



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de  
una universidad de Piura 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

**AUTORA:**

Carrasco Pariahuache, Ingrid Judith ([orcid.org/0000-0002-7894-8120](https://orcid.org/0000-0002-7894-8120))

**ASESORES:**

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0001-6565-5348](https://orcid.org/0000-0001-6565-5348))

Dra. Diaz Espinoza, Maribel ([orcid.org/0000-0001-5208-8380](https://orcid.org/0000-0001-5208-8380))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**PIURA - PERÚ**

**2024**

## DEDICATORIA

Yo Ingrid Carrasco dedico este trabajo de tesis a mis inigualables padres quienes son ejemplo de sacrificio y pilar fundamental de mi crecimiento profesional. Mi éxito académico es un espejo de su amor, guía e inspiración de mi adorable familia Carrasco Pariahuache.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi infinita gratitud en primer lugar a mi querido Dios. Agradecimiento especial a quienes fueron docentes en este periodo de formación quienes cooperaron con conocimientos precisos y prestaron su tiempo. Finalmente, un agradecimiento enorme a todos los amigos, familiares y al Ing. Silva que contribuyeron con inspiración y soporte de una u otra manera para llevar a cabo esta investigación.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE PIURA 2024", cuyo autor es CARRASCO PARIAHUACHE INGRID JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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.

PIURA, 13 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 40991682 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 16- 08-2024 12:38:56

Código documento Trilce: TRI - 0859193

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CARRASCO PARIAHUACHE INGRID JUDITH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE PIURA 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
INGRID JUDITH CARRASCO PARIAHUACHE <b>DNI:</b> 75605884 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7894-8120	Firmado electrónicamente por: ICARRASCOP el 13- 08-2024 10:25:31

Código documento Trilce: TRI - 0859192

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	44

## Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio.....	16
Tabla 2: Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa.....	20
Tabla 3: Diagnóstico de la variable liderazgo transformacional y gestión educativa	21
Tabla 4: Relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica.....	22
Tabla 5: Relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional.....	23
Tabla 6: Relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa...	24
Tabla 7: Relación entre liderazgo transformacional y gestión comunitaria...	25

## RESUMEN

El trabajo de investigación denominado: Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura 2024, tuvo por objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa entre los docentes de una universidad en la ciudad Piurana, 2024, la metodología que se aplicó es de tipo básica con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, considerando un diseño de investigación no experimental utilizando la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios para las variables de estudio, los mismos que pasaron la confiabilidad. Los resultados obtenidos sobre El nivel que presenta la variable liderazgo transformacional son de 5.8% bajo; un 34,6% regular, finalmente el 59,6% están en un nivel bueno; para la variable gestión educativa tenemos el 7.7% considera bajo; un 9,6% un nivel regular, y 82,7% están en un nivel bueno. Finalmente se concluye que existe una correlación positiva fuerte entre las variables liderazgo transformacional y gestión educativa, ello se manifiesta debido a las situaciones de coherencia que se presentan en ambas variables.

Palabras clave: liderazgo transformacional, docente, gestión educativa, liderazgo.

## ABSTRACT

The research work called: Transformational leadership and educational management in teachers of a university in Piura 2024, had the general objective of determining the relationship between transformational leadership and educational management among teachers of a university in the city of Piura, 2024, the methodology that was applied is of a basic type with a quantitative approach, of a descriptive correlational level, considering a non-experimental research design using the survey technique through two questionnaires for the study variables, the same ones that passed the reliability. The results obtained on the level presented by the transformational leadership variable are 5.8% low; 34.6% regular, finally 59.6% are at a good level; for the educational management variable we have 7.7% considered low; 9.6% a regular level, and 82.7% are at a good level. Finally, it is concluded that there is a strong positive correlation between the variables transformational leadership and educational management, this is manifested due to the situations of coherence that are presented in both variables.

Keywords: transformational leadership, teacher, educational management, leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

La globalización reclama que se brinde una educación acorde a la exigencia de los países industrializados, es decir una educación de calidad. El docente es el representante más crucial en el ámbito educativo, destacándose por su compromiso personal hacia el cumplimiento de las tareas educativas. En este sentido, la UNESCO (2023) enfatiza que los educadores deben enfocarse en formar estudiantes con vocación de servicio, empatía y sabiduría. Esto implica que un profesor no solo debe poseer habilidades pedagógicas, sino también un fuerte compromiso con su institución. Sin embargo, en muchos países en desarrollo, este compromiso se ve debilitado, ya que la función del docente no es valorada adecuadamente en el sector educativo.

En este contexto Aldrup, et al. (2022), consideran que la labor de los docentes en los centros educativos de las instituciones educativas de Latinoamérica buscan desarrollar un liderazgo transformacional, y que se encuentra con muchas dificultades, ello se caracterizan porque no resuelven los problemas vinculados con los docentes, se encuentran dificultades para intercambiar los diversos recurso y materiales de enseñanza. Por otro lado cuando se requiere la presencia de los docentes, los mismos que no asisten por las diversas actividades que desarrollan; no realizan reuniones periodicas para coordinar programaciones a desarrollar, incluso no se preocupan por el desarrollo de los docentes; existe un clima laborar que no favorece la buena convivencia, estos aspectos mencionados de alguna forma repercuten en todo el proceso de adquisición de conocimientos de los alumnos y sobre todo en el atributo de una educación de calidad a merced de las instituciones educativas (Álamo, & Falla, 2023).

Frente a estos acontecimientos, la imagen del liderazgo transformacional se halla referenciada por un regular nivel en cual la dimensión con mayor incidencia es la estimulación intelectual, con un valor cuantificable de 36,4% a la cual la continua de forma más cercana, la dimensión consideración individual 31,8%; por lo que se describe como una oportunidad de mejora de crecer con más solidez a la atención al colaborador (Quispe et al., 2023).

En lo que corresponde a la gestión educativa tenemos como es el caso del país ecuatoriano en la Institución Ministerio de Educación ha implementado un Nuevo Modelo de Gestión cuyo nivel de objetivo general es de mejora en las escuelas y promover el desarrollo profesional de sus docentes (UNIR, 2023). Esta estrategia busca renovar procesos y automatizar procedimientos para optimizar la atención al público. Las nuevas tendencias indican que es necesario abandonar el sistema educativo tradicional y adoptar un enfoque multidisciplinario que produzca la colaboración necesaria para crear estudiantes con una visión global, reflexiva y la habilidad de compromiso ante los diversos desafíos sociológicos de la sociedad del conocimiento.

Frente a esta caracterización en el Perú no es ajeno a esta situación, es allí donde se manifiesta que se percibe como regular a la gestión educativa con un valor cuantificador de 51,4%, esto se evidencia ante la falta de liderazgo, creatividad por algunos directivos de las instituciones educativas y universitarias, las mismas que se ponen de manifiesto en el impacto negativo de algunas materias y en consecuencia en la baja calidad de la enseñanza (Baca, 2023). Frente a este panorama los últimos años se han presentado algunas situaciones para la conducción de las actividades de aprendizaje en donde la falta de conocimiento y liderazgo haya mella en la enseñanza de los docentes.

Frente a la problemática global, se puntualiza un ambiente universitario en Piura, en el cual, los docentes no terminan de generar la sinergia adecuada para cualificar a la práctica docente como innovadora y de vanguardia, ya que aún están en desarrollo muchas de las habilidades para la promoción en referencia a la resolución de problemas y principalmente en el empleo de tecnología. Debido a lo expuesto desde el aspecto internacional, nacional y regional, se materializa como problema general ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024?

Por otro lado, la investigación adquiere justificación teórica al evidenciar una revisión bibliográfica de la teoría del liderazgo situacional, en la cual se explica que, el estilo del líder varía según el nivel de madurez de los colaboradores, es justamente lo que se busca identificar en esta investigación; para una de las variables: gestión educativa en principio es el argumento de las interacciones entre

personas, de sistemas y de contingencia, que la razón de la mismas es como organizar y conducir las organizaciones. De igual manera, se refleja como justificación práctica, que debido a la aplicación de los instrumentos le permitirá a la institución diagnosticar su realidad y a partir de ahí establecer propuestas y medidas correctivas en lo que corresponde a las variables de estudio mencionadas lo cual incentive a seguir un plan de mejora continua. Por otro lado, la justificación metodológica, permite presentar instrumentos que han pasado por un proceso de confiabilidad y validez, los mismos que estarán en condiciones de aplicar en otros contextos educativos debido a la exigente revisión de los instrumentos.

Finalmente, se fija como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa entre los docentes de una universidad en la ciudad Piurana, 2024; y se despliegan los objetivos específicos; conocer el nivel de liderazgo transformacional y gestión educativa entre los catedráticos de la universidad Piurana, 2024; determinar la interrelación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica entre los docentes de la Casa de Estudios Superior de Piura, 2024; identificar la interrelación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional entre los docentes de una universidad de Piura, 2024; demostrar la interrelación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa entre los docentes de una universidad de Piura, 2024; e identificar la interrelación entre el liderazgo transformacional y la gestión comunitaria entre los catedráticos de una universidad de Piura, 2024.

Consecuentemente, se precisa como hipótesis general que existe interrelación considerable entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa entre los catedráticos de una universidad de Piura, 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

En el marco internacional, Duque (2020) realizó una indagación en espacio geográfico ecuatoriano, que tenía el propósito, evaluar el nexo que existe de la variable de liderazgo transformacional y la gestión educativa. De hecho, esta investigación se describe como de tipo correlacional. En ese sentido se empleó como instrumento el cuestionario en una muestra de 38 profesores. En la cual, se denota que el liderazgo se precisa en torno a 52,6% y la segunda variable evidencia un 92,1%. Finalmente, se concluye que, si se evidencia una relación fundamental entre las variables de 0,672, lo cual describe que el equipo de trabajo realiza una exteriorización positiva del ambiente en el que están laborando lo que ejerce una posición saludable de la gestión educativa reflejada mediante un manejo correcto de procedimientos y técnicas pedagógicas asimismo amplio involucramiento administrativo.

Intriago (2021) realizó una investigación en Ecuador, que precisó el propósito, establecer el nivel de influencia existente entre de la variable liderazgo pedagógico en desempeño de los profesores. En ese sentido, la indagación se denota como experimental. Consecuentemente, empleo como herramienta de recolección de información a un conjunto de preguntas: cuestionario en una muestra conformada en 30 docentes. En la cual se evidenció un rango de crecimiento de un 83,33% a un 96,67%. De hecho, entre las conclusiones resaltantes, se registró un alto grado en la influencia del liderazgo pedagógico a la segunda variable, lo que evidencia que tras un manejo proporcional de los sentimientos y emociones del grupo humano que labora en la zona se mejora la productividad en la gestión de la educación de la institución.

Leon (2023) realizó un trabajo de indagación en una zona de Guayaquil que tuvo el propósito, precisar la relación entre el desempeño de los docentes y el liderazgo transformacional. Consecuentemente, se aprecia como una indagación de tipo correlacional. En ese caso se requirió del cuestionario, instrumento elaborado con la finalidad de recolectar información en una muestra de 35 profesionales en educación. Asimismo, se percibe en un 94,3% un liderazgo en un rango regular. De hecho, se concluye que, no es tan considerable la interrelación

que existe en la primera variable y la segunda variable con un valor de 0,350, debido a que, si bien se manifiesta una cohesión y dinamismo del grupo humano que realiza labores en la institución y por otro lado, se concibe buenas prácticas del trabajo realizado, la primera variable no termina de incidir en el comportamiento de la variable 2.

Ninco (2021) materializó una indagación desarrollada en la nación colombiana quien propuso en su trabajo el objetivo caracterizar la gestión educativa. En ese sentido, se define como una indagación de tipo descriptiva. Para ello, se aplicó cuestionario en una muestra de 24 profesores. Siendo uno de los resultados más relevantes que, un 96% de los encuestados que enfatizan en la creación y dinamismo del clima de la institución como factor más relevante en el desarrollo de la variable en estudio. En ese sentido, se concluyó que, existe un alto valor en la dimensión gestión institucional, lo cual evidencia que el grupo humano empleado en la zona destaca por mantener un trabajo en equipo de forma eficiente y cordial, asimismo ello impone incidencia en un trabajo articulado y coherente reflejado en valores numéricos altos.

Del mismo modo, en el contexto nacional Curi y Palomino (2021) desarrollaron un estudio en la región nacional de Huancavelica, que preciso como objetivo, determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño que caracteriza a los profesores. Es por ello que, se define como una un trabajo de investigación de tipo correlacional. Ante ello, se empleó un cuestionario a un total de 15 maestros. En ese caso, se considera que, la influencia idealizada permite al docente ejercer la práctica diaria con estrategias innovadoras y de gran repercusión en la mejora continua no solo personal sino también del equipo. De hecho, los autores concluyen la existencia de un nivel marcado entre las variables de interrelación de 0,683, ello evidencia que, la sinergia positiva que describe al grupo de colaboradores de la institución se manifiesta en una práctica docente considerablemente aceptable sobre todo en el ámbito pedagógico.

Abregu (2023) materializó una investigación en el espacio geográfico de Huancavelica que precisó con el propósito, cuantificar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en profesores. En ese sentido, se describe como una indagación correlacional. Para ello, se elaboró un cuestionario el cual se

aplicó a la muestra de 30 profesionales de la educación. Es por ello que, se enfatiza en la mayor relevancia de la estimulación intelectual como factor determinante en un cambio positivo de la práctica docente. De hecho, se concluye **que, si se** demuestra una interrelación consistente de las dos variables con un coeficiente de 0,662, en ese sentido se reconoce como un equipo que mantiene consistencia al interrelacionarse y colegiar la carga laboral, lo que permite mejorar la práctica pedagógica y asimismo se describe una integración de los elementos de la organización educativa.

