



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones  
educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Figuroa Gilio, Jenny Karina (orcid.org/0009-0006-8506-6325)

**ASESORES:**

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

Dr. Cuya Chamilco, Paolo Victor (orcid.org/0000-0003-4545-3540)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2024**

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi esposo Rafael, por su apoyo incondicional y siempre impulsarme a ser mejor y lograr con éxito mi maestría y a mi madre e hijos por estar siempre a mi lado.

### **Agradecimiento**

Gracias Dios y la Virgen del Carmen por ser mi guía espiritual en este largo camino, a mi esposo Rafael por todo su apoyo incondicional por siempre impulsarme a seguir con mis metas.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS RURALES DEL NIVEL INICIAL, PROVINCIA DE HUARAZ 2023", cuyo autor es FIGUEROA GILIO JENNY KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO <b>DNI:</b> 07191553 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 10-01-2024 11:55:11

Código documento Trilce: TRI - 0714543



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, FIGUEROA GILIO JENNY KARINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS RURALES DEL NIVEL INICIAL, PROVINCIA DE HUARAZ 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
FIGUEROA GILIO JENNY KARINA <b>DNI:</b> 40159174 <b>ORCID:</b> 0009-0006-8506-6325	Firmado electrónicamente por: JFIGUEROAGI el 15- 01-2024 17:27:29

Código documento Trilce: INV - 1443734

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	48

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> <i>Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.</i>	21
<b>Tabla 2</b> <i>Relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.</i>	23
<b>Tabla 3</b> <i>Relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.</i>	24
<b>Tabla 4</b> <i>Relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.</i>	25
<b>Tabla 5</b> <i>Relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.</i>	26
<b>Tabla 6</b> <i>Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables liderazgo transformacional y gestión educativa.</i>	27
<b>Tabla 7</b> <i>Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión educativa.</i>	29

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Relación entre el liderazgo transformacional y gestión educativa.	22
<b>Figura 2</b> Relación entre el influencia idealizada y gestión educativa.	23
<b>Figura 3</b> Relación entre la motivación inspiracional y gestión educativa	24
<b>Figura 4</b> Relación entre la estimulación intelectual y gestión educativa.	25
<b>Figura 5</b> Relación entre la consideración individualizada y gestión educativa.	26



## Resumen

El presente estudio analizó el objetivo general de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023. La metodología fue de tipo aplicado, diseño no experimental, correlacional y transversal; de la misma forma, la población se integró de 200 docentes de instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial y la muestra probabilística fue de 132 docentes. La técnica fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios que mantuvieron la escala Likert-ordinal, donde para el liderazgo transformación se tuvo una confiabilidad de 0,882 y para la gestión educativa fue 0,956 a través del Alfa de Cronbach, así mismo, fueron validados por expertos en la temática de estudio. En los resultados, el 62,9% mantiene un nivel medio en el liderazgo transformacional, el 59,8% en nivel regular sobre la gestión educativa, el 59,8% presenta un nivel medio sobre la influencia idealizada, el 65,9% también en nivel medio en la motivación inspiracional, el 59,1% en nivel medio sobre la estimulación intelectual y el 62,9% en medio sobre la consideración individualizada. Se concluye una relación directa y moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa (Rho de Spearman= 0,678).

**Palabras clave:** Gestión educativa, inicial, instituciones educativas, liderazgo transformacional.

## Abstract

The present study analyzed the general objective of determining the relationship between transformational leadership and educational management in rural public educational institutions of the initial level, Province of Huaraz 2023. The methodology was applied, non-experimental, correlational and cross-sectional design; likewise, the population consisted of 200 teachers from rural public educational institutions at the initial level and the probabilistic sample was 132 teachers. The technique was the survey and the instruments were two questionnaires using the Likert-ordinal scale, with a reliability of 0.882 for transformational leadership and 0.956 for educational management through Cronbach's alpha, which were validated by experts in the subject of the study. In the results, 62.9% maintain a medium level on transformational leadership, 59.8% at a regular level on educational management, 59.8% present a medium level on idealized influence, 65.9% also at a medium level on inspirational motivation, 59.1% at a medium level on intellectual stimulation and 62.9% at a medium level on individualized consideration. We conclude a direct and high relationship between transformational leadership and educational management (Spearman's Rho = 0.678).

**Keywords:** Educational management, initial, educational institutions, transformational leadership.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El liderazgo transformacional y la gestión educativa son temas fundamentales que requieren ser estudiados ampliamente, ya que es necesario tener líderes que inspiren y motiven a la comunidad educativa a alcanzar mejores resultados. El liderazgo transformacional se diferencia por fomentar la motivación intrínseca, la cohesión y la confianza, asimismo estos líderes promueven la innovación, la creatividad y los cambios positivos en la organización (Fischman, 2017). Y la gestión educativa está comprendida por una agrupación de estrategias, acciones y procesos que se realizan para alcanzar una administración eficiente en el contexto educativo, con la meta de generar garantías educacionales de calidad (Peinado y Rodríguez, 2021).

El mundo actual se encuentra envuelto en un cambio constante por el propio avance de la tecnología, obligando a sectores como la educación a adaptarse a estos nuevos escenarios, donde la creatividad, la inteligencia emocional colectiva y el liderazgo institucional enfocada en la pedagogía son aspectos necesarios para la gestión educativa de las instituciones educativas (Jiménez, 2019). Esta disrupción plantea nuevos escenarios para todo el sector educativo que no puede ser ajeno a una realidad que hace llamado a una pronta transformación pedagógica (Velásquez, 2022).

El sistema educativo presenta una carencia de transformación educativa estratégica que está relacionada a problemas como la falta de responsabilidad institucional, la poca motivación de los colaboradores, la jerarquía organizacional y la fuerte centralización de las decisiones (Vega, 2020). Estos sistemas educativos en los distintos países fueron establecidos con una estructura vertical con mando centrado en su Ministerio de Educación, este diseño fue adecuado y eficaz en su momento, pero que vienen siendo obsoletos en estos días, porque el principal problema no es lo que han hecho, sino lo que no han hecho, es decir no crearon capacidad profesional e institucional dentro del sistema (Mejía, 2021).

La educación inicial debe ser comprendida por los gobiernos, la sociedad y las familias como fundamental al ser una etapa donde se sienta las bases necesarias, de tal forma se asegura que los estudiantes logren una trayectoria escolar exitosa. Pero es preocupante que el informe UNICEF (2020) revele que

más de 175 millones de niños en edad preescolar no son parte de los programas de educación inicial, la situación es mucho más desalentadora en países de bajo ingreso donde solo 1 de cada 5 niños está matriculado; datos que resaltan la falta de liderazgo y gestión efectiva que aseguren la accesibilidad y la calidad en el entorno educacional inicial.

El alcanzar una mejora de los sistemas educativos es una constante preocupación de gran parte de los países y sus habitantes, al comprender en gran medida el gran valor y potencial educativo de calidad para el fortalecimiento; pero un gran número de países en Latinoamérica no cuentan con políticas públicas enfocadas a la educación que conciben formas flexibles de gestión educativa que ayuden a tener cambios requeridos por la sociedad (Orbegoso, 2022). Por su parte, Hasek y Ortiz (2021) señalan que las instituciones educativas al no tener un líder transformador no logran potenciar la confianza y el trabajo en equipo con la comunidad educativa, convirtiéndose en un obstáculo al momento de desarrollar planes de mejora e innovación.

El Perú se suma a las demandas que exige la gestión educativa actual, no obstante, la realidad demuestra que las instituciones educativas en su mayoría son carentes de una buena gestión, abarcando procesos deficientes desde los recursos humanos hasta los instrumentos que tienen como consecuencia de un inadecuado proceso de enseñanza-aprendizaje (Sánchez y Delgado, 2020). La situación de la educación básica en la nación no es alentadora, en la última evaluación realizado por el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) se alcanzó el puesto 64 de un total de 77 países, existiendo muchos retos que afrontar (Meza y otros, 2021).

La situación es preocupante mucho antes de la pandemia COVID-19 que afectó el aprendizaje de los menores, sumado a los factores prevalecientes como la carencia de accesibilidad a la conexión de diversos medios, a recursos educativos y servicios básicos que agravaron el trato igualitario en la rama educacional, en el 2021 un total de 124,533 estudiantes dejaron de estudiar (Ministerio de Educación [MINEDU], 2022). Según Anaya y otros (2021) los centros de educación inicial no cuentan con instalaciones adecuadas, como salas de juego y materiales didácticos que ayuden a brindar una educación con elevado estándar,

limitando el potencial de aprendizaje de los niños; por otro lado, indica que se presentó una tasa de deserción escolar del 15% en el 2021.

Además, el MINEDU ha venido implementando políticas educativas que tienen como propósito capacitar a los directores mediante el programa para la formación de directores impulsado desde el 2014 con la finalidad de resolver mejoras en la gestión educativa para transformar cada una de las instituciones educativas, pero este esfuerzo no ha reflejado los resultados esperados, al continuar presentándose deficiencias en la formación de directivos capacitados para afrontar y dirigir, ya que tiene la creencia que la función de un directivo es estar en una oficina a realizar tareas administrativas, cuando su papel principal es ser gestores y líderes del aprendizaje (Trujillo, 2019). Por su parte, Menacho y Villari (2019) indica que los educandos que radican en zonas rurales de Ancash se ven obligados a trabajar por problemas económicos y por la lejanía de los centros educativos los padres optan por no educarlos, llegando a tenerse en la región un 26,2% de analfabetismo.

La provincia de Huaraz al igual que muchas ciudades del país presenta una serie de problemas que obstaculizan la accesibilidad a una educación de calidad de los menores y jóvenes que radican en las zonas rurales, uno es la carencia de infraestructura educativa adecuada con mobiliario, conectividad a internet, servicios básicos y espacios para el desarrollo de labores de recreación y de deportes. La distancia y el difícil acceso a los centros educativos también es un obstáculo para los estudiantes rurales, viéndose más afectados los niños de 3 años al caminar largas distancias para llegar a su destino, implicando un gasto de tiempo y energía considerables, también las deficiencias ubicadas en las vías y la falta de transporte público dificultan aún más este proceso. Otro factor que interviene es la desigualdad en la calidad educativa entre las zonas rurales y urbanas, mientras que en las ciudades existen colegios bien equipados, en las zonas rurales la realidad es muy diferente, generando una brecha educativa, reflejado en los resultados académicos y las oportunidades de desarrollo de cada grupo.

Además, los docentes no se encuentran capacitados y especializados en la enseñanza en zonas rurales, requeridos para adaptarse a las particularidades de la educación rural, como la diversidad cultural y lingüística. Por su parte, los

directores de las diferentes entidades educacionales publicas rurales del nivel inicial pertenecientes a la UGEL Huaraz tienen limitaciones en la práctica e impactó del desenvolvimiento del líder transformador, carecen de la capacidad de cambiar la cultura institucional, los docentes y colaboradores no se encuentran motivados para cumplir los objetivos institucionales, dando como consecuencia un desempeño ineficaz que genera impacto negativo en la rama educacional de los menores. Así mismo, no coordinan con la UGEL respectiva para brindar los recursos necesarios a los educadores para el desempeño óptimo de sus clases, tampoco promueven un entorno de participación y compromiso con las necesidades educativas. Por último, existen demasiados lineamientos burocráticos, se carece de una misión y visión integral que este enfocada en conseguir una gestión educativa pertinente.

De continuar esta situación en la que los directores no son capaces de adoptar el rol de líder transformacional dentro de la gestión educativa, se seguirá sin despertar el interés de los educadores para que sean partícipes del logro de los objetivos institucionales; teniendo como afectados directos a los niños de educación inicial que no recibirán un aprendizaje de calidad que contribuya a su formación personal y profesional. Por ello, se origina la exigencia de analizar el liderazgo transformacional y la gestión educativa.

Se fórmula como problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023? Y como problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023? (b) ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023? (c) ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023? (d) ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023?

La presente investigación se realizó para poder identificar la gestión educativa que llevan a cabo las entidades educacionales publicas rurales de nivel

inicial y el liderazgo transformacional que aplican los directores en estas, esta información se convertirá en una fuente de impacto relevante para procesos evaluativos de decisiones que involucre la mejora en la gestión educativa. Asimismo, porque con el estudio se aportará a la producción de conocimientos sobre las variables y las conclusiones a las que se deriven servirán como cimientos de información a futuros estudios, que también incentiven a un mejor planteamiento del liderazgo transformacional y gestión educativa en las entidades educacionales del nivel inicial del sector rural.

Por lo cual, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023. Y como objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023. (b) Establecer la relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023. (c) Establecer la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023. (d) Establecer la relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

Finalmente, la hipótesis general del estudio: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023. Se tiene como hipótesis específicas: (a) La influencia idealizada se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023. (b) La motivación inspiracional se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023. (c) La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023. (d) La consideración individualizada se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la indagación de trabajos previos en el punto internacional se tiene a Cavagnaro y Carvajal (2020) con el objetivo de establecer el grado de correspondencia del líder transformador y la gestión educativa en el sector educacional de Guayaquil, el diseño pertenece a la rama del no experimental-correlacional con un grupo de 51 individuos con la administración de cuestionario. Dando como resultado que el 66,2% considera la falta de manejo colaborativo del líder, el 58,2% afirma estar de acuerdo con que se incentiva la participación innovadora, el 66,2% afirman que la dirección se integró a los colaboradores, el 64,2% afirma tener trabajo colaborativo, el 42,2% está totalmente de acuerdo con la necesidad de gestión educativa y se halló un valor de asociación de Pearson de 0,453 entre las variables. En conclusión, se determinó una asociatividad directa entre el líder transformador y gestión educativa.

Así mismo, el artículo científico de Muñoz y otros (2023) el objetivo fue determinar el modelamiento de gestión educativa bajo el líder transformacional en las labores del educando, el diseño se ubica dentro de la rama de los no experimentales con carácter cuantitativo con una agrupación muestral de 24 personas a quienes se les distribuyó una encuesta. Obteniendo en los resultados que el 58,3% percibe regularmente la gestión educativa, el 41,7% afirma estar en un nivel bueno y el 79,2% mantiene un desenvolvimiento en moderación por parte de los docentes. A modo de conclusión, el líder transformador presenta deficiencia motivacional para fortalecer el desenvolvimiento del educador.

Seguidamente en la maestría de Reyes (2022) que tuvo el objetivo de analizar las asociaciones de carácter personal con la gestión educativa, el diseño se ubica en la rama de los no experimentales-correlacionales con enfoque cuantitativo y una agrupación muestral de 40 educadores a quienes se les encuestaron. En los resultados, el 82,6% evidencian una adecuada interrelación con su entorno, el 72,6% perciben adecuadamente una gestión educativa y un valor asociativo Rho de Spearman de 0,387 entre las variables. Concluyó que los educadores se han desenvuelto socialmente y han considerado eficiencia en el fortalecimiento de la gestión educativa.



También el artículo científico Arenas (2022) con el objetivo de evaluar el liderazgo directivo y el nivel en que influye en el compromiso educacional, el diseño pertenece a la rama de los no experimentales con enfoque de tipo cuantitativo con un entorno muestral de 134 educadores de 3 entidades educacionales a quienes se les encuestaron. Dando como resultado que el 57,6% posee una alta percepción del liderazgo directivo, el 69,3% alto en la relevancia y acción a los objetivos, el 58,3% sostiene alto nivel en posibles soluciones y el 80,7% nivel alto en el compromiso del educador. En la conclusión se identificó que el educador considera eficaz el liderazgo directivo frente a sus desempeños educacionales.

Respecto a los diversos trabajos previos evaluados dentro del nivel nacional centradas en las variables, se menciona a Delgadillo (2020) con el objetivo de evaluar la asociatividad entre liderazgo transformacional y gestión educativa en la entidad educacional Santa Rosa – Canta, el diseño fue dentro de la rama de los no experimentales-correlacionales con un agrupamiento de muestra de 71 individuos a quienes se les distribuyó 2 cuestionarios. En los resultados, el 74,6% evidencian regularmente en el liderazgo transformacional, el 62,8% regular en la influencia ideal, el 76,1% inspiración de motivación, el 57,2% en la parte estimuladora intelectual, el 60,1% en la parte individual, el 84,2% se ubica de forma regular en gestión educativa y un valor de correlación Rho de Spearman de 0,330 entre las variables. En conclusión, se tuvo una asociatividad positiva y de significancia entre las variables evaluadas.

Así mismo, en el artículo científico de Serrano y otros (2022) tuvo el objetivo de evaluar la asociatividad entre el líder transformador y la gestión educativa en la institución del CENEPA el diseño fue de la rama de los no experimentales con enfoque mixto con 21 individuos a quienes se les distribuyó cuestionario. Dando en los resultados que el 42,9% no opinan sobre el liderazgo a nivel institucional, el 47,6% afirma el liderazgo es acorde al grupo social, entre las variables se encontró una correlación de Pearson de 0,769. En conclusión, se encontró una asociación directamente y significativo.

