



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo transformacional y gestión educativa en una Institución
Educativa de Naña – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Mucha Escobar, Nelly Epifania (orcid.org/0000-0003-1625-9562)

ASESORES:

Dra. Diaz Rodriguez, Nancy del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)

Dra. Mendoza Retamozo, Noemi (orcid.org/0000-0003-1865-0338)

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

2024

Dedicatoria

A mis padres por ser el apoyo permanente en mi vida, a mis familiares y seres queridos por su incondicionalidad, en especial a mis hijos, que son motor de mi vida.

Agradecimiento

A las autoridades de la Universidad César Vallejo, con especial mención a mis asesores de tesis: Dra. Nancy del Rosario Díaz Rodríguez y Dra. Noemí Mendoza Retamozo, a quienes les tengo mi eterna gratitud por apoyarme en este éxito académico.

.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
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, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	39

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de expertos	16
Tabla 2 Fiabilidad	16
Tabla 3 Niveles del liderazgo transformacional	19
Tabla 4 Niveles de gestión educativa	20
Tabla 5 Liderazgo transformacional y la gestión educativa	21
Tabla 6 Prueba de hipótesis	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño correlacional	13

Resumen

La presente investigación titulada “Liderazgo transformacional y gestión educativa en una Institución Educativa de Naña – 2022” fue planteada con el propósito de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, por lo que el estudio fue llevado a cabo desde el enfoque cuantitativo según el diseño no experimental en el nivel correlacional, tomando como muestra a 82 docentes de una institución educativa a quienes se les pregunto por su percepción sobre el liderazgo transformacional y la gestión educativa. En relación a los resultados descriptivos, el 56.1% de trabajadores encuestados percibieron como medio el liderazgo transformacional, valorando mejor también la influencia idealizada, y el 59.8% de colaboradores encuestados indicaron como regular el nivel de gestión educativa, con una valoración de mayor porcentaje en la gestión organizacional. Por otra parte, en relación a los hallazgos inferenciales ($\text{Sig.} < 0.05$ y $Rho = 0.569$) han dado motivo a comprobar que existe relación, por lo que el estudio concluyó que existe correlación positiva en un nivel medio entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa.

Palabras clave: liderazgo transformacional, influencia, motivación, gestión educativa.

Abstract

The present investigation entitled "Transformational leadership and educational management in an Educational Institution of Naña - 2022" was raised with the purpose of determining the relationship between transformational leadership and educational management, for which the study was carried out from the quantitative approach. according to the non-experimental design at the correlational level, taking as a sample 82 teachers from an educational institution who were asked about their perception of transformational leadership and educational management. In relation to the descriptive results, 56.1% of surveyed workers perceived transformational leadership as a means, also valuing idealized influence better, and 59.8% of surveyed collaborators indicated how to regulate the level of educational management, with a higher percentage assessment in organizational management. On the other hand, in relation to the inferential findings (Sig. < 0.05 and Rho = 0.569) they have given reason to verify that there is a relationship, so the study concluded that there is a positive correlation at a medium level between transformational leadership and management. educational.

Keywords: transformational leadership, influence, motivation, educational management.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual educativo, las instituciones educativas demandan de una gestión adecuada a los cambios tecnológicos, de innovación y globalización (Sánchez y Delgado, 2020); siendo necesario un liderazgo capaz de transformar en las personas la capacidad de adaptación a nuevas circunstancias (Bunaiyan y McWilliams, 2018); tal como en la actualidad se vive en relación a la post pandemia COVID-19 que ha impactado negativamente en todo ámbito educativo revelando serias deficiencias educativas en muchos países del mundo (Suárez, 2021).

A nivel internacional, la educación ha sufrido transformaciones en relación a los desafíos y cambios como la actual circunstancia de integración tecnológica a los procesos de enseñanza-aprendizaje (Marcillo y Tomalá, 2021). Y, debido a los cambios trascendentales, el liderazgo se convierte en una pieza fundamental para la gestión de las instituciones (Serrano et al., 2022). De acuerdo con Sánchez y Delgado (2020) uno de los problemas de las instituciones educativas en México, es la desarticulación de la gestión educativa, con evidencia sobre la deficiente administración de los procesos educativos; siendo importante para la gestión educativa un liderazgo capaz de motivar en los trabajadores para lograr los objetivos esperados (Riquelme et al., 2020).

A nivel de América Latina, desde la década de los 80s, se han ido produciendo cambios en el contexto educativo a nivel organizacional, estructural, pedagógico entre otros (Rojas et al., 2020). En el Ecuador, también están presentes los desafíos educativos, cuyos cambios aun exponen brechas de acceso a la educación y de inequidades producto de un deficiente sistema educativo (Jiménez et al., 2021).

A nivel nacional, de acuerdo con Sardon (2017) las instituciones educativas en el país, se encuentran en tiempos de cambios acelerados siendo necesaria el rol de líder capaz de orientar los esfuerzos para lograr con mayor eficacia y efectividad responder a necesidades de una adecuada gestión educativa a favor de lograr mejor calidad en los procesos educativos. Por otro lado, aún persisten los problemas que atraviesan las instituciones a nivel institucional, pedagógico, administrativo y comunicacional (Meza et al., 2021).

En la institución educativa objetivo de estudio, se evidenció un liderazgo que no ha logrado integrar ni articular la gestión educativa a favor de los mejores resultados.

Siendo necesaria la creación de una atmosfera de aprendizaje idónea para los aprendizajes de los estudiantes con maestros de calidad, con fortaleza de infraestructura física y tecnológica para lograr el éxito esperado (Arifin y Gunawan, 2020).

Debido a lo expuesto, se plantea la siguiente cuestión como pregunta general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en una Institución Educativa de Naña - 2022?; de igual forma, se plantearon como problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y la gestión educativa?; b) ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y la gestión educativa?; c) ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y la gestión educativa?; y, d) ¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora y la gestión educativa?

La presente investigación tiene justificación teórica porque recopila teorías y enfoques teóricos que permiten comprender la problemática, siendo de mucha utilidad para futuros investigadores con necesidad de profundizar en la investigación bajo el mismo tema abordado.

También presenta justificación práctica, debido principalmente por los hallazgos a los que se arribe, que permitirán a las autoridades de la institución educativa, formular estrategias para fortalecer el liderazgo transformacional y por tanto mejorar la gestión educativa.

Así también, presenta justificación metodológica porque el estudio cuenta con el rigor metodológico que asegura resultados positivos y adecuados para la realización de inferencias mediante la aplicación de instrumentos que están validados y cuentan con la confiabilidad optima; que podrá ser útil a investigadores que decidan emplear los mismos instrumentos.

Para operativizar la investigación se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en una Institución Educativa de Naña - 2022; de igual forma, se plantearon como objetivos específicos: a) Establecer la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa; b)

Establecer la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa; c) Establecer la relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa; y, d) Establecer la relación entre la motivación inspiradora y la gestión educativa.

Del mismo modo, se han planteado las hipótesis de estudio bajo el supuesto de que: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en una Institución Educativa de Naña - 2022; de igual forma, se formularon las hipótesis específicas: a) Existe relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa; b) Existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa; c) Existe relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa; y, d) Existe la relación entre la motivación inspiradora y la gestión educativa.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación cuenta con los siguientes trabajos previos a nivel internacional: Díaz y Díaz (2021) en un estudio realizado planteó como uno de sus objetivos establecer relación entre el liderazgo transformacional y la efectividad organizacional desarrollando para ello un estudio cuantitativo-correlacional con muestreo intencional en la que participaron 82 docentes; los resultados revelados le permitieron comprobar a los investigadores que la influencia idealizada y la recompensa contingente tienen relación positiva con la efectividad organizacional debido a los resultados de la significancia y correlación (p valor $< .05$; r de Pearson = 0.871 y 0.721) respectivamente; además el liderazgo transformacional mostró correlaciones positivas con la efectividad organizacional, concluyendo que existe correlación positiva entre las competencias del liderazgo con la efectividad organizacional.

Así también, Rodríguez (2020) realizaron una investigación con la necesidad de comprender si el liderazgo transformacional presenta vinculación estadística con el clima institucional. El aspecto metodológico fue argumentado bajo el enfoque mixto con alcance correlacional y con un tamaño muestral conformado por 160 docentes y 30 directores; obteniendo como resultados descriptivos, que un 30.0% percibió como poco frecuente el líder le hace saber cómo hace su trabajo; otro 30.0% considero medianamente frecuente que su líder los motiva a asumir nuevos retos educacionales; y respecto de los hallazgos inferenciales, obtuvieron una significancia y correlación (p -valor < 0.05 ; r de Pearson = 0.43); llegando a la conclusión de que el liderazgo transformacional del director tiene correlación directa o positiva con el clima institucional; destacando además, una diferencia de percepciones en el personal docente y directivo.

De igual manera, Polo y Agudelo (2019) desarrollaron un estudio con la intención de argumentar la relación entre el liderazgo y los niveles de resiliencia de subordinados, para ello, este estudio fue abordado desde el enfoque cuantitativo basándose en los diseños no experimentales y correlacional teniendo como muestra a 180 colaboradores de una institución superior, cuyos resultados importantes revelan que el 74.44% de informantes percibieron de nivel alto el liderazgo transformacional;

por otro lado, para el 69.2% que participantes que consideraron de nivel medio el liderazgo transformacional, mostraron también un nivel alto en la resiliencia. Por otro lado, los valores de significancia y correlación (Sig. = 0.840; Sig. > 0.05; Rho de Spearman = 0.030); concluyendo que no existe relación entre el liderazgo y la resiliencia.

También, Orellana (2019) investigó acerca del liderazgo del director y de cómo este, se relaciona con el desempeño docente; estudio que fue llevado a cabo, bajo la ruta cuantitativa con alcance correlacional y con una participación de 105 docentes de diversos centros educativos del Salvador; obteniendo como resultados principales, valores de la significancia y correlación (p-valor = 0.041, p valor < 0.05 y $r = 0.200$); permitiendo evidenciar una correlación positiva entre ambas variables, concluyendo que si bien el índice que avala la correlación es pequeña, un mejor liderazgo contribuye muy poco con el desempeño docente, ya que existen otros factores implicados en el desempeño.