Mejía (2021) llevó a cabo en una zona de Cajamarca una indagación, el autor sostuvo el propósito, establecer el grado de interrelación de las variables en estudio gestión educativa y liderazgo transformacional. Por lo cual, se denota una indagación de tipo correlacional. En ese sentido se empleó un cuestionario a una muestra de 33 docentes. Entre los resultados más destacados se tiene que, resaltando la dimensión gestión comunitaria con un nivel de asociación de 0,81; siendo la segunda dimensión más asociada la gestión institucional. De hecho, se entiende que, hay una gran fortaleza del ámbito institucional que busca integrar al contexto comunitario para impulsar un desarrollo sostenible. En ese caso, se concluye que, si hay un nivel de asociación entre ambas variables con un coeficiente de 0,83 ello refleja que, al considerar un trabajo unido y en permanente comunicación permite integrar a cada elemento del ámbito educativo para mantener una materialización de objetivos en el tiempo.

Por otro lado, a nivel regional, Roman (2023) realizó un trabajo de indagación precisado en la zona de Catacaos en la que se enfocó como propósito, establecer de manera cuantitativa, la interrelación de las variables de estudio, ante ello, se manifiesta una indagación correlacional. Para ello, se requirió de un cuestionario por cada variable a una muestra de 60 maestros. En ese caso, se precisa que, el rasgo carismático del líder transformacional logra generar matices positivos en la gestión pedagógica del día a día. En ese sentido, se concluye que, de forma consistente se logran relacionar las dos variables de estudio con un coeficiente de 0,636 lo que proporciona una perspectiva de involucramiento en la búsqueda de procedimientos o técnicas pedagógicas contextualizadas a la realidad educativa del espacio geográfico descrito.

Cardenas (2023) concretó una indagación en Piura en la cual propuso con el propósito, establecer la consonancia entre las variables de liderazgo transformacional y el comportamiento del profesional en educación en la organización. Es por ello que, se refleja una indagación de tipo correlacional. En ese caso, se necesitó de cuestionarios los cuales se aplicaron en una muestra conformada en 83 profesionales en educación. Es por ello que, se puntualiza a la motivación inspiracional como un factor de alto valor en relación con la gestión de la pedagogía en la casa de estudios de la que se obtuvo la muestra. De hecho, se concluye que, se manifiesta una relación altamente apreciable con un valor de 0,994 lo cual manifiesta que, al estar claros los conceptos de cohesión entre los miembros de la población docente en una institución se formaliza una práctica laboral consistente.

Liviapoma (2022) realizó una investigación en espacio geográfico de Piura quien considero el propósito analizar la forma de comportamiento en interrelación de las variables de liderazgo y gestión pedagógica. Es por ello que, se identifica como una indagación correlacional. En ese sentido, se empleó cuestionarios a 18 docentes. Aunque, al analizar las dimensiones, la gestión de recursos y materiales, aún es un apartado por mejorar debido a que, se sitúa en un nivel bajo. De hecho, se precisa que si existe relación considerable entre ambas variables con un valor de 0,867 lo que evidencia un trabajo articulado que se manifiesta con un índice aceptable de involucramiento institucional, aunque aún en vías de desarrollo en el aspecto pedagógico.

Saenz (2021), el autor realizó un trabajo en la zona de Piura, quien considero la finalidad clarificar el nivel de asociación de las variables gestión educativa y la calidad del trabajo realizado. Al considerar ese sentido, la describe en una indagación correlacional. Para ello, se utilizó la muestra de docentes en un conjunto de 42 . Siendo uno de los hallazgos más relevantes que, la dimensión de gestión institucional es la mas preponderante con un 54,8%. Cabe que destacar que, hay un alto nivel de interrelacion en las dos variables objeto de investigación entorno en un coeficiente 0,857 lo cual evidencia que los profesionales que trabajan en esta casa de estudios se identifica con los valores y lineamientos de la misma y ello se refleja en el cumplimiento de las actividades pedagógicas.

Consecuentemente con las variables presentes en la investigación, se clarifican diferentes apreciaciones a lo largo de la línea de tiempo y con matices que permiten realizar un análisis más minucioso de cada dimensión e indicador que se desglosa. De hecho, según Bass (2005), considera al liderazgo transformacional como un mecanismo para generar una profunda influencia en el personal de trabajo a nivel emocional y productivo y de esta manera impulsar un modelo de cambio que permita un manifiesto de actividades ordenadas, concretas y dinámicas de forma más eficiente que se traduzcan en la materialización de los propósitos en común a largo plazo, corto y mediano. En ese sentido, un líder que reúna esas cualidades tan particulares, se define como una persona de real importancia en el engranaje de cualquier organización para generar ganancias y empleo, que se ratifique en torno a permanecer dentro de la empresa en el contexto productivo al cual pertenezca (Calderon y Aranibar, 2020).

Del mismo modo, Varela y Marin (2021), pone en manifiesto la idea de que, un liderazgo transformacional, es un mecanismo altamente incisivo en el ámbito motivacional como punto de partida para promover una gestión de cambio puramente positiva, la cual está enfocada en acrecentar el rendimiento de cada integrante de una determinada organización pública o privada. Asimismo, Canal, et al. (2023) definen al liderazgo transformacional como un modelo que necesita a un líder, que imprime toda su carga energética en enfocar las iniciativas de todas las participantes que trabajan en una empresa que tiene metas en conjunto que se tengan planificadas.

Por otro lado, según Bass (2005) hace mención a las siguientes dimensiones con las que cuenta la variable de estudio ya mencionada, se precisan como, motivaciones inspiracionales, consideraciones individuales, las influencias idealizadas y estimulación intelectual.

De hecho, con respecto a la dimensión denominada influencias idealizadas se define como, la utilidad en la confianza y respeto para influenciar en el comportamiento de un colaborador potenciando sus destrezas. Asimismo, la dimensión motivación inspiracional se denota como, la injerencia anímica que tiene un líder en un determinado colaborador con la intención de realizar una persuasión para lograr mejorar el trabajo en equipo y la consecución de metas. Por otro lado,

la estimulación intelectual es descrita como, la interacción que permite incentivar al equipo mediante innovaciones en el aspecto de desarrollo intelectual. De hecho, la dimensión consideración individual es identificada como, el recojo de las diferentes opiniones del colaborador para tomarlas en cuenta al momento de generar oportunidades de mejora (Khalil, 2023).

Ahora bien, en el marco de las teorías con carácter epistemológico de la variable descrita se consideran, a la teoría del modelo de contingencia de Fielder (1960), en la cual se propone que un líder tiene características que no se pueden modificar, es decir, un líder no es capaz de tener diferentes enfoques, por ello se describe una primera postura en la cual se está orientado a las relaciones humanas y por lo tanto más cercano al personal o por el contrario en una segunda postura, orientado a la actividad productiva y en ese sentido enfocado de forma más cercana a las metas organizacionales. En ese sentido, para el autor de la presente teoría, lo primero es identificar el tipo de líder del que se dispone y por ello, se elaboró un cuestionario denominado como, formulario del colega menos apreciado, posterior a ello se debe clarificar la situación en la que se encuentra la organización para que exista mayor probabilidad de alinear al mejor tipo de líder con la situación de una organización determinada (Cueto, 2022).

Del mismo modo, Hersey y Blanchard (1988) propusieron la teoría del liderazgo situacional, en la cual se explica que, el estilo del líder varía según el grado de desarrollo de los miembros del equipo, y para ello se identifican cuatro modelos de madurez según el aspecto motivacional y el nivel competitivo que tenga el trabajador para llegar a desarrollar las actividades organizacionales. Es decir, el planteamiento de esta teoría atiende un alto grado de relevancia al estado que presente el personal, es decir, si es competente y está motivado, si es competente pero no tiene la motivación suficiente, si no es competente pero si tiene fuerte el aspecto motivacional y por último si no es competente y tampoco tiene altamente desarrollado el aspecto motivador (Rodríguez et al., 2022).

Asimismo, la teoría del intercambio de líder y miembros, propone que, al realizarse una diferenciación entre los colaboradores de una organización, creando un grupo llamado interno y un grupo llamado externo, se precisa que el factor emocional valida un papel protagónico en esta separación de trabajadores,

resaltando a las variables afectivas como influyentes en La labor llevada a cabo por los colaboradores de la empresa. Entendiéndose que, el grupo llamado interno es el más cercano al líder y que por dicha condición, puede tener mayores privilegios o concesiones que el grupo denominado externo que son todos aquellos que no han sido seleccionados para gozar de dicha cercanía (Alcazar, 2020).

De igual manera, la teoría de la trayectoria a la meta, enfatiza en que, el líder es una persona que debe asegurarse de que todas las actividades se planifiquen y ejecuten dentro de lo establecido inicialmente y por ello, si es necesario debe ayudar a los colaboradores, brindándoles el soporte que necesiten desde el punto de vista logístico o emocional. De hecho, según esta teoría, un líder traza metas realistas, pero siempre es cercano a los empleados, con el fin de mantener un ambiente óptimo para un desarrollo constante (Geraldo et al., 2020).

Asimismo, la variable definida como gestión educativa, también presenta diferentes connotaciones. De hecho, Frigerio et al. (1992), al referirse de la variable antes mencionada la define en un proceso cuya funcionalidad de una estructura, pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria en la cual es necesario mantener un sentido reflexión y analítico para la mejora continua y adopción al contexto.

Asimismo, Mafla y Moran (2022), consideran que, la gestión educativa es el punto que reúne todo el mapeo formativo de un profesor y se traduce de forma práctica y teórica, para ello, se moviliza una serie de acciones como la esquematización de los contenidos a impartir, la preparación de los materiales a emplear en una sesión de clase y poner al alcance de los estudiantes, los medios contemporáneos para enriquecer su proceso de adquisición de conocimiento para su desarrollo dentro y fuera de los ambientes de una casa de estudios. Cabe resaltar que, una gestión educativa, se ejecuta en un universo de realidades educativas con la injerencia de todos los datos históricos que pertenecen al docente, estudiante y en general el ambiente en el cual se desarrolle una experiencia educativa.

Del mismo modo Flores (2021), define a la gestión educativa que comprende un proceso de operaciones las cuales el profesional en educación debe llevar a

cabo para que se materialice el proceso de desarrollo a todos los niveles de un determinado estudiante. En ese sentido, se precisan de forma recurrente, acciones como, análisis de la experiencia del día a día, utilizar los códigos lingüísticos como medio de trasladar vivencias, evaluar los procesos de adquisición de conocimiento e interactuar de forma sostenida con el conglomerado académico. Cabe resaltar que, la gestión de un docente, moviliza no solo el saber de un determinado tema sino también todo el soporte didáctico, planificador, reflexivo y adaptable al medio.

En ese sentido, se especifican cuatro dimensiones como parte de la profundización de dicha variable como lo son, gestión institucional, la gestión pedagógica, gestión comunitaria, y gestión administrativa. De hecho, en relación a gestión pedagógica una dimensión, definida como reunir y aprovechar todas las herramientas, recursos, materiales, que se tengan y el profesional del área educación logre el propósito de la experiencia de aprendizaje en el interior del aula. Asimismo, en el caso de la gestión institucional es una dimensión, referida al manejo de la casa de estudios, es decir un direccionamiento jerárquico con una tendencia de mejora continua. Por otro lado, al mencionar a la gestión administrativa se concibe la idea de que es, maximizar el empleo de los recursos que proporcione el contexto donde se desarrolla la actividad educativa. De hecho, a gestión comunitaria se define como, la coordinación de todos los componentes de la casa de estudios para lograr el bien común (Frigerio et al., 1992).

En el apartado de teorías epistemológicas, la variable gestión educativa, está inmersa en diferentes corrientes teóricas. El argumento teórico de las interrelaciones entre personas resalta lo fundamental de las interacciones personales, la comunicación abierta y el trabajo en equipo lo que permite lograr los propósitos institucionales en una empresa. Este enfoque se inspiró en los estudios de Hawthorne de los años 20 y 30, que demostraron que factores sociales y psicológicos, como las dinámicas de grupo, el liderazgo y la retroalimentación, afectan significativamente la productividad y satisfacción de los empleados (Mulder, 2017).

La teoría de sistemas en palabras planteadas por De la Peña & Velázquez (2018) concibe a una organización como un sistema dinámico y complejo compuesto por elementos interrelacionados e interdependientes, tales como objetivos, insumos,

productos, retroalimentación y el entorno. Esta teoría fue formulada por Ludwig von Bertalanffy en las décadas de 1940 y 1950 y ha sido aplicada en diversas disciplinas. En el ámbito educativo, la teoría de sistemas se utiliza para analizar y mejorar el funcionamiento y la efectividad de un sistema educativo en distintos niveles, como el aula, la escuela, el distrito o la nación. Además, permite identificar y abordar obstáculos con mayor facilidad, la adaptación a cambios y la coordinación con otros sistemas.

La teoría de la contingencia sostiene que existen diversas formas de gestión en la institución, asimismo el estilo de gestión más apropiado depende de factores específicos y el contexto. Esta teoría fue desarrollada a partir de las investigaciones de Fred Fiedler, Paul Lawrence, Jay Lorsch y otros en las décadas de 1960 y 1970. En el campo educativo, la teoría de la contingencia puede aplicarse adoptando y ajustando diferentes enfoques y estrategias de gestión considerando las necesidades y características particulares de los docentes, alumnos, plan de estudios, recursos disponibles, objetivos institucionales y entorno. También puede ayudar a lidiar con la incertidumbre, complejidad y diversidad que caracterizan a los sistemas educativos modernos (Kochen, 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación**

Se describe como un trabajo de indagación básico, debido a que, propicia la adquisición de conocimiento, mas no se busca dar creación de algún producto o nuevo avance científico que persiga un valor comercial o particular (Rodríguez, 2020). De hecho, para alcanzar un grado de mayor consolidación, se ha considerado el estudio de las diversas dimensiones que presenta cada variable bajo la aplicación de instrumentos referenciados por autores del campo especializado.