De la misma forma, el artículo científico de Mejía (2021) tuvo el objetivo de establecer la asociatividad entre el líder transformacional y la gestión educativa en una entidad educacional básica, con el diseño fue de la rama de los no

experimentales con enfoque en correlación con un grupo muestral de 33 educandos a quienes se les encuestaron. Dando como resultado un 0,794 de Pearson entre gestión del ámbito institucional y el liderazgo transformacional y 0,697 con respecto a la gestión en el ámbito educativo. En conclusión, se obtuvo asociatividad fuerte y significativa entre las variables.

Finalmente, el artículo científico de Soria y otros (2022) donde tuvieron el objetivo de realizar el análisis asociativo entre la gestión educativa y el desenvolvimiento de los directivos en Aymaraes, con el diseño fue dentro de la rama de los no experimentales con alcance de carácter descriptivo y un agrupamiento muestral de 150 individuos a quienes se les distribuyó cuestionario. En el resultado el 46,8% se ubican en un grado medio en la gestión educacional, el 46,1% en grado medio sobre desempeño laboral, la asociatividad entre las variables fue de 0,684 de Rho de Spearman. En conclusión es necesario mejorar la gestión educativa de los directores que implica un trabajo eficiente e implementación de liderazgo y conocimiento desde un punto basado en la estrategia para lograr formar un clima organizacional agradable.

Respecto a la diversidad teórica de las variables, se tiene el lineamiento teórico universal de la administración, donde se basa en la parte clásica de la conducción sistemática organizacional desde un enfoque analítico de gestión de acuerdo a la diversidad de entidades, el cual también involucra metas analizadas para su cumplimiento, además, de centrarse en el eje primordial de toda organización que es el colaborador, siendo este último el motor productivo y gestor de los diversos procesos, por ende, debe mantenerse una estabilidad y equilibrio. (Varela, 2023)

Se tiene sobre el liderazgo transformacional según Fischman (2017) es un elemento de relevancia en el desenvolvimiento de una organización con el propósito de entender el cambio y de la misma forma afrontarlo, donde el líder es la pieza clave para generar un entorno adecuado laboral y común.

El término liderazgo transformacional fue impuesto en 1978 por MacGregor, donde estableció como el apoyo en colaboración del líder-colaborador para lograr un alto nivel motivacional (Rojas y otros, 2020), ya que el mismo término refleja la

modificación de los individuos y entidades, generando un mundo cambiante enmarcando una visión de mejora en los diversos contextos del individuo (Vargas y Gómez, 2021).

Así mismo, son las acciones que el líder transformador ejecuta desde una percepción anticipada de los posibles futuros que puedan ocurrir, por ello, adopta una actitud motivadora a sus colaboradores sobre la orientación a dichos sucesos, mantener el pensamiento innovador en ellos e incrementar la productividad organizacional (Muñoz y otros, 2022).

También mantienen un aspecto característico esencial como es la inspiración y enfocar un pensamiento visionario para generar en el talento humano una actitud basada en la audacia y ética (Díaz, 2020). A lo anterior Andrade y otros (2020) argumentan que el líder que transforma a su entorno se encuentra calificado para la contribución en entidades desde una percepción cognitiva ya que ellos, explotan en los colaboradores la esencia innovadora.

El impacto transformacional en las organizaciones ha propiciado estrategias innovadoras en favor de mejora, ya que un punto a favor es la reestructuración tradicional de la entidad a una alineada a la satisfacción del talento humano, respetando e incentivando la realización de sus actividades, ya que el elemento de talento humano es la matriz de toda entidad, por ello, se debe mantener un entorno adecuado y mantengan un pensamiento retroalimentativo sobre nuevas tendencias, siendo necesario la orientación constante. (Vásquez y otros, 2021)

De la misma forma, el aporte del transformador está basado en la influencia que desprende al talento humano en su entorno, llegando a modificar la actitud tradicional del colaborador, propiciando un desenvolvimiento adecuado frente a las directrices estratégicas para el logro de resultados en base al desempeño colaborativo y las tareas desarrolladas en la institución. (Zamarripa y otros, 2022)

Por otra parte, el liderazgo transformador debe mantenerse en una dirección positiva para que puedan alcanzar el ideal, manteniéndose en la actitud ética y clara para la evaluación de decisiones acertadas dentro del grupo colaborativo y estructura de la entidad. (Godoy y Mendoza, 2020)

Así mismo, las acciones transformadoras aportan en mantenerse en tolerancia desde un punto de vista psicológico de los talentos humanos junto con la dirección, manteniendo la empatía en los eventos críticos y problemáticas internas, de forma que aporte al equilibrio y acciones que se puedan tomar durante las diversas crisis. (Norena y otros, 2021)

En cuanto a las dimensiones, se tiene primeramente la influencia idealizada que es entendida como la habilidad del talento transformador para que logre el interés del colaborador en seguirlo bajo el cumplimiento de las directrices y estrategias enmarcadas al ideal, de forma, que se obtenga en el entorno confianza y el lineamiento del respeto con el líder (Fischman, 2017). Así mismo, es entendido como el entendimiento de los colaboradores para cumplir con reglas, pero no ejecutadas por un dictador, por el contrario, para el surgimiento de empatía y confianza entre los integrantes de la entidad (Álava y Quinde, 2022).

En los indicadores se tiene la autoconfianza como un indicativo para fortalecer las actividades del transformador, el comportamiento digno como un elemento de credibilidad para las acciones innovativas, responsabilidad desde un punto de cumplimiento de tareas, coherencia de actos enmarcados en el adecuado líder transformador, respecto como comportamiento frente a los colaboradores y el criterio adecuado para evaluar las decisiones asertivas. (Hautha y otros, 2023)

Respecto a la dimensión de motivación inspiracional, es entendida como el accionar del líder transformacional donde involucra habilidades que involucren a los colaboradores a desenvolverse con un elevado esfuerzo, con el fin de que el talento humano pueda generar una voluntad organizacional para lograr terminar propósitos que estuvieron en planificación (Fischman, 2017). También es comprendido como la actividad transformadora que expulsa las competencias de los colaboradores de la entidad, de forma que aporte con sus habilidades a la productividad organizacional a través del compromiso (Zamarripa y otros, 2021).

En los indicadores se tiene la dirección, que es el marco de trabajo el líder, es decir el propósito que apunta con su gestión, las acciones motivacionales son rasgos que definen al líder transformado, ya que se canaliza la actitud en sus colaboradores, el interés es el comportamiento de liderazgo que expresa el grado

de participación en la innovación, (Díaz, 2020). La identificación y compromiso es la actitud que se adopta, el planeamiento de propuestas se basa en la incorporación de estrategias que la persona transformadora pretende aplicar, asertiva comunicación es la característica del individuo transformador junto con el adecuado clima laboral. (Grau y otros, 2022)

En la dimensión de estimulación intelectual donde se basa en la eficiente respuesta del talento humano donde puedan florecer su pensamiento creativo frente a algunas deficiencias que se puedan presentar en sus actividades diarias, además que el transformador debe actuar como educando en la actitud comprometedor organizacional (Fischman, 2017). Se enmarca en el desenvolvimiento del transformador para expulsar su pensamiento creativo e innovadora dentro de las diversas tareas (Cabana y otros, 2022).

En los indicadores se tiene las mejoras que deben ser propuestas por la persona innovadora, también el punto de vista que es el respeto a la opinión de cada colaborador, así mismo, las oportunidades que se pueden presentar de acuerdo con los conflictos que el líder debe afrontar, la reflexión que cada colaborador debe practicar, seguidamente el líder asume directamente el nuevo desafío y manteniendo una actitud creativa e innovadora. (Cabana y otros, 2022)

Dentro de la dimensión consideración individualizada es la capacidad transformadora desde la perspectiva del talento humano condicionándose en la competitividad del transformador frente a nuevos desafíos, donde el líder siempre evidencia preocupación del entorno-individuos, propiciando un ambiente basado en la motivación de la mano con el comportamiento, siendo necesario la empatía (Fischman, 2017). También es la competencia de un líder transformador para brindar una respuesta frente a desafíos o retos que se presenten, además de tener un rasgo característico como la anticipación a dichas eventualidades (Vargas y Gómez, 2021).

En los indicadores se tiene el reconocimiento que abarca una característica relevante del líder transformador sobre la apreciación a los colaboradores, también la empatía que debe ser ofrecida a su entorno colaborador, el apoyo que es

necesario para el afrontamiento de distintas problemáticas y las decisiones acertadas que todo líder transformador debe analizar. (Vásquez y otros, 2021)

Para la precisión de gestión educativa, en primer lugar, se debe fundamentar gestión que es considerada como la agrupación de acciones que se asocian entre sí para el cumplimiento de un propósito de pequeños plazos y la mejora optimizada de recursos y elementos destinados para escalar y lograr finalidades. (Harf y Azzerboni, 2023)

Seguidamente se tiene el lineamiento teórico del aprendizaje de Piaget, que expone dentro de los procesos educativos son elementos basados en la psicología desde un punto de vista adaptativo, de forma que el educando interactúa con su entorno llegando a entenderse que no se tiene conocimiento innatos, donde el individuo tiene la capacidad de involucrarse en su realidad, del cual pueda extraer la información, de acuerdo a la estructuración cognitiva. (Arias y Flórez, 2011)

Es comprendido la gestión educativa como la aplicabilidad de lineamientos y directrices políticas bajo la estructura de índole educativa. Así mismo, presentan el entendimiento en el conocimiento basado en la teoría, práctica y administrativa desde una percepción educativa, además abarca la elección de decisiones acertadas que propician el crecimiento educativo, frente a diversos sucesos para lograr un propósito. (Peinado y Rodríguez, 2021)

Además, es comprendido como las acciones estratégicas adoptadas por los directivos dentro de un entorno educativo, por ello involucra tareas y actividades, así mismo, la integración de las diversas agrupaciones existente en la entidad, enfocadas al cumplimiento de propósitos educacionales. (Barcenás y Oropeza, 2022)

De la misma manera, presenta ciertos enfoques, donde se ubica la parte burocrática manteniendo la afectividad en el desarrollo y alcance de propósitos, el otro es el sistemático, que incorpora diversos componentes del entorno educacional para el cumplimiento de propuestas, el siguiente es el gerencial, basado en el planteamiento de tareas para el logro común. (Santín y Negro, 2023)

Respecto a las dimensiones de la gestión educativa, se tiene: Institucional, donde se centra en la manera como se conduce la entidad educacional hacia

propósitos bajo el actuar planificado, organizado, dirigido y controlado de los procesos en el ámbito educativo (Peinado y Rodríguez, 2021). Así mismo, es un conjunto de actividades de la organización en favor del bienestar del educando, prevaleciendo la importancia de la enseñanza y la adecuada gestión de la misma (Carro y Lima, 2022).

En los indicadores se tiene la visión y misión que son los ejes de gestión educativa, así mismo, el planeamiento de actividades que se desarrollen anualmente, seguido los mecanismos que propicien la integración de directivos y educadores, las directrices internas como normativas ayudan en el desempeño de la gestión educativa, el acompañamiento es la base de una adecuada gestión, el análisis de debilidades y fortalezas propician también una adecuada gestión educativa institucional con la coordinación de la misma. (Santin y Negro, 2023)

La dimensión administrativa, son las actividades que se direccionan en aprovechar los recursos y evaluación presupuestal educativa, así mismo es el monitoreo de la aplicabilidad normativa que se encuentre en vigencia. (Peinado y Rodríguez, 2021)

En los indicadores se tiene la comunicación que debe ser adecuada con los directivos de las entidades educacionales, por ello, también se debe mantener una asignación de funciones manteniendo la estructura jerárquica, así mismo, los directivos deben mantener una capacidad motivadora el cual ayude a sus colaboradores de la entidad, también el monitoreo es otra característica de una adecuada gestión junto con las evaluaciones periódicas, seguido la administración de recursos para el desarrollo de actividades educacionales que deben ser reguladas con el manejo contable y documental. (Caballero y otros, 2023)

En la dimensión pedagógica es comprendida como la agrupación de tareas, herramientas y estrategias que se centren en la mejora del aprendizaje en los educandos sobre un ambiente educacional. (Peinado y Rodríguez, 2021)

En los indicadores se tiene la evaluación de procesos educativos que se desempeñan dentro de la entidad, también los directivos enfocan un modelo basado en la democracia, así mismo, condiciones operativas del entorno, la evaluación constante de los educandos frente a la enseñanza, así como la

integración de los directivos y colaboradores mediante la labor colaborativa y una eficiente gestión basado en la calidad. (Castro, 2020)

En la dimensión comunitaria, donde se tiene la integración de individuos asociados al entorno educativos dentro de las actividades educacionales que permitan una formación integra del educando. (Peinado y Rodríguez, 2021)

En los indicadores se tiene el padrón, que es la relación de los integrantes dentro de una entidad, así mismo la coordinación colaborativa en los entornos educacionales, las participaciones de los progenitores del educando el desarrollo de campañas y proyecciones que se enmarquen en el bienestar. (Montero y Muñoz, 2022)

Es relevante que tanto un líder transformador como una adecuada gestión educativa generen cambios en favor de una entidad educacional, mediante la actitud comprometedora de los integrantes de las direcciones y los educadores, de forma que se tenga la convergencia en el actuar a favor del educando. (Tirado y Heredia, 2022)



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

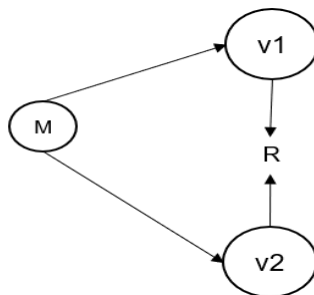
##### 3.1.1 Tipo de investigación

El estudio se enfocó en un marco de aplicado, porque tiene cimiento en teorías que se argumentan por variables para su aplicabilidad dentro de un contexto problemático, estableciendo posibles soluciones dentro del ámbito investigativo. Según Romero y otros (2020) afirman que los estudios aplicados se enmarcan en la búsqueda de alternativas frente a las problemáticas que se presenten por parte de las variables mediante las bases teóricas y sustento científico.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Se ubicó en la rama de los no experimentales porque no se considera la intencionalidad o manipulación de las variables, así mismo, fue un análisis correlacional descriptivo. A lo anterior, Pereyra (2020) explica que los estudios no experimentales no permiten la vulnerabilidad de la información fidedigna extraído de la realidad, por ello, no es modificable; así mismo, descriptivo porque se caracterizará el fenómeno bajo su área natural donde se desenvuelve, además, correlacional porque se desarrolla evaluativamente la asociatividad de una variable con otras.

La esquemización correlacional es:



Dónde:

M : Es el grupo muestral investigativo.

V1 : Es la medición liderazgo transformacional.

V2 : Es la medición de la gestión educativa.

R : Grado de asociatividad entre las variables 1 y 2.

### 3.2 Variables y operacionalización

V1: Liderazgo transformacional (variable cualitativa ordinal).

V2: Gestión educativa (variable cualitativa ordinal).

#### Definición conceptual:

V1: Liderazgo transformacional: Es un elemento fundamental para el desenvolvimiento de una organización, tiene el propósito de entender el cambio y de la misma forma afrontarlo, donde el líder es la pieza clave para generar un entorno adecuado laboral y común (Fischman, 2017).

V2: Gestión educativa: Es la aplicabilidad de lineamientos y directrices políticas bajo la estructura de índole educativo; además abarca la elección de decisiones acertadas que propicien el crecimiento educativo, frente a diversos sucesos para lograr un propósito (Peinado y Rodríguez, 2021).

#### Definición operacional:

**V1: Liderazgo transformacional:** Esta variable será medida a través de 4 dimensiones, 24 indicadores y una escala ordinal; teniendo en cuenta cada indicador se planteó preguntas para estructurar un cuestionario con 24 preguntas (ítems) con alternativas de respuesta en escala ordinal de Likert.

**V2: Gestión educativa:** Esta variable será cuantificada mediante 4 dimensiones, 26 indicadores y una escala ordinal; teniendo en cuenta cada indicador se planteó preguntas para construir un cuestionario con 26 preguntas (ítems) con alternativas de respuesta en escala ordinal de Likert.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

La población en análisis se llegó a integrar por 200 educandos que se desempeñan en las 91 entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial que pertenecen a la Provincia de Huaraz, se consideró a esta población al ser los que observan el liderazgo y la gestión educativa directamente en sus actividades diarias. Según Hernández y Mendoza (2018) el universo o población es la agrupación de personas, objetos o componentes que colaborativamente mantienen características similares.

Criterios de inclusión:

- Docentes que trabajan en instituciones educativas publicas rurales del nivel inicial.

- Docentes que se trabajan en la provincia de Huaraz.
- Educadores que evidencien aceptabilidad de ser partícipes en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Educadores que no trabajan en instituciones educativas publicas rurales del nivel inicial.
- Docentes que no trabajan en la provincia de Huaraz.
- Docentes que no acepten participar en el estudio.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra posterior a la aplicación del muestreo estuvo conformada por 132 educadores que se desenvuelven en las entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial que pertenecen a la Provincia de Huaraz. De acuerdo con Rodríguez y otros (2021) la muestra es un grupo de carácter representativa de la población, que al ser analizados los resultados se pueden generalizar a todo el universo.