Así también, Tascón y Chavarro (2018) en su investigación científica, buscaron indagar acerca del liderazgo teniendo como objetivo establecer como se relacionan la variable liderazgo transformacional con la variable compromiso de los empleados. El camino metodológico empleado en esta indagación tiene un enfoque cuantitativo-correlacional. La muestra de estudio, estuvo conformada por 203 trabajadores. Como resultado de la investigación, se ha reportado una significancia mayor a 0.05 concluyendo que entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional no existe relación.

En cuanto a los antecedentes nacionales: Quinde (2020) realizó un estudio en Piura con la necesidad de identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en una institución educativa; y para el desarrollo, la ruta metodológica empleada fue abordada cuantitativamente bajo los esquemas correlacionales en una muestra de 20 docentes, cuyos resultados muestran que del 90% de docentes que consideraron como bueno el liderazgo, el 70.0% percibieron como buena el nivel de la gestión educativa; de igual manera, de acuerdo con la significancia (Sig. = 0.307, con Sig. > 0.05), el autor ha determinado que no existe tal relación, por lo tanto, ha concluido que no existe relación entre las variables referidas.

Por su parte, Laureano (2019) en su estudio realizado en Pasco, ha planteado como propósito indagar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, desarrollando para ello una investigación cuantitativa-correlacional en la que participaron 40 docentes de una institución educativa, cuyos resultados evidenciaron que el 75.00% percibieron como bueno el nivel de liderazgo, y el 47.5% de docentes percibieron de nivel destacado la gestión pedagógica, y en relación al resultado inferencial, la significancia (Sig. = 0.000, con Sig. < 0.05) y Chi cuadrado de Pearson igual a 17,394 ha permitido establecer que existe relación entre las variables, concluyendo que un mayor nivel de liderazgo favorece de manera significativa la gestión pedagógica.

Así también, Cruzado (2019) ha desarrollado una investigación en San Martín, enfocado en el liderazgo transformacional y con la necesidad de establecer un vínculo con el compromiso organizacional; desarrollándose bajo un enfoque cuantitativo-correlacional y con participación muestral de 363 docentes cuyos resultados muestran que el 91.0% de docentes percibieron como casi siempre el liderazgo transformacional, y el 68.0% de docentes que manifestaron estar de acuerdo con el compromiso organizacional, por otra parte, la significancia (Sig. = 0.001, con Sig. < 0.05) y Rho de Spearman igual a 0.199 permitieron determinar la relación, remarcando la importancia del liderazgo transformacional y concluyendo que existe relación directa y significativa con el compromiso en la institución.

También, Díaz y Quiñones (2018) en su estudio realizado en la Libertad, mostraron interés en comprender como el liderazgo transformacional puede contribuir con la gestión educativa, motivo por el cual se enfocaron en comprobar si existe alguna relación entre ambas variables; para ello, emplearon metodológicamente el enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, considerando una muestra de 37 docentes; cuyos resultados han revelado que el 67.7% de docentes que percibieron como deficiente el nivel de liderazgo, y el 56.8% de docentes que indicaron un nivel deficiente en la gestión educativa; además, de los resultados inferenciales, la significancia (p -valor = 0.000, p -valor < 0.05; Rho = 0.688) permitieron comprobar la hipótesis: concluyendo que el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa.

También, Sardon (2017) realizó una investigación en Puno, con la intención de conocer si el liderazgo transformacional tiene vinculación con la gestión escolar. Para cumplir con este propósito, el autor realizó una exploración cuantitativa, de acuerdo con los diseños no experimentales y de nivel correlacional en una muestra de 118 docentes, cuyos resultados evidencian que el 49.0% mostró que casi siempre el líder estimula la creatividad, el 60.0% de los docentes refirieron estar de acuerdo casi siempre con los elementos de referencia de la dimensión influencia idealizada; y en relación a los resultados de orden inferencial, obtuvo una significancia y correlación (p -valor < 0.05 ; $r = 0.681$ mediante el cual concluye que existe relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar.

En el ámbito local: Mejía (2021) desarrolló un estudio con el propósito de establecer la relación entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional; para ello, abordó el estudio cuantitativamente bajo los diseños no experimentales con alcance correlacional tomando como muestra la cantidad de 33 docentes, cuyos resultados revelaron a nivel inferencial que la significancia (Sig. = 0.000, con Sig. < 0.05) y r de Pearson igual a 0.794 han permitido establecer la relación concluyendo que la gestión educativa se correlaciona positivamente con el liderazgo transformacional.

También, De La Cruz (2019) en su investigación ha trazado como finalidad identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, para ello realizó una indagación cuantitativa basándose en los diseños no experimentales y correlacionales teniendo como muestra a 70 docentes; cuyos resultados evidenciaron que 45.7% de docentes percibieron de nivel bajo el liderazgo, y el 58.6% de docentes que evidenciaron un nivel deficiente en la gestión pedagógica, por otro lado, la significancia (p valor = 0.000, p valor < 0.05 , $Rho = 0.700$) comprueban la relación, concluyendo que debido a la correlación positiva, el liderazgo transformacional presenta contribución directa con la gestión pedagógica.

Por su parte, Saenz (2019) en su estudio realizado en Lima, con la necesidad de mejorar la gestión educativa, buscó establecer si existe alguna relación con el liderazgo transformacional; para ello, el estudio fue desarrollado según el enfoque cuantitativo-correlacional con participación de 32 docentes; cuyos resultados

reportaron una significancia y correlación (p -valor > 0.05 ; r de Pearson = 0.34); concluyó que no existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del liderazgo directivo.

De igual modo, Farfan (2019) realizó un estudio en Santa Anita, con el propósito de establecer relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Para ello, el investigador desarrollo una indagación cuantitativa-correlacional con participación de un tamaño muestral de 32 docentes. En relación a los resultados de este estudio, obtuvo un valor de significancia igual a 0.003 y un valor Chi cuadrado de Pearson 55,479 que indica asociación entre ambas variables, concluye que existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

También, Osorio (2018) en una investigación realizada en Canto Grande, planteó como objetivo establecer relación entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva, desarrollando para ello una indagación cuantitativa-correlacional en una muestra de 110 docentes, cuyos resultados muestran que el 56.4% de docentes percibieron de nivel muy adecuado el liderazgo transformacional y, el 76.4% de docentes también indicaron un nivel muy adecuado en la gestión directiva; por otra parte, de los resultados inferenciales (p -valor = 0.004 < 0.05 ; r de Pearson = 0.697); concluyendo que existe correlación directa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva.

En relación a la primera variable de estudio, es necesario expresar que el liderazgo transformacional es un constructo que ha sido estudiada desde diversos enfoques, como por ejemplo desde la pedagogía humanista, teoría que explica la capacidad del líder para transformar o influenciar en las personas y hacer que movilicen sus esfuerzos para lograr objetivos, resultado adecuada para mejorar los desempeños de una institución (Rojas et al., 2020).

Para Bass (citado por Saad, 2021) el liderazgo transformacional es aquel capaz de lograr la transformación en los trabajadores, que implica persuadirlos a concentrar los esfuerzos para lograr los objetivos organizacionales.

De acuerdo con Salcedo (2018) los líderes transformacionales a diferencia de otros tipos de liderazgo se caracterizan porque están mayormente concentrados en lograr resultados sobre la base de motivar al trabajador y para ello motiva, persuade y

logra alinear los objetivos individuales a los organizacionales consiguiendo mayor desempeño y productividad. En opinión de Rojas y Di Fiore (2021) el liderazgo transformacional está vinculado con el concepto de aprendizaje organizacional, por lo que en su concepción, se señala, como el tipo de liderazgo que favorece el aprendizaje tanto de los líderes como de los seguidores con beneficio común.

Para Huber (2019) el liderazgo transformacional, se caracteriza de otros tipos de liderazgo por su interés en el objetivo del colectivo estableciendo compromiso con los trabajadores, y logrando empoderar. Otras características del líder transformacional, es ser proactivo, empático, reflexivo y con capacidad de persuasión para lograr motivar a los seguidores más allá de los intereses particulares (Sardon, 2017). De acuerdo con García y Cerdas (2020) es el liderazgo que repercute en la toma de decisiones y contribuye indirectamente en la mejora de los resultados educativos.

En opinión de Baque et al. (2018) el liderazgo transformacional es clave para el desarrollo sostenible de las organizaciones y por esa razón la importancia de su estudio, y motivación principal para conocer todo lo relacionado con este estilo de liderazgo con la finalidad de aplicar todo este conocimiento a propuestas o iniciativas de cambio. Según Serrano et al. (2022) este tipo de liderazgo es importante a diferencia de otros porque no solo el líder a quien se le atribuye toda la responsabilidad en la gestión del cambio, sino que también, los seguidores tienen un rol en la medida en la que las acciones estén orientadas al logro de objetivos.

De acuerdo con García et al. (2022) el liderazgo transformacional, es uno de los estilos de liderazgo caracterizado por ser los líderes con capacidad para motivar e inspirar en el trabajador y movilizar las fuerzas y compromisos a la ejecución de acciones orientadas al logro institucional.

En cuanto al liderazgo transformacional en el ámbito educativo, Carrasco et al. (2021) han indicado que este tipo de liderazgo en las escuelas usualmente estaban enfocadas en la parte operativa y en la gestión de los recursos de la institución. Por su parte, Howell et al. (2022) refirieron que el liderazgo en las instituciones educativas permite fortalecer la capacidad organizativa en función de los aportes y lealtad de los

seguidores para lograr los cambios educativos. En esa misma línea de ideas, (Wang, 2019)

Para evaluar el liderazgo transformacional se han considerado las cuatro dimensiones: Influencia idealizada, Estimulación intelectual, Consideración individualizada y Motivación inspiradora (Cortés y Verdezoto, 2021).

Respecto de la dimensión influencia idealizada hace referencia a la capacidad de un líder para construir la confianza necesaria para movilizar los esfuerzos individuales y sumar a los intereses colectivos para lograr los objetivos en base a la inspiración del liderazgo (Molina, 2020); de igual manera, refiere de la capacidad del líder para motivar, comprometer al personal, generar la suficiente confianza y lealtad (Sardon, 2017).

