo que se pronunció Bass (1985), cuando dijo que el líder pedagógico influye sobre los trabajadores de la educación demostrando un comportamiento basado en los principios éticos y morales dentro y fuera del colegio, es decir que es un buen ejemplo de vida para sus colegas, lo que le otorga el respaldo

moral para exigir lo mismo de sus compañeros de trabajo. También se sustenta en lo que dice Fischman (2017) quien está de acuerdo en que el líder es un modelo influyente entre sus colaboradores. Pero se contrapone a lo dicho por Marrón (2014), quien considera que todo líder debe poseer características como buen corazón, empatía, pasión, estrategia y rapidez y en ningún momento mencionó que también debe ser una persona íntegra y que actúe como ejemplo de vida para los demás.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, Existe relación significativa de la consideración individualizada con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca - Cusco 2023. Viendo la tabla 6 podemos ver una relación considerable, porque nos da una correlación de 0.769 lo que nos permitió deducir que hay una influencia del 76.9 % sobre la gestión educativa así mismo el (p-valor nos dio $0.001 < 0.05$ por lo tanto se validó la hipótesis 2. Este resultado tiene mucha relación con lo que dice la tabla 1 en cuanto a consideración individualizada, se observó un 65.7 % de buen nivel, seguida de un 34.3 % que llega al nivel regular.

Estos productos refuerzan las ideas que manifestó el autor referente, Bass (1985), por que destacó en el líder su habilidad de reconocer en sus trabajadores potencialidades que pueden contribuir a la consecución de metas y objetivos de la escuela y contribuir desde su posición de líder a la superación personal y laboral de los entendidos de la educación, del mismo modo está de acuerdo con lo que dijo Minedu (2018) en el manual de directores, los líderes deben asumir un compromiso de respeto y consideración con cada uno de los que laboran de la empresa motivándolos, estimulándolos y fomentando su superación personal y profesional. También coincide con Alvarado (2003), quien refirió que el liderazgo es la habilidad que tiene el director de potenciar al mismo tiempo la habilidad de los colaboradores para que unidos consigan las metas planteadas de la organización.

Referido a la hipótesis 3, mencionaremos que en la tabla 7 la información nos detalló que hay una correlación media con un 0.689, de lo que se infiere que hay un 68.9 % de influencia de la estimulación intelectual sobre la Gestión educativa, en vista del (p-valor) de $0.001 < 0.05$ nos dio pie para asegurar que se reconoció la relación

de la estimulación intelectual sobre la Gestión educativa, refuerza este dato lo que se interpretó de la tabla 1 en la que se observa la existencia de un 65.7 % de buena consideración individualizada más un 34.3 % que llega al nivel de regular.

Estos productos encajaron con lo que afirmó Fischman (2017), cuando declaró que el liderazgo transformacional es la praxis de los jefes de promover la creatividad incentivando a pensar de manera innovadora, diferente y no como se viene actuando como siempre, propone preguntas como ¿Qué puedo hacer para mejorar mi trabajo? O ¿Qué necesidades de mis estudiantes no estamos satisfaciendo? De esta manera el profesional se siente en la necesidad de innovar las respuestas a las necesidades de aprendizaje. La estimulación intelectual implica asumir nuevos retos y romper los esquemas de lo establecido como correctos. Del mismo modo concuerda con el autor referente Bass (1985), Él afirmó que el que funge de líder debe promover la creatividad de sus seguidores en el sentido más amplio y quebrar los esquemas existentes. Que origine cambios positivos para las organizaciones con la sana intención de atender las expectativas de los usuarios.

Con respecto a la hipótesis 4, Existe relación significativa de la motivación inspiradora con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del distrito de Ccorca - Cusco 2023. La tabla 8, la información que nos brindó nos dijo que se presenta una correlación media con un 0.565, de lo que se coligió la existencia de un 56.5 % de influencia de la motivación inspiradora sobre la gestión educativa. Por la presencia de un P-valor de $0.001 < 0.05$ se aceptó la injerencia de la dimensión motivación inspiradora sobre la gestión escolar. Estos hallazgos son similares a lo encontrado por Firmansyah (2022), donde demostró que el compromiso docente influye en la gestión escolar ($r= 0.485$)

Estos valores descritos se fundamentan en lo que afirmó Fischman (2017), cuando dijo que el líder motiva a sus colaboradores teniendo en cuenta la visión de la organización, poniendo siempre en la memoria de todos las metas y objetivos trascendentales promoviendo constantemente un servicio educacional acorde a las nuevas exigencias y de calidad que satisfaga a los receptores. También coincide con

lo afirmado por Alvarado (2003), quien refiere lo importante de plantearse metas y objetivos (visión) de tal manera que los trabajadores hacen suyos la visión de la empresa y se desenvuelve en función de ello. De igual manera se asemeja a lo que manifiesta el Minedu (2018) en el manual para directores, dijo que el fin de la educación es el logro de egreso de los escolares y todas las acciones que realiza el líder estarán en función a conseguir que todas y todos los que pasan por la educación básica egresen habiéndose formado integralmente. Y con más precisión el autor referente Bass (1985), nos manifiesto que la motivación inspiracional consiste en trazar de manera colegiada una visión trascendente y esta además tiene que ser asimilada por todos los participantes de la organización para que lo asuman como suyo y actúen comprometiéndose hacia su consecución final.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

En base al objetivo principal, se estableció la relación del liderazgo transformacional sobre la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023. Conforme al nivel de significancia bilateral que fue menor a 0,05 desestimando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Asimismo, el Rho de Spearman fue de 0.764. indicando una correlación considerable. Lo que confirma lo que los diferentes autores aportan en el sentido de que el buen o mal ejercicio de liderazgo de los que dirigen las instituciones escolares incide afirmativamente o negativamente en la calidad de la gestión escolar. Los profesionales de la educación siempre esperan del directivo que tenga un alto nivel de liderazgo transformacional.

Segundo:

A juzgar por el objetivo 1, se estableció el vínculo entre la influencia idealizada y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas, conforme al nivel de significancia bilateral que fue menor a 0,05 declinando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Asimismo, El Rho de Spearman fue de 0,638 indicando una correlación media. Esta relación se presenta ya que un líder podrá exigir un comportamiento ideal a sus seguidores si es él quien da el.

Tercero:

De acuerdo al objetivo 2, se estableció la conexión de la consideración individualizada, sobre la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas. Conforme al nivel de significancia bilateral que fue menor a 0,05 desestimando la hipótesis nula y validando la hipótesis alterna. Asimismo, El Rho de Spearman fue de 0,769 indicando una correlación considerable. Tener altas expectativas de los colaboradores garantiza un rendimiento óptimo en pro de la administración.

Cuarto:

Según el objetivo 3, se estableció la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en los centros de enseñanza. Conforme al nivel de significancia bilateral que fue menor a 0,05 negando la hipótesis nula y se confirmando la hipótesis alterna. Asimismo, El Rho de Spearman fue de 0,689 indicando una correlación media. El permanente fortalecimiento de las capacidades personales como profesionales incrementaran la productividad de los trabajadores.

Quinto:

Finalmente, de acuerdo al objetivo 4, se estableció la relación entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en los centros escolares de la jurisdicción de CCorca. Conforme al nivel de significancia bilateral que fue menor a 0,05 descartando la hipótesis nula y validando la hipótesis alterna. Asimismo, El Rho de Spearman fue de 0,565 indicando una correlación media. Ser consciente de la importancia del servicio de mejora en educación que se ofrece a la colectividad y asumir el compromiso de alcanzar juntos la visión institucional, contribuye a llevar una mejor administración educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda fortalecer los grados de liderazgo transformacional de los directivos y la calidad de gestión educativa en toda la Red Educativa Ccorca en los distintos ciclos educativos, desde preescolar hasta la etapa secundaria. A través de estudios superiores en instituciones serias y de prestigio, asistiendo a diplomados y maestrías en administración de la educación.

Segunda:

Es importante para las instituciones educativas de la Red Educativa Ccorca que los directivos sean profesionales honorables, con un estilo de vida basado en los principios éticos y morales, y que demuestren solvencia moral y profesional, de manera que sean referentes para toda la comunidad educativa.

Tercera:

Se sugiere que los directivos tengan altas expectativas de la práctica pedagógica de sus colegas, que promueva el desarrollo personal y profesional y estén pendientes del aspecto emocional de los profesores.