### **3.3.3 Muestreo**

La selección muestral se aplicó a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple que ayuda a establecer una cantidad representativa al aplicarse la fórmula de poblaciones finitas, cada uno de los educadores tienen la misma probabilidad de integrarse a la muestra sin exclusión alguna. Arias (2012) señala que es una técnica de muestreo en que la totalidad poblacional comparten la misma probabilidad de ser escogido como parte del grupo de muestra determinado. (ver anexo 3)

### **3.3.4 Unidad de análisis**

En el estudio fue cada uno de los educadores que se desenvuelven en las entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial que pertenecen a la Provincia de Huaraz. Según Serna (2019) es cada uno de los elementos que pertenecen al universo que son objeto de interés.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el estudio se tuvo la aplicabilidad de la técnica de la encuesta, de acuerdo con Arias (2012) es una técnica ampliamente utilizada para recabar información a través de una agrupación de preguntas que se pueden desenvolver en una agrupación de individuos, para conocer su percepción o postura sobre un determinado problema o fenómeno que se esté analizando.

El instrumento que corresponde a esta técnica es el cuestionario y para fines del estudio se estructuró dos cuestionarios uno por cada variable con alternativas de respuesta en escala de Likert. Según Valderrama y Jaimes (2019) está estructurado por un conjunto de ítems o preguntas que se encuentran de forma escrita con sus respectivas alternativas de respuesta para que cada sujeto perteneciente a la muestra plasme sus respuestas.

La validez de cada uno de los instrumentos fue evaluada a través de juicio de expertos, para lo cual se seleccionó a tres expertos en el campo de la investigación con el propósito de que cada profesional analicé y evalué la relevancia, claridad y pertinencia de las preguntas, además se verificó la concordancia de estos con los propósitos de la investigación, dando conformidad de que los instrumentos pueden ser aplicados.

La confiabilidad de los instrumentos fue medida con el Coeficiente de Alfa de Cronbach que analiza la consistencia interna de los instrumentos, arrojando como resultado si es posible su aplicabilidad al superar el valor de 0,7. Para poder analizar la confiabilidad se aplicó los instrumentos a una muestra piloto de 20 docentes de trabajen en instituciones educativas que no pertenezcan a la Provincia de Huaraz, obteniendo para el cuestionario de liderazgo transformacional un Alfa de Cronbach de 0,882 y para el cuestionario de gestión educativa un resultado de 0,956; por lo tanto ambos cuestionarios tienen alta confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

En cuanto a la recolección de información relevante para el desarrollo investigativo se siguió las siguientes actividades: En primera instancia se acudió a la Provincia de Huaraz para solicitar la aplicabilidad de los instrumentos en las diferentes entidades educativas rurales de nivel inicial de su jurisdicción. Luego se procedió a estimar el tiempo de aplicación de los instrumentos en los diferentes lugares, estructurando un cronograma. Posterior a ello se acudió en las fechas establecidas a las instituciones educativas, realizando en primer lugar una exposición de los fines de la investigación a cada uno de los docentes, pasando a entregarles antes de la aplicación un consentimiento informado para solicitar su participación en el estudio. A los docentes que firmaron el documento se les procedió a entregar los dos cuestionarios que previamente superaron las pruebas de validez y confiabilidad, tuvieron un tiempo de 25 a 20 minutos para llenar los

cuestionarios. Finalmente, al recoger los instrumentos se verificó que no existan preguntas sin respuesta o se haya registrado información incorrecta, con la finalidad de evitar inconsistencias al realizar el análisis correspondiente.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La información recabada mediante los cuestionarios fue analizada con ayuda del software estadístico SPSS v.26 donde se estructuró una base de datos con lo recolectado, realizando los siguientes análisis:

**Análisis descriptivo:** De la información ordenada y clasificada en el programa estadístico se obtuvo tablas cruzadas de frecuencia y figuras, estos fueron respectivamente interpretados para dar un mejor entendimiento de los resultados descriptivos correspondientes a los objetivos planteados. De acuerdo con Medenhall y otros (como se citó en Sucasaire, 2021) el análisis descriptivo es parte del proceso estadístico que brinda procedimientos para resumir y establecer las características más relevantes de un grupo.

**Análisis inferencial:** Para comprobar las hipótesis investigativas se analizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, ya que las variables son cualitativas ordinales. Según Hernández y Mendoza (2018) el coeficiente de Rho de Spearman es una medida vincular de tipo no paramétrica que analiza la asociación entre dos variables ordinales.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación se realizó teniendo como base el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2020) que plantea los siguientes principios: Confidencialidad, se protege la información de los participantes manteniéndolos en el anonimato. Beneficencia, se desarrolla el estudio con la finalidad de encontrarse alternativas de solución al problema identificado. No maleficencia, la integridad de los participantes no se puso en situación de peligro en ningún momento. Justicia, todos los participantes fueron tratados por igual sin discriminación o exclusión. Integridad científica, se respeta la autoría de todos los conocimientos previos que se utilizan en el estudio al citarlos debidamente. Asimismo, el estudio se desarrolló siguiendo la Guía de elaboración investigativa de la Universidad César Vallejo (2023) que establece la estructura del informe como el contenido que debe incluir cada apartado.

Por último, toda la investigación cumple con las normas APA séptima edición, citando y referenciando como establecen estas normas; asimismo, se utilizó el servicio de Turnitin para verificar la originalidad investigativa evitando el plagio, al cumplir con el porcentaje que establece la universidad.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

En la tabla 1 y figura 1 se observa que, del total de docentes encuestados sobre el liderazgo transformacional en las entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial, el 62,9% señala que hay un nivel medio de liderazgo transformacional, el 31,1% un nivel bajo y solo el 6,1% menciona que es de nivel alto. Asimismo, el 59,8% de docentes encuestados opinaron que la gestión educativa en las entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial es regular, el 31,8% señala que de nivel malo y solo el 8,3% indica que es de nivel bueno. En este sentido, se evidencia que al tener un nivel medio de liderazgo transformacional también se presenta un nivel regular de gestión educativa, dando a entender que si se presentará un nivel bajo en la primera variable los resultados de la segunda variable serían proporcionales es decir de nivel malo.

**Tabla 1**

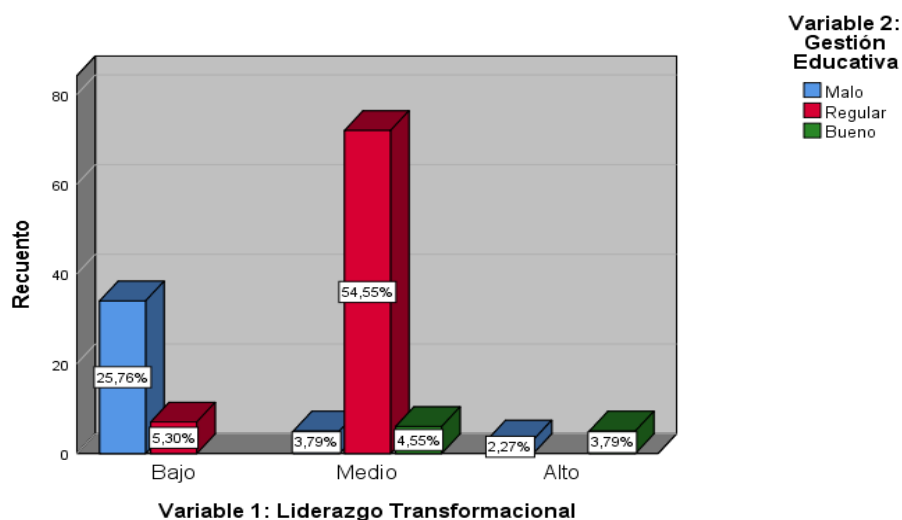
*Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.*

			Variable 2: Gestión Educativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Variable 1: Liderazgo Transformacional	Bajo	n	34	7	0	41
		%	25,8%	5,3%	0,0%	31,1%
	Medio	n	5	72	6	83
		%	3,8%	54,5%	4,5%	62,9%
	Alto	n	3	0	5	8
		%	2,3%	0,0%	3,8%	6,1%
Total		n	42	79	11	132
		%	31,8%	59,8%	8,3%	100,0%

*Nota.* Información recopilada mediante la aplicación del cuestionario de liderazgo transformacional y gestión educativa.

**Figura 1**

Relación entre el liderazgo transformacional y gestión educativa.



Nota. Figura obtenida de la tabla 1.

En la tabla 2 y figura 2 se observa que, del total de docentes encuestados sobre la influencia idealizada en las entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial, el 59,8% señala que hay un nivel medio, el 28,8% un nivel bajo y solo el 11,4% menciona que es de nivel alto. Por otro lado, el 59,8% de docentes encuestados perciben que la gestión educativa en las entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial es regular, el 31,8% señala que de nivel malo y solo el 8,3% indica que es de nivel bueno. En este sentido, se evidencia que al tener un nivel medio de influencia idealizada también se presenta un nivel regular de gestión educativa, dando a entender que si se presentará un nivel alto en la dimensión de la primera variable los resultados de la segunda variable serían proporcionales es decir de nivel bueno.



**Tabla 2**

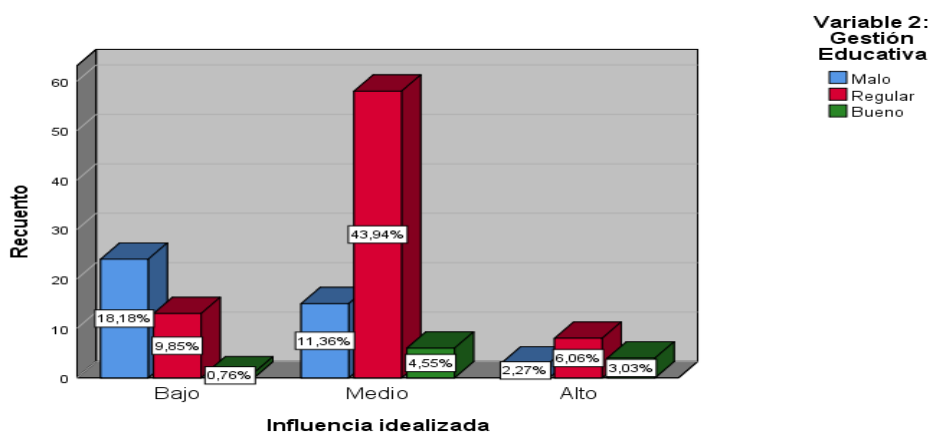
*Relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.*

			Variable 2: Gestión Educativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Influencia idealizada	Bajo	n	24	13	1	38
		%	18,2%	9,8%	0,8%	28,8%
	Medio	n	15	58	6	79
		%	11,4%	43,9%	4,5%	59,8%
	Alto	n	3	8	4	15
		%	2,3%	6,1%	3,0%	11,4%
Total		n	42	79	11	132
		%	31,8%	59,8%	8,3%	100,0%

*Nota.* Información recopilada mediante la aplicación del cuestionario de liderazgo transformacional y gestión educativa.

**Figura 2**

Relación entre el influencia idealizada y gestión educativa.



*Nota.* Figura obtenida de la tabla 2.

En la tabla 3 y figura 3 se observa que, del total de docentes encuestados sobre la motivación inspiracional en las entidades educativas públicas rurales del nivel inicial, el 65,9% señala que es de nivel medio, el 26,5% un nivel bajo y solo el 7,6% indica que es de nivel alto. Asimismo, el 59,8% de docentes encuestados opinaron que la gestión educativa en las entidades educativas públicas rurales del nivel inicial es regular, el 31,8% señala que de nivel malo y solo el 8,3% indica que es de nivel bueno. En este sentido, se evidencia que al tener un

nivel medio de motivación inspiracional también se presenta un nivel regular de gestión educativa, dando a entender que los resultados son proporcionales.

**Tabla 3**

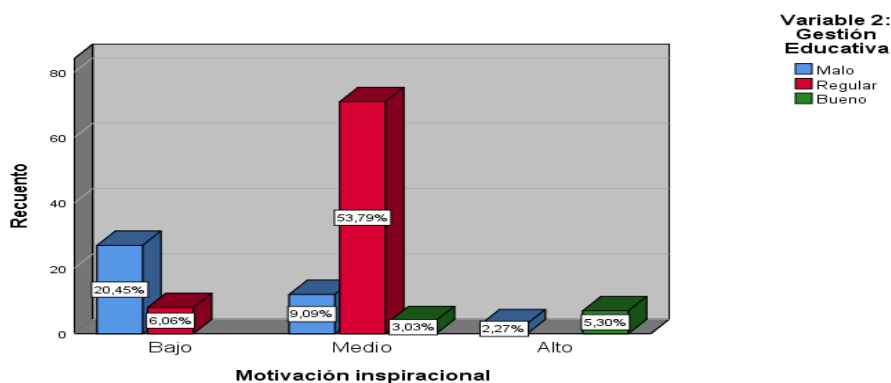
*Relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.*

			Variable 2: Gestión Educativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Motivación inspiracional	Bajo	n	27	8	0	35
		%	20,5%	6,1%	0,0%	26,5%
	Medio	n	12	71	4	87
		%	9,1%	53,8%	3,0%	65,9%
	Alto	n	3	0	7	10
		%	2,3%	0,0%	5,3%	7,6%
Total		n	42	79	11	132
		%	31,8%	59,8%	8,3%	100,0%

*Nota.* Información recopilada mediante la aplicación del cuestionario de liderazgo transformacional y gestión educativa.

**Figura 3**

Relación entre la motivación inspiracional y gestión educativa.



*Nota.* Figura obtenida de la tabla 3.

**Interpretación:** En la tabla 4 y figura 4 se observa que, del total de docentes encuestados sobre la estimulación intelectual en las entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial, el 59,1% manifiesta que es de nivel medio, el 34,1% un nivel bajo y solo el 6,8% indica que es de nivel alto. Además, el 59,8% de docentes encuestados opinaron que la gestión educativa en las entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial es regular, el 31,8% señala que de

nivel malo y solo el 8,3% indica que es de nivel bueno. En este sentido, se evidencia que al tener un nivel medio de motivación inspiracional también se presenta un nivel regular de gestión educativa, dando a entender que los resultados son proporcionales.

**Tabla 4**

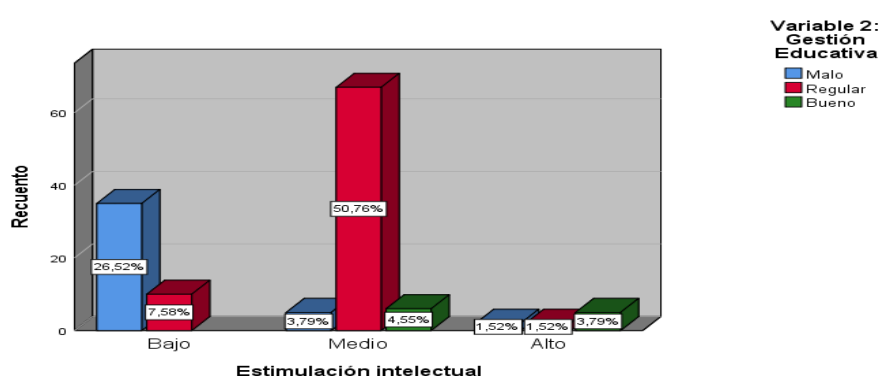
*Relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.*

			Variable 2: Gestión Educativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Estimulación intelectual	Bajo	n	35	10	0	45
		%	26,5%	7,6%	0,0%	34,1%
	Medio	n	5	67	6	78
		%	3,8%	50,8%	4,5%	59,1%
	Alto	n	2	2	5	9
		%	1,5%	1,5%	3,8%	6,8%
Total		n	42	79	11	132
		%	31,8%	59,8%	8,3%	100,0%

*Nota.* Información recopilada mediante la aplicación del cuestionario de liderazgo transformacional y gestión educativa.

**Figura 4**

Relación entre la estimulación intelectual y gestión educativa.



*Nota.* Figura obtenida de la tabla 4.

**Interpretación:** En la tabla 5 y figura 5 se observa que, del total de docentes encuestados sobre la consideración en las entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial, el 62,9% menciona que es de nivel medio, el 26,5% un nivel

bajo y solo el 10,6% señala que es de nivel alto. Además, el 59,8% de docentes encuestados manifestaron que la gestión en las entidades educacionales públicas rurales del nivel inicial es regular, el 31,8% señala que de nivel malo y solo el 8,3% indica que es de nivel bueno. En este sentido, se evidencia que al tener un nivel medio de motivación inspiracional también se presenta un nivel regular de gestión educativa, dando a entender que los resultados son proporcionales.