En cuanto a la estimulación intelectual, refiere de la capacidad del líder de incentivar en los trabajadores a pensar creativamente, con ideas que solucionan problemas, y en esencia estimula a que el trabajador se desempeñe con mayor autonomía (Molina, 2020).

Por lo que concierne a la dimensión consideración individualizada, refiere de la capacidad de comprender las necesidades de desarrollo de los trabajadores enfocándose en la individualidad con la intención de fortalecer los potenciales (Molina, 2020).

En relación a la dimensión motivación inspiradora, es la cualidad del líder con capacidad para lograr que el trabajador logre encontrar sentido al trabajo que desempeña bajo la comprensión de las metas organizacionales que el líder comparte de manera sencilla sensibilizando al trabajador (Molina, 2020).

El liderazgo transformacional puede explicarse desde la teoría de Burns, quien de acuerdo a lo que este autor señala son los líderes y los colaboradores que establecen una relación y se ayudan mutuamente para lograr objetivos a partir de inducir motivación (Fernández y Quintero, 2017). De similar forma, la teoría de las relaciones humanas, explica porque el liderazgo es importante dentro de una organización, pues logra estimular a los seguidores a cumplir con determinadas actividades para lograr objetivos organizacionales (Pulido et al., 2019).

En cuanto a la segunda variable gestión educativa, es preciso comprender el significado de la palabra gestión en toda su dimensión para luego propiciar un mayor entendimiento sobre la gestión en el ámbito educativo.

La gestión, refiere al correcto empleo de los recursos que tiene una organización, relacionada también con la eficiencia y los rendimientos (Soto et al., 2020). Desde lo etimológico, la palabra gestión proviene del latín “*gestio-onis*” que significa llevar a cabo una acción (Álvarez et al., 2022).

De acuerdo con Martínez, 2018 (citado por Álvarez et al., 2022) se debe de distinguir entre administración y gestión educativa; la administración refiere de un proceso de llevar a cabo lo planificado, en cambio la gestión educativa, hace referencia a la solución de problemas en relación al proceso educativo.

La gestión educativa, desde su concepción y desarrollo, concibe la idea de que en la gestión están involucrados también los actores educativos, y siendo una articulación social, se vinculan a factores sociales, políticos, tecnológicos y culturales (Serrano et al., 2022).

De acuerdo con De la O Casillas (citado por Farfán y Reyes, 2017) es un proceso que implica un trabajo mancomunado de equipo con responsabilidad en las actividades de todo que hacer educativo con la intención de lograr los objetivos propuestos. En la misma línea de ideas, Arellano (2017) señaló que la gestión educativa son los procesos en los que se involucra los actores educativos comprometidos con un propósito, que es lograr los objetivos educativos. En relación a los actores, Betancourt, 2002 (citado por Pita, 2020) señaló al estado, las instituciones educativas y la sociedad como responsables del proceso educativo.

La gestión educativa se define como las actividades o acciones orientadas hacia la mejora de los procesos educativos a fin de responder una necesidad educacional (Garcés, 2017). De acuerdo con Pita (2020) la gestión educativa es un proceso de mejoramiento continuo en el que se encuentran involucrados los actores políticos con el compromiso y responsabilidades sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Para valorar la gestión educativa, se han considerado cuatro dimensiones: Gestión organizacional; Gestión pedagógica; Gestión administrativa y Gestión comunicativa (Álvarez et al., 2022).

La gestión organizacional, se relacionan con actividades de tipo estructural y hace referencia a actividades como la elaboración de organigramas, la distribución de tareas, organización de espacios, etcétera (Álvarez et al., 2022). Además, los procesos organizacionales o institucionales deben reflejar la misión, visión, objetivos, valores y normas que regulan en funcionamiento legal de la institución (Arellano, 2017).

En relación a la gestión pedagógica, refiere a las actividades de los procesos educativos de la institución en búsqueda permanente de mejora de las condiciones de enseñanza y aprendizaje en atención de las necesidades de la sociedad y los estudiantes (Álvarez et al., 2022).

Por lo que respecta a la gestión administrativa, representa la dimensión con mayor énfasis, puesto que es la que se encarga de la gestión de los recursos y tiene entre sus objetivos la organización y dirección de los procesos educativos dentro de la institución educativa (Álvarez et al., 2022).

En cuanto a la gestión comunicativa, hace referencia a todas aquellas actividades orientadas hacia la participación de todos los interesados o actores involucrados en la gestión con la finalidad de tomar conocimiento y se participe en la toma de decisiones en relación a las demandas (Álvarez et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo:

Esta investigación es de tipo básica, debido a que, en este tipo de estudios, no se priorizan los fines prácticos o de solución de problemas, sino más bien, la de profundizar en la teoría a fin de comprender la problemática, incrementando de esta forma, el conocimiento en relación al problema estudiado (Pereyra, 2020).

Diseño:

El diseño en el presente estudio es no experimental. Los diseños son aquellos pasos a seguir con la intención de asegurar resultados adecuados (Quezada, 2021)

Enfoque:

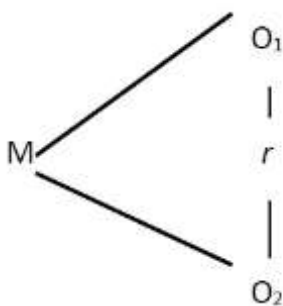
En este estudio se aplica el enfoque cuantitativo; cuya aplicación se debe a que en este tipo de enfoque, se realizan mediciones sobre las observaciones de las variables con la intención de comprobar los supuestos formulados como hipótesis (Arizpe et al., 2020).

Nivel:

El nivel de la investigación es correlacional. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones correlacionales tienen el propósito de establecer relación entre dos variables.

Figura 1

Diseño correlacional



En el que:

M = Muestra de estudio

O1 = Observación de la variable V1: Liderazgo transformacional

O2 = Observación de la variable V2: Gestión educativa

R = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

El liderazgo transformacional, es uno de los estilos de liderazgo caracterizado por ser los líderes con capacidad para motivar e inspirar en el trabajador y movilizar las fuerzas y compromisos a la ejecución de acciones orientadas al logro institucional (García et al., 2022).

Definición operacional

El liderazgo transformacional fue evaluado mediante cuestionario conformado por cuatro dimensiones: Influencia idealizada, Estimulación intelectual, Consideración individualizada y Motivación inspiradora; evaluándose de acuerdo a 20 preguntas en escala Likert de cinco opciones.

Escala: Politémica tipo Likert.

Variable 2: Gestión educativa

Definición conceptual

La gestión educativa se define como las actividades o acciones orientadas hacia la mejora de los procesos educativos a fin de responder una necesidad educacional (Garcés, 2017).

Definición operacional

La gestión educativa, se evaluó mediante cuestionario compuesto por tres dimensiones: Gestión organizacional; Gestión pedagógica, Gestión administrativa y Gestión comunicativa; evaluándose de acuerdo a 20 preguntas en escala Likert de cinco opciones.

Escala: Politémica tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se ha estimado como población a 103 docentes que laboran en los tres niveles de educación de una Institución Educativa de Naña - 2022. Una población de estudio es aquel conjunto de unidades, entidades que son materia de interés por parte del investigador y que para definirla debe precisar tanto espacio y lugar (Bologna, 2018).

Criterios de inclusión

Se incluyen a docentes de ambos sexos, que laboran en los tres niveles de educación de una Institución Educativa de Naña - 2022, que se encuentran trabajando con contrato mayor a un año.

Criterios de exclusión

Se excluyen a docentes que se encuentre con licencia y a aquellos que no deseen participar del estudio.

Muestra

La muestra del estudio lo componen 82 docentes que laboran en los tres niveles de una Institución Educativa de Naña - 2022. Se entiende por muestra a la porción reducida que representa a la población de la cual se extrae con la finalidad de estudiar ciertas características (Cerde, 2021).

Muestreo

La elección muestral fue de tipo no probabilístico y por conveniencia. Se dice que el muestro es no probabilístico porque no interviene la probabilidad en la selección, es decir que todos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1 Técnica

Para la presente investigación se empleó como técnica la encuesta. Una técnica hace referencia a un conjunto de procedimientos y actividades a través de las cuales, el investigador puede recolectar la información que requiere para su estudio (Huairé et al., 2022).

3.4.2 Instrumentos de investigación

En esta investigación se tomó en cuenta los cuestionarios como los instrumentos para recolectar la información. De acuerdo con Huaire et al. (2022) los instrumentos son aquellas herramientas, medios o formas que sirve para registrar la información. Por otro lado, los cuestionarios, son aquellos instrumentos que permiten al investigador averiguar un tema de interés mediante un conjunto de preguntas que se realizan sobre quienes se desea indagar (Polgar y Thomas, 2021).

3.4.3 Validez

La validez es una característica que hace referencia al grado en el que el instrumento se ajusta a lo que debe medir (Sambrano, 2020). Es decir, la validez indica que el instrumento ha de medir una variable y no otra (Hernández y Mendoza, 2018).

Para determinar la validez, se empleó el método de la validación por juicio de expertos, que vienen a ser académicos con conocimientos temáticos y metodológicos.

Tabla 1

Validación de expertos

N°	Expertos	Dictamen
01	Dra. Ozoriaga Dávila, Elizabeth Marlene	Aplicable
02	Dra. Ramos Martínez, Alexandra Shirley	Aplicable
03	Dra. Rodas Cárdenas, Julia	Aplicable

3.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad representa una medida de consistencia en las mediciones, es decir, mide el grado de consistencia sobre la base de resultados que deben ser congruentes para varias mediciones en condiciones similares, que se determina entre otros métodos, mediante Alfa de Cronbach (Ahmed et al., 2022).

Para determinar la confiabilidad, se realizó una prueba piloto, considerando una muestra pequeña de 20 docentes. Los cálculos se efectuaron aplicando el SPSS v26 y los resultados muestran en ambos casos confiabilidades muy próximas a 1. Por lo que, representan instrumentos con alta confiabilidad.