En ese sentido, la presente investigación tiene como fundamento el método deductivo, puesto que, se inicia con un análisis desde los alcances más generales como los brindados por el contexto europeo y de Latinoamérica para luego precisar un ámbito más particular como es el ambiente nacional, diversificado en la zona norte, específicamente en Piura. Por ello, es primordial efectuar un apropiado mapeo que brinde los datos claros y detallados de forma consistente (Guerrero y Guerrero, 2020).

De hecho, se distingue una perspectiva cuantitativa, dado que, los detalles obtenidos tienen un sustento numérico para relacionar la variable 1 y la variable 2, para lo cual se hace uso de técnicas estadísticas (Hernandez y Mendoza, 2023). Cabe remarcar que, en la vigente indagación, se ha estimado efectuar un manejo de información a través de los programas SPSS y Excel, ya que, son vías especializadas para la medición de cada variable de estudio.

##### **3.1.2. Diseño de Investigación**

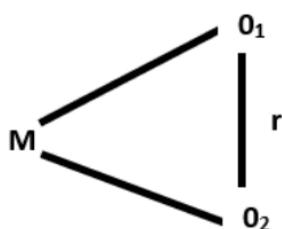
Se establece un diseño no experimental, al no considerar mecanismo alguno para modificar o manipular la manifestación de las variables en estudio, en ese sentido, solamente se caracterizan las variables en un contexto de observación (Romero et al., 2021). Por ello, se emplea un instrumento como medio de medición de cada variable en estudio en dicho bloque temporal. Es

así que, en cada instrumento se detalla un número adecuado de preguntas en consonancia a las dimensiones que diversifica cada variable. Cabe resaltar que, la indagación a presentar, se describe como correlacional descriptiva, puesto que, mide el nivel de conexión de las variables gestión educativa y liderazgo transformacional (Mar, Barbosa y Molar, 2020).

Consecuentemente, la presente investigación es de corte transversal, en vista de que, para materializar el presente trabajo de investigación, únicamente se ha recabado los datos en un solo bloque temporal y no se ha efectuado un seguimiento por un intervalo extenso de tiempo (Galindo, 2020). Cabe destacar que, se clarifica como esquema de interrelación en las variables denominada gestión educativa y la nombrada como liderazgo transformacional, la siguiente figura:

**Figura 1**

Esquema de diseño de investigación



Donde:

M = Muestra

O1 = Liderazgo transformacional

O2 = Gestión educativa

r = Relación entre las variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Se precisa como variable 1, el liderazgo transformacional. En ese sentido, se determina como el conjunto de capacidades de la persona que permiten influenciar en los demás a través de su carisma para convencer a los demás hacia el logro de metas en bienestar común. Es empático, alguien que inspira, estimula intelectualmente, tiene por función liderar procesos de interacción entre los actores (Blass, 2005).

En referencia a la definición operacional, se define como la suma de factores incidentes en la interacción positiva de un grupo colaborador con un fin común, como lo son, la consideración individual, motivación inspiracional, influencia idealizada y estimulación intelectual.

De hecho, la conexión en el análisis de la variable liderazgo transformacional, se tiene que, con respecto a la dimensión influencia idealizada, se tienen como indicadores de estudio, resolución de conflictos, organización y planificación de actividades, asimismo, demostración de valores; en consideración a la dimensión, motivación inspiracional, se precisan como indicadores, poder de convencimiento y toma de decisiones; asimismo la dimensión estimulación intelectual, se describen como indicadores, ejecución de tareas y capacidad de motivación; finalmente en el caso de la dimensión consideración individual, se denotan como indicadores, empatía y comunicación asertiva.

Por otro lado, se describe como variable 2, la gestión educativa. De hecho, se define como la destreza para integrar procesos, procedimientos y técnicas de forma coherente, cohesionada e innovadora, característicos del campo educativo con la premisa de lograr la consecución del desarrollo integral de cada componente del sector y consolidar las condiciones de calidad. (Frigerio et al., 1992).

En relación a la definición operacional de dicha variable se determina como el proceso de integrar la gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria con el objetivo de atender a las necesidades educativas que se presenten en un espacio de aprendizaje.

De hecho, en el caso del análisis de la unidad de análisis gestión educativa, se tiene que, con respecto al caso de la dimensión gestión pedagógica, se cuenta como indicadores, dinamismo de la cátedra, evaluación eficiente y monitoreo del aprendizaje; por otro lado, con respecto a la dimensión gestión institucional, se describen los siguientes indicadores, trabajo en equipo, clima institucional y relaciones armónicas, asimismo, en la dimensión gestión administrativa se denotan como indicadores, manejo de equipos, administración del tiempo y reportes específicos; finalmente en la dimensión denominada gestión comunitaria se cuentan como indicadores, logro de objetivos y comunicación.

Finalmente, para ambas variables se empleó la escala ordinal, considerando que el instrumento es de valores tipo Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

El universo de sujetos está considerado como la población, del que se deriva la muestra, luego de aplicar un determinado índice de exclusión e inclusión (Boza et al., 2021). En ese sentido, se tiene como referencia un consolidado poblacional de 52 docentes de una Universidad de Piura, de la Escuela Profesional de Arquitectura.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

Personal	Total	Porcentaje
Auxiliares	31	59.6
Asociados	13	25.0
Principales	8	15.4
Total	52	100

Nota: Registro de profesores de la facultad de Arquitectura

Como parte de los criterios de inclusión se ha considerado a todos los docentes con contrato en vigor referente al periodo 2024 – I; por otro lado, se excluyeron aquellos docentes que hacen labor administrativa.

#### **3.3.2. Muestra**

En relación a la muestra, que la define como la fracción del conjunto de sujetos pertenecientes a la población, y que cuentan con características específicas y a la cual se le aplicara un instrumento para la caracterización o manipulación del comportamiento en un contexto particular (Dieterich, 2021). Se resalta que en la presente indagación se ha tenido en cuenta 52 profesores, que son el total de la población.

### **3.3.3. Muestreo**

Se ha tomado en cuenta el muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que, se han precisado criterios de inclusión y exclusión como medio para segmentar el grupo muestral y no se ha dispuesto de fórmulas matemáticas (Moya et al., 2021). En ese sentido, en la presente indagación científica, se consideró a los docentes asociados, auxiliares y principales de la facultad de Arquitectura de una Universidad de Piura.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Por otro lado, en el caso de la unidad de análisis referenciada en el presente trabajo de indagación, se describe como los docentes de una Universidad de Piura de la facultad de Arquitectura.

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

En el presente informe de investigación se ha empleado la técnica denominada encuesta debido a una manera que permita recabar diferentes informaciones requeridos en un estudio, de una manera confiable, eficaz y en un corto tiempo, más aún si se apoya en medios digitales contemporáneos (Reyes, 2022).

Por otro lado, se ha considerado para el recojo de información, al instrumento denominado cuestionario, que en este caso cuenta con 20 enunciados interrogativos en el caso de la variable 1, compuesta por 4 dimensiones descritas como, motivación inspiracional, estimulación intelectual, la influencia idealizada, asimismo consideración individual y del mismo modo 20 ítems en el caso de la variable 2 referenciadas por 4 dimensiones, precisadas como gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa del mismo modo la gestión comunitaria.

Es preciso mencionar que los instrumentos de recojo de datos pasaron por un proceso de rigurosidad científica, el primero relacionada al juicio de expertos, en donde se seleccionó profesionales expertos en la materia a investigar, dando opinión favorable. Seguidamente se desarrolló el proceso de fiabilidad a través del alfa de Cronbach, el cual para la variable Liderazgo transformacional se obtuvo una confiabilidad de 0,874 y gestión educativa se obtuvo el valor de 0.903

### **3.5. Procedimientos**

Con el objetivo de completar el reporte final del estudio realizado, se ha requerido como etapa inicial, un proceso de coordinación con el sector administrativo de la facultad en la cual se me permitió aplicar el estudio, con el propósito de transmitir el objetivo del trabajo académico, asimismo, sincerar la disposición durante el proceso de aplicar el instrumento y accesibilidad con respecto a la muestra seleccionada. Luego de certificar la factibilidad para llevar a cabo el estudio en dicha sección académica de una Universidad de Piura, se dispuso del envío de los documentos con los formatos autorizados y actualizados, como parte protocolar en este tipo de trabajos de investigación. Finalmente, se aplicaron los cuestionarios, para continuar con el proceso de análisis de la estadística de la información recolectados mediante la utilización del programa SPSS versión 23 para luego medir el nivel de conexión en las variables de estudio.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En el tratamiento estadístico dispuesto en el presente trabajo de indagación, se precisa en un primer momento, establecer una estadística descriptiva mediante el uso de tablas de frecuencia para determinar el nivel de cada variable. De hecho, el utilizar tablas de frecuencia, supone una organización ordenada de los valores numéricos que describen las variables y del mismo modo, un mecanismo de fácil comprensión para el lector común que busca información precisa del estado de una variable en un determinado contexto (Dávila, 2022) .Por otro lado, en cuanto a la estadística inferencial incluida en la investigación, se denota que, para la evaluación de la hipótesis, es fundamental el empleo del coeficiente de correlación de Spearman, debido a que, ello permitirá aceptar o rechazar la hipótesis planteada al comenzar. Cabe destacar que, el valor del coeficiente de correlación de Spearman

debe de ser el más cercano a la unidad para considerar que existe un grado de asociación considerable entre las variables y de este modo aceptar la hipótesis, de lo contrario la hipótesis será considerada como nula (Zamora, 2023).

### **3.7. Aspectos éticos**

En el apartado correspondiente al tema ético, se consideró el empleo de normas APA séptima edición para citar y referenciar la autoría de cada estudio en el cual se ha apoyado la presente indagación como parte del respeto por la propiedad intelectual y académica. Asimismo, la identidad de los sujetos en estudio, así como el tratamiento de datos obtenidos, se ha llevado a cabo con la discreción y consentimiento autorizada y referenciada en los anexos dispuestos en la parte final del presente informe. Cabe remarcar que, el adecuado sentido ético presente en un trabajo de esta magnitud posibilita tener fuentes de fácil verificación, con la transparencia de todo trabajo académico serio y confiable, del mismo modo, ello describe a un estudio libre de cualquier suspicacia de copia o plagio de forma parcial o total (Inguillay et al., 2020).

Asimismo, se consideró los lineamientos éticos establecidos por la Universidad César Vallejo en donde se establece principios de veracidad, honestidad, prudencia y sobre todo el respeto a la información y naturalmente al informante, respetando su privacidad.

### III. RESULTADOS

Teniendo en cuenta el protocolo de trabajos de investigación por parte de la Universidad César Vallejo, a continuación, se presentan los resultados, los cuales serán abordados en consideración a los objetivos planteados en el actual informe de indagación:

#### Objetivo general.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024

#### Hipótesis general

Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024

#### Tabla 2

Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa.

		Gestión educativa	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,765**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	52

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

Nota: Se presenta el procedimiento estadístico a través del SPSS.

De acuerdo a los resultados y el procesamiento de los mismos en la Tabla 2 se puede evidenciar que se presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,765. Seguidamente se muestra un sig. bilateral de 0,01 el mismo que es minúsculo al 0,05; esto genera una derivación de que existe relación entre las variables liderazgo transformacional y gestión educativa.

## Objetivo específico 1

Conocer el nivel de liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024;

**Tabla 3**

*Diagnóstico de la variable liderazgo transformacional y gestión educativa.*

	Liderazgo transformacional		Gestión educativa	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	03	5,8	04	7,7
Regular	18	34,6	05	9,6
Bueno	31	59,6	43	82,7
Total	52	100,0	52	100,0

Nota: Porcentajes de las variables competencias digitales y gestión escolar en relación a su diagnóstico.

En la Tabla 3 se presentan los resultados del diagnóstico de las variables objetos de investigación. En este sentido tenemos que para la variable liderazgo transformacional encontramos que el 5,8% de los participantes considera bajo; un 34,6% sostiene a través de sus respuestas que se encuentra en un nivel regular, finalmente el 59,6% están en un nivel bueno; esto porcentajes responden a que los docentes valoran las actividades que desarrollan entre colegas, además del compromiso asumido, las decisiones y sobre todo las buenas relaciones interpersonales, empatía y carisma entre docentes. Asimismo, para la variable gestión educativa tenemos el 7,7% de los participantes considera bajo; un 9,6% sostiene a través de sus respuestas que se encuentra en un nivel regular, finalmente el 82,7% están en un nivel bueno.

## Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de una universidad de Piura, 2024

**Tabla 4**

Relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

		Gestión pedagógica	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,821**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	52

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

Nota: Se presenta el procedimiento estadístico a través del SPSS.

De acuerdo a los resultados y el procesamiento de los mismos en la Tabla 4 se puede evidenciar que se presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,821. Seguidamente se muestra un sig. bilateral de 0,00 el mismo que es minúsculo al 0,05; esto genera una derivación de que existe relación entre las variables liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica.

### Objetivo específico 3

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional en los docentes de una universidad de Piura, 2024.

**Tabla 5**

Relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional.

			Gestión institucional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,798**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	52

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

Nota: Se presenta el procedimiento estadístico a través del SPSS.