**Tabla 5**

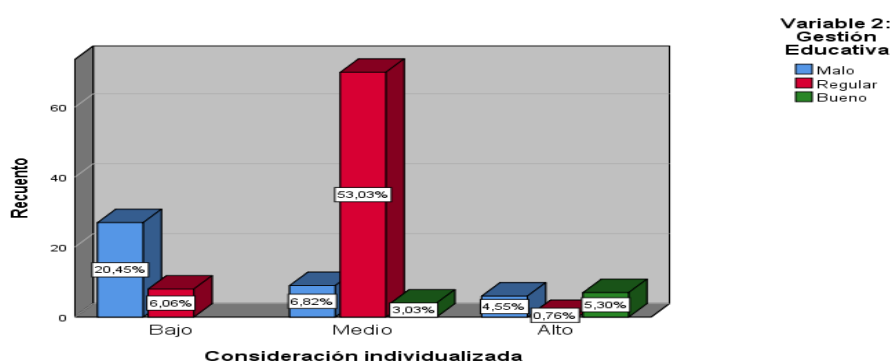
*Relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.*

			Variable 2: Gestión Educativa			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Consideración individualizada	Bajo	n	27	8	0	35
		%	20,5%	6,1%	0,0%	26,5%
	Medio	n	9	70	4	83
		%	6,8%	53,0%	3,0%	62,9%
	Alto	n	6	1	7	14
		%	4,5%	0,8%	5,3%	10,6%
Total		n	42	79	11	132
		%	31,8%	59,8%	8,3%	100,0%

*Nota.* Información recopilada mediante la aplicación del cuestionario de liderazgo transformacional y gestión educativa.

**Figura 5**

Relación entre la consideración individualizada y gestión educativa.



*Nota.* Figura obtenida de la tabla 5.

## Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general:

#### a. Formulación de hipótesis:

H<sub>a</sub>: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

H<sub>0</sub>: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

#### b. Regla de decisión:

Sig. <0,05 se rechaza la H<sub>0</sub>.

Sig. >0,05 se acepta la H<sub>0</sub>.

#### c. Prueba estadística:

En la tabla 6 se observa los resultados de la prueba estadística aplicada, encontrando un Rho de 0,678 que indica una relación directa moderada entre las variables liderazgo transformacional y la gestión educativa, mientras que la sig. es 0,000 que demuestra que la relación es significativa y dicho valor permite rechazar la hipótesis nula, afirmando que: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

### Tabla 6

*Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables liderazgo transformacional y gestión educativa.*

		Variable 2: Gestión Educativa	
		Coef. correlacional	,678**
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo Transformacional	Sig.	,000
		N	132

*Nota.* Resultado del análisis de la información recopilada con los cuestionarios.

## **Prueba de hipótesis específica:**

### **a. Formulación de hipótesis:**

H<sub>a</sub>: La influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

H<sub>0</sub>: La influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada no se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

### **b. Regla de decisión:**

Sig. <0,05 se rechaza la H<sub>0</sub>.

Sig. >0,05 se acepta la H<sub>0</sub>.

### **c. Prueba estadística:**

En la tabla 7 se observa los resultados de la correlación entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión educativa, en primer lugar se observa un Rho de 0,405 que indica una relación directa moderada entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa; luego un Rho de 0,581 entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión educativa que indica una relación directa moderada; después entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa se obtuvo una relación directa moderada al obtener un Rho de 0,678; y por último se tiene un Rho de 0,510 que demuestra una relación directa moderada entre la dimensión consideración individualizada y la gestión educativa. Asimismo, en las cuatro correlaciones se obtuvo una significancia de 0,000 que es menor a la sig. teórica 0,05, que indica que las relaciones son significativas y se rechaza la hipótesis nula, afirmándose que: La influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

**Tabla 7**

*Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión educativa.*

Dimensiones del Liderazgo Transformacional		Variable 2: Gestión Educativa	
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coef. correlacional	0,405**
		Sig.	,000
	Motivación inspiracional	Coef. correlacional	0,581**
		Sig.	,000
	Estimulación intelectual	Coef. correlacional	0,678**
		Sig.	,000
	Consideración individualizada	Coef. correlacional	0,510**
		Sig.	,000

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

*Nota.* Resultado del análisis de la información recopilada con los cuestionarios.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general se determinó que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023; se comprobó al hallar una correlación Rho de Spearman de 0,678 con una significancia de 0,000. Además, los resultados descriptivos de la tabla cruzada entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa revelan que los docentes encuestados en un 62,9% indican que el liderazgo transformacional es de nivel medio, el 31,1% que es bajo y solo el 6,1% que es alto; sobre la gestión educativa el 59,8% es de nivel regular, el 31,8% menciona que es malo y solo el 8,3% indica que es de nivel bueno.

Los resultados evidencian que las diferentes instituciones educativas públicas no cuentan con un líder transformacional que promueva la innovación, la creatividad y los cambios positivos en los docentes, dando como resultado una carente gestión educativa que no garantiza una educación de calidad a los estudiantes del nivel inicial. También se resalta la necesidad de un líder que tenga una visión clara de los objetivos a lograr, los docentes consideran que los directores no incentivan el desarrollo del desempeño docente a través de su gestión, al observarse limitaciones, lo cual genera desconfianza en la comunidad educativa. Al no existir un adecuado proceder del liderazgo transformacional en las instituciones educativas no se ha consolidado entre los directores y docentes un ambiente colaborativo y participativo, ya que los primeros no motivan y carecen de habilidades comunicativas para guiar a los docentes a actuar de forma colaborativa.

El resultado guarda relación con lo hallado por Delgadillo (2020), en su investigación demostró que el liderazgo transformacional mantiene correspondencia directa con la gestión educativa al obtener en su prueba de hipótesis un  $Rho=0,330$  con una sig. de 0,000. También coincide con los resultados de Mejía (2021), en su artículo de investigación sobre la gestión educativa y el liderazgo transformación encontró que ambas variables se relacionan significativamente con un  $Rho=0,697$  con una sig. de 0,000.

Además, los resultados descriptivos coinciden con lo encontrado por Soria y otros (2022), en su artículo determinó que en las entidades educacionales



evaluadas en la provincia de Aymaraes de acuerdo con 46,7% de encuestados existe un nivel medio de gestión educativa. También guarda relación con lo hallado por Muñoz y otros (2023), en su investigación el 58,4% de docentes de una institución educativa encuestados sobre la gestión educativa señalan que es de nivel regular, debido a que las acciones que aplica la dirección en la gestión educativa actual demuestran un inadecuado estilo de liderazgo. Pero contrasta con el resultado de Arenas (2022), en su artículo determinó que los educadores de las instituciones educativas de Aguazul Casanare que fueron encuestados perciben que el liderazgo directivo del rector es de nivel alto.

Se tiene sustento en la teoría de Muñoz y otros (2022), afirman que los líderes transformacionales se anticipan a posibles situaciones que pueden darse, adoptando una actitud motivadora hacia sus colaboradores para afrontar el suceso, se enfoca en estimular el pensamiento innovador en ellos para alcanza una alta productividad en la organización. De acuerdo con Díaz (2020) el líder transformador tiene como características la capacidad de inspirar y su pensamiento visionario con lo que logra motivar a su equipo; y según Andrade y otros (2020) un líder que transforma su entorno contribuye en gran medida a las entidades al explotar la habilidad innovadora de sus colaboradores.

Por otro lado, se sustenta en la teoría de Barcenas y Oropeza (2022), mencionan que la gestión educativa son las acciones estratégicas que adoptan los directivos en un entorno educativo, incluye tareas y actividades que están enfocadas al cumplimiento de los objetivos educativos. Se refuerza por Peinado y Rodríguez (2021), quienes afirman que para lograr una adecuada gestión educativa los directivos deben ser líderes que tomen decisiones acertadas para el crecimiento educativo, para ello deben enfocar sus esfuerzos para lograr una gestión basada en el trabajo colaborativo con todos los actores educativos.

En relación con el objetivo específico se determinó que la influencia idealizada se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.

Se halló que la influencia idealizada y la gestión educativa tienen una correlación de  $Rho=0,405$  y una significancia de 0,000 que demuestra una relación

directa moderada y significativa entre la dimensión y la variable. Además, los resultados descriptivos de la tabla cruzada evidenciaron que los docentes perciben una influencia idealizada de nivel medio en un 59,8%, el 28,8% que es bajo y solo el 11,4% un nivel alto. Los resultados evidencian que los directivos no están influenciando positivamente en el entorno educativo mediante sus acciones, valores y visión; es decir, los docentes de las diferentes instituciones educativas públicas no consideran a los directores como modelos que deban seguir, porque no perciben en ellos un buen nivel de profesionalismo, ética e integridad en su labor.

Asimismo, los directores como líderes educativos no promueven un ambiente de aprendizaje donde se incentive la innovación, crecimiento personal y excelencia académica; también se debería existir una relación de respeto y confianza mutua con los actores educativos, pero esto no se aprecia en la realidad analizada, careciendo de un trabajo colaborativo donde todos participen por propia voluntad y compromiso.

El resultado coincide con el resultado de Delgadillo (2020), en su estudio obtuvo un  $Rho=0,219$  y una sig. de 0,000 que demostraron una relación positiva y significativa entre la influencia idealizada y la gestión educacional. Así mismo, presentó coincidencia con Quinde (2020) que en su análisis obtuvo un  $Rho = 0,639$  y sig. de 0,004, resolviéndose que existe relación positiva y de significancia entre la influencia idealizada y la gestión educacional. De la misma forma, se evidencia similitud con Huamani (2021) que afirmó obtener una asociatividad de  $Rho= 0,439$  con significación de 0,000 que evidenció un nivel asociativo directo y de moderación entre la influencia idealizada y la gestión educativa.

Tiene sustento teórico en Fischman (2017), quién concibe la influencia idealizada como un rasgo característico del líder transformador para que los colaboradores de su equipo lo sigan en el cumplimiento de las estrategias y actividades con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales, el líder incluye en su equipo al generar un entorno de confianza y respeto. Por su parte, Álava y Quinde (2022) indican que el líder transformacional logra influir en los colaboradores al formar un entorno de confianza y empatía, al construir este ambiente colaborativo logra que su equipo tenga un desempeño óptimo, para ello debe dejar de lado las cualidades de un dictador que solo da órdenes.

En relación con el objetivo específico se determinó que la motivación inspiracional se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.

Se encontró que la motivación inspiracional y la gestión educativa presentan una correlación de  $Rho=0,581$  y una significancia de 0,000 que revelan una relación directa moderada y significativa entre la dimensión y la variable. Asimismo, los resultados descriptivos de la tabla cruzada demostraron que los docentes perciben que la motivación inspiracional es de nivel medio para el 65,9%, el 26,5% señala que es bajo y solo el 7,6% indica que es alto. Los resultados evidencian que los docentes de las diferentes entidades educacionales publicas perciben que la gestión educativa actual no realiza esfuerzos en inspirarlos y motivarlos para alcanzar su potencial, los lideres no han logrado una visión compartida de manera que se trabaje de forma colaborativa para lograrla, tampoco se les está brindando los recursos y la autonomía necesarias para afrontar nuevos desafíos.

Además, los docentes sienten que no se les brindar el reconocimiento por los esfuerzos que realizan y menos valoran las iniciativas que tienen en sus diferentes instituciones educativas con la meta de brindar una educación apropiada a los educandos, lo cual deberían reforzar los lideres mediante capacitaciones o brindando los materiales necesarios, pero ninguna de estas acciones es realizada.

El resultado guarda relación con lo hallado por Delgadillo (2020), en su investigación encontró que la motivación inspiracional se relaciona directa y significativamente con la gestión educativa quedando demostrado por un  $Rho=0,334$  con una sig. de 0.000. De la misma forma, se tiene similitud con Huamani (2021) que dentro de su investigación obtuvo un  $Rho= 0,439$  con bilateralidad y significativo de 0.000, resolviéndose una asociación directa dentro de la motivación inspiracional y la gestión dentro del entorno educativo. También presentó similitud con Quinde (2020) que dentro de su análisis estableció el  $Rho= 0,307$ , donde se determinó la asociación positiva de la motivación con la gestión en el entorno educativo, así mismo, expreso que el 65,0% evidenciaron una buena motivación inspiracional y buena gestión educativa.

Tiene sustento teórico en Zamarripa y otros (2021), quienes conciben la motivación inspiracional como la habilidad de un líder transformacional de incentivar o motivar a los integrantes de su equipo para lograr un desempeño óptimo de estos, con la finalidad de cumplir con los objetivos planificados. Lo refuerza Fischman (2017), el líder transformacional es capaz de hacer aflorar todas las habilidades de sus colaboradores, motivándolos a estar en un constante aprendizaje y desarrollo de sus competencias, logrando incrementar la productividad en la organización mediante el compromiso de los colaboradores.

En relación con el objetivo específico se determinó que la estimulación intelectual se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.

Se halló que la estimulación intelectual y la gestión educativa tienen una correlación de  $Rho=0,678$  y una significancia de 0,000 que demuestra una relación directa moderada y significativa entre la dimensión y la variable. Además, los resultados descriptivos de la tabla cruzada evidenciaron que los docentes perciben una estimulación intelectual de nivel medio en un 59,1%, el 34,1% que es bajo y solo el 6,8% un nivel alto. Los resultados evidencian que los líderes educativos no promueve un ambiente de aprendizaje, donde los docentes sean participes de conferencias, talleres, capacitaciones y sobre todo se le motive a utilizar recursos educativos innovadores, para poder lograr una educación de calidad a nivel inicial.

Los docentes en sus diferentes instituciones educativas públicas aplican diferentes estrategias educativas para que los estudiantes logren desarrollar sus competencias, pero no reciben apoyo para seguir trabajando con estas nuevas soluciones novedosas o seguir generando ideas; por lo cual, las ideas innovadoras que demuestren buenos resultados no se pueden replicar en otras instituciones educativas

El resultado tiene similitud con el resultado de Delgadillo (2020), en su estudio obtuvo un  $Rho=0,368$  y una sig. de 0,000 que demostraron una relación positiva y significativa entre la estimulación intelectual y la gestión educativa. De la misma forma, coincide con Quinde (2020) que evidenció un  $Rho= 0,173$  y manteniendo la significación de 0,000 que resuelve una asociatividad directa y

mínima entre la estimulación intelectual y gestión educativa, además encontró que el 70,0% presentó una estimulación buena con gestión en el entorno educativo eficiente. Así mismo, evidenció coincidencia con Huamani (2021) que arribó a la asociatividad de  $Rho=0,558$  con un grado significativo de 0,000, de forma que dictamino que la estimulación intelectual se asocia de manera directa con la gestión educativa.

El sustento teórico lo brinda Cabana y otros (2022), afirman que los líderes transformadores tienen la habilidad de desarrollar el pensamiento creativo e innovador de los integrantes de su equipo en sus diferentes tareas. La afirmación es reforzada por Fischman (2017), menciona que el líder debe ser capaz de aflorar el pensamiento creativo de sus colaboradores, que debe demostrarse en una situación complicada que se presente en sus actividades diarias, para ello los colaboradores deben encontrarse en constante aprendizaje.

En relación con el objetivo específico se determinó que la consideración individualizada se relaciona significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz, 2023.

Se encontró que la consideración individualizada y la gestión educativa presentan una correlación de  $Rho=0,510$  y una significancia de 0,000 que revelan una relación directa moderada y significativa entre la dimensión y la variable. Asimismo, los resultados descriptivos de la tabla cruzada demostraron que los docentes perciben que la consideración individualizada es de nivel medio para el 62,9%, el 26,5% señala que es bajo y solo el 10,6% indica que es alto. Los resultados evidencian que los líderes educativos no son capaces de reconocer las habilidades, interés y necesidades de todos integrantes del ámbito educacional, debido a que no establecen una comunicación abierta con ellos; también no están dispuestos a escuchar a cada uno de los integrantes y considerar su opinión en la toma de decisiones para la gestión educativa.

Los docentes perciben que los líderes educativos no les brindan orientación individualizada cuando lo necesitan para afrontar alguna dificultad o desafío, ya que no han establecido una relación cercana, que les permita ofrecer una

retroalimentación constructiva, mucho menos dotarlos de recursos o herramientas que les permita superar las dificultades y lograr los objetivos educativos.

El resultado coincide con lo hallado por Delgadillo (2020), en su investigación encontró que la consideración individualizada se relaciona directa y significativamente con la gestión educativa quedando demostrado por un  $Rho=0,324$  con una sig. de 0.000. También presentó similitud con Huamani (2021) que halló una asociatividad de  $Rho= 0,536$  con grado significativo de 0,000, donde resolvió que existe asociatividad entre la consideración individualizada y gestión dentro del entorno educativo. Seguidamente, no presentó coincidencia con Quinde (2020) que dentro de su análisis encontró un  $Rho=0,173$  y significancia de 0,465, de manera que estableció la falta de asociatividad entre la consideración individualizada con la gestión educativa.