Tabla 2

Fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	ítem
Liderazgo transformacional	0.983	20
Gestión educativa	0.969	20

3.5 Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación, se realizaron los siguientes procedimientos: a) se coordinó y gestionó la autorización con las autoridades correspondientes; b) se coordinará el proceso de encuesta en sí mismo, es decir, sobre la información de contactos para la realización de las encuestas; c) se realizó la encuesta y una vez culminado, la data obtenida será sometida a análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos, se recurrió al empleo de un software estadístico SPSS 26, que tiene la funcionalidad de realizar los cálculos necesarios mediante los estadísticos para cada caso; además, se empleará el Excel, para diseñar la estructura de la base de datos y hoja de respuestas.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos a considerar son: a) respeto a la autonomía, principio que se cumplirá porque se respetará la libre decisión de participar de docentes; b) beneficencia, realizándose la investigación en procura del bienestar o beneficio de los

participantes; c) no maleficencia, mediante el cual, no se pondrá en riesgo o exposición alguna en la integridad personal de cada docente; d) confidencialidad, a través del cual, todo tratamiento sobre los datos, serán codificados y serán tratados con fines académicos.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Niveles del liderazgo transformacional

	Liderazgo transformacional		Influencia idealizada		Estimulación intelectual		Consideración individualizada		Motivación inspiradora	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	13	15,9	7	8,5	16	19,5	24	29,3	30	36,6
Medio	46	56,1	44	53,7	38	46,3	33	40,2	32	39,0
Alto	23	28,0	31	37,8	28	34,1	25	30,5	20	24,4
Total	82	100,0	82	100,0	82	100,0	82	100,0	82	100,0

Se puede visualizar que el 56.1% de encuestados percibieron de nivel medio el liderazgo transformacional, el 53.7% de docentes indicaron un nivel medio para la influencia idealizada, el 46.3% de informantes refirieron de nivel medio la estimulación intelectual, el 40.2% de los docentes percibieron de nivel medio la consideración individualizada y el 39.0% percibieron de nivel medio la motivación inspiradora.

Tabla 4*Niveles de gestión educativa*

	Gestión educativa		Gestión organizacional		Gestión pedagógica		Gestión administrativa		Gestión comunicativa	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
	Deficiente	6	7,3	8	9,8	12	14,6	14	17,1	9
Regular	49	59,8	36	43,9	41	50,0	45	54,9	41	50,0
Bueno	27	32,9	38	46,3	29	35,4	23	28,0	32	39,0
Total	82	100,0	82	100,0	82	100,0	82	100,0	82	100,0

Se puede apreciar que, del total de docentes encuestados, el 59.8% percibieron de nivel regular la gestión educativa, el 46.3% refirieron de nivel bueno la gestión organizacional, el 50.0% catalogaron de nivel regular la gestión pedagógica, el 54.9% percibieron de nivel regular la gestión administrativa y el 50.0% indicaron que la gestión educativa es regular.

Tabla 5*Liderazgo transformacional y la gestión educativa*

			Gestión educativa			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	5	5	3	13
		% del total	6,1%	6,1%	3,7%	15,9%
	Medio	Recuento	1	36	9	46
		% del total	1,2%	43,9%	11,0%	56,1%
	Alto	Recuento	0	8	15	23
		% del total	0,0%	9,8%	18,3%	28,0%
Total	Recuento	6	49	27	82	
	% del total	7,3%	59,8%	32,9%	100,00%	

Se puede observar que, del 15.9% de docentes que percibieron como bajo el liderazgo transformacional, el 6.1% percibieron como deficiente la gestión educativa; de igual modo, del 56.1% de docentes que indicaron un nivel medio en el liderazgo transformacional, el 43.9% señalaron como regular la gestión educativa y, del 28.0% de docentes que refirieron de nivel alto el liderazgo transformacional, el 18.3% consideraron de nivel alto la gestión educativa.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla de Naña – 2022.

Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla de Naña – 2022.

Hipótesis específicas

Ho: No existe relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa.

Ha: Existe relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa.

Ho: No existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa.

Ha: Existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa.

Ho: No existe relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa.

Ha: Existe relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa.

Ho: No existe la relación entre la motivación inspiradora y la gestión educativa.

Ha: Existe la relación entre la motivación inspiradora y la gestión educativa.

Regla de decisión

Sig. ≤ 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula

Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 6*Prueba de hipótesis*

		Gestión educativa		
		Rho de Spearman	Significancia bilateral	N
Hg	Liderazgo transformacional	,569**	,000	82
He 1	Influencia idealizada	,609**	,000	82
He 2	Estimulación intelectual	,632**	,000	82
He 3	Consideración individualizada	,413**	,000	82
He 4	Motivación inspiradora	,471**	,000	82

Se puede visualizar la prueba de correlación de las hipótesis planteadas. Para la hipótesis general, se logró obtener una significancia (Sig. < 0.05) y Rho = 0.569, estableciéndose una correlación positiva, por lo que una mayor presencia de liderazgo transformacional se traduce en una mejora en la gestión educativa. De igual forma, en relación a las hipótesis específicas: se obtuvo (Sig. < 0.05 y Rho = 0.609) que permitió comprobar que existe correlación positiva entre la influencia idealizada y la gestión educativa; así también se obtuvo: (Sig. < 0.05 y Rho = 0.632) lográndose identificar correlación directa entre la estimulación intelectual y la gestión educativa; se logró obtener también (Sig. < 0.05 y Rho = 0.413) y, finalmente se obtuvo (Sig. < 0.05 y Rho = 0.471) logrando se estableció correlación directa entre la motivación inspiradora y la gestión educativa

V. DISCUSIÓN

La presente investigación fue realizada con la intención de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, por lo que en relación a los resultados y sus objetivos se presentan las siguientes discusiones:

En concordancia con el objetivo general se llegó a comprobar que el liderazgo transformacional presenta relación con la gestión educativa (Sig. < 0.05 y Rho = 0.569) lo que implica que existe una correlación positiva que indica que un mejoramiento o fortalecimiento en el liderazgo transformacional se traduce en una contribución para mejorar la gestión educativa. Por otro lado, en relación a los resultados descriptivos, el 56.1% de informantes encuestados consideraron como medio el liderazgo transformacional remarcando la necesidad de que el liderazgo pueda mejorar para fortalecer el nivel de gestión educativa que en un porcentaje igual al 59.8% los encuestados refirieron de nivel regular.

Los resultados concuerdan con la investigación de Laureano (2019) quien en su investigación ha logrado comprobar que el liderazgo transformacional tiene relación con la gestión pedagógica (Sig. < 0.05 y $\chi^2=17,39 > \chi^2 = 26,29$), remarcando la importancia del liderazgo como un factor clave para la transformación de esfuerzos que en colectivo contribuyen con la gestión de las instituciones. De acuerdo con estos hallazgos, el investigador ha señalado que es el liderazgo transformacional como cualidad que tiene la capacidad para inducir a los colaboradores a un trabajo de equipo, siendo motivados de manera constante y tomados en cuenta desde lo personal a lo profesional, lo que tiene un grado de incidencia sobre la gestión pedagógica por la contribución global de los trabajadores que asumen compromisos de mejora en las labores que desempeñan.

Los resultados también concuerdan con el estudio de Díaz y Quiñonez (2018) quienes en su estudio han reportado que el liderazgo transformacional se vincula positivamente con la gestión educativa (p-valor = 0.000, p-valor < 0.05; Rho = 0.688) desde la percepción de docentes de una institución educativa, en la que, además, el

67.7% de docentes percibieron como deficiente el nivel de liderazgo, y el 56.8% de docentes indicaron un nivel deficiente en la gestión educativa.

Los resultados obtenidos no concuerdan con el expresado por Quinde (2022) en cuyo estudio también ha llegado a comprobar que el liderazgo transformacional no tiene relación positiva con la gestión educativa (Sig. > 0.05 y Rho = 0.241), y de acuerdo con estos hallazgos, el liderazgo no contribuye con la gestión educativa.

De acuerdo con el primer objetivo, se llegó a comprobar que la influencia idealizada presenta relación con la gestión educativa (Sig. < 0.05 y Rho = 0.609) lo que implica que existe correlación positiva, y de acuerdo con los reportes descriptivos, el 53.7% de encuestados indicaron de nivel medio la influencia idealizada, lo que se traduce o evidencia de un liderazgo que todavía no ha llegado a convocar la confianza de todos los trabajadores, y necesita lograr que los trabajadores se identifiquen con la institución a fin de lograr los objetivos organizacionales.

Los resultados también concuerdan con lo fundamentado por Laureano (2019) en cuya investigación también ha logrado comprobar que la influencia idealizada tiene relación positiva o dependencia con la gestión pedagógica (Sig. < 0.05), señalando además que un 70.0% de docentes encuestados que consideraron de nivel alto la influencia idealizada del líder, rescatando de esta forma, cualidades como que sabe escuchar a los demás, es bastante optimista, difunde los valores más importantes comportándose de manera coherente con sus principios, lo que contribuye de manera importante o significativa en la gestión pedagógica.

Dichos resultados no llegan a concordar con la investigación de Quinde (2022) quien ha comprobado que la influencia idealizada no tiene relación con la gestión educativa (Sig. > 0.05 y Rho = 0.267).

En relación al segundo objetivo, de acuerdo con la prueba de hipótesis se llegó a comprobar que la estimulación intelectual tiene vinculación positiva con la gestión

educativa (Sig. < 0.05 y Rho = 0.632) resultado que evidencia que un aporte o fortalecimiento del liderazgo en su dimensión estimulación intelectual, contribuye significativamente en un cambio de actitud en los trabajadores o seguidores. Por otro lado, en relación a los hallazgos descriptivos, se reportó también que el 46.3% de trabajadores perciben de nivel medio la estimulación intelectual del líder, lo que demuestra que el líder aún no ha sido capaz de explorar en las individualidades y explotar las mejores capacidades de los colaboradores a fin de que estos, logren ser más creativos, trabajen con mayor empeño y contribuyan de manera óptima a la gestión educativa.

Los hallazgos obtenidos tienen congruencia con la investigación de por Laureano (2019) quien ha demostrado que la estimulación intelectual tiene dependencia de la gestión pedagógica, es decir presenta relación (Sig. < 0.05) lo que conlleva a explicar del porque su contribución con la gestión pedagógica. Por otro lado, respecto del análisis inferencial, el 67.5% de docentes indicaron como destacado el nivel de estimulación y el 22.5% consideraron en un nivel alto, explicando de esta forma, que, si bien existe un nivel saludable de liderazgo, si capacidad de estimulación aún no la logrado concretar con mayor profundidad ver la manera desde otros ángulos o buscar la solución considerando otros factores no involucrados.