Cuarta:

Es aconsejable, que los directivos socialicen la visión, misión, la trascendencia del servicio educativo a la comunidad estudiantil y que fomente la inventiva e innovación en su práctica profesional para incrementar el rendimiento académico de los aprendizajes de las y los discentes.

Quinta:

Es recomendable, que los directivos involucren a los discentes, educadores, padres de familia, egresados, directivos docentes y administradores escolares. en la elaboración y actualización de los instrumentos de gestión, además de hacer el seguimiento permanente a las diferentes comisiones de trabajo.

REFERENCIAS

- Agyemang, M. & Zeyuan, Y. (2020). *The Paradoxical Relationship between Principals' Transformational Leadership Styles and Teachers' Motivation*. International Journal of Educational Excellence Vol. 6, No. 2, 15-46. DOI: 10.18562/IJEE.056
- Alva, L. L., (2013). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica de los directores* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9535>
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo. Herramientas modernas de gestión educativa*. Lima: Fondo Editorial Universidad Alas Peruanas.
- Amat, J.M. (1996). *Control de Gestión: Una perspectiva de dirección*. Barcelona: Ed. Gestión 2000.
- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T., & Vasquez-Pauca, M. J. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3109>
- Ashraf, F & Mohd, N.(2021), *The Relationship between Transformational Leadership Practiced and the Level of Job Satisfaction among Lecturers in MARA Professional College, Malaysia*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1309463.pdf>
- Carrasco Diaz, S. (2013) *Metodología de la investigación científica*. San marcos.
- Cassasus, J. (1999). *Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos*. En *La gestión: en busca del sujeto* (pp. 13-28). Chile: UNESCO-SANTIAGO.
- Cobanoglu, Necati. (2021). *The Relationship between the Transformational Leadership, the Cultural Intelligence of Teachers and the Skills of Principals' Diversity Management*. <https://eujem.com/the-relationship-between-the-transformational-leadership-the-cultural-intelligence-of-teachers-and-the-skills-of-principals-diversity-management>.

- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Barturen, J, C. (2013). *Liderazgo transformacional el director en la gestión escolar de la red educativa rural Nacor Ríos Salazar, Cutervo - Cajamarca, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo Escuela de Postgrado]. académico UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66933/Barturen_BJC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Bolufer, M. (2021). *Los síntomas de la falta de liderazgo (y como mejorarlos) AUTOLIDERAZGO*.<https://marcbolufer.com/falta-de-liderazgo-y-como-mejorarlos1/#:~:text=Las%20consecuencias%20de%20la%20falta%20de%20liderazgo&text=Malos%20resultados.,a%20nivel%20interno%20como%20externo>.
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Harris, A. (2008). *Distributed school leadership*. Londres/Nueva York: Routledge.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación* McGraw-Hill Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Henandez-Sampieri, R & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill education.
- Hermosilla, Daniel, Amutio Alberto, Da costa Silvia, & Páez, Dario. (2016). Transformational leadership in organizations: Mediating variables and long-term consequences. *Journal of Work and Organizational Psychology*

File:///C:/Users/C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3B3n.pdf

INEI. (2021). *TASA NETA DE ASISTENCIA A EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA POBLACIÓN DE 12 A 16 AÑOS DE EDAD, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2011 - 2021*. <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/>

Isjoni, I., Daud, A. and A. Azhar, (2019). Integrity and Performance of High School Teachers in Pekanbaru. *Indonesian Journal of Economics, Social, and Humanities*, vol. 1, no. 1, pp. 51-57. doi: 10.31258/ijesh.1.1.5.

Koontz, H. y Wehrich, H. (1998). Administración. México. Novena Edición.

Firmansyah Firmansyah,; Lantip Diat Prasajo,; Amat Jaedun, & Heri Retnawati. (2022). Transformational leadership effect on teacher performance in Asia: A meta-analysis. file:///C:/Users/Docente/Downloads/cjes.v17i6.7552+.pdf

Fischman, D. (2015) El líder transformador 1. Editorial Planeta. Lima, Perú.

Representación de la UNESCO en Perú (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Lance Grafico S.A.C.

Jaramillo Ostos, D. F., Rojas Gutiérrez, W. J. ., Acero Coaquira, L. M. ., & Menacho Rivera, A. S. . (2021). *Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos*. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 5(20), 1249–1257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>

Jáuregui Eléspuru, J. del C., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Chavez Espinoza P. E., Ramírez García, L. L., & Romero Carhuancho, E. J. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(23),648–658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

Khalil A and Hussain, A. (2021). Transformational Leadership of Head Teachers and Academic Optimism: Perspectives of Teachers in Secondary Schools. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1338295.pdf>.

Kouzes, James y Posner, Barry (2001). *Leadership Practices Inventory*. Revised Second Edition Facilitator's guide. Jossey-Bass Pfeiffer, USA.

Lai, F.Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C. and Lin, C. C. (2020). *Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement*. Sage Open, vol. 10, no. 1, pp. 1-11, 2020, doi: 10.1177/2158244019899085.

Marrón, Joseph M.; Cunniff, Dan (2014). *Problemas contemporáneos en la investigación educativa*. ERIC is an online library of education research and information, sponsored by the Institute of Education Sciences (IES) <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1073268.pdf>

Mendoza, J, C. (2022). *Liderazgo transformacional y gestión escolar en una institución educativa* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo Escuela de Postgrado]. Repositorio académico UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66933>.

Meza Matos, K., & Ramos Martínez, A. S. (2021). *Estilos de liderazgo del director educativo*. Revista Peruana De investigación E innovación Educativa, 1(1), e20670. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i1.20670>

Minedu (2018) Resultados Evaluacion Internacional PISA. <http://umc.minedu.gob.pe/resultadospisa2018/>

Minedu. (2018). Marco del Buen Desempeño docente. Lima <https://n9.cl/ljnjl>

Mendoza, J. (2022) El liderazgo transformacional y la gestión escolar en una institución educativa pública de Cajamarca [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94288/Mendoza_HJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nava Avilés, M. V. (2018). *Gestión escolar, liderazgo y gobernanza*. AEF/México.
Representación de la Unesco en Perú (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lance Grafico S.A.

OCDE (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*. Paris: OCDE.

Onyekuru, B. U. and Ibegbunam, J. O. (2013). Teaching Effectiveness of Secondary School Teachers in Emohua Local Government Area of Rivers State, Nigeria. *European Scientific Journal*, vol. 9, no. 28, pp. 212-226, 2013.

Polit D, Humgler B. *Investigación científica en ciencias de la salud*. 3 ed. México: Interamericana McGraw-Hill;

Quintero Angarita, José Rafael, (2017). *TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW*. <https://www.sanfelipe.edu.uy/wp-content/uploads/2017/04/Teor%C3%ADa-de-Maslow-de-EVA-Udelar.pdf>

Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M. ., & Tapia-Díaz, A. . (2023). *Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú*. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 7(27), 359–371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>.

Ríos Ramírez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Eumednet. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>

Robbins, S., & Coulter, M. (2006). *Líder y Liderazgo*. México DF: Editorial Pearson

Sander, B. (2016). Políticas públicas y gestión educativa en América Latina: discurso global y realidades locales. *Revista Pensamiento Educativo*, 31(2), 13-30.

Recuperado de

<http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/227/480>.

Torero Solano de Martel, N. Z., Suarez Vega, E., & Martel Carranza, C. P. (2023). Pequeños pasos en investigación: un manual para iniciarse en el campo de la investigación científica. Instituto Universitario de Innovación Ciencia.

Sander, B. (2002). Políticas públicas y gestión educativa en América Latina: discurso global y realidades locales. *Revista Pensamiento Educativo*, 31(2), 13-30. Recuperado de <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/227/480>

Smith, P., Peterson, M. (1990). *Liderazgo organización y cultura: Un modelo de la dirección de sucesos*. Madrid Pirámide.

Tantaléan González, O. M., Tasayco Jala, A. A., Delgado Osore, R. E., & Marujo Serna, M. del P. (2022). *Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú*. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(25), 1649–1662. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>

Unesco (2007). *Educación de calidad para todos: Asunto de derechos Humanos*.

UNESCO (2008) *A View Inside Primary Schools. A World Education Indicators (WEI) cross-national study*. Montreal: UNESCO-UIS.

UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Ministerio de Educación, Lima – Perú.

UNESCO (2022). *Derecho a la educación*. <https://www.unesco.org/es/right-education>

Unesco (2015) *Management Manual for Directors of Educational Institutions*. Peru: United Nations Educational and Scientific Organization.