De acuerdo a los resultados y el procesamiento de los mismos en la Tabla 5 se puede evidenciar que se presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,798. Seguidamente se muestra un sig. bilateral de 0,00 el mismo que es minúsculo al 0,05; esto genera una derivación de que existe relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional.

#### Objetivo específico 4

demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024

**Tabla 6**

Relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa.

		Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,816**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	52

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

Nota: Se presenta el procedimiento estadístico a través del SPSS.

De acuerdo a los resultados y el procesamiento de los mismos en la Tabla 6 se puede evidenciar que se presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,816. Seguidamente se muestra un sig. bilateral de 0,00 el mismo que es minúsculo al 0,05; esto genera una derivación de que existe relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión gestión administrativa.

### Objetivo específico 5

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión comunitaria en los docentes de una universidad de Piura, 2024.

**Tabla 7**

Relación entre liderazgo transformacional y gestión comunitaria.

			Gestión comunitaria
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,834**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	52

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

Nota: Se presenta el procedimiento estadístico a través del SPSS.

De acuerdo a los resultados y el procesamiento de los mismos en la Tabla 7 se puede evidenciar que se presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,834. Seguidamente se muestra un sig. bilateral de 0,01 el mismo que es minúsculo al 0,05; esto genera una derivación de que existe relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria.

#### IV. DISCUSIÓN

En esta sección, utilizamos como insumos las teorías relacionadas con las variables en análisis, los resultados obtenidos durante la recolección de datos y los antecedentes pertinentes.

En lo que corresponde al objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024; de acuerdo a los enfoques teóricos de las variables tenemos que Bass (2005) define el liderazgo transformacional como una herramienta que ejerce una influencia significativa en el personal, tanto a nivel emocional como en términos de productividad. Este enfoque busca fomentar un modelo de cambio que facilite la realización de actividades organizadas, concretas y dinámicas, logrando así de manera más eficiente la consecución de objetivos comunes a corto, mediano y largo plazo. asimismo, en palabras de Frigerio et al. (1992), hace referencia a gestión educativa el cual argumenta que consiste en la funcionalidad de una estructura, pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria en la cual es necesario mantener un sentido reflexión y analítico para la mejora continua y adopción al contexto.

Frente a las acepciones teóricas los resultados presentan una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,834; en ese sentido podemos coincidir con Duque (2020) en la cual concluye que, si se evidencia una relación fundamental entre las variables de 0,672, lo cual describe que el equipo de trabajo a través de sus liderazgos realiza una exteriorización positiva del ambiente en el que están laborando lo que ejerce una posición saludable de la gestión educativa , además tenemos Curi y Palomino (2021) que en su investigación considera que existe una marcada relación entre las variables de 0,683, ello evidencia que, la sinergia positiva que describe al grupo de colaboradores de la institución se manifiesta en una práctica docente considerablemente aceptable sobre todo en el ámbito pedagógico.

Frente a estos resultados y aportes de otras investigaciones se puede inferir que los liderazgos transformacionales son aquellos que se refieren a desarrollar una visión y motivan a sus seguidores, quienes también poseen la habilidad de inspirar,

ajustar la capacitación organizacional y crear un ambiente propicio para el cambio dentro de la organización. Esto es justamente la relación que existe entre las variables de estudio estudiadas que de acuerdo al resultado se manifiestan por el comportamiento recíproco de cada una de ellas.

En relación al objetivo: Conocer el nivel de liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024, tenemos el aporte de Mendoza (2019), el liderazgo transformacional puede definirse como la capacidad que tienen ciertas personas para motivar de manera positiva las acciones de otros individuos, impulsándolos hacia el desarrollo y crecimiento personal. Es decir los liderazgos permiten generar cambios en las personas que lo rodean para poder desarrollar capacidades, comportamientos en beneficio de un desarrollo y crecimiento organizacional en este caso. Por otro lado también se ve el aporte de Mafla y Moran (2022), en donde consideran que, la gestión educativa es el punto que reúne todo el mapeo formativo de un profesor y se traduce de forma práctica y teórica, para ello, se moviliza una serie de acciones como la esquematización de los contenidos a impartir, la preparación de los materiales a emplear en una sesión de clase y poner al alcance de los estudiantes, los medios contemporáneos para enriquecer su proceso de adquisición de conocimiento para su desarrollo dentro y fuera de los ambientes de una casa de estudios.

Por lo descrito en el acápite anterior podemos considerar que el liderazgo transformacional en la institución objeto de investigación presenta un nivel entre regular y bueno debido a que los porcentajes responden a que los docentes valoran las actividades que desarrollan entre colegas, además del compromiso asumido, las decisiones y sobre todo las buenas relaciones interpersonales, empatía y carisma entre docentes; asimismo la gestión educativa 9,6% sostiene a través de sus respuestas que se encuentra en un nivel regular, finalmente el 82,7% están en un nivel bueno. Estos resultados permiten coincidir con León (2023) se percibe en un 94,3% un liderazgo en un rango regular, en donde destaca la orientación, guía del líder por mejorar y sobre todo fomentar actitud de compañerismo y buenas relaciones interpersonales, elementos muy importantes para el crecimiento y desarrollo de las personas.

En relación al objetivo relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de una universidad de Piura, 2024, se considera el aporte de Bass (2005), considera al liderazgo transformacional como un mecanismo para generar una profunda influencia en el personal de trabajo a nivel emocional y productivo y de esta manera impulsar un modelo de cambio que permita un manifiesto de actividades ordenadas, concretas y dinámicas de forma más eficiente que se traduzcan en la materialización de los objetivos comunes a corto, mediano y largo plazo. Por otro lado, la dimensión de gestión pedagógica, es definida como la movilización de todos los recursos necesarios para que el profesional en educación logre el propósito de la experiencia de aprendizaje en el interior del aula (Flores, 2021)

Por lo descrito teóricamente los resultados nos muestran que existen una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,821, esto es en función a la variable y la dimensión descrita líneas arriba, estos resultados nos permiten coincidir con Ninco (2021) en el cual existe un alto valor en la dimensión gestión institucional, lo cual evidencia que el grupo humano empleado en la zona destaca por mantener un trabajo en equipo de forma eficiente y cordial, asimismo ello impone incidencia en un trabajo articulado y coherente reflejado en valores numéricos altos, asimismo Curi y Palomino (2021) se considera que, la influencia idealizada permite al docente ejercer la práctica diaria con estrategias innovadoras y de gran repercusión en la mejora continua no solo personal sino también del equipo.

Frente a ello se puede inferir que el liderazgo transformacional no solo contribuye al logro de las tareas, sino que es un estilo en el que el líder promueve una mejora conductual y comportamental en los docentes. En este enfoque, del líder alinea los intereses individuales de cada maestro con los objetivos de la organización educativa, eso implica mejorar la parte de su práctica pedagógica en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.

De acuerdo al objetivo: relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional en los docentes de una universidad de Piura, 2024, se busco entender el aporte teórico de Calderon y Aranibar (2020) en el cual un líder se define como

una persona de real importancia en el engranaje de cualquier organización para generar ganancias y empleo, que se ratifique con la permanencia de dicha organización en el sector productivo al cual pertenezca, asimismo para la gestión institucional en palabras de Frigerio et al. (1992) considera que esta referida como el manejo de la casa de estudios, es decir un direccionamiento jerárquico con una tendencia de mejora continua.

Estas acepciones de la variable y la dimensión permiten tener en cuenta los resultados de la investigación en el cual se presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,798. Seguidamente se muestra un sig. bilateral de 0,00; estos datos nos permiten coincidir con Varela y Marin (2021), que pone en manifiesto la idea de que, un liderazgo transformacional, es un mecanismo altamente incisivo en el ámbito motivacional como punto de partida para promover una gestión de cambio puramente positiva, la cual está enfocada en acrecentar el rendimiento de cada integrante de una determinada organización pública o privada.

Estos resultados nos permiten inferir que la labor de los docentes en los centros educativos de las instituciones educativas de Latinoamérica y en este caso particular de Perú buscan desarrollar un liderazgo transformacional, y que se encuentra con dificultades, pero por el liderazgo que se fomenta, permiten que se resuelven los problemas vinculados con los docentes, se encuentran dificultades para intercambiar los diversos recurso y materiales de enseñanza.

En relación al objetivo: relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024, tenemos el aporte de Baque (2021), se observan altos niveles en el desarrollo de la gestión administrativa y en el liderazgo transformacional, lo que indica que hay instituciones dedicadas a llevar a cabo actividades administrativas. Los resultados de estas instituciones se evidencian gracias al liderazgo transformacional ejercido por los docentes, además se considera a Cruz (2021), en donde hace referencia a aquellos que desarrollan una visión y motivan a sus seguidores. Además, poseen la habilidad de inspirar, ajustar la capacitación organizacional y crear un entorno propicio para el cambio dentro de la organización y sobre todo para el cumplimiento de las metas institucionales. Por otro lado, se concibe la idea de que la gestión administrativa de

que es, maximizar el empleo de los recursos que proporcione el ambiente en el cual se desarrolle la actividad educativa tal como lo manifiesta (Cruz, 2021).

En este sentido los resultados que se presenta es una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,816. Los mismo que permiten inferir que la gestión administrativa se define como el área de una organización que se encarga de maximizar el uso de los recursos disponibles de la manera más eficiente posible. Su objetivo es planificar y organizar el flujo de trabajo, así como gestionar el factor humano que realiza las tareas requeridas, lo que implica una supervisión para garantizar su finalización; además, se considera un proceso científico en el que se llevan a cabo actividades en las que cada componente se utiliza para desarrollar procesos que incluyen la planificación, organización, dirección y control, con el fin de lograr resultados eficaces y eficientes dentro del marco de cumplimiento de la institución de formación.

Finalmente en relación entre el liderazgo transformacional y la gestión comunitaria en los docentes de una universidad de Piura, 2024, tenemos el aporte de Bass (2005), considera al liderazgo transformacional como un mecanismo para generar una profunda influencia en el personal de trabajo a nivel emocional y productivo y de esta manera impulsar un modelo de cambio que permita un manifiesto de actividades ordenadas, concretas y dinámicas de forma más eficiente que se traduzcan en la materialización de los objetivos comunes a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, tenemos que la gestión comunitaria se define como, la coordinación de todos los componentes de la casa de estudios para lograr el bien común (Frigerio et al., 1992).

Frente a estas acepciones tenemos se presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,834, los mismo que nos hacen percibir el aporte de Mejía (2021) en donde entre los resultados más destacados se tiene que, resaltando la dimensión gestión comunitaria con un nivel de asociación de 0,81; siendo la segunda dimensión más asociada la gestión institucional. De hecho, se entiende que, hay una gran fortaleza del ámbito institucional que busca integrar al contexto comunitario para impulsar un desarrollo sostenible. En ese caso, se concluye que, si hay un nivel de asociación entre ambas variables con un

coeficiente de 0,83 ello refleja que, al considerar un trabajo unido y en permanente comunicación permite integrar a cada elemento del ámbito educativo para mantener una materialización de objetivos en el tiempo.

Es preciso indicar que las variables como es el caso del liderazgo transformacional están respaldadas por las teorías de acuerdo al planteamiento de Hersey y Blanchard (1988) quienes propusieron la teoría del liderazgo situacional, en la cual se explica que, el estilo del líder varía según el nivel de madurez de los colaboradores, y para ello se identifican cuatro modelos de madurez según el aspecto motivacional y el nivel competitivo que tenga el trabajador para llegar a desarrollar las actividades organizacionales, asimismo la variable gestión educativa la teoría de la contingencia sostiene que no existe una única mejor manera de gestionar una organización, sino que el estilo de gestión óptimo depende de las circunstancias específicas y el contexto

## VI. CONCLUSIONES

A continuación, conclusiones obtenidas:

1. Existe una correlación positiva fuerte entre las variables liderazgo transformacional y gestión educativa, ello se manifiesta debido a las situaciones de coherencia que se presentan en ambas variables.
2. El nivel que presenta la variable liderazgo transformacional es 5.8% bajo; un 34,6% regular, finalmente el 59,6% están en un nivel bueno; para la variable gestión educativa tenemos el 7.7% considera bajo; un 9,6% un nivel regular, y 82,7% están en un nivel bueno.
3. Para la variable liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,821 ello se manifiesta en que existe una relación sólida ambas.
4. La variable liderazgo transformacional y la dimensión gestión institucional. Se presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,798. ello se manifiesta en que existe una relación sólida ambas.
5. La variable liderazgo transformacional y la dimensión gestión administrativa. se presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,816.
6. La variable liderazgo transformacional y la dimensión gestión comunitaria presenta una correlación positiva fuerte, el cual es producto de un coeficiente ,834, ello se manifiesta en que existe una relación sólida ambas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al decano de la facultad que promueva la participación en seminarios y capacitaciones de los docentes para mantener y mejorar el liderazgo transformacional, con un enfoque en potenciar el liderazgo en la institución universitaria.

A las autoridades de la facultad se debe esforzar por socializar la visión organizacional de la entidad, con el fin de empoderar a los docentes respecto a las metas a largo plazo que la organización aspira a alcanzar.

A los docentes que mantengan una comunicación activa con los colegas y establezcan canales formales de comunicación, buscando motivar e inspirar positivamente a través de mensajes que fortalezcan a los colaboradores en el desarrollo de sus tareas.

El área de personal debería llevar a cabo evaluaciones para establecer un plan de formación que mejore y estimule las capacidades intelectuales de los empleados, contribuyendo así a su desarrollo profesional y personal.