Dicho resultado, tampoco concuerda con la investigación de Quinde (2022) quien reportó que la estimulación intelectual no presenta relación con la gestión educativa (Sig. > 0.05 y Rho = 0.112).

En relación al tercer objetivo en concordancia con la comprobación de supuestos, se logró establecer que la consideración individualizada tiene un vínculo positivo con la gestión educativa (Sig. < 0.05 y Rho = 0.413) por lo que, fortalecer las capacidades del líder tienen una contribución positiva en la mejora de la gestión educativa. De otro lado, en relación a los resultados descriptivos, el 40.2% de colaboradores consideraron de nivel medio la consideración individualizada del líder,

resultado que se traduce en que el líder no ha logrado escuchar con atención o atender las necesidades de los trabajadores.

Los resultados también, presentan coherencia con Laureano (2019) en cuyo estudio ha reportado que existe relación entre la consideración individualizada y la gestión pedagógica (Sig. < 0.05), y de acuerdo con los reportes descriptivos, el 57.5% de docentes encuestados refirieron de nivel alto la consideración individualizada, señalando que esto se debe a que el líder es una persona que tiene la paciencia para escuchar a los demás, busca saber que todos están bien y que promueve el autodesarrollo, ayudando a quien más lo necesite. De esta manera, logra que los colaboradores sientan que son reconocidos y valorados en sus trabajos, conllevando a un mejor desempeño y, sobre todo, en una contribución al líder en la gestión pedagógica.

En cuanto al cuarto y último objetivo y de acuerdo a la hipótesis comprobada, se estableció que la motivación inspiradora presenta relación directa con la gestión educativa (Sig. < 0.05 y Rho = 0.471) de ello se desprende que la motivación inspiradora que el líder profesa es importante para invocar los esfuerzos de cada integrante de la organización y de esta forma sumar los esfuerzos colectivos hacia la organización para mejorar la gestión educativa. De acuerdo con los reportes descriptivos, el 39.0% han tenido la percepción de un nivel medio en la motivación inspiradora con una tendencia baja.

Los resultados también presentan coherencia con la investigación de Cruzado (2019) en cuyo estudio ha reportado que existe relación del liderazgo transformacional con el compromiso de la institución (Sig. < 0.05 y Rho = 0.199) cuya correlación siendo baja permite explicar que un mayor nivel de liderazgo transformacional del director, beneficia al compromiso organizacional.

Dichos resultados son coherentes también con el estudio de con Laureano (2019) en cuya investigación llegó a comprobar que la motivación inspiradora tiene

relación con la gestión pedagógica (Sig. < 0.05), así también, en concordancia con el análisis inferencial, el 62.5% de trabajadores indicaron de nivel alto la motivación del líder, y en un nivel destacado fue para el 35.0% de docentes. De acuerdo con estos reportes, la motivación es un factor clave, puesto que el líder se expresa en forma positiva, siendo muy optimista con las acciones que emprende y da motivos suficientes a los trabajadores para lograr los objetivos de la organización.

El resultado no concuerda con lo expresado por Quinde (2022) en cuyo estudio ha reportado que la motivación no tiene vínculo alguno con la gestión educativa (Sig. > 0.05 y Rho = 0.307). Dicho resultado pueda deberse a un posible sesgo de medición. De acuerdo con otros autores, la motivación es un factor importante, porque es la forma de como se estimula al trabajador, para que se involucre con su trabajo y tenga mayor desempeño.

Es importante señalar la importancia del liderazgo en las instituciones educativas, tal como lo señala Díaz y Díaz (2018) en cuya investigación señalan que el liderazgo debe reflejar una adecuada gestión educativa, a partir de una buena gestión de docentes. De acuerdo con Barreto et al. (2022) los líderes son necesarios y pieza fundamental en toda organización, esto denota la importancia de porque la conducción de un centro educativo requiere de cualidades de este tipo de liderazgo capaz de engranar y articular los esfuerzos individuales y lograr objetivos comunes, de manera que también los seguidores crezcan a nivel personal y profesional.

En relación a las limitaciones de la investigación, se puede señalar que siendo la población de docentes una cantidad limitada y pequeña dentro de una institución educativa, la cantidad tomada en cuenta, tiene representatividad dado que se ha determinado por poblaciones finitas, con la intención de realizar inferencias en la población total de docentes.

Debido a esta consideración, se recomienda a futuras investigaciones, reforzar el tema muestral, ampliando la muestra empleando más de dos instituciones

educativas a fin de obtener una mayor muestra y minimizar posibles sesgos. De igual forma, se recomienda mejorar los instrumentos aplicando a adaptándolo en nuevos escenarios.

En relación a la fortaleza metodológica, se ha llegado a cumplir con toda la pauta metodológica, cumpliendo con diseñar los instrumentos, realizar la validación y confiabilidad de los mismos, así como también solicitando los permisos para realizar la investigación y reconociendo la información desde sus fuentes originales, por lo que, los resultados arribados, resultan ser adecuados por la metodología empleada y ha permitido comprobar la hipótesis de estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

Se concluyó que existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa debido a (Sig. < 0.05 y Rho = 0.569). Debido a ello, la correlación entre ambas variables permite inferir que el fortalecimiento del liderazgo transformacional contribuye con la gestión educativa.

Segunda.

Se determinó que existe relación entre la influencia idealizada y gestión educativa (Sig. < 0.05 y Rho = 0.609). En virtud de este hallazgo, se puede inferir que fortalecer la influencia idealizada contribuye de manera positiva con el mejoramiento de la gestión educativa.

Tercera.

Se comprobó que existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa (Sig. < 0.05 y Rho = 0.632). A partir de ello, se infiere que, fortalecer la estimulación intelectual en el liderazgo tiene un aporte directo sobre la gestión educativa.

Cuarta.

Se concluyó que existe relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa (Sig. < 0.05 y Rho = 0.413). A partir de ello, se infiere que el liderazgo en relación a la consideración individualizada contribuye directamente en el mejoramiento de la gestión educativa.

Quinta.

Se determinó que existe relación entre la motivación inspiradora y la gestión educativa (Sig. < 0.05 y Rho = 0.471). En relación a ello, se puede inferir, que el fortalecimiento de la motivación inspiradora, contribuye de manera significativa con la gestión educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

Al director de la institución educativa, se le recomienda fortalecer el liderazgo transformacional mediante la implementación de dinámicas para la integración de los docentes y su trabajo colaborativo con la intención de movilizar una suma de esfuerzos y mejorar la gestión educativa.

Segunda.

Al líder de la institución educativa, se le recomienda fortalecer el liderazgo en su dimensión influencia idealizada mediante charlas y acercamiento del director con sus colaboradores con diálogos positivos buscando generar mayor confianza y credibilidad.

Tercera.

Al líder de la institución educativa, se le recomienda fortalecer la estimulación intelectual fomentando la creatividad para la solución de problemas en la gestión educativa.

Cuarta.

Al líder de la institución educativa, se le recomienda fortalecer la consideración individualizada mediante prácticas de integración y acercamiento a cada colaborador con la intención de conocer sus debilidades, fortalezas y presentarle apoyo cuando lo requiera.

Quinta.

Al líder de la institución educativa, se le recomienda, fortalecer la motivación inspiradora, mediante reuniones o talleres con el personal docente.

REFERENCIAS

- Ahmed, V., Opoku, A., Olanipekun, A., y Sutrisna, M. (2022). *Validity and Reliability in Built Environment Research: A Selection of Case Studies*. Routledge.
<https://doi.org/10.1201/9780429243226>
- Álvarez Sánchez, I. N., Pérez Alvarez, G. F., y Pérez Barraza, M. A. (2022). Paradigma funcionalista de administración en la gestión educativa intercultural. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 18(2), 251-274.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8547449>
- Arellano, G. (2017). *Gestión Educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia*.
http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escueladeeducacion/recursoseducacion/Gestion%20Educativa%20digital.pdf
- Arifin, M., y Gunawan, G. (2020). Entrepreneurial Leadership Models in the 21st Century for Vocational Education. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(Esp.6), 175-188. <https://www.redalyc.org/journal/279/27964115017/html/>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada, O. R., Acuña, L. A., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Baque Villanueva, L., Mendoza Alcívar, M., Salcedo Saltos, R., y Izquierdo Morán, A. (2018). El liderazgo transformacional, clave sostenible para el desarrollo de empresas ecuatorianas. *EPISTEME. Revista digital de ciencia, tecnología e innovación*, 5.
- Barreto, A. M. B., Valenzuela, A. B. E., Saldívar, D. O., y Ramos, J. A. C. (2022). Percepcioacute;n del liderazgo en organizaciones pyuacute;blicas en Lima, Peryuacute; *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Bologna, E. (2018). *Métodos estadísticos de investigación*. Editorial Brujas.
- Bunaiyan, W., y McWilliams, K. (2018). *A review of the literature on transformational leadership*. 6, 1-5.