Weinstein, J. (2009). *Liderazgo directivo, asignatura pendiente de la reforma educacional chilena*. Estudios Sociales.

World Bank, world Development Indicators. (2022). *Ending Learning Poverty*. <https://www.worldbank.org/en/topic/education/brief/ending-learning-poverty>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas rurales de Ccorca- Cusco 2023.

Autor: Bustamante Arenaza Guido.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Liderazgo transformacional.				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023.	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023.	fluencia idealizada.	Integridad. Moral. Serenidad.	1-5	Escala tipo Likert (politémica) Con los niveles de respuesta: 1= Nunca 2= casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre.	Mal: 20-46
Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre la Influencia idealizada, y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023?	Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Establecer la relación que existe entre la Influencia idealizada y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023.	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre la Influencia idealizada y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023.	Consideración individualizada.	Consideración. Grandes expectativas. Preocupación por el desarrollo personal y profesional.	6-10		Regular: 47-74
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la	Objetivo específico 2 Establecer la relación que existe entre la	Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre la consideración	Estimulación intelectual.	Innovación. Creatividad	11-15		Buen: 75 – 100
			Motivación inspiracional	Visión transcendental.	16-20		

<p>consideración individualizada y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023?</p>	<p>consideración individualizada y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023.</p> <p>Objetivo específico 3 Establecer la relación que existe entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023.</p> <p>Objetivo específico 4 Establecer la relación que existe entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023.</p>	<p>individualizada y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca - Cusco 2023.</p>	Variable 2: Gestión educativa.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Institucional	Reglamento. Funciones. Comisiones. Comunicación y Espacios.	1-6	<p>Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:</p> <p>1= Nunca</p> <p>2= casi nunca</p> <p>3= Algunas veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre.</p>	<p>Mal: 20-46</p> <p>Regular: 47-74</p> <p>Buen: 75 – 100</p>
			Administrativo	Presupuesto. Distribución de tiempos. Recursos y Relación con MED	7-10		
			Pedagógica	Programas. Enfoques. Relación con estudiantes. Enseñanza– aprendizaje. Profesionalización. Evaluación. Tutoría.	11-17		
Comunitaria	Relación con padres. Proyectos sociales y Relación con aliados.	18-20					

Nivel – Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
	<p>Población:</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Transformacional.</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Carrasco Díaz S. Año: 2013. Monitoreo: Se aplicará a los docentes. Ámbito de Aplicación: RED Educativa Ccorca. Forma de Administración: Presencial.</p> <p>Variable 2: Aprendizaje cooperativo</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Carrasco Díaz S. Año: 2013. Monitoreo: Se aplicará a los docentes. Ámbito de Aplicación: RED Educativa Ccorca. Forma de Administración: Presencial.</p>	<p>Estadística descriptiva: Se elaboró tablas y gráficos descriptivos.</p> <p>Estadística inferencial: Para el análisis inferencial se utilizó el programa estadístico SPSS.</p> <p>Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizó Juicio de expertos.</p> <p>Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó para ambas variables de uso el ALFA DE CRONBACH.</p> <p>Para contrastación de hipótesis se utilizó Rho de Spearman.</p>

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables e indicadores				
Variable 1: Liderazgo transformacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Influencia idealizada.	Integridad. Moral. Serenidad.	1-5	Escala tipo Likert (politémica) Con los niveles de respuesta: 1= Nunca. 2= casi nunca. 3= Algunas veces. 4= Casi siempre. 5= Siempre.	Mal: 20-46 Regular: 47-74 Buen: 75 – 100
Consideración individualizada.	Consideración. Grandes expectativas. Preocupación por el desarrollo personal y profesional.	6-10		
Estimulación intelectual.	Innovación. Creatividad	11-15		
Motivación inspiracional	Innovación. Creatividad	16-20		
Variables e indicadores				
Variable 2: Gestión educativa.				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Institucional	Reglamento. Funciones. Comisiones. Comunicación y Espacios.	1-6	Escala tipo Likert (politémica) Con los niveles de respuesta: 1= Nunca. 2= casi nunca. 3= Algunas veces. 4= Casi siempre. 5= Siempre.	Mal: 20-46 Regular: 47-74 Buen: 75 – 100
Administrativo	Presupuesto. Distribución de tiempos. Recursos y Relación con MED	7-10		
Pedagógica	Programas. Enfoques. Relación con estudiantes. Enseñanza–aprendizaje. Profesionalización. Evaluación. Tutoría.	11-17		
Comunitaria	Relación con padres. Proyectos sociales y Relación con aliados.	18-20		

Anexo 3. Fichas de instrumentos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo Transformacional.
Autor:	Reyes Yarasca, Lilibiana Margarita
Adaptado por:	Bustamante Arenaza, Guido.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Transformacional en dichas Instituciones.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Gestión educativa.
Autor:	Reyes Yarasca, Lilibiana Margarita.
Adaptado por:	Bustamante Arenaza, Guido.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Gestión Educativa en dichas Instituciones.



Anexo 4. Validez de los instrumentos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre “Liderazgo Transformacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Percy Apolinario Puntaca Machaca
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Institución donde labora:	UNIVERSIDA NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo Transformacional.
Autor:	Bustamante Arenaza, Guido.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Transformacional en dichas Instituciones.



3. Soporte teórico:

4. Respecto al Liderazgo Transformacional según Fischman (2017), mencionó que la teoría del Liderazgo Transformacional tiene su origen en las investigaciones sobre Liderazgo Tipo Carismático de House en 1977. Un año después, Burns, introduce el concepto de Liderazgo Transformador en una investigación descriptiva sobre dirigentes políticos, este investigador se enfocó en los líderes que se valen de los valores morales propios para persuadir y movilizar a sus colaboradores a que se involucren y asuman el compromiso de vocación de servicio.

La definición conceptual de acuerdo al autor de referencia Bass (1985), describe el liderazgo transformacional como aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan, y como consecuencia se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los cuales representan a su vez un beneficio para la colectividad; los líderes transformacionales no sólo reconocen las necesidades de sus seguidores, sino que van más allá; se concentran en el desarrollo de los seguidores, al mismo tiempo que los conducen hacia objetivos organizacionales más elevados de lo que ellos individualmente esperan y que pueden ser alcanzados grupalmente.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Relacionada con la habilidad de generar entre sus trabajadores una genuina admiración basada en el ejemplo, en la práctica diaria de valores dentro y fuera de la empresa. (Bass,1985)
	Consideración individual	Los líderes asumen un compromiso de respeto y consideración con cada uno de los trabajadores de la empresa motivándolos, estimulándolos y propiciando su desarrollo personal y profesional. (Bass,1985)
	Estimulación intelectual	Los líderes promueven la creatividad de sus colaboradores en todo sentido y rompen los esquemas existentes que genera cambios positivos en las empresas. (Bass,1985)
	Motivación inspiracional	El líder tiene la habilidad de trazar una visión trascendente, sabe compartirlas con los trabajadores para movilizarlos y comprometerlos hacia su logro. (Bass,1985)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre "Liderazgo transformacional" elaborado por Bustamante Arenaza, Guido, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual, y motivación inspiracional.