Tiene sustento en la teoría de Fischman (2017), afirma que el líder transformador debe estar en la capacidad de enfrentar nuevos desafíos demostrando que sus colaboradores pueden confiar en él, también debe tener genuina preocupación del entorno y sus colaboradores, construir un ambiente basado en la motivación y la empatía. También Vargas y Gómez (2021) mencionan que consideración individualizada es una competencia del líder transformador que le permite reconocer las habilidades y fortalezas de los integrantes de su equipo, planteándoles nuevas responsabilidades con el fin de desarrollar su máximo potencial.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Según el análisis descriptivo, se pone en evidencia que más de la mitad de docentes (62,9%) consideran un nivel medio sobre el liderazgo transformacional. Así mismo, más de la mitad también (59,8%) sostienen una gestión educativa regular. En la evaluación inferencial, se resuelve una relación directa y moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa (Rho de Spearman= 0,678).

**Segunda:** En base al análisis descriptivo, se pone en realce que más de la mitad de los docentes (59,8%) establecen un nivel medio sobre la influencia idealizada. También otro (59,8%) consideran un nivel regular sobre la gestión educativa. En la evaluación inferencial, se resuelve una relación directa moderada entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa (Rho de Spearman= 0,405).

**Tercera:** Según el análisis descriptivo, se establece que más de la mitad de los docentes (65,9%) establecen un nivel medio en la motivación inspiracional. De la misma manera, más de la mitad (59,8%) consideran un nivel regular sobre la gestión educativa. En la evaluación inferencial, se resuelve una relación directa y moderada entre la dimensión motivación inspiracional y la gestión educativa (Rho de Spearman= 0,581).

**Cuarta:** En base al análisis descriptivo, se pone en realce que más de la mitad de los docentes (59,1%) perciben un nivel medio en la estimulación intelectual. También más de la mitad (59,8%) sostienen un nivel regular en la gestión educativa. En la evaluación inferencial, se resuelve una relación directa y moderada entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa (Rho de Spearman= 0,678).

**Quinta:** Según el análisis descriptivo, se evidencia que más de la mitad de los docentes (62,9%) consideran un nivel medio en la consideración individualizada. Así mismo, más de la mitad (59,8%) afirman un nivel regular en la gestión educativa. En la evaluación inferencial, se resuelve una relación directa y moderada entre la dimensión consideración individualizada y la gestión educativa (Rho de Spearman= 0,510).

## VII. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados obtenidos en el procesamiento de la información, se plantean algunas recomendaciones que debe tener en cuenta el director de la UGEL Huaraz, las cuales se detallan a continuación:

**Primera:** Impulsar la creación de un programa de liderazgo transformacional enfocada a una adecuada gestión educativa, donde se oriente un trabajo colaborativo bajo la dirección del líder.

**Segunda:** Establecer programas dinámicos con ejercicios que fortalezcan la confianza de los docentes con los directivos de las diferentes instituciones educativas públicas rurales de nivel inicial, así mismo, desarrollar orientaciones sobre habilidades blandas que son necesarias para lograr un adecuado desempeño.

**Tercer:** Impulsar proyectos que los docentes plantean con sus educandos, con la finalidad de motivar el pensamiento investigador y fortalecer las capacidades del menor.

**Cuarta:** Establecer reuniones para mejorar la gestión educativa respetando y considerando las apreciaciones de los docentes, donde puedan establecer mejoras innovadoras para el adecuado desempeño de las actividades en favor del educando.

**Quinta:** Establecer directrices de incentivos a los mejores desempeños de los docentes dentro de su entorno educativo, así mismo, establecer el dialogo entre directivos-docentes donde se puedan evaluar las decisiones adecuadas desde diversos puntos de vista.



## REFERENCIAS

- Álava, N., & Quinde, M. (2022). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Revista Formación Universitaria*, 49-60. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v16n2/0718-5006-formuniv-16-02-49.pdf>
- Anaya, T., Montalvo, J., Ignacio, A., & Arispe. (2021). Escuelas rurales en el Perú: factores que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia (COVID-19) y recomendaciones para reducirlas. *Revista Educación XXX(58)*, 11-33. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v30n58/2304-4322-educ-30-58-11.pdf>
- Andrade, J., Ramírez, E., & Mendoza, J. (2020). The effect of transformational leadership on the perception of justice in cooperative organizations in southern Colombia. *Revista Interciencia*, 45(2), 90-95. <https://www.redalyc.org/journal/339/33962521006/33962521006.pdf>
- Arenas, A. (2022). The directorial leadership of the rector and its influence on the teaching commitment of educational institutions of Aguazul - Casanare. *Revista Rastros Rostros*, 24(2), 1-22. <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/ra/article/view/4472>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial EPISTEME C.A. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, N., & Flórez, R. (2011). Aporte de la obra de Piaget a la comprensión de problemas educativos: su posible explicación del aprendizaje. *Revista Colombiana de Educación*, 60(8), 93-115. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413635253006>
- Barcenas, A., & Oropeza, M. (2022). The externality of educational management in the teaching being. *Revista CoPaLa*, 7(15), 1-13. <https://www.redalyc.org/journal/6681/668171327013/668171327013.pdf>

- Caballero, T., Paz, I., & Rodríguez, D. (2023). Institutional educational management model in the professional orientation of students of pedagogical schools. *Revista Varona*, 12(76), 1-11. <https://www.redalyc.org/journal/3606/360674839005/360674839005.pdf>
- Cabana, S., Cortés, F., & Valencia, O. (2022). Influence of academic leadership in meaningful learning of students of the Faculty of Engineering, University of La Serena, Chile. *Revista Estudios Pedagógicos*, 158(3), 117-134. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v48n3/0718-0705-estped-48-03-117.pdf>
- Carro, A., & Lima, J. (2022). Educational Management and School Boards during the Covid-19 Pandemic. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 52(3), 393-424. <https://www.redalyc.org/journal/270/27071219010/27071219010.pdf>
- Castro, L. (2020). Public policy of inclusion: utopia of educational management in Colombia. *Revista Colombiana de Humanidades*, 52(96), 59-72. <https://www.redalyc.org/journal/5155/515562961003/515562961003.pdf>
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2020). Transformational Leadership in Educational Management in the Republic of France Educational Unit of Guayaquil. *Revista Digital Publisher*, 6(1), 132-149. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7897557.pdf>
- Delgadillo, I. (2020). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020*. Tesis de maestría, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57688/Delgadillo\\_HI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57688/Delgadillo_HI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad & Empresa*, 22(39), 1-21. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187263918002/187263918002.pdf>
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador*. Editorial Grupo Planeta. <https://books.google.com.pe/books?id=8GovDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+transformacional,+david+fischman&hl=es->

419&newbks=1&newbks\_redir=0&sa=X&redir\_esc=y#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional%2C%20david%20fischman&f=false

Girardo, C. (2021). *Políticas públicas para el desarrollo municipal*. El Colegio Mexiquense.

[https://www.google.com.pe/books/edition/Pol%C3%ADticas\\_p%C3%BAbllicas\\_para\\_el\\_desarrollo/6mQ1EAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Pol%C3%ADticas_p%C3%BAbllicas_para_el_desarrollo/6mQ1EAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1)

Godoy, M., & Mendoza, H. (2020). Competencia Adaptativa: un estudio sobre la influencia de la autodeterminación y del liderazgo transformador. *Revista Cuadernos EBAPE*, 18(1), 742-756. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3232/323265574008/323265574008.pdf>

Grau, E., Figueiredo, H., López, J., & Gil, P. (2022). The healthy management: the moderator role of transformational leadership on health workers. *Revista Canales de psicología*, 38(1), 128-139. <https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v38n1/1695-2294-ap-38-01-128.pdf>

Harf, R., & Azzerboni, D. (2023). *Construcción de liderazgos en la gestión educativa: Un diálogo entre supervisores y directivos*. Noveduc. [https://books.google.com.pe/books?id=lbAEAAAQBAJ&pg=PA6&dq=gesti%C3%B3n+educativa&hl=es-419&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwj8sJeU1IKCAxWvIbkGHUGPB-YQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20educativa&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=lbAEAAAQBAJ&pg=PA6&dq=gesti%C3%B3n+educativa&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwj8sJeU1IKCAxWvIbkGHUGPB-YQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20educativa&f=false)

Hasek, S., & Ortiz, L. (2021). Leadership: An opportunity for Educational Management. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 405-416. <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n2/2226-4000-riics-17-02-405.pdf>

Hautha, T., Peiró, J., Mesa, J., & Soriano, A. (2023). Self-perceived Transformational Leadership Decreases Employee Sick Leave, but Context Matters. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(1), 37-45. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v39n1/1576-5962-rpto-39-1-0037.pdf>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ada%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Huamani, Y. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa Daniel Merino Ruiz de Ica, 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82090/Huamani\\_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82090/Huamani_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jiménez, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Revista Praxis*, 15(2), 223-235. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/view/2646/2617>
- Mejía, N. (2021). Educational management and transformational leadership of the managers in regular basic education. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7878155.pdf>
- Menacho, L., & Villari, C. (2019). Cuando la educación familiar andina se interrumpe en la educación inicial: los pronoeis (Programas no Escolarizados de Educación Inicial) en la sierra de Ancash (Perú). *Revista INDIANA*, 36(1), 141-154. <https://journals.iai.spk-berlin.de/index.php/indiana/article/view/2581/2121>
- Meza, L., Torres, J., & Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Revista Apuntes Universitarios*, 11(1), 46-58. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543/647>
- Ministerio de Educación. (17 de Mayo de 2022). *124,533 estudiantes interrumpieron su educación en el 2021 debido a la pandemia*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/607069-124-533-estudiantes-interrumpieron-su-educacion-en-el-2021-debido-a-la-pandemia>

- Montero, G., & Muñoz, J. (2022). Educational Management Beyond the Limits of the Classroom: A Bet in the Midst of the Emergency. *Revista Panorama*, 16(30), 1-18.  
<https://www.redalyc.org/journal/3439/343969897011/343969897011.pdf>
- Muñoz, E., Muñoz, M., Muñoz, S., & Reyes, C. (2023). Educational management model based on transformational leadership to improve Teacher Performance. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4749-4767.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/5684/8584>
- Muñoz, P., Barrios, H., Valle, D., & García, R. (2022). Towards the transformational Leadership in Higher Education: Competencies to response to the COVID-19 crisis. *Revista Ciencia y Sociedad*, 47(2), 21-38.  
<https://www.redalyc.org/journal/870/87071846003/87071846003.pdf>
- Norena, D., Céliz, J., & Guevara, R. (2021). Influence of leadership styles on the innovative behavior of Peruvian cadets. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 29-50.  
<https://www.redalyc.org/journal/4762/476268269002/476268269002.pdf>
- Orbegoso, V. (2022). The success of a public educational institution depends on the educational management training of its managers. *Revista SCIÉENDO*, 25(1), 89-90.  
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4313/4780>
- Peinado, H., & Rodríguez, J. (2021). *Manual de gestión y administración educativa: Como crear, gestionar, legalizar, liderar y administrar una institución educativa*. Editorial Magisterio.  
[https://books.google.com.pe/books?id=HNcpEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+educativa&hl=es-419&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwj8sJeU1IKCAxWvIbkGHUGPB-YQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20educativa&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=HNcpEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+educativa&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwj8sJeU1IKCAxWvIbkGHUGPB-YQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20educativa&f=false)
- Pereyra, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Editorial Klik.  
<https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+investigaci%C3%B3n&hl=es->

419&sa=X&ved=2ahUKEwj14rXBrMz5AhWRiJUCHTYSCvgQ6AF6BAgIEA  
l#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20investigaci%C3%B3n&f=false

- PNUD. (2020). *Análisis sobre innovación en seguridad ciudadana y derechos humanos en América Latina y el Caribe*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/undp-rblac-es-Analisis-innovacion-seguridad-ciudadana-derechos-humanos-VF.pdf>
- Quinde, D. (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, Piura, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47140/Quinde\\_SDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47140/Quinde_SDJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reyes, C. (2022). *Relaciones Interpersonales Y Gestión Educativa En Docentes De Una Unidad Educativa, Ecuador 2022*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Ecuador. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93799/Reyes\\_ACA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93799/Reyes_ACA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodriguez, C., Breña, J., & Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. Editorial 3Ciencias. [https://www.researchgate.net/profile/Ciro-Rodriguez-2/publication/355438412\\_Las\\_variables\\_en\\_la\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica/links/6197d3613068c54fa50224cf/Las-variables-en-la-metodologia-de-la-investigacion-cientifica.pdf?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijpb7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/profile/Ciro-Rodriguez-2/publication/355438412_Las_variables_en_la_metodologia_de_la_investigacion_cientifica/links/6197d3613068c54fa50224cf/Las-variables-en-la-metodologia-de-la-investigacion-cientifica.pdf?_tp=eyJjb250ZXh0Ijpb7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Revista Sophia*, 1(28), 237-262. <https://www.redalyc.org/journal/4418/441861942010/441861942010.pdf>

- Romero, J., Gómez, G., Rodríguez, C., & Ramos, M. (2020). *Investigación aplicada en Ciencias de la Educación*. Ediciones Octaedro. [https://books.google.com.pe/books?id=3rkLEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=INVESTIGACI%C3%93N+APLICADA&hl=es-419&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwiThYy0hIOCAxWdl7kGHSe1CLEQ6AF6BAgNEAI#v=onepage&q=INVESTIGACI%C3%93N%20APLICADA&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=3rkLEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=INVESTIGACI%C3%93N+APLICADA&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwiThYy0hIOCAxWdl7kGHSe1CLEQ6AF6BAgNEAI#v=onepage&q=INVESTIGACI%C3%93N%20APLICADA&f=false)
- Sánchez, M., & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Sánchez, Mirian, 4(2)*, 1819-1838. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>
- Santin, S., & Negro, E. (2023). Ruptures and persistencies in educational management: open questions about a model to assemble. *Revista Espacios en blanco.*, 1(33), 185-197. <https://www.redalyc.org/journal/3845/384570804016/384570804016.pdf>
- Serna, M. (2019). How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales(43)*, 187-210. <https://www.redalyc.org/journal/2971/297166564008/297166564008.pdf>
- Serrano, K., Jaramillo, M., & Prieto, Y. (2022). Transformational leadership and its impact on the educational management of the heroes del Cenepa school. *Revista Digital Publisher CEIT.*, 7(1), 258-273. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8292502.pdf>
- Soria, O., Soria, K., Ancco, C., & Vera, R. (2022). Educational management and job performance of the directors of educational institutions in the province of Aymaraes, 2022. *Revista Ciencia Latina*, 6(3), 578-599. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2246/3277>
- Sucasaire, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación. Presentación e interpretación de los resultados*. CONCYTEC. [http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2241/3/Estad%20adstica\\_descriptiva\\_para\\_trabajos\\_de\\_investigaci%20c3%b3n.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2241/3/Estad%20adstica_descriptiva_para_trabajos_de_investigaci%20c3%b3n.pdf)

- Tirado, M., & Heredia, F. (2022). Transformational leadership in educational management: A literary review. *Revista Conrado*, 18(85), 246-251. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-246.pdf>
- Trujillo, P. (2019). Exercise of the leadership and effectiveness of educational management primary public institutions. *Revista Gaceta Científica*, 5(2), 101-107. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/692/562>
- UNICEF. (2020). *Informe Anual 2020*. <https://www.unicef.org/mexico/media/5966/file/Documento%20informe%20anual%202020.pdf>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Vicerrectorado de Investigación - UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Universidad César Vallejo. (2023). *Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos*. Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV. UCV. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/investigacion-academica/rvi-n0062-2023-vi-ucv-aprueba-guia-de-elaboracion-de-trabajos-conducentes-a-grados-y-titulosguia/55243519>
- Valderrama, S., & Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Editorial San Marcos E.I.R. [http://www.sancristoballibros.com/libro/el-desarrollo-de-la-tesis\\_84227](http://www.sancristoballibros.com/libro/el-desarrollo-de-la-tesis_84227)
- Varela, B. (2023). Data-driven direction and evaluation of public policies: where does the Spanish State Administration stand? *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 32(8), 28-44. <https://www.redalyc.org/journal/2815/281575425002/281575425002.pdf>
- Vargas, M., & Gómez, K. (2021). Transformational leadership and its impact on knowledge transfer and operational performance in the context of the



- automotive industry. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(90), 11-26. <https://www.redalyc.org/journal/206/20670316002/20670316002.pdf>
- Vásquez, M., Inostroza, F., & Acosta, H. (2021). Transformational Leadership: Its impact on the Organizational Trust, Work Engagement and Job Performance in Millennial Workers in Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. <https://www.scielo.cl/pdf/revpsicol/v30n1/0719-0581-revpsicol-30-1-00001.pdf>
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Revista Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>
- Velásquez, E. (2022). Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(1), 110-131. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1490/2071>
- Zamarripa, J., Vega, M., & Velázquez, A. (2021). The role of the transformational leader in diverse teams and its effects on emerging variables to understand group performance. *Revista Rascender*, 7(20), 224-245. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-224.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
<b>V1: Liderazgo transformacional</b>	Es un elemento fundamental para el desenvolvimiento de una organización, tiene el propósito de entender el cambio y de la misma forma afrontarlo, donde el líder es la pieza clave para generar un entorno adecuado laboral y común (Fischman, 2017).	Esta variable será medida a través de 4 dimensiones, 24 indicadores y una escala ordinal; teniendo en cuenta cada indicador se plantearán preguntas para estructurar un cuestionario con 24 preguntas (ítems) con alternativas de respuesta en escala ordinal de Likert.	Influencia idealizada	1. Autoconfianza	<b>Ordinal</b> Bajo [24 - 55] Medio [56 - 88] Alto [89 - 120]
				2. Dignidad	
				3. Responsable	
				4. Coherencia de actos	
				5. Respeto	
				6. Criterio	
			Motivación inspiracional	7. Dirección	
				8. Acciones motivacionales	
				9. Interés	
				10. Identificación y compromiso	
				11. Planeamiento de propuestas	
				12. Asertiva comunicativa	
				13. Clima laboral	
			Estimulación intelectual	14. Mejoras	
				15. Puntos de vista	
				16. Oportunidades	
				17. Reflexión	
				18. Nuevos desafíos	
				19. Actitud creativa e innovadora	
			Motivación inspiracional	20. Reconocimiento	
				21. Empatía	
				22. Apoyo	
				23. Orientación	
				24. Decisiones acertadas	

<b>V2: Gestión educativa</b>	Es la aplicabilidad de lineamientos y directrices políticas bajo la estructura de índole educativo; además abarca la elección de decisiones acertadas que propicien el crecimiento educativo, frente a diversos sucesos para lograr un propósito (Peinado y Rodríguez, 2021).	Esta variable será cuantificada mediante 4 dimensiones, 26 indicadores y una escala ordinal; teniendo en cuenta cada indicador se plantearán preguntas para construir un cuestionario con 26 preguntas (ítems) con alternativas de respuesta en escala ordinal de Likert.	Institucional	1. Visión, misión	<b>Ordinal</b> Bajo [26 - 60] Medio [61 - 95] Alto [96 - 130]
				2. Planeamiento anual	
				3. Mecanismos de participación	
				4. Lineamientos internos	
				5. Acompañamiento	
				6. Debilidades y fortalezas	
				7. Coordinación	
			Administrativo	8. Comunicación	
				9. Asignación de funciones	
				10. Motivación	
				11. Monitoreo	
				12. Evaluaciones	
				13. Administración de recursos	
				14. Manejos contables	
				15. Documentación	
			Pedagógico	16. Procesos	
				17. Democracia	
				18. Condiciones operativas	
				19. Procesos evaluativos	
				20. Labor colaborativa	
				21. Gestión de calidad	
			Comunitario	22. Padrón	
				23. Coordinación colaborativa	
				24. Participación de progenitores	
				25. Campañas	
				26. Proyección	

*Nota.* Adaptado por la investigadora.