- Carrasco Sáez, A., González Martínez, P., y Barraza Rubio, D. (2021). Prácticas de liderazgo medio en coordinadores/as de tercera jornada de la educación de personas jóvenes y adultas en Chile. *Psicoperspectivas*, 20(2), 104-114. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue2-fulltext-2330>
- Cerda Gutiérrez, H. (2021). *Los elementos de investigación*. Magisterio.
- Cortés, J. R., y Verdezoto Naveda, J. E. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: Género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), Art. 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1074
- Cruzado Vásquez, E. (2019). Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín, en el año 2017. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 6(1), Art. 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v6i1.1288>
- De La Cruz López, G. A. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública Carlos Wiesse. Lima 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35502>
- Díaz Castillo, J. E., y Quiñones Lizarraga, A. J. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11754>
- Díaz Gómez, E. R., y Díaz López, K. M. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *región y sociedad*, 33, e1412-e1412. <https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>
- Farfán Cabrera, M. T., y Reyes Adan, I. A. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: Una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Farfan Prado, R. (2019). *Liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en las Instituciones Educativas Inicial del Distrito de Santa Anita*

- [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5722>
- Garcés Garcés, N. (2017). *Gestión educativa y el rendimiento académico*. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/142/1/libro2.pdf>
- García-Martínez, J. A., y Cerdas-Montano, V. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: Un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(33), 15-30. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>
- García-Rivera, B. R., Mendoza-Martínez, I. A., y Olguín-Tiznado, J. E. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación administrativa*, 51(129). <https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Howell, J. L., Bullington, K. E., Gregory, D. E., Williams, M. R., y Nuckols, W. L. (2022). Transformational Leadership in Higher Education Programs. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.52547/johepal.3.1.51>
- Huaire-Inacio, E. J., Marquina-Luján, R. J., Horna-Calderón, V. E., Llanos-Miranda, K. N., Herrera-Álvarez, Á. M., Rodríguez-Sosa, J., y Villamar-Romero, R. M. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico*. Analéctica.
- Huber, D. (2019). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo*. Elsevier Health Sciences.
- Jiménez Yance, N. M., González Briones, L. B., Villamar Castro, X. M., Ocampo Salazar, J. J., y López Mendoza, T. N. (2021). La gestión educativa como base del desarrollo de niños. *Entornos virtuales para la educación en tiempos de pandemia: Perspectivas metodológicas, 2021, ISBN 978-84-1377-640-8, págs. 2345-2369*, 2345-2369. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8267236>

- Laureano Alania, E. T. (2019). *Liderazgo Transformacional Y La Gestión Pedagógica De Los Docentes En La Institución Educativa Pitágoras – Pasco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38234>
- Marcillo, S., y Tomalá, E. (2021). La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(Extra 1), 76-93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897384>
- Mejía Campó, N. (2021). *Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular*. 8(29). <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2191>
- Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., y Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), Art. 1. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Molina Garzón, A. L. (2020). *Liderazgo transformacional: Una aproximación al quehacer del docente policial*. Dirección de Escuelas de Policía. https://elibro.net/es/lc/ucss/titulos/212393?fs_q=liderazgo__transformacionalyrev=fs
- Orellana Hernández, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), Art. 1. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Osorio Villegas, I. D. (2018). *El liderazgo transformacional y la gestión directiva en la Institución Educativa N° 116 Abraham Valdelomar, Canto Grande* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2120>
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Pita Torres, B. A. (2020). Políticas públicas y gestión educativa, entre la formulación y la implementación de las políticas educativas. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 20(39), 139-151. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/2020.2a09>

- Polgar, S., y Thomas, S. A. (2021). *Introducción a la investigación en ciencias de la salud*. Elsevier Health Sciences.
- Polo Parada, J. M., y Agudelo González, G. (2019). Relación de los comportamientos de liderazgo y los niveles de resiliencia de los subordinados en una universidad privada en Medellín aporte fase 2 proyecto “Relación de los comportamientos de liderazgo y los niveles de resiliencia de los subordinados en organizaciones privadas” [MasterThesis, Universidad del Rosario]. En *Barbosa-Ramírez, L.-C. (2013). Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá. Revistas Universidad y Empresa, 1(25), 87–106.* Retrieved from <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2875>.
https://doi.org/10.48713/10336_20218
- Pulido-Garzón, A., Guerrero-Julio, M., y Celis-Patiño, Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones. *Revista UIS Ingenierías, 18(1), 61-71.*
<https://www.redalyc.org/journal/5537/553762463006/html/>
- Quezada Lucio, N. (2021). *Metodología de la investigación*. Marcombo.
- Quinde Salinas, D. J. (2020). *Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa de la Institución Educativa N°14038 La Legua del distrito de Catacaos 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47140>
- Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., y Vega-Massó, R. A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria, 13(1), 135-144.*
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Rodríguez Morales, C. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22954>
- Rojas Carrasco, O. A. R., Vivas, A. D., Mota Suárez, K. T., y Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía

- humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1).
<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojas Hernández, L. M., y Di Fiore Subero, M. E. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), Art. 1. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>
- Saad Alessa, G. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Saenz Coronado, H. B. (2019). *El liderazgo transformacional y su relación con la gestión del liderazgo directivo en el Colegio Nacional Ricardo Bentín del distrito del Rímac—2014* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6200>
- Salcedo Fernández, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC.
- Sambrano, J. (2020). *Métodos de investigación*. Alpha Editorial.
- Sánchez Armas, M., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Art. 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Sardon Ari, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Serrano-Elizalde, K. G., Jaramillo-Ramos, M. del C., y Prieto-López, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. | 593 Digital Publisher CEIT. *Digital Publisher*. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1008?articlesBySameAuthorPage=3
- Soto del Valle, A., Rodríguez Basabe, J. C., y Rosales Gutiérrez, M. (2020). La mejora de la educación desde la dirección y la gestión educativa. *RILCO DS: Revista*

- de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 4 (Febrero), 6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7935520>
- Suárez Amaya, W. (2021). Desafíos de la gestión educativa en contexto de pandemia. *Desafíos: Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(1), 7-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8185457>
- Tascón Yusty, L. I., y Chavarro Alegría, D. F. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las mipymes del Valle del Cauca* [Tesis de grado, Universidad ICESI]. http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/83965
- Wang, S. (2019). School heads' transformational leadership and students' modernity: The multiple mediating effects of school climates. *Asia Pacific Education Review*, 20(3), 329-341. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09575-3>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1: Liderazgo transformacional D1: influencia idealizada D2: estimulación intelectual D3: consideración individualizada D4: motivación inspiradora V2: Gestión educativa D1: Gestión organizacional D2: Gestión pedagógica D3: Gestión administrativa D4: Gestión comunicativa	Enfoque: cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental Población: 103 docentes Muestra: 82 docentes
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla de Naña - 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla de Naña - 2022	Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla de Naña – 2022.		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
a) ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y la gestión educativa?	a) Establecer la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa.	a) Existe relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa.		
b) ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y la gestión educativa?	b) Establecer la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa.	b) Existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa.		
c) ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y la gestión educativa?	c) Establecer la relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa.	c) Existe relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa.		
d) ¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora y la gestión educativa?	d) Establecer la relación entre la motivación inspiradora y la gestión educativa.	d) Existe la relación entre la motivación inspiradora y la gestión educativa.		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional, es uno de los estilos de liderazgo caracterizado por ser los líderes con capacidad para motivar e inspirar en el trabajador y movilizar las fuerzas y compromisos a la ejecución de acciones orientadas al logro institucional (García et al., 2022).	El liderazgo transformacional será evaluado mediante cuestionario conformado por cuatro dimensiones: Influencia idealizada, Estimulación intelectual, Consideración individualizada y Motivación inspiradora; evaluándose de acuerdo a 20 preguntas en escala Likert de cinco opciones.	Influencia idealizada	Inspira respeto	Ordinal Alto [74 - 100] Medio [48 - 73] Bajo [20 - 47]
				Logra confianza	
				Genera admiración	
				Muestra empatía	
			Estimulación intelectual	Fomenta unidad	
				Alienta consenso	
				Fomenta la innovación	
				Promueve creatividad	
			Consideración individualizada	Hace notar rutas y enfoques	
				Incentiva reflexión	
				Atención	
				Considera lo humano	
			Motivación inspiradora	Muestra disposición	
				Reconoce logros	
Contagia entusiasmo					
Genera optimismo					
				Motiva pasión	
				Estimula potencial	
				Empodera	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión educativa	La gestión educativa se define como “el fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, mantiene la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales” (Garcés, 2017, p. 23).	La gestión educativa, se evaluará mediante cuestionario compuesto por tres dimensiones: Gestión organizacional; Gestión pedagógica, Gestión administrativa y Gestión comunicativa; evaluándose de acuerdo a 20 preguntas en escala Likert de cinco opciones.	Gestión organizacional	Planifica PEI, PAT	Ordinal Bueno [74 - 100] Regular [48 - 73] Deficiente [20 - 47]
				Adopta decisiones	
				Emplea estrategias	
				Canales de comunicación	
			Gestión pedagógica	Administración del espacio y horarios	
				Planifica capacitación	
				Promueve condiciones educativas	
				Fomenta reuniones	
			Gestión administrativa	Estimula formación continua	
				Fomenta adecuación	
				Planifica gastos	
				Emplea recursos eficientemente	
				Gestiona actualización	
			Gestión comunicativa	Infraestructura	
				Higiene	
				Información permanente.	
				Participación conjunta	
Vinculación institucional					
				Involucramiento	
				Convivencia	

Anexo 3. Instrumentos de recolección

Cuestionario

Estimado participante, el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer su percepción sobre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, motivo por el cual, se le ha invitado a participar del estudio poniendo en conocimiento, que el estudio es anónimo, Ud es libre de participar o no, y los resultados solo serán usados para fines académicos, y considerando que ha leído y se ha informado convenientemente del estudio:

¿Acepta participar de la investigación? Sí No

Instrumento de Liderazgo transformacional

Autor: Mucha Escobar, Nelly Epifania

Marque de acuerdo a lo que corresponda:

N = Nunca CN = Casi nunca AV = A veces CS = Casi siempre S = Siempre

En la institución educativa el líder o director

DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA		N	CN	AV	CS	S
1	Inspira respeto en toda la comunidad educativa					
2	Logra obtener la confianza de todos en la institución.					
3	Genera admiración por ser justo.					
4	Muestra tener empatía con todos.					
5	Fomenta la unidad en el trabajo.					
DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL		N	CN	AV	CS	S
6	Alienta el consenso para la toma de decisiones.					
7	Fomenta la innovación en la mejora de los procesos educativos.					
8	Promueve la creatividad para desarrollar ideas novedosas.					
9	Hace notar que hay distintos caminos y formas de enfocar un problema.					
10	Incentiva el análisis reflexivo para fortalecer el trabajo.					
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA		N	CN	AV	CS	S

11	Presta atención a las necesidades de desarrollo profesional de los docentes.					
12	Concede atención a problemas personales de la comunidad educativa.					
13	Considera el aspecto humano y como persona antes que el profesional.					
14	Muestra disposición de quien lo necesite.					
15	Reconoce los logros personales y de equipo.					
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRADORA		N	CN	AV	CS	S
16	Contagia entusiasmo en el trabajo.					
17	Fomenta optimismo para el logro de objetivos.					
18	Mantiene la pasión por el trabajo en los docentes.					
19	Estimula el potencial de docentes y trabajadores.					
20	Empodera a los docentes en el desarrollo de actividades académicas.					