- **Primera dimensión:** Influencia idealizada
- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la habilidad de generar entre sus trabajadores una genuina admiración basada en el ejemplo, en la práctica diaria de valores dentro y fuera de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integridad, Moral. Serenidad.	1. En la institución educativa el directivo actúa éticamente en su vida personal y es digno de ser imitado.	4	4	4	
	2. En la institución educativa el directivo se conduce tal y como dice (predica con el ejemplo).	4	4	4	
	3. En la institución educativa el directivo muestra y transmite serenidad ante las circunstancias que se presentan para mantener el buen clima institucional.	4	4	4	
	4. En la institución educativa el directivo inspira confianza y seguridad.	4	4	4	
	5. En la institución educativa el directivo muestra humildad en sus acciones.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Consideración individualizada
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el respeto, motivación y desarrollo personal y profesional de sus colegas docentes de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración por sus colegas. Grandes expectativas en sus colegas. Preocupación por el desarrollo personal y profesional de sus colegas.	6. En la institución educativa el directivo delega funciones y responsabilidades a sus colegas docentes.	4	4	4	
	7. En la institución educativa el directivo confía en el desempeño de sus colegas docentes.	4	4	4	
	8. En la institución educativa el directivo tiene palabras de aliento para sus colegas docentes.	4	4	4	
	9. En la institución educativa el directivo promueve el desarrollo personal y profesional de sus colegas docentes.	4	4	4	
	10 El directivo está pendiente del aspecto emocional de sus colegas docentes.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Estimulación intelectual
- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la creatividad de sus colaboradores en todo sentido y romper los esquemas existentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación. Creatividad	11. En la institución educativa el directivo promueve el intercambio de experiencias pedagógicas.	4	4	4	
	12. En la institución educativa el directivo comparte los resultados de logro de los aprendizajes de los estudiantes para implementar nuevas estrategias de enseñanza.	4	4	4	
	13. En la institución educativa el directivo promueve la participación en los concursos de proyectos e innovaciones educativas.	4	4	4	
	14. En la institución educativa el directivo promueve la creatividad para alcanzar las metas.	4	4	4	
	15. En la institución educativa el directivo fomenta la participación en la solución creativa de un problema.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Motivación inspiracional
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar en el líder la habilidad de elaborar la visión institucional trascendente, compartirlas con los docentes para movilizarlos y comprometerlos a su logro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vision trans- cendental.	16. En la institución educativa el directivo socializa la misión y visión de la institución educativa con los docentes.	4	4	4	
	17. En la institución educativa el directivo socializa la importancia de prestar el servicio educativo a los estudiantes.	4	4	4	
	18. En la institución educativa el directivo se involucra con los compromiso y objetivos institucionales.	4	4	4	
	19. En la institución educativa el directivo involucra a los docentes en la gestión educativa.	4	4	4	
	20. En la institución educativa el directivo promueve la participación activa de los docentes en la construcción y actualización de los documentos de gestión.	4	4	4	


 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
 Mg. Percy A. Puntaca Machaca
 DOCENTE

Firma del evaluador.

DNI: 41980517.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre “Gestión Educativa”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Percy Apolinario Puntaca Machaca		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social	(<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	(<input type="checkbox"/>)
Institución donde labora:	Docencia		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Gestión educativa.
Autor:	Bustamante Arenaza, Guido.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Gestión Educativa en dichas Instituciones.

7. Soporte teórico:

Respecto a la teoría sobre gestión educativa Casassus (2000), mencionó que es en la década de los sesenta debido a la bonanza económica de los estados unidos y al inicio de la era espacial de los rusos, que existe una preocupación por reorientar el sistema educativo asignando más recursos económicos a la innovación educativa generándose de esta manera una situación competitiva en ambos países por estar a la vanguardia en educación.

La definición conceptual de acuerdo al autor de referencia Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2011) manifestó que la gestión educativa es un procedimiento en la que se aplican los principios generales de la administración, considerando los lineamientos políticos que emana del Minedu, aplicada en la práctica diaria de la gestión, para movilizar recursos humanos, infraestructura, materiales educativos y equipos, buscando un servicio educativo de calidad centrada en los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes, respetando la diversidad y la participación democrática en la conducción de la institución, utilizando la comunicación asertiva como un elemento que facilita la toma de acuerdos y compromisos, asumiendo responsabilidades compartidas en trabajos de equipo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	Gestión institucional	Tiene que ver en cómo están organizados los miembros de la institución, desde el personal docente, administrativo, estudiantes, madres y padres de familia hasta la comunidad dentro del contexto local, pasando por cómo está estructurada y cuáles son los procesos y procedimientos de funcionamiento, dentro del marco normativo interno y externo. (Minedu, 2011).
	Gestión administrativa.	En la que se disponen todas las acciones necesarias y pertinentes para brindar las mejores condiciones operativas de trabajo a la comunidad educativa. (Minedu, 2011).
	Gestión pedagógica.	Es la parte fundamental del educativo a la comunidad escolar y relacionado con todas las actividades y estrategias que tengan que ver con los aprendizajes dentro de los procesos de enseñanza, aprendizaje, como también con la práctica y formación docente. (Minedu, 2011).
	Gestión comunitaria.	Promover las buenas relaciones con la sociedad y atenderlos de acuerdo a sus necesidades. Así mismo, a las buenas relaciones que se tiene con los aliados estratégicos. (Minedu, 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Gestión educativa” elaborado por Bustamante Arenaza, Guido, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual, y motivación inspiracional.

- **Primera dimensión:** Gestión Institucional

• **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la habilidad de generar entre sus trabajadores una genuina admiración basada en el ejemplo, en la práctica diaria de valores dentro y fuera de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamento, funciones, comisiones, comunicación y espacios.	1. Los docentes conocen el reglamento interno y el organigrama de la institución educativa.	4	4	4	
	2. En la institución educativa todos los docentes participan de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
	3. Los docentes que conforman comisiones de trabajo conocen sus funciones y procedimientos.	4	4	4	
	4. En la institución educativa los acuerdos se determinan en una asamblea general.	4	4	4	
	5. En la institución educativa están programados las reuniones institucionales.	4	4	4	
	6. Los docentes participan activamente en la gestión de la institución educativa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Gestión administrativa.

• **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el respeto, motivación y desarrollo personal y profesional de sus colegas docentes de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presupuesto.	7. Las actividades del Plan Anual de Trabajo cuentan con presupuestos asignados.	4	4	4	
Distribución de tiempos.	8. En la institución educativa la distribución de tiempos y jornadas de trabajo es equitativo.	4	4	4	
Recursos y Relación con MED	9. Los docentes de la institución educativa cuentan con materiales y recursos pertinentes para el logro de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
	10. Los docentes de la institución educativa realizan su trabajo pedagógico en función a las normas vigentes del Midedu.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Gestión pedagógica.
- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la creatividad de sus colaboradores en todo sentido y romper los esquemas existentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programas.	11. Los docentes cuentan con su PA, UA, y Sesiones de	4	4	4	
Enfoques.	12. Los docentes basan su trabajo pedagógico bajo el enfoque por competencias.	4	4	4	
Relación con estudiantes.	13. Los docentes propician un ambiente de respeto y proximidad con los estudiantes.	4	4	4	
Enseñanza – aprendizaje.	14. Los docentes involucran activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	4	4	4	
Profesionalización.	15. Los docentes fortalecen sus competencias profesionales permanentemente.	4	4	4	
Evaluación.	16. Los docentes evalúan a los estudiantes bajo el enfoque formativo.	4	4	4	
Tutoría.	17. Los docentes regulan positivamente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestión comunitaria.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar en el líder la habilidad de elaborar la visión institucional trascendente, compartirlas con los docentes para movilizarlos y comprometerlos a su logro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con padres.	18. En la institución educativa se mantiene una relación positiva y de respeto con los padres de familia.	4	4	4	
Proyectos sociales.	19. Los padres de familia se involucran activamente de los Proyectos sociales de la institución educativa.	4	4	4	
Relación con aliados.	20. La Comunidad Educativa mantiene buenas relaciones institucionales con los aliados estratégicos.	4	4	4	


 INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
 EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN - UNSAAC - TACNA
 PERÚ INSTITUCIÓN NACIONAL DE SAN ANTONIO DE ACAD DEL CUSCO
 FACULTAD DE EDUCACIÓN
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
 Mgt. Percy A. Purisca Machaca
 DOCENTE

.....
 Firma del evaluador.
 DNI: 71980517



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre “Liderazgo Transformacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo Transformacional.
Autor:	Bustamante Arenaza, Guido.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Transformacional en dichas Instituciones.



3. Soporte teórico:

4. Respecto al Liderazgo Transformacional según Fischman (2017), mencionó que la teoría del Liderazgo Transformacional tiene su origen en las investigaciones sobre Liderazgo Tipo Carismático de House en 1977. Un año después, Burns, introduce el concepto de Liderazgo Transformador en una investigación descriptiva sobre dirigentes políticos, este investigador se enfocó en los líderes que se valen de los valores morales propios para persuadir y movilizar a sus colaboradores a que se involucren y asuman el compromiso de vocación de servicio.