A Todos los responsables deben promover actividades y talleres que faciliten la interacción entre los docentes, permitiéndoles compartir experiencias y conocimientos para crear un ambiente de apoyo social entre ellos.

## REFERENCIAS

- Abregu, L. (2023). *Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.º 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13977/8/IV\\_PG\\_MGP\\_TE\\_Abregu\\_Arevalo\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13977/8/IV_PG_MGP_TE_Abregu_Arevalo_2023.pdf)
- Álamo, Mercedes, & Falla, Daniel. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 48-56. Epub 18 de marzo de 2024. <https://dx.doi.org/10.21071/psye.v15i1.15552>
- Álamo, Mercedes, & Falla, Daniel. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 48-56. Epub 18 de marzo de 2024. <https://dx.doi.org/10.21071/psye.v15i1.15552>
- Alcazar, P. (2020). *Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional*. [http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf)
- Alcidez, A., & Perez, M. (2020). *Relación entre el acompañamiento pedagógico y reflexivo docente*. <https://www.redalyc.org/journal/3845/384563756002/movil/>
- Aldrup, K., Carstensen, B., Klusmann, U. (2022). Is empathy the key to effective teaching? A systematic review of its association with teacher-student interactions and student outcomes. *Educational Psychology Review*, 34, 1177-1216. <https://doi.org/10.1007/s10648-021-09649-y>
- Aldrup, K., Carstensen, B., Klusmann, U. (2022). Is empathy the key to effective teaching? A systematic review of its association with teacher-student interactions and student outcomes. *Educational Psychology Review*, 34, 1177-1216. <https://doi.org/10.1007/s10648-021-09649-y>

- Anticona, D., Risco, M., Rivas, A., Saldivar, N., Mendoza, M., Garcia, M., & Serna, J. (2023). *Effectiveness of transformational leadership for the development of good teaching practice*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85187255665&doi=10.18687%2fLEIRD2023.1.1.257&origin=inward&txGid=80be60ba9c3ef2a1ea279944cf1b5332>
- Antolinez, D. (2020). *Revisitando a John B. Watson y la epistemología inaugural del conductismo*. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/afjor/article/download/29788/31551>
- Avalos, B. (2002). *Profesores para Chile, historia de un proyecto*. [https://www.observatoriodocente.cl/index.php?page=view\\_recursos&id=456&langSite=es](https://www.observatoriodocente.cl/index.php?page=view_recursos&id=456&langSite=es)
- Baca, B. (2023). *Habilidades blandas y gestión educativa en la institución educativa "la victoria" de Pichari, Cusco 2020*. [https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5663/1/TM%20ED41\\_Ba c.pdf](https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5663/1/TM%20ED41_Ba c.pdf)
- Baque, M. (2021). *El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020*. Lima: Universidad Peruana Unión. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/4688>
- Bass, R. (2005). *Transformational Leadership*. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>
- Boza, J., Pérez, J., & Ledesma, J. (2021). *Introducción a las técnicas de muestreo*. [https://www.google.com.pe/books/edition/Introducci%C3%B3n\\_a\\_las\\_t%C3%A9cnicas\\_de\\_muestre/K1JtEAAAQBAJ?hl=es&kptab=overview](https://www.google.com.pe/books/edition/Introducci%C3%B3n_a_las_t%C3%A9cnicas_de_muestre/K1JtEAAAQBAJ?hl=es&kptab=overview)
- Calderon, A., & Aranibar, M. (2020). *Estilos de liderazgo en empresas restauranteras: el liderazgo transformacional como herramienta de administración estratégica para la competitividad*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7872336.pdf>

- Canal, A., Ovalles, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). *Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial*.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/8f69/3e394e2e131aca2586089a715320caedfc98.pdf>
- Cardenas, P. (2023). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional en docentes de una unidad educativa del Cantón Milagro, 2022*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112214/Cardenas\\_SPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112214/Cardenas_SPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, V. (2021). Liderazgo transformacional investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 13-32. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871>
- Cueto, J. (2022). *"Liderazgo e innovación, predictores de la competitividad de una empresa de rodillos y recubrimientos"*.  
<https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/58391ab3-01dd-456f-9e8a-b167d97440e5/content>
- Curi, R., & Palomino, M. (2021). *Liderazgo transformacional y el desempeño docente de los profesores de la institución educativa de primaria del distrito de Cuenca; Huancavelica*.  
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/abcec99d-345c-4fd1-ad49-0ef70b92e1d5/content>
- Dávila, P. (2022). *Matemáticas* V.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Matem%C3%A1ticas\\_V/fy6YEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=tabla+de+frecuencias+importancia&pg=PA75&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Matem%C3%A1ticas_V/fy6YEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=tabla+de+frecuencias+importancia&pg=PA75&printsec=frontcover)
- De la Peña, G. & Velázquez, R. (2018). Algunas reflexiones sobre la teoría general de sistemas y el enfoque sistémico en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 31-44.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142018000200003&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200003&lng=es&tlng=es).

- Dieterich, H. (2021). *Nueva guía para la investigación científica*.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Nueva\\_gu%C3%ADa\\_para\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_cient/6VxQEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=poblacion+definicion+pdf&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Nueva_gu%C3%ADa_para_la_investigaci%C3%B3n_cient/6VxQEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=poblacion+definicion+pdf&printsec=frontcover)
- Duque, N. (2020). *Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco"*,  
 Guayaquil, 2019.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58061/Duque\\_TNP-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58061/Duque_TNP-SD.pdf?sequence=1)
- Fielder, F. (1990). *The Contribution of Group Members' Cognitive Resources to the Effectiveness of Small Groups*. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA226005>
- Flores, H. (2021). *La gestión educativa, disciplina con características propias*.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78902021000700008](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000700008)
- Frigerio, G., Poggi, M., & Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas Cara y Seca*.  
<https://inssanbernardo-cha.infod.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2019/05/las-instituciones-educativas-cara-y-ceca-Parte-1.pdf>
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*.  
<https://3ciencias.com/libros/libro/estadistica-para-no-estadisticos-una-guia-basica-sobre-la-metodologia-cuantitativa-de-trabajos-academicos/>
- Gamba, A. (2020). *Estructuralismo y constructivismo*.  
<https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1371/LEC%20P SIC%200049%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). *Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica*.  
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/download/501/589>

- Guerrero, G., & Guerrero, M. (2020). *Metodología de la Investigación*. [https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n/sJstEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=investigacion+basica+definicion+pdf&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/sJstEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=investigacion+basica+definicion+pdf&printsec=frontcover)
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1988). *Situational Leadership And Diversity Management Coaching Skills*. <https://dr-hatfield.com/Download/Leadership/blanchard.pdf>
- Inguillay, L., Tercero, S., & López, J. (2020). *Ética en la investigación científica*. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- Intriago, V. (2021). *Programa liderazgo pedagógico para mejorar el desempeño docente en el Centro Escolar "Alonso de Illescas" Guayaquil, Ecuador, 2020*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57060/Intriago\\_V%09VA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57060/Intriago_V%09VA-SD.pdf?sequence=1)
- Jimenes, H., Mesa, C., & Reyes, K. (2022). *Desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en estudiantes de educación media a través de la transformación de la práctica pedagógica en tres Instituciones del Zodes Dique, en el departamento de Bolívar*. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/16018>
- Jiménez, X., Uday, M., Escobar, E., & Prieto, Y. (2022). *El liderazgo transformacional y su incidencia en los recursos tecnológicos educativos que se aplican en el área de inglés de la Unidad Educativa Liceo Cristiano de Guayaquil*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8292492.pdf>
- Khalil, Z. (2023). The role of transformational leadership for human resource managers in training and development. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1-19. Doi: <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1376>
- Kochen, G. (2020). Directive management and/or educational leadership in pandemic time. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(3), 9-14. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/3349>

- Leon, A. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de, Guayaquil, 2022.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106115/Leon\\_OAY-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106115/Leon_OAY-SD.pdf?sequence=1)
- Liviapoma, M. (2022). *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en la I.E. N° 20469 Centro Poblado de Ciudad Noé – Cura Morí – Piura – 2019.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91953/Liviapoma\\_TM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91953/Liviapoma_TM-SD.pdf?sequence=1)
- Luna, A., & Flores, H. (2023). *Liderazgo y gestión en educación media superior tecnológica: un estudio desde la percepción docente en el estado de Tlaxcala.*  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/52635/54271> Luna, Ana
- Mafla, M., & Moran, A. (2022). *La gestión educativa y su impacto en el desarrollo curricular de la Unidad Educativa Particular La Inmaculada de Esmeraldas.*  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8292500.pdf>
- Mar, C., Barbosa, A., & Molar, J. (2020). *Metodología de la Investigación: Métodos y técnicas.*  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_M%C3%A9todo/e5otEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=investigacion+basica+definicion+pdf&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_M%C3%A9todo/e5otEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=investigacion+basica+definicion+pdf&printsec=frontcover)
- Mejía, N. (2021). *Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular.*  
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2191>
- Mendoza, M. (2019). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 118-134.  
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Monarrez, H. (2022). *Aportes transdisciplinarios a la visión educativa de lo local a lo internacional.* <https://www.researchgate.net/profile/Jose->

Pensaben/publication/371636499\_APORTES\_TRANSDISCIPLINARIOS\_A  
\_LA\_VISION\_EDUCATIVA\_DE\_LO\_LOCAL\_A\_LO\_INTERNACIONAL\_Co  
ordinador\_HERIBERTO\_MONARREZ\_VASQUEZ/links/648cf6b7c41fb852d  
d0b564d/APORTES-TRANSDISCIPLINARIOS-A-L

Morales, L. (2021). *Incidencia de los principios teóricos de Jerome Bruner en la resolución de problemas*.  
[http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/5069/1/Morales\\_2021\\_TG.pdf](http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/5069/1/Morales_2021_TG.pdf)

Moya, P., Arias, M., & Córtes, N. (2021). *Aportes para la implementación de la investigación en ciencias sociales*. <https://editorial.uptc.edu.co/gpd-aportes-para-la-implementacion-de-la-investigacion-en-ciencias-sociales-9789586605441.html>

Mulder, P. (2017) *Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo*.  
<https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo/>

Ninco, G. (2021). *Liderazgo pedagógico en el desarrollo de la gestión educativa en la Institución Educativa Luis Edgar Durán Ramírez de Paicol, Huila*.  
<https://repositorio.umecit.edu.pa/entities/publication/f22be6ce-80a1-4a40-b157-6e41c5afb486>

Peña, R., & Perez, M. P. (2021). *Formación docente, práctica docente y práctica reflexiva: un reto de formación en las instituciones docentes del nivel superior*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9n1/2007-7890-dilemas-9-01-00001.pdf>

Quispe, S., Dávila, M., Cubas, M., & Tapia, A. (2023). *Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú*.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642023000100359&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642023000100359&script=sci_arttext)

Ramirez, D. (2021). *Teoría del Desarrollo Cognitivo*.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa1/article/download/7287/7895/>

- Reyes, E. (2022). *Metodología de la investigación científica*.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion\\_Cientifi/SmdxEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=metodologia+de+la+investigacion&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodologia_de_la_Investigacion_Cientifi/SmdxEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=metodologia+de+la+investigacion&printsec=frontcover)
- Rodriguez, C. (2023). *El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los guaguas centro del sector norte de Quito*.  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4982/7564>
- Rodriguez, E., Marichal, O., & Meneses, Z. (2022). *Teorías del liderazgo y su impacto en los dirigentes y estudiantes universitarios*.  
<https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2255>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la Investigación*.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=investigacion+basic+a+definicion+pdf&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=investigacion+basic+a+definicion+pdf&printsec=frontcover)
- Roman, A. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en una institución educativa, Catacaos, Piura, 2023*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133927/Roman\\_LA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133927/Roman_LA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*.  
[https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros\\_categoria\\_Academico/articulo/view/22](https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/articulo/view/22)
- Ruilova, R., & Luján, G. (2023). *Modelo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa en educación regular, provincia de Guayas Ecuador 2023*.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4568/6952>
- Saenz, J. (2021). *Gestión y calidad de servicio en la Unidad Educativa Salesiana Cristóbal Colón de Guayaquil. Piura 2021*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68163/S%a1enz\\_QJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68163/S%a1enz_QJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Sampiere, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. [https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n/aq8y0AEACAAJ?hl=es](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/aq8y0AEACAAJ?hl=es)
- Sarramona, J. (2023). *La Investigación en Ciencias Sociales: posibilidades y limitaciones*. [https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_investigaci%C3%B3n\\_en\\_ciencias\\_sociales/AtevEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=validacion+de+un+cuestionario&pg=PA171&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/La_investigaci%C3%B3n_en_ciencias_sociales/AtevEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=validacion+de+un+cuestionario&pg=PA171&printsec=frontcover)
- Sevilla, T., Sanchez, S., Nauca, R., Martinez, E., & Vidal, J. (2021). *Acompañamiento pedagógico y la práctica reflexiva docente*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/630>
- Tejedor, S., Cervi, L., Tusa, F., & Parola, A. (2020). *Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España, Italia y Ecuador*. <https://iris.unito.it/bitstream/2318/1760385/5/Educaci%C3%B3n%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20-%20reflexiones%20de%20alumnos%20y%20profesores%20sobre%20la%20ense%C3%B1anza%20virtual%20universitaria%20en%20Espa%C3%B1a%20C%20Italia%20y%20Ecuador.pdf>
- UNESCO. (2022). *La Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO hace un llamamiento a la transformación*. <https://www.unesco.org/es/articles/la-conferencia-mundial-de-educacion-superior-de-la-unesco-hace-un-llamamiento-la-transformacion>
- UNESCO. (2023). *capacitación virtual del curso liderazgo y gobernanza universitaria sostenible*. <https://www.iesalc.unesco.org/2023/10/04/comenzo-fase-de-capacitacion-virtual-del-curso-liderazgo-y-gobernanza-universitaria-sostenible/>
- Universidad Internacional de la Rioja UNIR (2023). *Gestión Educativa: tipos, importancia y objetivos*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-educativa-escolar/>