Muchas gracias....

Instrumento de gestión educativa

Autor: Mucha Escobar, Nelly Epifania

Marque de acuerdo a lo que corresponda:

N = Nunca CN = Casi nunca AV = A veces CS = Casi siempre S = Siempre

En la institución educativa

DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ORGANIZACIONAL		N	CN	AV	CS	S
1	Se planifica con antelación el diseño y confección del PEI y PAT.					
2	Se realiza toma de decisiones con la cooperación de del personal docente y administrativo.					
3	Se emplea estrategias para fomentar el buen clima laboral.					
4	Se establecen los canales de comunicación para la comunidad educativa.					
5	Se establecen estipulaciones sobre los espacios y horarios para el trabajo.					
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA		N	CN	AV	CS	S
6	Se planifica jornadas de capacitación docente					
7	Se promueve mejoras en las condiciones de enseñanza-aprendizaje.					
8	Se fomenta las reuniones con docentes para mejorar los procesos educativos mediante las comunidades de aprendizaje.					
9	Se estimula la formación continua de los docentes.					
10	Se fomenta la adecuación en el dominio de competencias TIC.					
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		N	CN	AV	CS	S

11	Se planifican los gastos educativos de manera pertinente.					
12	Se emplean los recursos con eficiencia.					
13	Se gestiona la compra y mantenimiento de equipos informáticos.					
14	Se ejecuta el cuidado y conservación de la infraestructura y mobiliario de la institución educativa.					
15	Se gestiona la operatividad máxima de los servicios higiénicos, así como las conexiones de agua y luz.					
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNICATIVA		N	CN	AV	CS	S
16	Se informa permanentemente a toda la comunidad educativa los hechos ocurridos en la institución.					
17	Se promueve la participación conjunta, docentes, padres de familia, estudiantes y demás trabajadores en el logro de objetivos.					
18	Se realiza alianzas estratégicas con otras instituciones, para fortalecer el desarrollo de gestión administrativa y gestión pedagógica.					
19	Se fomenta el involucramiento de los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes y la coordinación con la I.E.					
20	Se promueve la buena convivencia escolar entre los estudiantes para erradicar el bullying, racismo y todo tipo de discriminación.					

Muchas gracias....

Ficha técnica del instrumento 1

	Descripción
Nombre	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor	Mucha Escobar, Nelly Epifania
Dimensiones	Influencia idealizada, Estimulación intelectual, Consideración individualizada y Motivación inspiradora
Baremos	Bajo [20 - 47]; Medio [48 - 73]; Alto [74 - 100]

Nota. Elaboración propia

Ficha técnica del instrumento 2

	Descripción
Nombre	Cuestionario de gestión educativa
Autor	Mucha Escobar, Nelly Epifania
Dimensiones	Gestión organizacional; Gestión pedagógica, Gestión administrativa y Gestión comunicativa
Baremos	Deficiente [20 - 47]; Regular [48 - 73]; Bueno [74 - 100]

Nota. Elaboración propia

Anexo 4. Validación de instrumentos

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Inspira respeto en toda la comunidad educativa	x		x		x		
2	Logra obtener la confianza de todos en la institución.	x		x		x		Añadir trabajadores
3	Genera admiración por ser justo.	x		x		x		
4	Muestra tener empatía con todos.	v		x		x		
5	Fomenta la unidad en el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Alienta el consenso para llegar a soluciones más complejas.	x		x		x		Cambiar alienta el por "fomenta"
7	Fomenta la innovación en la mejora de los procesos educativos.	x		x		x		
8	Promueve la creatividad para desarrollar ideas novedosas.	x		x		x		
9	Hace notar que hay distintos caminos y formas de enfocar un problema.	x		x		x		
10	Incentiva la reflexión en la mejora del trabajo de cada día.	x		x			x	Mejorar la claridad
	DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Presta con atención a las necesidades de desarrollo profesional de los docentes.	x		x		x		
12	Concede atención a problemas personales de la comunidad educativa.	x		x		x		
13	Considera el aspecto humano y como persona antes que el profesional.	x		x			x	Mejorar claridad
14	Muestra disposición de quien lo necesite.	v		x		x		
15	Reconoce los logros personales y de equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Contagia entusiasmo en el trabajo.	x		x		x		
17	Genera optimismo para el logro de objetivos.	x		x		x		
18	Motiva pasión para realizar mi trabajo.	x		x		x		
19	Estimula el potencial de docentes y trabajadores.	v		x		x		
20	Empodera a los docentes en el desarrollo de actividades académicas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Elizabeth Marlene Ozoriaga Dávila

DNI:10038251

Especialidad del validador: Dra. en Educación

02 de noviembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 INFLUENCIA IDEALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Inspira respeto en toda la comunidad educativa	x		x		x		
2	Logra obtener la confianza de todos en la institución.	x		x		x		
3	Genera admiración por ser justo.	x		x		x		
4	Muestra tener empatía con todos.	v		x		x		
5	Fomenta la unidad en el trabajo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 ESTIMULACION INTELECTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Alienta el consenso para llegar a soluciones más complejas.	x		x		x		
7	Fomenta la innovación en la mejora de los procesos educativos.	x		x		x		
8	Promueve la creatividad para desarrollar ideas novedosas.	x		x		x		
9	Hace notar que hay distintos caminos y formas de enfocar un problema.	v		x		x		
10	Incentiva la reflexión en la mejora del trabajo de cada día.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Presta con atención a las necesidades de desarrollo profesional de los docentes.	x		x		x		
12	Concede atención a problemas personales de la comunidad educativa.	x		x		x		
13	Considera el aspecto humano y como persona antes que el profesional.	x		x			x	Considera el aspecto humano en los problemas personales de persona antes que el profesional.
14	Muestra disposición de quien lo necesite.	v		x		x		
15	Reconoce los logros personales y de equipo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION INSPIRADORA		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Contagia entusiasmo en el trabajo.	x		x		x		
17	Genera optimismo para el logro de objetivos.	x		x		x		
18	Motiva pasión para realizar mi trabajo.	x		x		x		
19	Estimula el potencial de docentes y trabajadores.	v		x		x		
20	Empodera a los docentes en el desarrollo de actividades académicas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr/~~ Mg: Dra. Alexandra Shirley Ramos Martinez DNI:10419253

Especialidad del validador: Doctora en Educación

02 de noviembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 INFLUENCIA IDEALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Inspira respeto en toda la comunidad educativa	x		x		x		
2	Logra obtener la confianza de todos en la institución.	x		x		x		
3	Genera admiración por ser justo.	x		x		x		
4	Muestra tener empatía con todos.	v		x		x		
5	Fomenta la unidad en el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSION 2 ESTIMULACION INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Alienta el consenso para llegar a soluciones más complejas.	x		x		x		Alienta el consenso para la toma de decisiones
7	Fomenta la innovación en la mejora de los procesos educativos.	x		x		x		
8	Promueve la creatividad para desarrollar ideas novedosas.	x		x		x		
9	Hace notar que hay distintos caminos y formas de enfocar un problema.	v		x		x		
10	Incentiva la reflexión en la mejora del trabajo de cada día.	x		x		x		Incentiva el análisis reflexivo para fortalecer el trabajo
	DIMENSION 3: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Presta con atención a las necesidades de desarrollo profesional de los docentes.	x		x		x		Eliminar la palabra CON
12	Concede atención a problemas personales de la comunidad educativa.	x		x		x		
13	Considera el aspecto humano y como persona antes que el profesional.	x		x		x		Considera el aspecto humano para la toma de decisiones
14	Muestra disposición de quien lo necesite.	v		x		x		
15	Reconoce los logros personales y de equipo.	x		x		x		
	DIMENSION 3: MOTIVACION INSPIRADORA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Contagia entusiasmo en el trabajo.	x		x		x		
17	Genera optimismo para el logro de objetivos.	x		x		x		debe decir Fomenta optimismo ...
18	Mantiene la pasión por el trabajo en los docentes.	x		x		x		Mantiene la pasión por el trabajo en los docentes.
19	Estimula el potencial de docentes y trabajadores.	v		x		x		
20	Empodera a los docentes en el desarrollo de actividades académicas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: RODAS CARDENAS, JULIA

DNI: 41852842

Especialidad del validador: Metodóloga

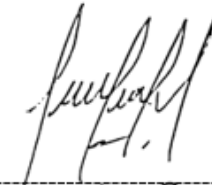
3 de Noviembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1. GESTIÓN ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se planifica con antelación el diseño y confección del PEI y PAT.	x		x		x		
2	Se adoptan las decisiones más adecuadas para el desarrollo institucional.	x		x		x		
3	Se emplean estrategias para mejorar el clima de trabajo.	x		x		x		
4	Se establecen los canales de comunicación para la comunidad educativa.	v		x		x		
5	Se establecen estipulaciones sobre los espacios y horarios para el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSION 2. GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se planifica jornadas de capacitación docente	x		x		x		
7	Se promueve mejoras en las condiciones de enseñanza-aprendizaje.	x		x		x		
8	Se fomenta las reuniones con docentes para mejorar los procesos educativos mediante las comunidades de aprendizaje.	x		x		x		
9	Se estimula la formación continua de los docentes.	v		x		x		
10	Se fomenta la adecuación en el dominio de competencias TIC.	x		x		x		Sugerencia: cambiar adecuación
	DIMENSION 3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se planifican los gastos educativos de manera pertinente.	x		x		x		
12	Se emplean los recursos con eficiencia.	x		x		x		
13	Se gestionan la actualización de los equipos informáticos convenientemente.	x		x		x		
14	La infraestructura, aulas y demás, permanecen limpias.	v		x		x		
15	Los servicios higiénicos están disponibles adecuadamente.	x		x		x		
	DIMENSION 4. GESTIÓN COMUNICATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se informa permanentemente a toda la comunidad educativa los acontecimientos educativos.	x		x		x		
17	Se promueve la participación conjunta, docentes, padres de familia, estudiantes y demás trabajadores en el logro de objetivos.	x		x		x		
18	Se vincula la institución con otras a fin de crear participación institucional.	x		x		x		
19	Se prioriza el involucramiento y buenas relaciones con los padres de familia.	v		x		x		
20	Se busca la convivencia escolar para el desarrollo integral del estudiante	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Elizabeth Marlene Ozoriaga Dávila