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### *Cuestionario de Liderazgo Transformacional*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Estimado docente integrado a las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz.

El presente cuestionario tiene como objetivo establecer la percepción sobre el liderazgo transformacional, mediante docentes, a fin de identificar las falencias y deficiencias, de forma que se pueda plantear posibles soluciones para la mejora de la problemática. De la misma forma, la información será confidencial.

Instrucciones: Marque con un "X" sobre el recuadro de la alternativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo con lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítem	1	2	3	4	5
Influencia idealizada	Autoconfianza	1	Se evidencia que el director actúa con confianza.					
	Dignidad	2	El director permite que los colaboradores lo imiten.					
	Responsable	3	Se evidencia responsabilidad en las tareas que desarrolla el director.					
	Coherencia de actos	4	Mantiene coherencia su afirmación con sus actos el director.					
	Respeto	5	Se evidencia respeto por cada individuo que se integra en el entorno educativo por parte del director.					
	Criterio	6	El director mantiene cordura y acertado criterio.					
Motivación inspiracional	Dirección	7	Existe una dirección organizativa centradas a los propósitos relevantes por parte del director.					
	Acciones motivacionales	8	El director motiva a la ejecución de proyectos educacionales y en favor de la comunidad.					
	Interés	9	Existe interés en el desenvolvimiento del educador y el aprendizaje del educando por parte del director.					
	Identificación y compromiso	10	El director se identifica y se compromete con el entorno educativo.					
	Planeamiento de propuestas	11	El director plantea propuestas frecuentes basado en la confianza de la dirección.					
	Asertiva comunicativa	12	Existe una frecuente acción comunicativa acertada y afectiva de parte del director.					
	Clima laboral	13	Se tiene un adecuado clima en la labor que se realizan en el entorno educativo.					

Estimulación intelectual	Mejoras	14	Se tiene mejoras frecuentes del educando para enfrentar desafíos nuevos por parte del director.						
	Puntos de vista	15	El director tiene respeto sobre las diferentes opiniones y críticas en el entorno educativo.						
	Oportunidades	16	Existe un entorno donde se anima a mejorar el desenvolvimiento laboral mediante el ofrecimiento de oportunidades.						
	Reflexión	17	El director genera una actitud reflexiva en los integrantes de la comunidad educacional.						
	Nuevos desafíos	18	El director determina nuevos desafíos para el afrontamiento de cambios.						
	Actitud creativa e innovadora	19	El director incentiva un pensamiento creativo e innovador en el desempeño del educador.						
Consideración individualizada	Reconocimiento	20	Se elogia y reconoce las actividades desarrolladas por parte del director.						
	Empatía	21	El director tiene empatía mediante la comprensión afectiva y la necesidad que se tenga.						
	Apoyo	22	Se tiene apoyo por parte del director para aspirar a metas.						
	Orientación	23	Se tiene orientación en la labor para el cumplimiento institucional.						
	Decisiones acertadas	24	El director propicia un trabajo en colaboración para la evaluación de decisiones acertadas.						

*¡Muchas gracias por su participación!*

*Cuestionario de Gestión Educativa*



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado docente integrado a las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz.

El presente cuestionario tiene como objetivo establecer la percepción sobre la gestión educativa, mediante docentes, a fin de identificar las falencias y deficiencias, de forma que se pueda plantear posibles soluciones para la mejora de la problemática. De la misma forma, la información será confidencial.

Instrucciones: Marque con un “X” sobre el recuadro de la alterativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo con lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítem	1	2	3	4	5
Institucional	Visión, misión	1	El director orienta continuamente la visión y visión institucional.					
	Planeamiento anual	2	Se realiza la planificación anualmente desde la percepción institucional.					
	Mecanismos de participación	3	La entidad dispone de herramientas organizativas y participativas en el entorno educacional para las decisiones.					
	Lineamientos internos	4	El director aplica los lineamientos administrativos internos adecuadamente.					
	Acompañamiento	5	El director realiza el acompañamiento durante el desarrollo de actividades.					
	Debilidades y fortalezas	6	La evaluación propicia la identificación de falencias y fortalecer sus acciones por parte del director.					
	Coordinación	7	El director presenta fluidez en la coordinación de los integrantes del entorno educacional.					
Administrativo	Comunicación	8	La entidad informa de forma oportuna sobre las directrices legales para su alcance.					
	Asignación de funciones	9	Se designa funciones en base a los lineamientos normativos.					
	Motivación	10	La entidad educacional impacta en la motivación de los integrantes y administrativos sobre gestión de calidad.					
	Monitoreo	11	El director realiza el acompañamiento y evaluación del desempeño de los integrantes educacionales.					
	Evaluaciones	12	El director evalúa de manera periódica sobre el alcance de metas.					
	Administración de recursos	13	El director designa con criterio los recursos en base a las tareas educacionales.					
	Manejos contables	14	La entidad educacional realiza un manejo contable y adecuada.					

	Documentación	15	El director tiene conocimiento de la documentación que se realizan.						
Pedagógico	Procesos	16	Se tiene el planeamiento institucional en base a los procesos enmarcados a la pedagogía.						
	Democracia	17	El director incentiva acciones democráticas en los entornos educacionales.						
	Condiciones operativas	18	El director genera condiciones operacionales para la mejora del aprendizaje adecuado del educando.						
	Procesos evaluativos	19	El director proporciona procesos evaluativos de gestión en el entorno educacional y con datos financieros claros.						
	Labor colaborativa	20	El director promueve el liderazgo con trabajo colaborativo para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas.						
	Gestión de calidad	21	Se tiene adecuada gestión de calidad en las tareas pedagógicas con el adecuado acompañamiento para logro de objetivos de parte del director.						
Comunitaria	Padrón	22	Se ha actualizado el padrón de los progenitores de los educandos por parte de la gestión del director.						
	Coordinación colaborativa	23	Frecuentemente se coordina mediante el trabajo colaborativo dentro de la entidad institucional.						
	Participación de progenitores	24	La institución involucra a los progenitores en acciones a favor de la protección del menor educando bajo la coordinación del director.						
	Campañas	25	La entidad coordina acciones para el cuidado del medio ambiente bajo la coordinación del director.	1	2	3	4	5	
	Proyección	26	La entidad educacional realiza proyecciones comunitarias en favor de la población bajo la tutela del director.						

*¡Muchas gracias por su participación!*



### Anexo 3: Análisis de muestra

Para seleccionar la muestra de estudio, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple al tener una población muy grande, donde todos los docentes que trabajan en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial que pertenecen a la Provincia de Huaraz tienen la misma posibilidad o probabilidad de pertenecer a la muestra.

Se presenta la fórmula a continuación:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{(N - 1) * E^2 + z^2 * p * q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza al 95% (1.96)

p: Variabilidad positiva (0.50)

q: Variabilidad negativa (0.50)

E: precisión o error admitido (0.05)

N: Tamaño de la población (200)

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{200 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(200 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 131.7$$

$$\mathbf{n = 132}$$

La muestra estará conformada por 132 docentes que trabajan en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial que pertenecen a la Provincia de Huaraz.

## Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

### Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	24

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
Se evidencia que el director actúa con confianza.	2,30	,657	20
El director permite que los colaboradores lo imiten.	2,60	1,046	20
Se evidencia responsabilidad en las tareas que desarrolla el director.	2,45	,686	20
Mantiene coherencia su afirmación con sus actos el director.	2,30	,657	20
Se evidencia respeto por cada individuo que se integra en el entorno educativo por parte del director.	2,25	,910	20
El director mantiene cordura y acertado criterio.	2,40	,883	20
Existe una dirección organizativa centradas a los propósitos relevantes por parte del director.	2,20	,410	20
El director motiva a la ejecución de proyectos educacionales y en favor de la comunidad.	2,75	,639	20
Existe interés en el desenvolvimiento del educador y el aprendizaje del educando por parte del director.	2,40	,681	20
El director se identifica y se compromete con el entorno educativo.	2,50	,513	20
El director plantea propuestas frecuentes basado en la confianza de la dirección.	2,45	,686	20
Existe una frecuente acción comunicativa acertada y afectiva de parte del director.	2,45	,686	20
Se tiene un adecuado clima en la labor que se realizan en el entorno educativo.	2,40	,681	20
Se tiene mejoras frecuentes del educando para enfrentar desafíos nuevos por parte del director.	2,45	,759	20

El director tiene respeto sobre las diferentes opiniones y críticas en el entorno educativo.	2,30	,571	20
Existe un entorno donde se anima a mejorar el desenvolvimiento laboral mediante el ofrecimiento de oportunidades.	2,45	,945	20
El director genera una actitud reflexiva en los integrantes de la comunidad educacional.	2,40	,598	20
El director determina nuevos desafíos para el afrontamiento de cambios.	2,20	,834	20
El director incentiva un pensamiento creativo e innovador en el desempeño del educador.	2,40	,754	20
Se elogia y reconoce las actividades desarrolladas por parte del director.	2,50	,513	20
El director tiene empatía mediante la comprensión afectiva y la necesidad que se tenga.	2,10	,641	20
Se tiene apoyo por parte del director para aspirar a metas.	2,80	,616	20
Se tiene orientación en la labor para el cumplimiento institucional.	2,15	,671	20
El director propicia un trabajo en colaboración para la evaluación decisiones acertadas.	2,40	,821	20

---

## Cuestionario de Gestión Educativa

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	26

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
El director orienta continuamente la visión y visión institucional.	2,65	,745	20
Se realiza la planificación anualmente desde la percepción institucional.	2,55	,686	20
La entidad dispone de herramientas organizativas y participativas en el entorno educacional para las decisiones.	2,60	,940	20
El director aplica los lineamientos administrativos internos adecuadamente.	2,75	,639	20
El director realiza el acompañamiento durante el desarrollo de actividades.	2,70	,801	20
La evaluación propicia la identificación de falencias y fortalecer sus acciones por parte del director.	2,65	,671	20
El director presenta fluidez en la coordinación de los integrantes del entorno educacional.	2,90	,852	20
La entidad informa de forma oportuna sobre las directrices legales para su alcance.	2,65	,813	20
Se designa funciones en base a los lineamientos normativos.	2,60	,883	20
La entidad educacional impacta en la motivación de los integrantes y administrativos sobre gestión de calidad.	2,55	,686	20
El director realiza el acompañamiento y evaluación del desempeño de los integrantes educacionales.	2,30	,923	20
El director evalúa de manera periódica sobre el alcance de metas.	2,70	,923	20
El director designa con criterio los recursos en base a las tareas educacionales.	2,45	,759	20
La entidad educacional realiza un manejo contable y adecuada.	2,65	,745	20
El director tiene conocimiento de la documentación que se realizan.	2,65	,813	20
Se tiene el planeamiento institucional en base a los procesos enmarcados a la pedagogía.	2,65	,745	20

El director incentiva acciones democráticas en los entornos educativos.	2,65	,745	20
El director genera condiciones operacionales para la mejora del aprendizaje adecuado del educando.	2,75	,716	20
El director proporciona procesos evaluativos de gestión en el entorno educativo y con datos financieros claros.	2,55	,887	20
El director promueve el liderazgo con trabajo colaborativo para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas.	2,60	,681	20
Se tiene adecuada gestión de calidad en las tareas pedagógicas con el adecuado acompañamiento para logro de objetivos de parte del director.	2,60	,681	20
Se ha actualizado el padrón de los progenitores de los educandos por parte de la gestión del director.	2,45	,826	20
Frecuentemente se coordina mediante el trabajo colaborativo dentro de la entidad institucional.	2,60	,821	20
La institución involucra a los progenitores en acciones a favor de la protección del menor educando bajo la coordinación del director.	2,65	,745	20
La entidad coordina acciones para el cuidado del medio ambiente bajo la coordinación del director.	2,55	,826	20
La entidad educativa realiza proyecciones comunitarias en favor de la población bajo la tutela del director.	2,70	,733	20

---

## **Anexo 5: Validez por juicio de expertos**

### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor (a): Dra. Edith Maritza Ramírez Norabuena

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

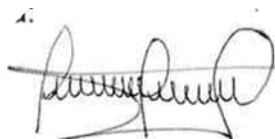
Los nombres de mis variables son: Liderazgo transformacional y gestión educativa, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**Bach. Figueroa Gilio Jenny Karina**  
D.N.I 40159174

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
Autor:	Figueroa Gilio, Jenny Karina
Procedencia:	
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial de la Provincia de Huaraz
Significación:	El cuestionario de la variable liderazgo transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizadas, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizadas.  El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

#### 4. Soporte teórico:

**Liderazgo transformacional:** Es un elemento fundamental para el desenvolvimiento de una organización, tiene el propósito de entender el cambio y de la misma forma afrontarlo, donde el líder es la pieza clave para generar un entorno adecuado laboral y común (Fischman, 2017).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	<b>Influencia idealizada</b>	Es entendida como la habilidad del talento transformador para que logre el interés del colaborador en seguirlo bajo el cumplimiento de las directrices y estrategias enmarcadas al ideal, de forma, que se obtenga en el entorno confianza y el lineamiento del respeto con el líder (Fischman, 2017)
	<b>Motivación inspiracional</b>	Es entendida como el accionar del líder transformacional donde involucra habilidades que involucren a los colaboradores a desenvolverse con un elevado esfuerzo, con el fin de que el talento humano pueda generar una voluntad organizacional para lograr terminar propósitos que estuvieron en planificación (Fischman, 2017)
	<b>Estimulación intelectual</b>	se basa en la eficiente respuesta del talento humano donde puedan florecer su pensamiento creativo frente a algunas deficiencias que se puedan presentar en sus actividades diarias, además que el transformador debe actuar como educando en la actitud comprometedor organizacional (Fischman, 2017).
	<b>Consideración individualizada</b>	Es la capacidad transformadora desde la perspectiva del talento humano condicionándose en la competitividad del transformador frente a nuevos desafíos, donde el líder siempre evidencia preocupación del entorno-individuos, propiciando un ambiente basado en la motivación de la mano con el comportamiento, siendo necesario la empatía (Fischman, 2017)



## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Liderazgo transformacional elaborado por Figueroa Gilio, Jenny Karina.