La definición conceptual de acuerdo al autor de referencia Bass (1985), describe el liderazgo transformacional como aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan, y como consecuencia se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los cuales representan a su vez un beneficio para la colectividad; los líderes transformacionales no sólo reconocen las necesidades de sus seguidores, sino que van más allá; se concentran en el desarrollo de los seguidores, al mismo tiempo que los conducen hacia objetivos organizacionales más elevados de lo que ellos individualmente esperan y que pueden ser alcanzados grupalmente.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Relacionada con la habilidad de generar entre sus trabajadores una genuina admiración basada en el ejemplo, en la práctica diaria de valores dentro y fuera de la empresa. (Bass,1985)
	Consideración individual	Los líderes asumen un compromiso de respeto y consideración con cada uno de los trabajadores de la empresa motivándolos, estimulándolos y propiciando su desarrollo personal y profesional. (Bass,1985)
	Estimulación intelectual	Los líderes promueven la creatividad de sus colaboradores en todo sentido y rompen los esquemas existentes que genera cambios positivos en las empresas. (Bass,1985)
	Motivación inspiracional	El líder tiene la habilidad de trazar una visión trascendente, sabe compartirla con los trabajadores para movilizarlos y comprometerlos hacia su logro. (Bass,1985)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Liderazgo transformacional” elaborado por Bustamante Arenaza, Guido. en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



y semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual, y motivación inspiracional.

- **Primera dimensión:** Influencia idealizada
- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la habilidad de generar entre sus trabajadores una genuina admiración basada en el ejemplo, en la práctica diaria de valores dentro y fuera de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integridad, Moral. Serenidad.	1. En la institución educativa el directivo actúa éticamente en su vida personal y es digno de ser imitado.	4	4	4	
	2. En la institución educativa el directivo se conduce tal y como dice (predica con el ejemplo).	4	4	4	
	3. En la institución educativa el directivo muestra y transmite serenidad ante las circunstancias que se presentan para mantener el buen clima institucional.	4	4	4	
	4. En la institución educativa el directivo inspira confianza y seguridad.	4	4	4	
	5. En la institución educativa el directivo muestra humildad en sus acciones.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Consideración individualizada
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el respeto, motivación y desarrollo personal y profesional de sus colegas docentes de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración por sus colegas.	6. En la institución educativa el directivo delega funciones y responsabilidades a sus colegas docentes.	4	4	4	
Grandes expectativas en sus colegas.	7. En la institución educativa el directivo confía en el desempeño de sus colegas	4	4	4	
	8. En la institución educativa el directivo tiene palabras de aliento para sus colegas	4	4	4	
Preocupación por el desarrollo personal y profesional de sus colegas.	9. En la institución educativa el directivo promueve el desarrollo personal y profesional de sus colegas docentes.	4	4	4	
	10 El directivo está pendiente del aspecto emocional de sus colegas docentes	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Estimulación intelectual
- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la creatividad de sus colaboradores en todo sentido y romper los esquemas existentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Innovación.	11. En la institución educativa el directivo promueve el intercambio de experiencias pedagógicas.	4	4	4	
	12. En la institución educativa el directivo comparte los resultados de logro de los aprendizajes de los estudiantes para implementar nuevas estrategias de enseñanza.	4	4	4	
	13. En la institución educativa el directivo promueve la participación en los concursos de proyectos e innovaciones educativas.	4	4	4	
	14. En la institución educativa el directivo promueve la creatividad para alcanzar las metas.	4	4	4	
	15. En la institución educativa el directivo fomenta la participación en la solución creativa de un problema.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Motivación inspiracional
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar en el líder la habilidad de elaborar la visión institucional trascendente, compartirlas con los docentes para movilizarlos y comprometerlos a su logro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vision trans- cendental.	16. En la institución educativa el directivo socializa la misión y visión de la institución educativa con los docentes.	4	4	4	
	17. En la institución educativa el directivo socializa la importancia de prestar el servicio educativo a los estudiantes.	4	4	4	
	18. En la institución educativa el directivo se involucra con los compromisos y objetivos institucionales.	4	4	4	
	19. En la institución educativa el directivo involucra a los docentes en la gestión educativa.	4	4	4	
	20. En la institución educativa el directivo promueve la participación activa de los docentes en la construcción y actualización de los documentos de gestión.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: N° 06658910



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre “**Gestión Educativa**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa (X)	Organizacional ()	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Gestión educativa.
Autor:	Bustamante Arenaza, Guido.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Gestión Educativa en dichas Instituciones.



7. Soporte teórico:

Respecto a la teoría sobre gestión educativa Casassus (2000), mencionó que es en la década de los sesenta debido a la bonanza económica de los estados unidos y al inicio de la era espacial de los rusos, que existe una preocupación por reorientar el sistema educativo asignando más recursos económicos a la innovación educativa generándose de esta manera una situación competitiva en ambos países por estar a la vanguardia en educación.

La definición conceptual de acuerdo al autor de referencia Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2011) manifestó que la gestión educativa es un procedimiento en la que se aplican los principios generales de la administración, considerando los lineamientos políticos que emana del Minedu, aplicada en la práctica diaria de la gestión, para movilizar recursos humanos, infraestructura, materiales educativos y equipos, buscando un servicio educativo de calidad centrada en los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes, respetando la diversidad y la participación democrática en la conducción de la institución, utilizando la comunicación asertiva como un elemento que facilita la toma de acuerdos y compromisos, asumiendo responsabilidades compartidas en trabajos de equipo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestación educativa	Gestión institucional	Tiene que ver en cómo están organizados los miembros de la institución, desde el personal docente, administrativo, estudiantes, madres y padres de familia hasta la comunidad dentro del contexto local, pasando por cómo está estructurada y cuáles son los procesos y procedimientos de funcionamiento, dentro del marco normativo interno y externo. (Minedu, 2011).
	Gestión administrativa.	En la que se disponen todas las acciones necesarias y pertinentes para brindar las mejores condiciones operativas de trabajo a la comunidad educativa. (Minedu, 2011).
	Gestión pedagógica.	Es la parte fundamental del educativo a la comunidad escolar y relacionado con todas las actividades y estrategias que tengan que ver con los aprendizajes dentro de los procesos de enseñanza, aprendizaje, como también con la práctica y formación docente. (Minedu, 2011).
	Gestión comunitaria.	Promover las buenas relaciones con la sociedad y atenderlos de acuerdo a sus necesidades. Así mismo, a las buenas relaciones que se tiene con los aliados estratégicos. (Minedu, 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Gestión educativa” elaborado por Bustamante Arenaza, Guido. en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual, y motivación inspiracional.

- **Primera dimensión:** Gestión Institucional
- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la habilidad de generar entre sus trabajadores una genuina admiración basada en el ejemplo, en la práctica diaria de valores dentro y fuera de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Reglamento, funciones, comisiones, comunicación y espacios.	1. Los docentes conocen el reglamento interno y el organigrama de la institución educativa.	4	4	4	
	2. En la institución educativa todos los docentes participan de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
	3. Los docentes que conforman comisiones de trabajo conocen sus funciones y procedimientos.	4	4	4	
	4. En la institución educativa los acuerdos se determinan en una asamblea general.	4	4	4	
	5. En la institución educativa están programados las reuniones institucionales.	4	4	4	
	6. Los docentes participan activamente en la gestión de la institución educativa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Gestión administrativa.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el respeto, motivación y desarrollo personal y profesional de sus colegas docentes de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Presupuesto.	7. Las actividades del Plan Anual de Trabajo cuentan con presupuestos asignados.	4	4	4	
Distribución de tiempos.	8. En la institución educativa la distribución de tiempos y jornadas de trabajo es equitativo.	4	4	4	
Recursos y	9. Los docentes de la institución educativa cuentan con materiales y recursos pertinentes para el logro de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
Relación con	10. Los docentes de la institución educativa realizan su trabajo pedagógico en función a las normas vigentes del Minedu.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Gestión pedagógica.
- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la creatividad de sus colaboradores en todo sentido y romper los esquemas existentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programas.	11. Los docentes cuentan con su PA, UA, y Sesiones de Aprendizaje.	4	4	4	
Enfoques.	12. Los docentes basan su trabajo pedagógico bajo el enfoque por competencias.	4	4	4	
Relación con estudiantes.	13. Los docentes propician un ambiente de respeto y proximidad con los estudiantes.	4	4	4	
Enseñanza – aprendizaje.	14. Los docentes involucran activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	4	4	4	
	15. Los docentes fortalecen sus competencias profesionales permanentemente.	4	4	4	
Profesionalización.	16. Los docentes evalúan a los estudiantes bajo el enfoque formativo.	4	4	4	
	17. Los docentes regulan positivamente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestión comunitaria.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar en el líder la habilidad de elaborar la visión institucional trascendente, compartirlas con los docentes para movilizarlos y comprometerlos a su logro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con padres.	18. En la institución educativa se mantiene una relación positiva y de respeto con los padres de familia.	4	4	4	
Proyectos sociales.	19. Los padres de familia se involucran activamente de los Proyectos sociales de la institución educativa.	4	4	4	
Relación con aliados.	20. La Comunidad Educativa mantiene buenas relaciones institucionales con los aliados estratégicos.	4	4	4	

.....
Firma del evaluador.