DNI: 10038251

Especialidad del validador: Dra. en Educación

02 de noviembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. GESTIÓN ORGANIZACIONAL							
1	Se planifica con antelación el diseño y confección del PEI y PAT.	x		x		x		
2	Se adoptan las decisiones más adecuadas para el desarrollo institucional.	x		x		x		Se realiza toma de decisiones con la cooperación de del personal docente y administrativo
3	Se emplean estrategias para mejorar el clima de trabajo.	x		x		x		Se emplea estrategias para fomentar el buen clima laboral.
4	Se establecen los canales de comunicación para la comunidad educativa.	v		x		x		
5	Se establecen estipulaciones sobre los espacios y horarios para el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2. GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se planifica jornadas de capacitación docente	x		x		x		
7	Se promueve mejoras en las condiciones de enseñanza-aprendizaje.	x		x		x		
8	Se fomenta las reuniones con docentes para mejorar los procesos educativos mediante las comunidades de aprendizaje.	x		x		x		
9	Se estimula la formación continua de los docentes.	v		x		x		
10	Se fomenta la adecuación en el dominio de competencias TIC.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se planifican los gastos educativos de manera pertinente.	x		x		x		
12	Se emplean los recursos con eficiencia.	x		x		x		
13	Se gestionan la actualización de los equipos informáticos convenientemente.	x		x		x		Se gestiona la compra y mantenimiento de equipos informáticos
14	La infraestructura, aulas y demás, permanecen limpias.	v		x		x		Se ejecuta el cuidado y conservación de la infraestructura y mobiliario de la institución educativa
15	Los servicios higiénicos están disponibles adecuadamente.	x		x		x		Se gestiona la operatividad máxima de los servicios higiénicos así como las conexiones de agua y luz.
	DIMENSIÓN 4. GESTIÓN COMUNICATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se informa permanentemente a toda la comunidad educativa los acontecidos educativos.	x		x		x		Se informa permanentemente a toda la comunidad educativa los hechos ocurridos en la institución .
17	Se promueve la participación conjunta, docentes, padres de familia, estudiantes y demás trabajadores en el logro de objetivos.	x		x		x		
18	Se vincula la institución con otras a fin de crear participación institucional.	x		x		x		Se realiza alianzas estratégicas con otras institución , para fomentar el desarrollo de gestión administrativa y gestión pedagógica .
19	Se prioriza el involucramiento y buenas relaciones con los padres de familia.	v		x		x		Se fomenta el involucramiento de los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes y la coordinación con la I.E.
20	Se busca la convivencia escolar para el desarrollo integral del estudiante	x		x		x		Se promueve la buena convivencia escolar entre los estudiantes para erradicar el bullying, racismo y todo tipo de discriminación.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr/~~ Mg: ...Dra. Alexandra Shirley Ramos Martinez.....
DNI: ...10419253.....

Especialidad del validador: Doctora en educación

02 de noviembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1. GESTIÓN ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se planifica con antelación el diseño y confección del PEI y PAT.	x		x		x		
2	Se adoptan las decisiones más adecuadas para el desarrollo institucional.	x		x		x		
3	Se emplean estrategias para mejorar el clima de trabajo.	x		x		x		
4	Se establecen los canales de comunicación para la comunidad educativa.	v		x		x		
5	Se establecen estipulaciones sobre los espacios y horarios para el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2. GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se planifica jornadas de capacitación docente	x		x		x		
7	Se promueve mejoras en las condiciones de enseñanza-aprendizaje.	x		x		x		
8	Se fomenta las reuniones con docentes para mejorar los procesos educativos mediante las comunidades de aprendizaje.	x		x		x		
9	Se estimula la formación continua de los docentes.	v		x		x		
10	Se fomenta la adecuación en el dominio de competencias TIC.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se planifican los gastos educativos de manera pertinente.	x		x		x		
12	Se emplean los recursos con eficiencia.	x		x		x		
13	Se gestionan la actualización de los equipos informáticos convenientemente,	x		x			x	¿Qué implica convenientemente' mejorar
14	La infraestructura, aulas y demás, permanecen limpias.	v		x		x		
15	Los servicios higiénicos están disponibles adecuadamente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4. GESTIÓN COMUNICATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se informa permanentemente a toda la comunidad educativa los acontecimientos educativos.	x		x		x		
17	Se promueve la participación conjunta, docentes, padres de familia, estudiantes y demás trabajadores en el logro de objetivos.	x		x		x		
18	Se vincula la institución con otras a fin de crear participación institucional.	x		x		x		
19	Se prioriza el involucramiento y buenas relaciones con los padres de familia.	v		x		x		
20	Se busca la convivencia escolar para el desarrollo integral del estudiante	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay
suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: RODAS CARDENAS, JULIA

DNI: 41852842

Especialidad del validador: Metodóloga

3 de noviembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	3,75	,910	20
P2	3,65	,875	20
P3	3,40	,940	20
P4	3,50	1,000	20
P5	3,75	,851	20
P6	3,85	,988	20
P7	3,75	,967	20
P8	3,60	1,095	20
P9	3,65	,933	20
P10	3,75	1,020	20
P11	3,55	,887	20
P12	3,65	,933	20
P13	3,55	1,050	20
P14	3,65	,933	20
P15	3,80	,951	20
P16	3,65	1,137	20
P17	3,90	1,021	20
P18	3,50	1,192	20
P19	3,50	1,192	20
P20	3,55	1,234	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,20	282,168	,915	,982
P2	69,30	285,484	,837	,983
P3	69,55	282,576	,871	,982
P4	69,45	283,313	,793	,983
P5	69,20	287,747	,781	,983
P6	69,10	281,568	,858	,983
P7	69,20	282,063	,862	,982
P8	69,35	278,134	,867	,982
P9	69,30	282,432	,883	,982
P10	69,20	279,221	,902	,982
P11	69,40	286,568	,787	,983
P12	69,30	285,274	,788	,983
P13	69,40	278,147	,906	,982
P14	69,30	284,221	,823	,983
P15	69,15	284,450	,799	,983
P16	69,30	275,589	,904	,982
P17	69,05	281,103	,843	,983
P18	69,45	272,892	,931	,982
P19	69,45	273,103	,926	,982
P20	69,40	272,358	,911	,982

Variable 2: Gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Q1	4,05	,945	20
Q2	3,75	,967	20
Q3	3,75	,967	20
Q4	3,80	,768	20
Q5	3,80	1,005	20
Q6	3,80	,951	20
Q7	3,65	1,040	20
Q8	3,85	,875	20
Q9	3,75	,910	20
Q10	3,55	,999	20
Q11	3,55	1,146	20
Q12	3,70	,923	20
Q13	3,15	,813	20
Q14	4,05	,826	20
Q15	3,90	,968	20
Q16	3,60	1,142	20
Q17	3,95	,999	20
Q18	3,25	1,164	20
Q19	3,65	1,040	20
Q20	3,95	,945	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Q1	70,45	217,945	,757	,968
Q2	70,75	215,671	,822	,967
Q3	70,75	214,829	,854	,967
Q4	70,70	219,484	,874	,967
Q5	70,70	214,537	,829	,967
Q6	70,70	221,274	,628	,969
Q7	70,85	211,082	,919	,966
Q8	70,65	218,134	,814	,967
Q9	70,75	215,566	,881	,967
Q10	70,95	214,471	,837	,967
Q11	70,95	212,576	,780	,968
Q12	70,80	216,589	,828	,967
Q13	71,35	225,818	,551	,970
Q14	70,45	222,261	,691	,968
Q15	70,60	220,674	,638	,969
Q16	70,90	212,411	,788	,968
Q17	70,55	215,839	,788	,967
Q18	71,25	211,987	,785	,968
Q19	70,85	218,871	,650	,969
Q20	70,55	218,050	,753	,968

Anexo 6. Prueba de normalidad

Ho: La muestra presenta distribución normal

Ha: La muestra no presenta distribución normal

Regla de decisión

Sig. \leq 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Sig. $>$ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Tabla 8

Prueba de normalidad KS

	Kolgomorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,116	82	,008
Gestión educativa	,074	82	,200

De la tabla 8, se puede observar que debido a la Significancia (Sig. = 0.008 < 0.05) en la variable liderazgo transformacional, se aceptó la hipótesis alterna, permitiendo establecer que dicha muestra no poseía distribución normal, dando lugar al empleo de las pruebas no paramétricas en virtud de su distribución, a consecuencia de ello, se eligió Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Anexo 6: Autorización de la Institución Educativa

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE UN INSTRUMENTO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA I.E. N°1199 MARISCAL RAMÓN CASTILLA.

Lic. DANTE ESPINOZA RAMOS
Director de la Institución Mariscal Ramón Castilla

De mi mayor consideración:

Por el presente reciba usted el saludo cordial al equipo directivo, docentes y administrativos que elaboran en la Institución Educativa N°1199 – Ugel 06 de Ñaña, asimismo solicitar que pueda autorizar la aplicación de un instrumento en la institución educativa I.E. N°1199 Mariscal Ramón Castilla a la licenciada Alicia Mucha Escobar a fin de que realice la aplicación de la investigación de su proyecto de tesis denominado "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ÑAÑA - 2022"

Hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Lima ,15 de noviembre. 2022

Nelly Mucha escobar
DNI: 45659884

Anexo 7: Autorización de la Universidad César Vallejo



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 24 de noviembre del 2022

Señor (a):

Lic. William Jaime Galarza Gilian.

Director(a):

I.E. N°1199 Mariscal Ramón Castilla

N° de carta : 559 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 24 de noviembre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo(a) 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 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: **MUCHA ESCOBAR, NELLY EPIFANIA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NAÑA - 2022"**

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. Hilda Ruth Vajo Marrero
Jefe de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MENDOZA RETAMOZO NOEMI , DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesores de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión educativa en una Institución Educativa en Naña - 2022

", cuyo autor es MUCHA ESCOBAR NELLY EPIFANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID: 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 31-01-2024 15:17:03
MENDOZA RETAMOZO NOEMI DNI: 23271871 ORCID: 0000-0003-1865-0338	Firmado electrónicamente por: NMENDOZA el 21-03-2023 11:01:14

Código documento Trilce: TRI - 0537362