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA UNIR (2023). Gestión Educativa: tipos, importancia y objetivos. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-educativa-escolar/>

Varela, N., & Marin, G. (2021). *El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. una revision literaria en el contexto organizacional.*  
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/download/3993/3399>

Vazquez, G., Jimenez, I., Juarez, L., & Bracamontes, E. (2023). *Nivel de madurez de la gestión del conocimiento para la innovación educativa en la Universidad de Colima, México.*  
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/251420/C3%A9sar.pdf?sequence=1>

Zamora, S. (2023). *Pensamiento Matemático 1.*  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Pensamiento\\_matem%C3%A1tico\\_1/XZHQEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=coeficiente+de+correlacion+de+spearman+valor&pg=PA94&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Pensamiento_matem%C3%A1tico_1/XZHQEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=coeficiente+de+correlacion+de+spearman+valor&pg=PA94&printsec=frontcover)

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Liderazgo transformacional	Es la capacidad de la persona para influenciar en los demás a través de su carisma para convencer a los demás hacia el logro de metas en bienestar común. Es empático, alguien que inspira, estimula intelectualmente, tiene por función liderar procesos de interacción entre los actores (Blass, 2005).	Se define como la suma de factores incidentes en la interacción positiva de un grupo colaborador con un fin común, como lo son, la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.	La influencia idealizada  Motivación inspiracional  Estimulación intelectual  Consideración individual	Resolución de conflictos (1), (2) Organización y planificación de actividades (3) Demostración de valores (4), (5) Toma de decisiones (6), (7), (8) Poder de convencimiento (9), (10) Ejecución de tareas (11), (12) Capacidad de motivación (13), (14), (15) Empatía (16), (17) Comunicación asertiva (18), (19), (20)	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Variable 2: Gestión educativa	Es la destreza para integrar procesos, procedimientos y técnicas de forma coherente, cohesionada e innovadora, característicos del campo educativo con la premisa de lograr la consecución del	Se define como la integración de la gestión pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria con el objetivo de atender a las necesidades educativas que se presenten en un espacio de aprendizaje.	Gestión pedagógica  Gestión institucional  Gestión administrativa	Dinamismo de la catedra (1), (2) Evaluación eficiente (3), (4) Monitoreo del aprendizaje (5) Trabajo en equipo (6), (7) Clima institucional (8) Relaciones armónicas (9), (10) Manejo de equipos (11), (12) Administración del tiempo (13)	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

desarrollo integral  
de cada  
componente del  
sector y consolidar  
las condiciones de  
calidad. (Frigerio, et  
al., 1992).

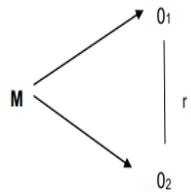
---

	Reportes específicos (14), (15)
Gestión Comunitaria	Logro de objetivos (16)
	Comunicación (17), (18), (19), (20)

## ANEXO 2

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Población</b>	<b>Método</b>	<b>Técnica</b>
¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024	Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024.	Liderazgo transformacional  - La influencia idealizada  - Motivación inspiracional.  - Estimulación intelectual.  - Consideración individual.	Docentes de una Universidad de Piura.  <b>Muestra</b>  45 docentes de una Universidad de Piura.	Descriptivo  <b>Nivel de investigación</b>  Descriptivo  Diseño Descriptivo Correlacional	Encuesta  <b>de Instrumento</b>  Cuestionario



Donde:  
M = Muestra  
01 = Liderazgo transformacional

<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2</b>	<b>02 = gestión educativa</b>
a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de una universidad de Piura, 2024?	a) Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de una universidad de Piura, 2024.	a) Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de una universidad de Piura, 2024.	Gestión educativa <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión pedagógica.</li> <li>- Gestión institucional</li> </ul>	r = Relación entre las variables
b) ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la gestión institucional en los docentes de una universidad de Piura, 2024?	b) Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional en los docentes de una universidad de Piura, 2024.	b) Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional en los docentes de una universidad de Piura, 2024.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión administrativa.</li> <li>- Gestión comunitaria.</li> </ul>	
c) ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en los docentes de una	c) Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en los	c) Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en los docentes de una		

universidad de Piura,  
2024?

docentes de una  
universidad de  
Piura, 2024.

universidad de  
Piura, 2024.

d) ¿Cómo se relaciona  
el liderazgo transfor-  
macional y la gestión  
comunitaria en los  
docentes de una uni-  
versidad de Piura,  
2024?

d) Identificar la re-  
lación entre el li-  
derazgo trans-  
formacional y la  
gestión comuni-  
taria en los do-  
centes de una  
universidad de  
Piura, 2024.

d) Existe relación  
entre el liderazgo  
transformacional  
y la gestión co-  
munitaria en los  
docentes de una  
universidad de  
Piura, 2024.

---

## ANEXO 3

### CUESTIONARIO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Reciba los más cordiales saludos, estimado docente, la presenta encuesta como parte de un trabajo de investigación titulado: “Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una Universidad de Piura, 2024”, el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá en absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración por las respuestas dadas en la siguiente encuesta:

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

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	Influencia idealizada	N	CN	AV	CS	S
1	Valora la apreciación que efectúa cada colega en la Facultad					
2	Propone diferentes soluciones a conflictos que se susciten en la Facultad					
3	Estructura y controla la temporalidad en sus actividades en la Facultad					
4	Mantiene una postura tolerante en caso de alguna equivocación de sus colegas en la Facultad					
5	Demuestra profesionalismo en situaciones de conflicto en la Facultad					
	Motivación inspiracional	N	CN	AV	CS	S
6	Existe una relación en lo que comenta con lo que realiza en el interior de la Facultad					
7	Expone un pensamiento positivo aún en situaciones difíciles que se susciten en la Facultad					
8	Se incorpora a las actividades laborales demostrando empeño					
9	Es exigente en el trabajo diario, pero demuestra cortesía con los demás					
10	Demuestra eficiencia en el trabajo					
	Estimulación intelectual	N	CN	AV	CS	S
11	Cada vez asume mayor número de retos o responsabilidades en el trabajo					
12	Tiene una actitud reflexiva en referencia a la mejora continua de su trabajo					
13	Genera nuevas propuestas académicas en situaciones que lo ameritan					
14	Propone innovaciones en el trabajo del día a día					
15	Propone la aceptación antes que la imposición de tareas					
	Consideración individual	N	CN	AV	CS	S
16	Expone sus pensamientos en un sentido de fácil comprensión con su entorno laboral					
17	Manifiesta empatía en su entorno laboral					
18	Es mediador de la socialización de ideas antes de la toma de decisiones en el ámbito laboral					
19	Demuestra apertura en cuestiones comunicativas con miembros de su entorno laboral					
20	Maneja información de los intereses y necesidades de los miembros de su ambiente laboral					

## CUESTIONARIO: GESTIÓN EDUCATIVA

Reciba los más cordiales saludos, estimado docente, la suscrita Ingrid Judith Carrasco Pariahuaque con código de matrícula N°2000073904, aspirante al grado de Maestro en Docencia Universitaria en la Universidad César Vallejo presenta la encuesta como parte de un trabajo de investigación titulado: “Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una Universidad de Piura, 2024”, el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá en absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración por las respuestas dadas en la siguiente encuesta:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
	<b>Gestión pedagógica</b>	N	CN	AV	CS	S
1	Involucra a los estudiantes de manera activa en la experiencia de aprendizaje					
2	La planificación de la experiencia de aprendizaje promueve la socialización de ideas en grupos					
3	Establece con claridad los criterios de evaluación					
4	Los instrumentos de evaluación valoran las evidencias de forma justa y eficaz					
5	Promueve la práctica de valores en el desarrollo de la experiencia de aprendizaje					
	<b>Gestión institucional</b>	N	CN	AV	CS	S
6	Demuestra un tiempo de respuesta adecuado ante las comunicaciones escritas o llamadas de coordinación					
7	Flexibiliza los horarios de atención con el fin de mantener una adecuada coordinación de actividades					
8	Promueve una óptima atmósfera en el interior de la facultad					
9	Demuestra habilidad para la resolución de conflictos entre colegas					
10	Participa de forma activa en el trabajo colegiado o reuniones de coordinación					
	<b>Gestión administrativa</b>	N	CN	AV	CS	S
11	Se capacita en el uso adecuado de los instrumentos o equipos a cargo					
12	Realiza un uso responsable de los equipos o instrumentos a su cargo					
13	Optimiza los tiempos en referencia a temas administrativos					
14	Mantiene al día el tema documentario como sílabos, instrumentos y calificaciones					
15	Mantiene un inventario o registro adecuado de los instrumentos o equipos a utilizar					
	<b>Gestión comunitaria</b>	N	CN	AV	CS	S
16	Incluye incluir a los padres de familia en el seguimiento académico de los estudiantes.					
17	Establece comunicación de forma voluntaria					
18	Se comunica de forma horizontal con los integrantes de su área					
19	Demuestra apertura comunicativa con los miembros de la comunidad educativa					
20	Promueve la empatía y escucha activa para la adecuada toma de decisiones en la comunidad educativa					

## ANEXO: JUICIOS DE EXPERTOS

### Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de 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 en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente neuroeducación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación</b>	Si

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	GESTION EDUCATIVA
<b>Autor:</b>	INGRID JUDITH CARRASCO PARIAHUACHE
<b>Procedencia:</b>	PERU
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	Educación, Docentes
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las cuatro dimensiones: Gestión pedagógica, Gestión institucional, Gestión administrativa y Gestión Comunitaria . Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los estudiantes en una escala Likert de 5 puntos.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	Gestión pedagógica	es definida como la movilización de todos los recursos necesarios para que el profesional en educación logre el propósito de la experiencia de aprendizaje en el interior del aula (Frigerio et al., 1992).

	Gestión institucional	Para Frigerio et al (1992) esta referida como el manejo de la casa de estudios, es decir un direccionamiento jerárquico con una tendencia de mejora continua.
	Gestión administrativa	se concibe la idea de que es, maximizar el empleo de los recursos que proporcione el ambiente en el cual se desarrolle la actividad educativa Frigerio et al (1992)
	Gestión Comunitaria	se define como, la coordinación de todos los componentes de la casa de estudios para lograr el bien común (Frigerio et al.,1992).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

**Dimensiones del instrumento:** la gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y gestión comunitaria.

- Primera dimensión: Gestión Pedagógica
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión Pedagógica

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dinamismo de la catedra	Involucra a los estudiantes de manera activa en la experiencia de aprendizaje.	4	4	4	
	La planificación de la experiencia de aprendizaje promueve la socialización de ideas en grupos.	3	3	4	
Evaluación eficiente	Estructura y controla la temporalidad en sus actividades en la Facultad.	4	4	4	
	Mantiene una postura tolerante en caso de alguna equivocación de sus colegas en la Facultad.	3	4	4	
Monitoreo del aprendizaje	Demuestra profesionalismo en situaciones de conflicto en la Facultad	3	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión institucional
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión institucional

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Demuestra un tiempo de respuesta adecuado ante las comunicaciones escritas o llamadas de coordinación.	4	4	4	
	Flexibiliza los horarios de atención con el fin de mantener una adecuada	4	4	4	

	coordinación de actividades.				
Clima institucional	Se incorpora a las actividades laborales demostrando empeño.	4	4	4	
Relaciones armónicas	Demuestra habilidad para la resolución de conflictos entre colegas	4	4	4	
	Participa de forma activa en el trabajo colegiado o reuniones de coordinación	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión administrativa
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de equipos	Cada vez asume mayor número de retos o responsabilidades en el trabajo.	4	4	4	
	Tiene una actitud reflexiva en referencia a la mejora continua de su trabajo.	3	4	3	
Administración del tiempo	Optimiza los tiempos en referencia a temas administrativos.	4	4	4	
Reportes específicos	Mantiene al día el tema documentario como sílabos, instrumentos y calificaciones.	4	4	4	
	Mantiene un inventario o registro adecuado de los instrumentos o equipos a utilizar	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Gestión Comunitaria
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión Comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	Incluye incluir a los padres de familia	4	4	4	

	en el seguimiento académico de los estudiantes.				
Comunicación	Manifiesta empatía en su entorno laboral.	4	4	3	
	Es mediador de la socialización de ideas antes de la toma de decisiones en el ámbito laboral	4	4	4	
	Demuestra apertura en cuestiones comunicativas con miembros de su entorno laboral	4	4	3	
	Maneja información de los intereses y necesidades de los miembros de su ambiente laboral	4	3	4	

  
**Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón**  
**DNL 05645443**

### Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición del 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 en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente neuroeducación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación</b>	Si

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
<b>Autor:</b>	Ingrid Judith Camasco Pariahuache
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación, Docentes
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las cuatro dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	La influencia idealizada	Se define como, el uso de la confianza y respeto para influenciar en el comportamiento de un colaborador potenciando sus destrezas (Bass, 2005).
	Motivación inspiracional	Para Bass (2005) la motivación inspiracional se denota como, la injerencia anímica que tiene un líder en un

		determinado colaborador con la intención de realizar una persuasión para lograr mejorar el trabajo en equipo y la consecución de metas.
	estimulación intelectual	La estimulación intelectual es la interacción que permite incentivar al equipo mediante innovaciones en el aspecto de desarrollo intelectual (Bass, 2005).
	Consideración Individual	la dimensión consideración individual es identificada como, el recojo de los diversos puntos de vista de los colaboradores para tomarlo en cuenta al momento de generar oportunidades de mejora (Bass, 2005).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