DNI: N° 06658910



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre “**Liderazgo Transformacional**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mtra Isabel Sanchez Cañihua		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación		
Institución donde labora:	Universidad San Antonio Abab del Cusco		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Liderazgo Transformacional.
Autor:	Bustamante Arenaza, Guido.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el Liderazgo Transformacional en dichas Instituciones.



3. Soporte teórico:

4. Respecto al Liderazgo Transformacional según Fischman (2017), mencionó que la teoría del Liderazgo Transformacional tiene su origen en las investigaciones sobre Liderazgo Tipo Carismático de House en 1977. Un año después, Burns, introduce el concepto de Liderazgo Transformador en una investigación descriptiva sobre dirigentes políticos, este investigador se enfocó en los líderes que se valen de los valores morales propios para persuadir y movilizar a sus colaboradores a que se involucren y asuman el compromiso de vocación de servicio.

La definición conceptual de acuerdo al autor de referencia Bass (1985), describe el liderazgo transformacional como aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan, y como consecuencia se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los cuales representan a su vez un beneficio para la colectividad; los líderes transformacionales no sólo reconocen las necesidades de sus seguidores, sino que van más allá; se concentran en el desarrollo de los seguidores, al mismo tiempo que los conducen hacia objetivos organizacionales más elevados de lo que ellos individualmente esperan y que pueden ser alcanzados grupalmente.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Relacionada con la habilidad de generar entre sus trabajadores una genuina admiración basada en el ejemplo, en la práctica diaria de valores dentro y fuera de la empresa. (Bass,1985)
	Consideración individual	Los líderes asumen un compromiso de respeto y consideración con cada uno de los trabajadores de la empresa motivándolos, estimulándolos y propiciando su desarrollo personal y profesional. (Bass,1985)
	Estimulación intelectual	Los líderes promueven la creatividad de sus colaboradores en todo sentido y rompen los esquemas existentes que genera cambios positivos en las empresas. (Bass,1985)
	Motivación inspiracional	El líder tiene la habilidad de trazar una visión trascendente, sabe compartirlas con los trabajadores para movilizarlos y comprometerlos hacia su logro. (Bass,1985)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Liderazgo transformacional” elaborado por Bustamante Arenaza, Guido. en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



y semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual, y motivación inspiracional.

- **Primera dimensión:** Influencia idealizada
- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la habilidad de generar entre sus trabajadores una genuina admiración basada en el ejemplo, en la práctica diaria de valores dentro y fuera de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integridad, Moral. Serenidad.	1. En la institución educativa el directivo actúa éticamente en su vida personal y es digno de ser imitado.	4	4	4	
	2. En la institución educativa el directivo se conduce tal y como dice (predica con el ejemplo).	4	4	4	
	3. En la institución educativa el directivo muestra y transmite serenidad ante las circunstancias que se presentan para mantener el buen clima institucional.	4	4	4	
	4. En la institución educativa el directivo inspira confianza y seguridad.	4	4	4	
	5. En la institución educativa el directivo muestra humildad en sus acciones.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Consideración individualizada
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el respeto, motivación y desarrollo personal y profesional de sus colegas docentes de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración por sus colegas.	6. En la institución educativa el directivo delega funciones y responsabilidades a sus colegas docentes.	4	4	4	
Grandes expectativas en sus colegas.	7. En la institución educativa el directivo confía en el desempeño de sus colegas docentes.	4	4	4	
Preocupación por el desarrollo personal y profesional de sus colegas.	8. En la institución educativa el directivo tiene palabras de aliento para sus colegas	4	4	4	
	9. En la institución educativa el directivo promueve el desarrollo personal y profesional de sus colegas docentes.	4	4	4	
	10 El directivo está pendiente del aspecto emocional de sus colegas docentes.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Estimulación intelectual
- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la creatividad de sus colaboradores en todo sentido y romper los esquemas existentes.

Indicadore	Ítem	Clarida	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendacion
Innovación.	11. En la institución educativa el directivo promueve el intercambio de experiencias pedagógicas.	4	4	4	
	12. En la institución educativa el directivo comparte los resultados de logro de los aprendizajes de los estudiantes para implementar nuevas estrategias de enseñanza.	4	4	4	
	13. En la institución educativa el directivo promueve la participación en los concursos de proyectos e innovaciones educativas.	4	4	4	
	14. En la institución educativa el directivo promueve la creatividad para alcanzar las metas.	4	4	4	
	15. En la institución educativa el directivo fomenta la participación en la solución creativa de un problema.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Motivación inspiracional
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar en el líder la habilidad de elaborar la visión institucional trascendente, compartirlas con los docentes para movilizarlos y comprometerlos a su logro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vision trans- cendental.	16. En la institución educativa el directivo socializa la misión y visión de la institución educativa con los docentes.	4	4	4	
	17. En la institución educativa el directivo socializa la importancia de prestar el servicio educativo a los estudiantes.	4	4	4	
	18. En la institución educativa el directivo se involucra con los compromiso y objetivos institucionales.	4	4	4	
	19. En la institución educativa el directivo involucra a los docentes en la gestión educativa.	4	4	4	
	20. En la institución educativa el directivo promueve la participación activa de los docentes en la construcción y actualización de los documentos de gestión.	4	4	4	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
 FACULTAD DE EDUCACIÓN
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
 Mgt. Isabel Sánchez Cañihua
 DOCENTE

Firma del evaluador.

DNI: 23957194



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre “**Gestión Educativa**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mtra Isabel Sanchez Cañihua	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación	
Institución donde labora:	Universidad San Antonio Abad del Cusco	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Gestión educativa.
Autor:	Bustamante Arenaza, Guido.
Procedencia:	Ate – Lima.
Administración:	Directa.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Instituciones Educativas Públicas Rurales del Distrito de Ccorca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la Gestión Educativa en dichas Instituciones.



7. Soporte teórico:

Respecto a la teoría sobre gestión educativa Casassus (2000), mencionó que es en la década de los sesenta debido a la bonanza económica de los estados unidos y al inicio de la era espacial de los rusos, que existe una preocupación por reorientar el sistema educativo asignando más recursos económicos a la innovación educativa generándose de esta manera una situación competitiva en ambos países por estar a la vanguardia en educación.

La definición conceptual de acuerdo al autor de referencia Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2011) manifestó que la gestión educativa es un procedimiento en la que se aplican los principios generales de la administración, considerando los lineamientos políticos que emana del Minedu, aplicada en la práctica diaria de la gestión, para movilizar recursos humanos, infraestructura, materiales educativos y equipos, buscando un servicio educativo de calidad centrada en los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes, respetando la diversidad y la participación democrática en la conducción de la institución, utilizando la comunicación asertiva como un elemento que facilita la toma de acuerdos y compromisos, asumiendo responsabilidades compartidas en trabajos de equipo.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestación educativa	Gestión institucional	Tiene que ver en cómo están organizados los miembros de la institución, desde el personal docente, administrativo, estudiantes, madres y padres de familia hasta la comunidad dentro del contexto local, pasando por cómo está estructurada y cuáles son los procesos y procedimientos de funcionamiento, dentro del marco normativo interno y externo. (Minedu, 2011).
	Gestión administrativa.	En la que se disponen todas las acciones necesarias y pertinentes para brindar las mejores condiciones operativas de trabajo a la comunidad educativa. (Minedu, 2011).
	Gestión pedagógica.	Es la parte fundamental del educativo a la comunidad escolar y relacionado con todas las actividades y estrategias que tengan que ver con los aprendizajes dentro de los procesos de enseñanza, aprendizaje, como también con la práctica y formación docente. (Minedu, 2011).
	Gestión comunitaria.	Promover las buenas relaciones con la sociedad y atenderlos de acuerdo a sus necesidades. Así mismo, a las buenas relaciones que se tiene con los aliados estratégicos. (Minedu, 2011).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre “Gestión educativa” elaborado por Bustamante Arenaza, Guido. en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

(1) No cumple con el criterio
(2) Bajo Nivel
(3) Moderado nivel
(4) Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual, y motivación inspiracional.