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

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

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

### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Influencia idealizada.
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión influencia individualizada en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconfianza	1. Se evidencia que el director actúa con confianza.	4	4	4	
Dignidad	2. El director permite que los colaboradores lo imiten.	4	4	4	
Responsable	3. Se evidencia responsabilidad en las tareas que desarrolla el director.	4	4	4	
Coherencia de actos	4. Mantiene coherencia su afirmación con sus actos el director.	4	4	4	
Respeto	5. Se evidencia respeto por cada individuo que se integra en el entorno educativo por parte del director.	4	4	4	
Criterio	6. El director mantiene cordura y acertado criterio.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación inspiracional
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión motivación inspiracional en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	7. Existe una dirección organizativa centradas a los propósitos relevantes por parte del director.	4	4	4	
Acciones motivacionales	8. El director motiva a la ejecución de proyectos educacionales y en favor de la comunidad.	4	4	4	
Interés	9. Existe interés en el desenvolvimiento del	4	4	4	

	educador y el aprendizaje del educando por parte del director.				
Identificación y compromiso	10. El director se identifica y se compromete con el entorno educativo.	4	4	4	
Planeamiento de propuestas	11. El director plantea propuestas frecuentes basado en la confianza de la dirección.	4	4	4	
Asertiva comunicativa	12. Existe una frecuente acción comunicativa acertada y afectiva de parte del director.	4	4	4	
Clima laboral	13. Se tiene un adecuado clima en la labor que se realizan en el entorno educativo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Estimulación intelectual
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión estimulación intelectual en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejoras	14. Se tiene mejoras frecuentes del educando para enfrentar desafíos nuevos por parte del director.	4	4	4	
Puntos de vista	15. El director tiene respeto sobre las diferentes opiniones y críticas en el entorno educativo.	4	4	4	
Oportunidades	16. Existe un entorno donde se anima a mejorar el desenvolvimiento laboral mediante el ofrecimiento de oportunidades.	4	4	4	
Reflexión	17. El director genera una actitud reflexiva en los integrantes de la comunidad educacional.	4	4	4	
Nuevos desafíos	18. El director determina nuevos desafíos para el afrontamiento de cambios.	4	4	4	

Actitud creativa e innovadora	19. El director incentiva un pensamiento creativo e innovador en el desempeño del educador.	4	4	4	
-------------------------------	---	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión:** Consideración individualizada
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión consideración individualizada en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	20. Se elogia y reconoce las actividades desarrolladas por parte del director.	4	4	4	
Empatía	21. El director tiene empatía mediante la comprensión afectiva y la necesidad que se tenga.	4	4	4	
Apoyo	22. Se tiene apoyo por parte del director para aspirar a metas.	4	4	4	
Orientación	23. Se tiene orientación en la labor para el cumplimiento institucional.	4	4	4	
Decisiones acertadas	24. El director propicia un trabajo en colaboración para la evaluación decisiones acertadas.	4	4	4	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: .....

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

08 de noviembre del



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
Área de Gestión Educativa Local - Huaraz

*Edith Maritza Ramírez Norabuena*  
-----  
Dra. Edith Maritza Ramírez Norabuena  
Jefa del Área de Gestión Pedagógica

Firma del Experto validador

## Evaluación por juicio de expertos

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

### 6. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( x )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCACION
<b>Institución donde labora:</b>	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)	

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos del Instrumento:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Gestión Educativa
<b>Autor:</b>	Figueroa Gilio, Jenny Karina
<b>Procedencia:</b>	
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial de la Provincia de Huaraz
<b>Significación:</b>	El cuestionario de la variable gestión educativa está compuesto de 4 dimensiones que son: Institucional, administrativo, pedagógico y comunitario.  El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas

	públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.
--	---

### 9. Soporte teórico:

**Gestión educativa:** Es la aplicabilidad de lineamientos y directrices políticas bajo la estructura de índole educativo; además abarca la elección de decisiones acertadas que propicien el crecimiento educativo, frente a diversos sucesos para lograr un propósito (Peinado y Rodríguez, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	<b>Institucional</b>	Se centra en la manera como se conduce la entidad educacional hacia propósitos bajo el actuar planificado, organizado, dirigido y controlado de los procesos en el ámbito educativo (Peinado y Rodríguez, 2021)
	<b>Administrativo</b>	Son las actividades que se direccionan en aprovechar los recursos y evaluación presupuestal educativa, así mismo es el monitoreo de la aplicabilidad normativa que se encuentre en vigencia. (Peinado y Rodríguez, 2021)
	<b>Pedagógico</b>	Es comprendida como la agrupación de tareas, herramientas y estrategias que se centren en la mejora del aprendizaje en los educandos sobre un ambiente educacional. (Peinado y Rodríguez, 2021)
	<b>Comunitario</b>	Se tiene la integración de individuos asociados al entorno educativos dentro de las actividades educacionales que permitan una formación integra del educando. (Peinado y Rodríguez, 2021)

## 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión Educativa elaborado por Figueroa Gilio, Jenny Karina.

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

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

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



### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Institucional.
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión, misión	1. El director orienta continuamente la visión y visión institucional.	4	4	4	
Planeamiento anual	2. Se realiza la planificación anualmente desde la percepción institucional.	4	4	4	
Mecanismos de participación	3. La entidad dispone de herramientas organizativas y participativas en el entorno educacional para las decisiones.	4	4	4	
Lineamientos internos	4. El director aplica los lineamientos administrativos internos adecuadamente.	4	4	4	
Acompañamiento	5. El director realiza el acompañamiento durante el desarrollo de actividades.	4	4	4	
Debilidades y fortalezas	6. La evaluación propicia la identificación de falencias y fortalecer sus acciones por parte del director.	4	4	4	
Coordinación	7. El director presenta fluidez en la coordinación de los integrantes del entorno educacional.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Administrativo
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión administrativa en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	8. La entidad informa de forma oportuna sobre las directrices legales para su alcance.	4	4	4	

Asignación de funciones	9. Se designa funciones en base a los lineamientos normativos.	4	4	4	
Motivación	10. La entidad educacional impacta en la motivación de los integrantes y administrativos sobre gestión de calidad.	4	4	4	
Monitoreo	11. El director realiza el acompañamiento y evaluación del desempeño de los integrantes educacionales.	4	4	4	
Evaluaciones	12. El director evalúa de manera periódica sobre el alcance de metas.	4	4	4	
Administración de recursos	13. El director designa con criterio los recursos en base a las tareas educacionales.	4	4	4	
Manejos contables	14. La entidad educacional realiza un manejo contable y adecuada.	4	4	4	
Documentación	15. El director tiene conocimiento de la documentación que se realizan.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Pedagógico
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	16. Se tiene el planeamiento institucional en base a los procesos enmarcados a la pedagogía.	4	4	4	
Democracia	17. El director incentiva acciones democráticas en los entornos educacionales.	4	4	4	
Condiciones operativas	18. El director genera condiciones operacionales para la mejora del aprendizaje adecuado del educando.	4	4	4	
Procesos evaluativos	19. El director proporciona	4	4	4	

	procesos evaluativos de gestión en el entorno educacional y con datos financieros claros.				
Labor colaborativa	20. El director promueve el liderazgo con trabajo colaborativo para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas.	4	4	4	
Gestión de calidad	21. Se tiene adecuada gestión de calidad en las tareas pedagógicas con el adecuado acompañamiento para logro de objetivos de parte del director.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunitario
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión comunitaria en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Padrón	22. Se ha actualizado el padrón de los progenitores de los educandos por parte de la gestión del director.	4	4	4	
Coordinación colaborativa	23. Frecuentemente se coordina mediante el trabajo colaborativo dentro de la entidad institucional.	4	4	4	
Participación de progenitores	24. La institución involucra a los progenitores en acciones a favor de la protección del menor educando bajo la coordinación del director.	4	4	4	
Campañas	25. La entidad coordina acciones para el cuidado del medio ambiente bajo la coordinación del director.	4	4	4	
Proyección	26. La entidad educacional realiza proyecciones comunitarias en favor de la población bajo la tutela del director.	4	4	4	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: .....

Especialidad del validador: .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**08 de noviembre del 2023.**

 MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
Área de Gestión Educativa Local - Huerfano de Buzos  
  
Dra. Edith Maricza Ramírez Norabuena  
Jefa del Área de Gestión Pedagógica

**Firma del Experto validador**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): **Mg.** Edgard Eliseo Carmen Choquehuanca

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

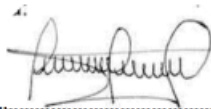
Los nombres de mis variables son: Liderazgo transformacional y gestión educativa, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



**Bach. Figueroa Gilio Jenny Karina**  
D.N.I 40159174

### Evaluación por juicio de expertos

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

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Edgard Eliseo Carmen Choquehuanca	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	20	
<b>Institución donde labora:</b>	UCV	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del Instrumento:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
<b>Autor:</b>	Figuroa Gilio, Jenny Karina
<b>Procedencia:</b>	
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial de la Provincia de Huaraz
<b>Significación:</b>	El cuestionario de la variable liderazgo transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizadas, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizadas.  El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

#### 4. Soporte teórico:

**Liderazgo transformacional:** Es un elemento fundamental para el desenvolvimiento de una organización, tiene el propósito de entender el cambio y de la misma forma afrontarlo, donde el líder es la pieza clave para generar un entorno adecuado laboral y común (Fischman, 2017).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	<b>Influencia idealizada</b>	Es entendida como la habilidad del talento transformador para que logre el interés del colaborador en seguirlo bajo el cumplimiento de las directrices y estrategias enmarcadas al ideal, de forma, que se obtenga en el entorno confianza y el lineamiento del respeto con el líder (Fischman, 2017)
	<b>Motivación inspiracional</b>	Es entendida como el accionar del líder transformacional donde involucra habilidades que involucren a los colaboradores a desenvolverse con un elevado esfuerzo, con el fin de que el talento humano pueda generar una voluntad organizacional para lograr terminar propósitos que estuvieron en planificación (Fischman, 2017)
	<b>Estimulación intelectual</b>	se basa en la eficiente respuesta del talento humano donde puedan florecer su pensamiento creativo frente a algunas deficiencias que se puedan presentar en sus actividades diarias, además que el transformador debe actuar como educando en la actitud comprometedor organizacional (Fischman, 2017).
	<b>Consideración individualizada</b>	Es la capacidad transformadora desde la perspectiva del talento humano condicionándose en la competitividad del transformador frente a nuevos desafíos, donde el líder siempre evidencia preocupación del entorno-individuos, propiciando un ambiente basado en la motivación de la mano con el comportamiento, siendo necesario la empatía (Fischman, 2017)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Liderazgo transformacional elaborado por Figueroa Gilio, Jenny Karina.

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

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

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



**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Influencia idealizada.
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión influencia individualizada en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconfianza	1. Se evidencia que el director actúa con confianza.	3	3	3	
Dignidad	2. El director permite que los colaboradores lo imiten.	3	3	3	
Responsable	3. Se evidencia responsabilidad en las tareas que desarrolla el director.	3	3	3	
Coherencia de actos	4. Mantiene coherencia su afirmación con sus actos el director.	4	4	4	
Respeto	5. Se evidencia respeto por cada individuo que se integra en el entorno educativo por parte del director.	3	3	3	
Criterio	6. El director mantiene cordura y acertado criterio.	3	3	3	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional

- **Segunda dimensión:** Motivación inspiracional
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión motivación inspiracional en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	7. Existe una dirección organizativa centradas a los propósitos relevantes por parte del director.	4	4	4	
Acciones motivacionales	8. El director motiva a la ejecución de proyectos educacionales y en favor de la comunidad.	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional

Interés	9. Existe interés en el desenvolvimiento del educador y el aprendizaje del educando por parte del director.	4	4	4	
Identificación y compromiso	10. El director se identifica y se compromete con el entorno educativo.	3	3	3	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Planeamiento de propuestas	11. El director plantea propuestas frecuentes basado en la confianza de la dirección.	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Asertiva comunicativa	12. Existe una frecuente acción comunicativa acertada y afectiva de parte del director.	4	4	4	
Clima laboral	13. Se tiene un adecuado clima en la labor que se realizan en el entorno educativo.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Estimulación intelectual
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión estimulación intelectual en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejoras	14. Se tiene mejoras frecuentes del educando para enfrentar desafíos nuevos por parte del director.	3	3	3	
Puntos de vista	15. El director tiene respeto sobre las diferentes opiniones y críticas en el entorno educativo.	3	3	3	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Oportunidades	16. Existe un entorno donde se anima a mejorar el desenvolvimiento laboral mediante el ofrecimiento de oportunidades.	3	3	3	
Reflexión	17. El director genera una actitud reflexiva en los integrantes de	3	3	3	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir

	la comunidad educacional.				a un proceso institucional
Nuevos desafíos	18. El director determina nuevos desafíos para el afrontamiento de cambios.	3	3	3	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Actitud creativa e innovadora	19. El director incentiva un pensamiento creativo e innovador en el desempeño del educador.	3	3	3	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional

- **Cuarta dimensión:** Consideración individualizada
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión consideración individualizada en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	20. Se elogia y reconoce las actividades desarrolladas por parte del director.	3	3	3	
Empatía	21. El director tiene empatía mediante la comprensión afectiva y la necesidad que se tenga.	3	3	3	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Apoyo	22. Se tiene apoyo por parte del director para aspirar a metas.	2	3	3	Precisar las metas (laborales, profesionales, institucionales, etc)
Orientación	23. Se tiene orientación en la labor para el cumplimiento institucional.	3	3	3	
Decisiones acertadas	24. El director propicia un trabajo en colaboración para la evaluación decisiones acertadas.	3	3	3	En colaboración con ¿?

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Carmen Choquehuanca, Edgard Eliseo

**Especialidad del validador:** Economista

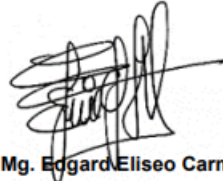
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**08 de noviembre del 2023.**



**Mg. Edgard Eliseo Carmen  
Choquehuanca**

### **Evaluación por juicio de expertos**

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

#### **6. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	Carmen Choquehuanca, Edgard Eliseo	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educativa, Organizacional	
<b>Institución donde labora:</b>	UCV	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)	4 años	

#### **7. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### **8. Datos del Instrumento:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Gestión Educativa
<b>Autor:</b>	Figueroa Gilio, Jenny Karina
<b>Procedencia:</b>	
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial de la Provincia de Huaraz
<b>Significación:</b>	El cuestionario de la variable gestión educativa está compuesto de 4 dimensiones que son: Institucional, administrativo, pedagógico y comunitario.  El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

### 9. Soporte teórico:

**Gestión educativa:** Es la aplicabilidad de lineamientos y directrices políticas bajo la estructura de índole educativo; además abarca la elección de decisiones acertadas que propicien el crecimiento educativo, frente a diversos sucesos para lograr un propósito (Peinado y Rodríguez, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Institucional	Se centra en la manera como se conduce la entidad educacional hacia propósitos bajo el actuar planificado, organizado, dirigido y controlado de los procesos en el ámbito educativo (Peinado y Rodríguez, 2021)
	Administrativo	Son las actividades que se direccionan en aprovechar los recursos y evaluación presupuestal educativa, así mismo es el monitoreo de la aplicabilidad normativa que se encuentre en vigencia. (Peinado y Rodríguez, 2021)
	Pedagógico	Es comprendida como la agrupación de tareas, herramientas y estrategias que se centren en la mejora del aprendizaje en los educandos sobre un ambiente educacional. (Peinado y Rodríguez, 2021)
	Comunitario	Se tiene la integración de individuos asociados al entorno educativos dentro de las actividades educacionales que permitan una formación integra del educando. (Peinado y Rodríguez, 2021)

**10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión Educativa elaborado por Figueroa Gilio, Jenny Karina.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Institucional.
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión, misión	1. El director orienta continuamente la visión y visión institucional.	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Planeamiento anual	2. Se realiza la planificación anualmente desde la percepción institucional.	4	4	4	
Mecanismos de participación	3. La entidad dispone de herramientas organizativas y participativas en el entorno educacional para las decisiones.	4	4	4	
Lineamientos internos	4. El director aplica los lineamientos administrativos internos adecuadamente.	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Acompañamiento	5. El director realiza el acompañamiento durante el desarrollo de actividades.	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Debilidades y fortalezas	6. La evaluación propicia la identificación de falencias y fortalecer sus acciones por parte del director.	4	4	4	
Coordinación	7. El director presenta fluidez en la coordinación de los integrantes del entorno educacional.	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional

- **Segunda dimensión:** Administrativo
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión administrativa en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	8. La entidad informa de forma oportuna sobre las directrices legales para su alcance.	4	4	4	



Asignación de funciones	9. Se designa funciones en base a los lineamientos normativos.	4	4	4	
Motivación	10. La entidad educacional impacta en la motivación de los integrantes y administrativos sobre gestión de calidad.	4	4	4	
Monitoreo	11. El director realiza el acompañamiento y evaluación del desempeño de los integrantes educacionales.	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Evaluaciones	12. El director evalúa de manera periódica sobre el alcance de metas.	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Administración de recursos	13. El director designa con criterio los recursos en base a las tareas educacionales.	3	3	3	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Manejos contables	14. La entidad educacional realiza un manejo contable y adecuada.	3	2	3	Esto solo lo responde el contador
Documentación	15. El director tiene conocimiento de la documentación que se realizan.	4	4	4	Precisar documento ya que es su deber

- **Tercera dimensión: Pedagógico**
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	16. Se tiene el planeamiento institucional en base a los procesos enmarcados a la pedagogía.	4	4	4	
Democracia	17. El director incentiva acciones democráticas en los entornos educacionales.	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Condiciones operativas	18. El director genera condiciones operacionales para la mejora	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir

	del aprendizaje adecuado del educando.				a un proceso institucional
Procesos evaluativos	19. El director proporciona procesos evaluativos de gestión en el entorno educacional y con datos financieros claros.	4	4	4	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Labor colaborativa	20. El director promueve el liderazgo con trabajo colaborativo para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas.	3	3	3	Se enfatiza la labor del director debiendo aludir a un proceso institucional
Gestión de calidad	21. Se tiene adecuada gestión de calidad en las tareas pedagógicas con el adecuado acompañamiento para logro de objetivos de parte del director.	3	3	3	

- **Cuarta dimensión:** Comunitario
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión comunitaria en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Padrón	22. Se ha actualizado el padrón de los progenitores de los educandos por parte de la gestión del director.	3	3	3	
Coordinación colaborativa	23. Frecuentemente se coordina mediante el trabajo colaborativo dentro de la entidad institucional.	3	3	3	
Participación de progenitores	24. La institución involucra a los progenitores en acciones a favor de la protección del menor educando bajo la coordinación del director.	3	3	3	
Campañas	25. La entidad coordina acciones para el cuidado del medio ambiente bajo la coordinación del director.	3	3	3	
Proyección	26. La entidad educacional realiza proyecciones comunitarias en	3	3	3	

	favor de la población bajo la tutela del director.				
--	--	--	--	--	--

### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carmen Choquehuanca, Edgard Eliseo

Especialidad del validador: **Economista**

**08 de noviembre del 2023.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Mg. Edgard Eliseo Carmen  
Choquehuanca**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Mg. Francisco Martin Gonzalez Rodriguez

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A4, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

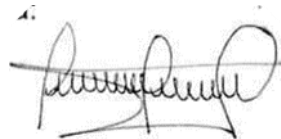
Los nombres de mis variables son: Liderazgo transformacional y gestión educativa, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



**Bach. Figueroa Gilio Jenny Karina**  
D.N.I 40159174

**Evaluación por juicio de expertos**

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

**11. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	Francisco Martin Gonzalez Rodriguez		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración de Negocios. Gestión Pública		
<b>Institución donde labora:</b>	Academia de la Magistratura		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)	Profesor de cursos de investigación científica a nivel de posgrado.		