**Dimensiones del instrumento:** Influencia Idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual.

- Primera dimensión: Influencia Idealizada
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel Influencia Idealizada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de conflictos	Valora la apreciación que efectúa cada colega en la Facultad	4	4	4	
	Propone diferentes soluciones a conflictos que se suscitan en la Facultad.	4	4	3	
Organización y planificación de actividades	Estructura y controla la temporalidad en sus actividades en la Facultad.	4	4	4	
Demostración de valores	Mantiene una postura tolerante en caso de alguna equivocación de sus colegas en la Facultad	4	4	4	
	Demuestra profesionalismo en situaciones de conflicto en la Facultad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación inspiracional.
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Motivación inspiracional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Existe una relación en lo que comenta con lo que realiza en el interior de la Facultad.	4	4	3	
	Expone un pensamiento positivo aún en situaciones difíciles que se suscitan en la Facultad.	4	3	4	

	Se incorpora a las actividades laborales demostrando empeño.	3	4	4	
Poder de convencimiento	Es exigente en el trabajo diario, pero demuestra cortesía con los demás.	3	4	4	
	Demuestra eficiencia en el trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de tareas	Cada vez asume mayor número de retos o responsabilidades en el trabajo.	4	4	4	
	Tiene una actitud reflexiva en referencia a la mejora continua de su trabajo.	3	4	3	
Capacidad de motivación	Genera nuevas propuestas académicas en situaciones que lo ameritan.	4	4	4	
	Propone innovaciones en el trabajo del día a día.	4	4	4	
	Propone la aceptación antes que la imposición de tareas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Consideración individual
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Consideración individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Expone sus pensamientos en un sentido de fácil comprensión con su entorno laboral.	4	4	4	
	Manifiesta empatía en su entorno laboral.	4	4	4	
Comunicación asertiva	Es mediador de la socialización de	4	4	4	

	ideas antes de la toma de decisiones en el ámbito laboral.				
	Demuestra apertura en cuestiones comunicativas con miembros de su entorno laboral.	4	4	3	
	Maneja información de los intereses y necesidades de los miembros de su ambiente laboral.	4	4	4	



**Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón**  
**DNL. 05645443**

### Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de 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 en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzáles
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa (x)      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Tecnológica del Perú
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación</b>	Si

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	GESTION EDUCATIVA
<b>Autor:</b>	INGRID JUDITH CARRASCO PARIAHUACHE
<b>Procedencia:</b>	PERU
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	Educación, Docentes
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las cuatro dimensiones: Gestión pedagógica, Gestión institucional, Gestión administrativa y Gestión Comunitaria . Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los estudiantes en una escala Likert de 5 puntos.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	Gestión pedagógica	es definida como la movilización de todos los recursos necesarios para que el profesional en educación logre el propósito de la experiencia de aprendizaje en el interior del aula (Frigerio et al., 1992).

	Gestión institucional	Para Frigerio et al (1992) esta referida como el manejo de la casa de estudios, es decir un direccionamiento jerárquico con una tendencia de mejora continua.
	Gestión administrativa	se concibe la idea de que es, maximizar el empleo de los recursos que proporcione el ambiente en el cual se desarrolle la actividad educativa Frigerio et al (1992)
	Gestión Comunitaria	se define como, la coordinación de todos los componentes de la casa de estudios para lograr el bien común (Frigerio et al.,1992).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

**Dimensiones del instrumento:** la gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y gestión comunitaria.

- Primera dimensión: Gestión Pedagógica
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión Pedagógica

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dinamismo de la catedra	Involucra a los estudiantes de manera activa en la experiencia de aprendizaje.	4	4	4	
	La planificación de la experiencia de aprendizaje promueve la socialización de ideas en grupos.	4	4	4	
Evaluación eficiente	Estructura y controla la temporalidad en sus actividades en la Facultad.	4	4	3	
	Mantiene una postura tolerante en caso de alguna equivocación de sus colegas en la Facultad.	4	4	4	
Monitoreo del aprendizaje	Demuestra profesionalismo en situaciones de conflicto en la Facultad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión institucional
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión institucional

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Demuestra un tiempo de respuesta adecuado ante las comunicaciones escritas o llamadas de coordinación.	4	4	4	
	Flexibiliza los horarios de atención con el fin de mantener una adecuada	4	4	4	

	coordinación de actividades.				
Clima institucional	Se incorpora a las actividades laborales demostrando empeño.	4	3	4	
Relaciones armónicas	Demuestra habilidad para la resolución de conflictos entre colegas	4	4	4	
	Participa de forma activa en el trabajo colegiado o reuniones de coordinación	3	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión administrativa
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de equipos	Cada vez asume mayor número de retos o responsabilidades en el trabajo.	4	4	4	
	Tiene una actitud reflexiva en referencia a la mejora continua de su trabajo.	3	4	4	
Administración del tiempo	Optimiza los tiempos en referencia a temas administrativos.	4	4	4	
Reportes específicos	Mantiene al día el tema documentario como sílabos, instrumentos y calificaciones	4	4	4	
	Mantiene un inventario o registro adecuado de los instrumentos o equipos a utilizar	4	3	4	

- Cuarta dimensión: Gestión Comunitaria
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión Comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	Incluye incluir a los padres de familia	4	4	4	

	en el seguimiento académico de los estudiantes.				
Comunicación	Manifiesta empatía en su entorno laboral.	4	4	4	
	Es mediador de la socialización de ideas antes de la toma de decisiones en el ámbito laboral	4	4	4	
	Demuestra apertura en cuestiones comunicativas con miembros de su entorno laboral	4	4	4	
	Maneja información de los intereses y necesidades de los miembros de su ambiente laboral	4	4	4	



Dr. Robby O. Gutiérrez González

### Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición del 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 en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzáles	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (x)	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de Investigación	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Tecnológica del Perú	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación</b>	Si	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
<b>Autor:</b>	Ingrid Judith Carrasco Pariahuache
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación, Docentes
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las cuatro dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	La influencia idealizada	Se define como, el uso de la confianza y respeto para influenciar en el comportamiento de un colaborador potenciando sus destrezas (Bass, 2005).
	Motivación inspiracional	Para Bass (2005) la motivación inspiracional se denota como, la injerencia anímica que tiene un líder en un

		determinado colaborador con la intención de realizar una persuasión para lograr mejorar el trabajo en equipo y la consecución de metas.
	estimulación intelectual	La estimulación intelectual es la interacción que permite incentivar al equipo mediante innovaciones en el aspecto de desarrollo intelectual (Bass, 2005).
	Consideración Individual	la dimensión consideración individual es identificada como, el recojo de los diversos puntos de vista de los colaboradores para tomarlo en cuenta al momento de generar oportunidades de mejora (Bass, 2005).

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

**Dimensiones del instrumento:** Influencia Idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual.

- Primera dimensión: Influencia Idealizada
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel Influencia Idealizada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de conflictos	Valora la apreciación que efectúa cada colega en la Facultad	4	4	4	
	Propone diferentes soluciones a conflictos que se suscitan en la Facultad.	4	4	4	
Organización y planificación de actividades	Estructura y controla la temporalidad en sus actividades en la Facultad.	4	4	4	
Demostración de valores	Mantiene una postura tolerante en caso de alguna equivocación de sus colegas en la Facultad	4	3	4	
	Demuestra profesionalismo en situaciones de conflicto en la Facultad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación inspiracional.
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Motivación inspiracional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Existe una relación en lo que comenta con lo que realiza en el interior de la Facultad.	4	4	4	
	Expone un pensamiento positivo aún en situaciones difíciles que se suscitan en la Facultad.	4	4	4	

	Se incorpora a las actividades laborales demostrando empeño.	3	4	4	
Poder de convencimiento	Es exigente en el trabajo diario, pero demuestra cortesía con los demás.	4	4	4	
	Demuestra eficiencia en el trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de tareas	Cada vez asume mayor número de retos o responsabilidades en el trabajo.	4	4	4	
	Tiene una actitud reflexiva en referencia a la mejora continua de su trabajo.	3	4	4	
Capacidad de motivación	Genera nuevas propuestas académicas en situaciones que lo ameritan.	4	4	4	
	Propone innovaciones en el trabajo del día a día.	4	4	4	
	Propone la aceptación antes que la imposición de tareas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Consideración individual
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Consideración individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Expone sus pensamientos en un sentido de fácil comprensión con su entorno laboral.	4	4	4	
	Manifiesta empatía en su entorno laboral.	4	4	4	
Comunicación asertiva	Es mediador de la socialización de	4	4	4	

	ideas antes de la toma de decisiones en el ámbito laboral.				
	Demuestra apertura en cuestiones comunicativas con miembros de su entorno laboral.	4	4	4	
	Maneja información de los intereses y necesidades de los miembros de su ambiente laboral.	4	4	4	



Dr. Robby O. Gutiérrez González

### Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de 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 en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	Dr. Juan Carlos Zapata Ancajima
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa (x)      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Piura
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación</b>	Si

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	GESTION EDUCATIVA
<b>Autor:</b>	INGRID JUDITH CARRASCO PARIAHUACHE
<b>Procedencia:</b>	PERU
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	Educación, Docentes
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las cuatro dimensiones: Gestión pedagógica, Gestión institucional, Gestión administrativa y Gestión Comunitaria . Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los estudiantes en una escala Likert de 5 puntos.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	Gestión pedagógica	es definida como la movilización de todos los recursos necesarios para que el profesional en educación logre el propósito de la experiencia de aprendizaje en el interior del aula (Frigerio et al., 1992).

	Gestión institucional	Para Frigerio et al (1992) esta referida como el manejo de la casa de estudios, es decir un direccionamiento jerárquico con una tendencia de mejora continua.
	Gestión administrativa	se concibe la idea de que es, maximizar el empleo de los recursos que proporcione el ambiente en el cual se desarrolle la actividad educativa Frigerio et al (1992)
	Gestión Comunitaria	se define como, la coordinación de todos los componentes de la casa de estudios para lograr el bien común (Frigerio et al., 1992).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

**Dimensiones del instrumento:** la gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y gestión comunitaria.

- Primera dimensión: Gestión Pedagógica
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión Pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dinamismo de la catedra	Involucra a los estudiantes de manera activa en la experiencia de aprendizaje.	4	4	3	
	La planificación de la experiencia de aprendizaje promueve la socialización de ideas en grupos.	4	4	4	
Evaluación eficiente	Estructura y controla la temporalidad en sus actividades en la Facultad.	4	4	4	
	Mantiene una postura tolerante en caso de alguna equivocación de sus colegas en la Facultad.	4	4	4	
Monitoreo del aprendizaje	Demuestra profesionalismo en situaciones de conflicto en la Facultad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión institucional
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Demuestra un tiempo de respuesta adecuado ante las comunicaciones escritas o llamadas de coordinación.	4	4	4	
	Flexibiliza los horarios de atención con el fin de mantener una adecuada	4	3	4	

	coordinación de actividades.				
Clima institucional	Se incorpora a las actividades laborales demostrando empeño.	4	4	4	
Relaciones armónicas	Demuestra habilidad para la resolución de conflictos entre colegas	4	4	4	
	Participa de forma activa en el trabajo colegiado o reuniones de coordinación	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión administrativa
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de equipos	Cada vez asume mayor número de retos o responsabilidades en el trabajo.	4	4	4	
	Tiene una actitud reflexiva en referencia a la mejora continua de su trabajo.	4	4	4	
Administración del tiempo	Optimiza los tiempos en referencia a temas administrativos.	4	4	3	
Reportes específicos	Mantiene al día el tema documentario como sílabos, instrumentos y calificaciones	4	4	4	
	Mantiene un inventario o registro adecuado de los instrumentos o equipos a utilizar	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Gestión Comunitaria
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión Comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	Incluye incluir a los padres de familia	4	4	4	

	en el seguimiento académico de los estudiantes.				
Comunicación	Manifiesta empatía en su entorno laboral.	4	3	4	
	Es mediador de la socialización de ideas antes de la toma de decisiones en el ámbito laboral	4	4	4	
	Demuestra apertura en cuestiones comunicativas con miembros de su entorno laboral	4	4	4	
	Maneja información de los intereses y necesidades de los miembros de su ambiente laboral	4	4	4	



Dr. Juan Carlos Zapata Ancajima  
DNI: 02772232

### Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición del 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 en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	Dr. Juan Carlos Zapata Ancajima
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa (x)      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Piura
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación</b>	Si

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
<b>Autor:</b>	Ingrid Judith Carrasco Pariahuache
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación, Docentes
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las cuatro dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	La influencia idealizada	Se define como, el uso de la confianza y respeto para influenciar en el comportamiento de un colaborador potenciando sus destrezas (Bass, 2005).
	Motivación inspiracional	Para Bass (2005) la motivación inspiracional se denota como, la injerencia anímica que tiene un líder en un

		determinado colaborador con la intención de realizar una persuasión para lograr mejorar el trabajo en equipo y la consecución de metas.
	estimulación intelectual	La estimulación intelectual es la interacción que permite incentivar al equipo mediante innovaciones en el aspecto de desarrollo intelectual (Bass, 2005).
	Consideración Individual	la dimensión consideración individual es identificada como, el recojo de los diversos puntos de vista de los colaboradores para tomarlo en cuenta al momento de generar oportunidades de mejora (Bass, 2005).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 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 ésta.
	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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