- **Primera dimensión:** Gestión Institucional

- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la habilidad de generar entre sus trabajadores una genuina admiración basada en el ejemplo, en la práctica diaria de valores dentro y fuera de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reglamento, funciones, comisiones, comunicación y espacios.	1. Los docentes conocen el reglamento interno y el organigrama de la institución educativa.	4	4	4	
	2. En la institución educativa todos los docentes participan de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
	3. Los docentes que conforman comisiones de trabajo conocen sus funciones y procedimientos.	4	4	4	
	4. En la institución educativa los acuerdos se determinan en una asamblea general.	4	4	4	
	5. En la institución educativa están programados las reuniones institucionales.	4	4	4	
	6. Los docentes participan activamente en la gestión de la institución educativa.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Gestión administrativa.

- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el respeto, motivación y desarrollo personal y profesional de sus colegas docentes de la I.E.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Presupuesto.	7. Las actividades del Plan Anual de Trabajo cuentan con presupuestos asignados.	4	4	4	
Distribución de tiempos.	8. En la institución educativa la distribución de tiempos y jornadas de trabajo es equitativo.	4	4	4	
Recursos y	9. Los docentes de la institución educativa cuentan con materiales y recursos pertinentes para el logro de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	
Relación con	10. Los docentes de la institución educativa realizan su trabajo pedagógico en función a las normas vigentes del Minedu.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Gestión pedagógica.
- **Objetivos de la Dimensión:** Reconocer la creatividad de sus colaboradores en todo sentido y romper los esquemas existentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programas.	11. Los docentes cuentan con su PA, UA, y Sesiones de Aprendizaje.	4	4	4	
	12. Los docentes basan su trabajo pedagógico bajo el enfoque por competencias.	4	4	4	
Enfoques.	13. Los docentes propician un ambiente de respeto y proximidad con los estudiantes.	4	4	4	
	14. Los docentes involucran activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	4	4	4	
Relación con estudiantes.	15. Los docentes fortalecen sus competencias profesionales permanentemente.	4	4	4	
	16. Los docentes evalúan a los estudiantes bajo el enfoque formativo.	4	4	4	
Enseñanza – aprendizaje.	17. Los docentes regulan positivamente el comportamiento de los estudiantes.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Gestión comunitaria.
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar en el líder la habilidad de elaborar la visión institucional trascendente, compartirlas con los docentes para movilizarlos y comprometerlos a su logro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con padres.	18. En la institución educativa se mantiene una relación positiva y de respeto con los padres de familia.	4	4	4	
	19. Los padres de familia se involucran activamente de los Proyectos sociales de la institución educativa.	4	4	4	
Relación con aliados.	20. La Comunidad Educativa mantiene buenas relaciones institucionales con los aliados estratégicos.	4	4	4	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Isabel
Mg. Isabel Sánchez Cañihua
DOCENTE

Firma del evaluador.

DNI: 23957194



Anexo 5. Instrumentos de recolección de información

Cuestionario de Liderazgo transformacional.

Sr.(a) docente de la RER CCORCA, este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de recoger información real y relevante para un estudio de investigación, las respuestas son anónimas, por lo que se le pide responder con total sinceridad, no hay respuestas correctas o incorrectas. La información se utilizará exclusivamente para el trabajo de investigación que vengo realizando.

Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

Consentimiento informado:

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación titulado liderazgo transformacional y gestión pedagógica, por lo tanto:

() Acepto. () No acepto.

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Influencia idealizada						
Indicador: Integridad, Moral, Serenidad,						
1	En la institución educativa el directivo actúa éticamente en su vida personal y es digno de ser imitado.					
2	En la institución educativa el directivo se conduce tal y como dice (predica con el ejemplo).					
3	En la institución educativa el directivo muestra y transmite serenidad ante las circunstancias que se presentan para mantener el clima institucional.					
4	En la institución educativa el directivo inspira confianza y seguridad.					
5	En la institución educativa el directivo muestra humildad en sus acciones					
Dimensión: Consideración individualizada		VALORACIÓN				
Indicador: Consideración, Expectativa, preocupación por los demás.						
6	En la institución educativa el directivo delega funciones y responsabilidades a sus colegas docentes.					
7	En la institución educativa el directivo confía en el desempeño de sus colegas docentes.					



8	En la institución educativa el directivo tiene palabras de aliento para sus colegas docentes.					
9	En la institución educativa el directivo promueve el desarrollo personal y profesional de sus colegas docentes.					
10	En la institución educativa el directivo está pendiente del aspecto emocional de sus colegas docentes.					
Dimensión: Estimulación intelectual		VALORACIÓN				
Indicador: Innovación, creatividad						
11	En la institución educativa el directivo promueve el intercambio de experiencias pedagógicas.					
12	En la institución educativa el directivo comparte los resultados de logro de los aprendizajes de los estudiantes para implementar nuevas estrategias de enseñanza.					
13	En la institución educativa el directivo promueve la participación en los concursos de proyectos e innovaciones educativas.					
14	En la institución educativa el directivo promueve la creatividad para alcanzar las metas institucionales.					
15	En la institución educativa el directivo fomenta la participación en la solución creativa de un problema.					
Dimensión: Motivación inspiradora		VALORACIÓN				
Indicador: Visión trascendental,						
16	En la institución educativa el directivo socializa la misión y visión de la institución educativa con los docentes.					
17	En la institución educativa el directivo socializa la importancia de prestar el servicio educativo a los estudiantes.					
18	En la institución educativa el directivo muestra su compromiso con los objetivos de la institución educativa.					
19	En la institución educativa el directivo el directivo involucra a los docentes en la gestión educativa.					
20	En la institución educativa el directivo promueve la participación activa de los docentes en la construcción y actualización de los documentos de gestión.					

Gracias por tu participación.



Cuestionario de gestión pedagógica.

Sr. (a) docente de la RER CCORCA, este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de recoger información real y relevante para un estudio de investigación, las respuestas son anónimas, por lo que se le pide responder con total sinceridad, no hay respuestas correctas o incorrectas. La información será utilizada exclusivamente para el trabajo de investigación que vengo realizando.

Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

Consentimiento informado:

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación titulado liderazgo transformacional y gestión pedagógica, por lo tanto:

() Acepto. () No acepto.

Cuestionario de gestión pedagógica.

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
GESTION INSTITUCIONAL						
Indicador: Reglamento, funciones, comisiones , comunicación y espacios.						
1	Los docentes conocen el reglamento interno y el organigrama de la institución educativa.					
2	Los docentes que conforman comisiones de trabajo conocen sus funciones y procedimientos.					
3	En la institución educativa todos los docentes participan de las comisiones de trabajo.					
4	En la institución educativa los acuerdos se determinan en una asamblea general.					
5	En la institución educativa están programados las reuniones institucionales					
6	Los docentes participan activamente en la gestión de la institución educativa.					
GESTION ADMINISTRATIVA		VALORACIÓN				
Indicador: Presupuesto, Distribución de tiempos, recursos y relación con MED						
7	Las actividades del plan anual cuentan con presupuestos asignados.					



8	En la institución educativa la distribución de tiempos, jornadas de trabajo docentes, es equitativo, respetando el orden de prelación					
9	Los docentes de la institución educativa cuentan con materiales educativos para el logro de aprendizajes de los estudiantes					
10	Los docentes de la institución educativa basan su trabajo pedagógico a las normas del Midedu.					
GESTION PEDAGOGICA		VALORACIÓN				
Indicador: Programas, enfoque, relación con estudiantes, enseñanza, profesionalización, evaluación, tutoría.						
11	Los docentes cuentan con su PAT, EDAs, y Sesiones.					
12	Los docentes basan su trabajo pedagógico bajo el enfoque por competencias.					
13	Los docentes propician un ambiente de respeto y proximidad con los estudiantes					
14	Los docentes involucran activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje					
15	Los docentes fortalecen sus competencias profesionales permanentemente					
16	Los docentes evalúan a los estudiantes bajo el enfoque formativo.					
17	Los docentes regulan positivamente el comportamiento de los estudiantes					
DIMENSIÓN: GESTION COMUNITARIA		VALORACIÓN				
Indicador: Relación con padres, proyectos sociales y relación con aliados						
18	Los docentes de la institución educativa mantienen un relación positiva con los padres de familia					
19	Los padres de familia participan de los proyectos sociales de la institución educativa					
20	Los docentes de la institución educativa reciben apoyo de los aliados estratégicos.					

Gracias por tu participación.