**12. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**13. Datos del Instrumento:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
<b>Autor:</b>	Figueroa Gilio, Jenny Karina
<b>Procedencia:</b>	
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial de la Provincia de Huaraz
<b>Significación:</b>	El cuestionario de la variable liderazgo transformacional está compuesto de 4 dimensiones que son: Influencia idealizadas, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizadas.  El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

14. **Soporte teórico:**

**Liderazgo transformacional:** Es un elemento fundamental para el desenvolvimiento de una organización, tiene el propósito de entender el cambio y de la misma forma afrontarlo, donde el líder es la pieza clave para generar un entorno adecuado laboral y común (Fischman, 2017).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	<b>Influencia idealizada</b>	Es entendida como la habilidad del talento transformador para que logre el interés del colaborador en seguirlo bajo el cumplimiento de las directrices y estrategias enmarcadas al ideal, de forma, que se obtenga en el entorno confianza y el lineamiento del respeto con el líder (Fischman, 2017)
	<b>Motivación inspiracional</b>	Es entendida como el accionar del líder transformacional donde involucra habilidades que involucren a los colaboradores a desenvolverse con un elevado esfuerzo, con el fin de que el talento humano pueda generar una voluntad organizacional para lograr terminar propósitos que estuvieron en planificación (Fischman, 2017)
	<b>Estimulación intelectual</b>	se basa en la eficiente respuesta del talento humano donde puedan florecer su pensamiento creativo frente a algunas deficiencias que se puedan presentar en sus actividades diarias, además que el transformador debe actuar como educando en la actitud comprometedora organizacional (Fischman, 2017).
	<b>Consideración individualizada</b>	Es la capacidad transformadora desde la perspectiva del talento humano condicionándose en la competitividad del transformador frente a nuevos desafíos, donde el líder siempre evidencia preocupación del entorno-individuos, propiciando un ambiente basado en la motivación de la mano con el comportamiento, siendo necesario la empatía (Fischman, 2017)

15. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Liderazgo transformacional elaborado por Figueroa Gilio, Jenny Karina.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Influencia idealizada.
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión influencia individualizada en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconfianza	25. Se evidencia que el director actúa con confianza.	4	4	4	4
Dignidad	26. El director permite que los colaboradores lo imiten.	4	4	4	4
Responsable	27. Se evidencia responsabilidad en las tareas que desarrolla el director.	4	4	4	4
Coherencia de actos	28. Mantiene coherencia su afirmación con sus actos el director.	4	4	4	4
Respeto	29. Se evidencia respeto por cada individuo que se integra en el entorno educativo por parte del director.	4	4	4	4
Criterio	30. El director mantiene cordura y acertado criterio.	4	4	4	4

- **Segunda dimensión:** Motivación inspiracional
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión motivación inspiracional en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	31. Existe una dirección organizativa centradas a los propósitos relevantes por parte del director.	4	4	4	4
Acciones motivacionales	32. El director motiva a la ejecución de proyectos educativos y en favor de la comunidad.	4	4	4	4
Interés	33. Existe interés en el desenvolvimiento del educador y el aprendizaje del	4	4	4	4



	educando por parte del director.				
Identificación y compromiso	34. El director se identifica y se compromete con el entorno educativo.	4	4	4	4
Planeamiento de propuestas	35. El director plantea propuestas frecuentes basado en la confianza de la dirección.	4	4	4	4
Asertiva comunicativa	36. Existe una frecuente acción comunicativa acertada y afectiva de parte del director.	4	4	4	4
Clima laboral	37. Se tiene un adecuado clima en la labor que se realizan en el entorno educativo.	4	4	4	4

- **Tercera dimensión:** Estimulación intelectual
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión estimulación intelectual en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejoras	38. Se tiene mejoras frecuentes del educando para enfrentar desafíos nuevos por parte del director.	4	4	4	4
Puntos de vista	39. El director tiene respeto sobre las diferentes opiniones y críticas en el entorno educativo.	4	4	4	4
Oportunidades	40. Existe un entorno donde se anima a mejorar el desenvolvimiento laboral mediante el ofrecimiento de oportunidades.	4	4	4	4
Reflexión	41. El director genera una actitud reflexiva en los integrantes de la comunidad educacional.	4	4	4	4
Nuevos desafíos	42. El director determina nuevos desafíos para el afrontamiento de cambios.	4	4	4	4
Actitud creativa e	43. El director incentiva un	4	4	4	4

innovadora	pensamiento creativo e innovador en el desempeño del educador.				
------------	--	--	--	--	--

- **Cuarta dimensión:** Consideración individualizada
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión consideración individualizada en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	44. Se elogia y reconoce las actividades desarrolladas por parte del director.	4	4	4	4
Empatía	45. El director tiene empatía mediante la comprensión afectiva y la necesidad que se tenga.	4	4	4	4
Apoyo	46. Se tiene apoyo por parte del director para aspirar a metas.	4	4	4	4
Orientación	47. Se tiene orientación en la labor para el cumplimiento institucional.	4	4	4	4
Decisiones acertadas	48. El director propicia un trabajo en colaboración para la evaluación decisiones acertadas.	4	4	4	4

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Gonzalez Rodriguez Francisco Martin**

**Especialidad del validador: Administración de Empresas. Gestión Pública**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**08 de noviembre de 2023.**



**Firma del experto validador**

### **Evaluación por juicio de expertos**

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

#### **16. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)	

#### **17. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### **18. Datos del Instrumento:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Gestión Educativa
<b>Autor:</b>	Figueroa Gilio, Jenny Karina
<b>Procedencia:</b>	
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial de la Provincia de Huaraz
<b>Significación:</b>	El cuestionario de la variable gestión educativa está compuesto de 4 dimensiones que son: Institucional, administrativo, pedagógico y comunitario.  El objetivo de esta medición es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas

	públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.
--	---

**19. Soporte teórico:**

**Gestión educativa:** Es la aplicabilidad de lineamientos y directrices políticas bajo la estructura de índole educativo; además abarca la elección de decisiones acertadas que propicien el crecimiento educativo, frente a diversos sucesos para lograr un propósito (Peinado y Rodríguez, 2021).

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
<b>ORDINAL</b>	<b>Institucional</b>	Se centra en la manera como se conduce la entidad educacional hacia propósitos bajo el actuar planificado, organizado, dirigido y controlado de los procesos en el ámbito educativo (Peinado y Rodríguez, 2021)
	<b>Administrativo</b>	Son las actividades que se direccionan en aprovechar los recursos y evaluación presupuestal educativa, así mismo es el monitoreo de la aplicabilidad normativa que se encuentre en vigencia. (Peinado y Rodríguez, 2021)
	<b>Pedagógico</b>	Es comprendida como la agrupación de tareas, herramientas y estrategias que se centren en la mejora del aprendizaje en los educandos sobre un ambiente educacional. (Peinado y Rodríguez, 2021)
	<b>Comunitario</b>	Se tiene la integración de individuos asociados al entorno educativos dentro de las actividades educacionales que permitan una formación integra del educando. (Peinado y Rodríguez, 2021)

## 20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión Educativa elaborado por Figueroa Gilio, Jenny Karina.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Institucional.
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión, misión	27. El director orienta continuamente la visión y visión institucional.	4	4	4	4
Planeamiento anual	28. Se realiza la planificación anualmente desde la percepción institucional.	4	4	4	4
Mecanismos de participación	29. La entidad dispone de herramientas organizativas y participativas en el entorno educacional para las decisiones.	4	4	4	4
Lineamientos internos	30. El director aplica los lineamientos administrativos internos adecuadamente.	4	4	4	4
Acompañamiento	31. El director realiza el acompañamiento durante el desarrollo de actividades.	4	4	4	4
Debilidades y fortalezas	32. La evaluación propicia la identificación de falencias y fortalecer sus acciones por parte del director.	4	4	4	4
Coordinación	33. El director presenta fluidez en la coordinación de los integrantes del entorno educacional.	4	4	4	4

- **Segunda dimensión:** Administrativo
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión administrativa en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	34. La entidad informa de forma oportuna sobre las directrices legales para su alcance.	4	4	4	4

Asignación de funciones	35. Se designa funciones en base a los lineamientos normativos.	4	4	4	4
Motivación	36. La entidad educacional impacta en la motivación de los integrantes y administrativos sobre gestión de calidad.	4	4	4	4
Monitoreo	37. El director realiza el acompañamiento y evaluación del desempeño de los integrantes educacionales.	4	4	4	4
Evaluaciones	38. El director evalúa de manera periódica sobre el alcance de metas.	4	4	4	4
Administración de recursos	39. El director designa con criterio los recursos en base a las tareas educacionales.	4	4	4	4
Manejos contables	40. La entidad educacional realiza un manejo contable y adecuada.	4	4	4	4
Documentación	41. El director tiene conocimiento de la documentación que se realizan.	4	4	4	4

- **Tercera dimensión:** Pedagógico
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	42. Se tiene el planeamiento institucional en base a los procesos enmarcados a la pedagogía.	4	4	4	4
Democracia	43. El director incentiva acciones democráticas en los entornos educacionales.	4	4	4	4
Condiciones operativas	44. El director genera condiciones operacionales para la mejora del aprendizaje adecuado del educando.	4	4	4	4
Procesos evaluativos	45. El director proporciona	4	4	4	4



	procesos evaluativos de gestión en el entorno educacional y con datos financieros claros.				
Labor colaborativa	46. El director promueve el liderazgo con trabajo colaborativo para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas.	4	4	4	4
Gestión de calidad	47. Se tiene adecuada gestión de calidad en las tareas pedagógicas con el adecuado acompañamiento para logro de objetivos de parte del director.	4	4	4	4

- **Cuarta dimensión: Comunitario**
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión comunitaria en los docentes de las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Padrón	48. Se ha actualizado el padrón de los progenitores de los educandos por parte de la gestión del director.	4	4	4	4
Coordinación colaborativa	49. Frecuentemente se coordina mediante el trabajo colaborativo dentro de la entidad institucional.	4	4	4	4
Participación de progenitores	50. La institución involucra a los progenitores en acciones a favor de la protección del menor educando bajo la coordinación del director.	4	4	4	4
Campañas	51. La entidad coordina acciones para el cuidado del medio ambiente bajo la coordinación del director.	4	4	4	4
Proyección	52. La entidad educacional realiza proyecciones comunitarias en favor de la población bajo la tutela del director.	4	4	4	4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Gonzalez Rodriguez Francisco Martin.

Especialidad del validador: ...Administración de empresas. Gestión Pública.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**08 de noviembre del 2023.**



**Firma del experto validador**

## **Anexo 6: Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023.

Investigadora: Figueroa Gilio, Jenny Karina.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El estudio se centra en análisis las causas de un inadecuado liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, que deben ser fortalecidas tanto por los directivos como docentes.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará 2 encuestas donde se recogerán datos de algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas públicas rurales del nivel inicial, Provincia de Huaraz 2023”.
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos y 30 minutos, se realizará en el Provincia de Huaraz. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Figueroa Gilio, Jenny Karina, email: [jfigueroaqui@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfigueroaqui@ucvvirtual.edu.pe) y el asesor Dr. Ramírez Pinto, Alejandro, email: [ALRAMIREZRIO@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ALRAMIREZRIO@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

**Anexo 7: Base de datos**

Variable 1: Liderazgo Transformacional																								
N°	Influencia idealizada						Motivación inspiracional							Estimulación intelectual						Consideración individualizada				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
PR001	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2
PR002	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1
PR003	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
PR004	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1
PR005	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	3	2	2	3	2	3	2	2
PR006	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
PR007	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
PR008	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
PR009	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
PR010	2	5	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
PR011	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3
PR012	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3
PR013	2	1	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3
PR014	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4
PR015	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2
PR016	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
PR017	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3
PR018	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
PR019	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1
PR020	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
PR021	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
PR022	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
PR023	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3





PR080	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
PR081	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
PR082	2	5	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
PR083	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3
PR084	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3
PR085	2	1	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3
PR086	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	4
PR087	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
PR088	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
PR089	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
PR090	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
PR091	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1
PR092	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
PR093	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
PR094	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2
PR095	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
PR096	2	5	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
PR097	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	2	3	3	2	2	5	5	4	4	4
PR098	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
PR099	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4
PR100	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PR101	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
PR102	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
PR103	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	2	3	2	3	2
PR104	3	2	3	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2
PR105	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
PR106	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
PR107	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2





Variable 2: Gestión Educativa																										
N°	Institucional							Administrativo							Pedagógico						Comunitario					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
PR001	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2
PR002	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3
PR003	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
PR004	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3
PR005	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
PR006	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	3
PR007	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
PR008	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4
PR009	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2
PR010	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PR011	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
PR012	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
PR013	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2
PR014	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2
PR015	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
PR016	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
PR017	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3
PR018	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PR019	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1
PR020	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
PR021	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
PR022	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
PR023	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
PR024	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
PR025	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4

PR026	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
PR027	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2		
PR028	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4		
PR029	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	
PR030	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
PR031	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	
PR032	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	
PR033	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
PR034	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	
PR035	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	
PR036	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	
PR037	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2
PR038	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	
PR039	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	
PR040	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3
PR041	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
PR042	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	3
PR043	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
PR044	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4
PR045	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	
PR046	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PR047	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
PR048	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
PR049	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	
PR050	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	
PR051	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
PR052	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
PR053	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3

PR054	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
PR055	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1	
PR056	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	
PR057	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
PR058	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	
PR059	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	
PR060	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	
PR061	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	
PR062	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
PR063	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	
PR064	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	
PR065	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
PR066	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
PR067	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	
PR068	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	
PR069	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
PR070	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	
PR071	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	
PR072	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	
PR073	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2
PR074	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3
PR075	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	
PR076	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	
PR077	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
PR078	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	3	
PR079	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
PR080	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4
PR081	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	

PR082	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
PR083	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
PR084	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
PR085	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2
PR086	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2
PR087	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
PR088	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
PR089	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3
PR090	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PR091	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1
PR092	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
PR093	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
PR094	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
PR095	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
PR096	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
PR097	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4
PR098	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
PR099	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2
PR100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4
PR101	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
PR102	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
PR103	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2
PR104	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
PR105	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
PR106	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3
PR107	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
PR108	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3
PR109	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2

PR110	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3
PR111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
PR112	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3
PR113	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
PR114	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	3
PR115	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
PR116	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4
PR117	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2
PR118	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PR119	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
PR120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
PR121	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2
PR122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PR123	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1
PR124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
PR125	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
PR126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
PR127	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
PR128	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
PR129	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4
PR130	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
PR131	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2
PR132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4