Anexo 6. Prueba piloto de instrumentos

Variable Liderazgo Transformacional

Base de datos

	GESTION INSTITUCIONAL						GESTION ADMINISTRATIVA				GESTION PEDAGOGICA							GESTION COMUNITARIA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4
2	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
3	1	2	3	2	3	2	2	5	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
4	4	5	4	4	4	4	1	4	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	
5	2	4	4	5	4	3	1	4	1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
7	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
9	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
11	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
13	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
14	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
15	1	4	4	4	4	4	1	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	
16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
17	1	2	3	3	1	1	1	2	1	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	
18	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	

Confianabilidad de Liderazgo Transformacional.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: Liderazgo Transformacional
 - Título
 - Resumen de estadísticas
 - Estadísticas de fiabilidad

Fiabilidad

Escala: Liderazgo Transformacional

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,963	20



Variable Gestión Educativa

Base de datos

	GESTION INSTITUCIONAL						GESTION ADMINISTRATIVA				GESTION PEDAGOGICA							GESTION COMUNITARIA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4
2	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
3	1	2	3	2	3	2	2	5	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
4	4	5	4	4	4	4	1	4	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	
5	2	4	4	5	4	3	1	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
7	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
9	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
11	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
13	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
14	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
15	1	4	4	4	4	4	1	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	
16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
17	1	2	3	3	1	1	1	2	1	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	
18	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	

Fiabilidad de Gestion Educativa.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formgto Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: Gestion Ec
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas d

Fiabilidad

[ConjuntoDatos2]

Escala: Gestion Educativa

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	20



Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

Interpretación de a magnitud de confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0.01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolivar (2002).

Confiabilidad de Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	20

Confiabilidad de Gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	20

Anexo 8. Base de datos
Base de datos de Liderazgo transformacional

	Influencia idealizada					Consideración individualizada					Estimulación intelectual					Motivación inspiradora				
N ^a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4
3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2
4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
5	4	2	3	3	4	4	5	4	4	2	3	5	4	3	4	3	3	4	3	5
6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
11	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4
12	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
13	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	1	4	4	3	2
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3
19	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
22	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
23	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4
24	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2
25	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
26	4	2	3	3	4	4	5	4	4	2	3	5	4	3	4	3	3	4	3	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
29	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4
30	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4



31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
33	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4
34	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	1	4	4	3	2
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
39	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4
40	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
41	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
42	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
43	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4
44	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2
45	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
48	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4
49	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
50	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
51	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	1	4	4	3	2
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1
54	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	1	4	4	3	2
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1
58	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4
59	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4
60	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2
61	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
62	4	2	3	3	4	4	5	4	4	2	3	5	4	3	4	3	3	4	3	5
63	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
64	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	1	4	4	3	2
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3
66	4	2	3	3	4	4	5	4	4	2	3	5	4	3	4	3	3	4	3	5
67	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
68	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
69	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4
70	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2



Base de datos de Gestión educativa.

	GESTION INSTITUCIONAL						GESTION ADMINISTRATIV				GESTION PEDAGOGICA						GESTION COMUNITA			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4
2	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
3	1	2	3	2	3	2	2	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	1	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4
5	2	4	4	5	4	3	1	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
7	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
9	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
11	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
13	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
14	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
15	1	4	4	4	4	4	1	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4
16	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
17	1	2	3	3	1	1	1	2	1	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4
18	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
21	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
22	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4
23	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
24	1	2	3	2	3	2	2	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
25	4	5	4	4	4	4	1	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4
26	2	4	4	5	4	3	1	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
27	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
29	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3



31	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
33	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4
34	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
35	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
36	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
37	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
39	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4
40	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
42	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3
43	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
44	1	2	3	2	3	2	2	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
45	4	5	4	4	4	4	1	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3
46	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
48	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4
49	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
51	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
52	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
53	1	2	3	3	1	1	1	2	1	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4
54	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
55	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
56	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
57	1	2	3	3	1	1	1	2	1	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4
58	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3
59	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
60	1	2	3	2	3	2	2	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
61	4	5	4	4	4	4	1	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3
62	2	4	4	5	4	3	1	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
64	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
65	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
66	2	4	4	5	4	3	1	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
68	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3
69	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
70	1	2	3	2	3	2	2	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3



Anexo 9.

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad de Liderazgo transformacional y Gestión educativa.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,200	70	<,001	,907	70	<,001
	,117	70	,018	,945	70	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 10.

Niveles y rangos de la correlación .

Valor	Interpretación
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación muy débil
+0,25	Correlación débil
+0,50	Correlación media
+0,75	Correlación considerable
+0,90	Correlación muy fuerte

Nota: Hernandez-Sampier, R. Fernandez-Colado,C. y Bapista-Lucio, P (2014). En metodología de la investigación (6ª ed.) Mexico



Anexo 11.

Hipótesis general y específicos en el programa SPSS vs 26

Hipótesis general

Hipotesis General y Especificos.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: Gestion Ec
 - Título
 - Resumen de j
 - Estadísticas d
- Correlaciones no parar
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones**
- Correlaciones no parar
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Correlaciones no parar
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no parar
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no parar
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no parar
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Fiabilidad

[ConjuntoDatos2]

Escala: Gestion Educativa

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	20

Correlaciones no paramétricas

		Liderazgo	Gestion
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,764**
		N	70
Gestion		Coefficiente de correlación	,764**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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



Hipótesis específica 1

Hipotesis General y Especificos.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: Gestion Educativa
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas
 - Título

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos5]

Correlaciones

Rho de Spearman	Gestion		Gestion	Influencia idealizada
		Coefficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	70	70
	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	70	70

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

Hipótesis específica 2

Hipotesis General y Especificos.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: Gestion Educativa
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas
 - Título

Correlaciones no paramétricas

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

Correlaciones

Rho de Spearman	Gestion		Gestion	Consideración individualizada
		Coefficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	70	70
	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	70	70

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



Hipótesis específica 3

Hipotesis General y Especificos.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: Gestion Educativa
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas**
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

	N	70	70
Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	,769**	1,000
	Sig. (bilateral)	<,001	.
	N	70	70

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

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Gestion		Gestion	Estimulación intelectual
Gestion		Coefficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	70	70
Estimulación intelectual		Coefficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	70	70

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

Hipótesis específica 4

*Hipotesis General y Especificos.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: Gestion Educativa
 - Título
 - Resumen de procesar
 - Estadísticas de fiabilidad
- Correlaciones no paramétricas
 - Notas
- Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
- Correlaciones no paramétricas
 - Notas
- Correlaciones no paramétricas
 - Notas
- Correlaciones no paramétricas
 - Notas
- Correlaciones no paramétricas
 - Notas
 - Correlaciones

Escala: Gestion Educativa

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	20	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	20

[ConjuntoDatos5]

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	Gestion		Gestion	Motivación inspiradora
Gestion		Coefficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	70	70
Motivación inspiradora		Coefficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	70	70

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



Anexo 12.

Carta de presentación a la institución donde se aplicó el instrumento.

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 23 de mayo del 2023

Señor (a):

Lic. Eliana Karen Chávez Flores.

Director (a):

Institución Educativa 50007 de Ccorca.

Nº de Carta : 056 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 23 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **BUSTAMANTE ARENAZA, GUIDO**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS RURALES, CCORCA 2023”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



Anexo 13.

Carta de aceptación institucional.

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ccorca ,01 de junio del 2023

Oficio N° 016-2023/GRE-C/UGEL-C/IE -50007. Cc. / D-

Señora:

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Presente. -

ASUNTO: Autorizo la realización de la investigación
"Liderazgo Transformacional y Gestión
Educativa
en Instituciones Educativas Públicas Rurales
del
Distrito de Ccorca – Cusco, 2023.

Por medio del presente me dirijo a usted con la finalidad de saludarle cordialmente a nombre de los que conformamos **la Institución Educativa Primaria 50007 de Ccorca**, a la vez con Carta N° 056 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J, emitido por su jefatura, solicitando autorización para la realización de la investigación del estudiante que a continuación detallo:

Apellidos y Nombres : **BUSTAMANTE Arenaza, Guido**
Programa de estudios : **Maestría**
Mención : **Administración de la Educación**
Título de la investigación : **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION EDUCATIVA
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CCORCA – CUSCO, 2023"**

Por lo tanto, **AUTORIZO** la realización de la investigación antes señalada en la **Institución Educativa Primaria 50007 de Ccorca – Cusco**.

ATENTAMENTE,


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL CUSCO

Prof. Eliana Karen Chávez Flores
DIRECTORA