**Dimensiones del instrumento:** Influencia Idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual.

- Primera dimensión: Influencia Idealizada
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel Influencia Idealizada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de conflictos	Valora la apreciación que efectúa cada colega en la Facultad	4	4	4	
	Propone diferentes soluciones a conflictos que se susciten en la Facultad.	4	4	4	
Organización y planificación de actividades	Estructura y controla la temporalidad en sus actividades en la Facultad.	3	4	4	
Demostración de valores	Mantiene una postura tolerante en caso de alguna equivocación de sus colegas en la Facultad	4	4	4	
	Demuestra profesionalismo en situaciones de conflicto en la Facultad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación inspiracional.
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Motivación inspiracional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Existe una relación en lo que comenta con lo que realiza en el interior de la Facultad.	4	4	4	
	Expone un pensamiento positivo aún en situaciones difíciles que se susciten en la Facultad.	4	4	4	

	Se incorpora a las actividades laborales demostrando empeño.	4	4	4	
Poder de convencimiento	Es exigente en el trabajo diario, pero demuestra cortesía con los demás.	4	4	3	
	Demuestra eficiencia en el trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de tareas	Cada vez asume mayor número de retos o responsabilidades en el trabajo.	4	4	4	
	Tiene una actitud reflexiva en referencia a la mejora continua de su trabajo.	4	4	4	
Capacidad de motivación	Genera nuevas propuestas académicas en situaciones que lo ameritan.	4	3	4	
	Propone innovaciones en el trabajo del día a día.	4	4	4	
	Propone la aceptación antes que la imposición de tareas.	4	3	4	

- Cuarta dimensión: Consideración individual
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Consideración individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Expone sus pensamientos en un sentido de fácil comprensión con su entorno laboral.	4	4	4	
	Manifiesta empatía en su entorno laboral.	4	4	4	
Comunicación asertiva	Es mediador de la socialización de	4	3	4	

	ideas antes de la toma de decisiones en el ámbito laboral.				
	Demuestra apertura en cuestiones comunicativas con miembros de su entorno laboral.	4	4	4	
	Maneja información de los intereses y necesidades de los miembros de su ambiente laboral.	4	4	4	



Dr. Juan Carlos Zapata Ancajima  
DNI: 02772232

### Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición de 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 en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	Dr. Nelson Chuquihuanca Yacsahuanca
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa (x)      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación</b>	Si

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	GESTION EDUCATIVA
<b>Autor:</b>	INGRID JUDITH CARRASCO PARIAHUACHE
<b>Procedencia:</b>	PERU
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación, Docentes
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las cuatro dimensiones: Gestión pedagógica, Gestión institucional, Gestión administrativa y Gestión Comunitaria . Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los estudiantes en una escala Likert de 5 puntos.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	Gestión pedagógica	es definida como la movilización de todos los recursos necesarios para que el profesional en educación logre el propósito de la experiencia de aprendizaje en el interior del aula (Frigorio et al., 1992).

	Gestión Institucional	Para Frigerio et al (1992) esta referida como el manejo de la casa de estudios, es decir un direccionamiento jerárquico con una tendencia de mejora continua.
	Gestión administrativa	se concibe la idea de que es, maximizar el empleo de los recursos que proporcione el ambiente en el cual se desarrolle la actividad educativa Frigerio et al (1992)
	Gestión Comunitaria	se define como, la coordinación de todos los componentes de la casa de estudios para lograr el bien común (Frigerio et al., 1992).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 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.

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

**Dimensiones del instrumento:** la gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y gestión comunitaria.

- Primera dimensión: Gestión Pedagógica
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión Pedagógica

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dinamismo de la catedra	Involucra a los estudiantes de manera activa en la experiencia de aprendizaje.	4	4	4	
	La planificación de la experiencia de aprendizaje promueve la socialización de ideas en grupos.	4	4	4	
Evaluación eficiente	Estructura y controla la temporalidad en sus actividades en la Facultad.	4	4	4	
	Mantiene una postura tolerante en caso de alguna equivocación de sus colegas en la Facultad.	4	4	4	
Monitoreo del aprendizaje	Demuestra profesionalismo en situaciones de conflicto en la Facultad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión institucional
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión institucional

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Demuestra un tiempo de respuesta adecuado ante las comunicaciones escritas o llamadas de coordinación.	4	4	4	
	Flexibiliza los horarios de atención con el fin de mantener una adecuada	4	4	4	

	coordinación de actividades.				
Clima institucional	Se incorpora a las actividades laborales demostrando empeño.	4	4	4	
Relaciones armónicas	Demuestra habilidad para la resolución de conflictos entre colegas	4	3	4	
	Participa de forma activa en el trabajo colegiado o reuniones de coordinación	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión administrativa
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión administrativa

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de equipos	Cada vez asume mayor número de retos o responsabilidades en el trabajo.	4	4	4	
	Tiene una actitud reflexiva en referencia a la mejora continua de su trabajo.	4	4	4	
Administración del tiempo	Optimiza los tiempos en referencia a temas administrativos.	4	4	4	
Reportes específicos	Mantiene al día el tema documentario como sílabos, instrumentos y calificaciones	4	4	4	
	Mantiene un inventario o registro adecuado de los instrumentos o equipos a utilizar	3	4	4	

- Cuarta dimensión: Gestión Comunitaria
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Gestión Comunitaria

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	Incluye incluir a los padres de familia	4	4	4	

	en el seguimiento académico de los estudiantes.				
Comunicación	Manifiesta empatía en su entorno laboral.	4	4	4	
	Es mediador de la socialización de ideas antes de la toma de decisiones en el ámbito laboral	4	4	4	
	Demuestra apertura en cuestiones comunicativas con miembros de su entorno laboral	3	4	4	
	Maneja información de los intereses y necesidades de los miembros de su ambiente laboral	4	4	4	



Firma del evaluador  
 Dr. Nelson Chuquihuanca Yacsahuanca  
 DNI: 40716870

### Evaluación por juicio de experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición del 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 en la línea de investigación de "Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles". Se agradece su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombres y apellidos del juez:</b>	Dr. Nelson Chuquiwanca Yacsahuanca
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación</b>	Si

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
<b>Autor:</b>	Ingrid Judith Carrasco Pariahuache
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación, Docentes
<b>Significación:</b>	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems que miden las cuatro dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual. Las opciones de respuesta valoran cada una de las dimensiones con opinión de los docentes en una escala Likert de 5 puntos.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	La influencia idealizada	Se define como, el uso de la confianza y respeto para influenciar en el comportamiento de un colaborador potenciando sus destrezas (Bass, 2005).
	Motivación inspiracional	Para Bass (2005) la motivación inspiracional se denota como, la injerencia

		ánimica que tiene un líder en un determinado colaborador con la intención de realizar una persuasión para lograr mejorar el trabajo en equipo y la consecución de metas.
	estimulación intelectual	La estimulación intelectual es la interacción que permite incentivar al equipo mediante innovaciones en el aspecto de desarrollo intelectual (Bass, 2005)..
	Consideración Individual	la dimensión consideración individual es identificada como, el recojo de los diversos puntos de vista de los colaboradores para tomarlo en cuenta al momento de generar oportunidades de mejora (Bass, 2005).

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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 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 se solicita que brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

**Dimensiones del instrumento:** Influencia Idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual.

- Primera dimensión: Influencia Idealizada
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel Influencia Idealizada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de conflictos	Valora la apreciación que efectúa cada colega en la Facultad	4	4	4	
	Propone diferentes soluciones a conflictos que se susciten en la Facultad.	4	4	4	
Organización y planificación de actividades	Estructura y controla la temporalidad en sus actividades en la Facultad.	4	4	4	
Demostración de valores	Mantiene una postura tolerante en caso de alguna equivocación de sus colegas en la Facultad	4	3	4	
	Demuestra profesionalismo en situaciones de conflicto en la Facultad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación inspiracional.
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Motivación inspiracional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Existe una relación en lo que comenta con lo que realiza en el interior de la Facultad.	4	4	4	
	Expone un pensamiento positivo aún en situaciones difíciles que se susciten en la Facultad.	4	3	4	

	Se incorpora a las actividades laborales demostrando empeño.	4	4	4	
Poder de convencimiento	Es exigente en el trabajo diario, pero demuestra cortesía con los demás.	4	4	4	
	Demuestra eficiencia en el trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de tareas	Cada vez asume mayor número de retos o responsabilidades en el trabajo.	4	4	4	
	Tiene una actitud reflexiva en referencia a la mejora continua de su trabajo.	4	4	4	
Capacidad de motivación	Genera nuevas propuestas académicas en situaciones que lo ameritan.	4	4	4	
	Propone innovaciones en el trabajo del día a día.	3	4	4	
	Propone la aceptación antes que la imposición de tareas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Consideración individual
- Objetivo de la Dimensión: Medir el nivel de Consideración individual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Expone sus pensamientos en un sentido de fácil comprensión con su entorno laboral.	4	4	4	
	Manifiesta empatía en su entorno laboral.	4	4	4	
Comunicación asertiva	Es mediador de la socialización de	4	4	4	

	ideas antes de la toma de decisiones en el ámbito laboral.				
	Demuestra apertura en cuestiones comunicativas con miembros de su entorno laboral.	4	4	4	
	Maneja información de los intereses y necesidades de los miembros de su ambiente laboral.	4	4	4	



Firma del evaluador  
 Dr. Nelson Chuquihuanca Yacsahuanca  
 DNI: 40716870

**Confiabilidad del instrumento de la variable:  
Liderazgo transformacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	20

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	65,7030	124,45	,351	,840
VAR00002	66,8520	113,032	,330	,859
VAR00003	66,4530	114,232	,363	,839
VAR00004	65,3540	125,849	,179	,841
VAR00005	66,8570	125,859	,359	,859
VAR00006	65,3050	121,329	,246	,863
VAR00007	66,3090	111,178	,560	,840
VAR00008	65,4050	122,862	,230	,851
VAR00009	66,8520	114,337	,546	,736
VAR00010	65,2530	113,848	,258	,854
VAR00011	66,5540	124,365	,181	,864
VAR00012	66,6050	107,234	,765	,742
VAR00013	65,3060	116,644	,560	,850
VAR00014	66,4070	117,188	,570	,850
VAR00015	65,1040	117,444	,663	,766
VAR00016	66,8520	117,165	,569	,759
VAR00017	65,4540	118,553	,457	,855
VAR00018	66,5540	112,347	,564	,860
VAR00019	66,9570	113,964	,373	,848
VAR00020	65,2080	129,850	,199	,846

**Confiabilidad del instrumento de la variable:  
gestión educativa**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	20

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	74,5540	178,957	,354	,873
VAR00002	75,0540	171,554	,466	,879
VAR00003	75,0530	170,947	,472	,849
VAR00004	76,8540	178,746	,154	,869
VAR00005	75,5050	178,358	,457	,870
VAR00006	75,6530	181,964	,268	,885
VAR00007	75,9540	148,526	,575	,885
VAR00008	76,4530	161,238	,278	,875
VAR00009	76,1040	179,538	,571	,877
VAR00010	74,6050	179,451	,263	,886
VAR00011	74,2560	183,345	,279	,877
VAR00012	74,8530	180,881	,774	,882
VAR00013	75,8540	174,956	,681	,871
VAR00014	76,0050	182,642	,683	,870
VAR00015	76,5060	166,569	,699	,881
VAR00016	75,2050	180,870	,479	,887
VAR00017	75,5550	182,165	,476	,870
VAR00018	76,1540	180,079	,551	,884
VAR00019	75,7070	197,359	-,064	,881
VAR00020	75,5530	198,281	,351	,883

## ANEXO

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Piura, 13 de mayo de 2024

ASUNTO: Autorización para la aplicación de instrumentos y publicación de tesis de Maestría en Docencia Universitaria

SEÑOR(A): \_\_\_\_\_

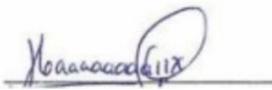
Yo, Ingrid Judith Carrasco Pariahuache, ante Ud., me presento y expongo

Que, estando realizando la tesis evocada a determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una Universidad de Piura, 2024; para obtener el Grado de Maestro, con mención en Docencia Universitaria, solicito a Ud., el permiso respectivo para la aplicación de los instrumentos de cuestionario para medir liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una Universidad de Piura, 2024; asimismo la publicación de la misma al repositorio institucional, en la institución que a continuación detallo:

Universidad Nacional de Piura

Es ocasión para expresarle mi saludo y estima; y pedirle se sirva a mi petición por ser de justicia.

Atentamente

  
DNI: **75605884**

Adjunto:

Carta de presentación de la Universidad César Vallejo

## POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."**

Piura, 03 De junio del 2024

SEÑOR

**Mg. GUTIÉRREZ MORENO, DAVID RAMON.**

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 03 de junio del 2024

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Carrasco Parlahuache Ingrid Judith
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Docencia Universitaria
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo.
- 5) Título de la investigación : " LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE PIURA 2024"

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

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

Atentamente,



**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
Jefe UPG-UCV-Piura

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Piura, 03 de junio del 2024

Srta.: Ingrid Judith Carrasco Pariahuache

**ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO – MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Asunto:** Respuesta a Carta de Solicitud.

**REF :** Autorización para la aplicación de instrumentos y publicación de tesis de Maestría en Docencia Universitaria

Reciba mi cordial saludo.

El motivo de la presente es brindar la respuesta a su requerimiento, mediante el cual solicita permiso respectivo para realizar trabajo de investigación y aplicación de instrumentos de recolección de datos de la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de una universidad de Piura, 2024".

En relación con ello, debemos proceder a contestar que, si puede ser Aprobada la solicitud, por la razón que acontecerá como beneficio mejoras en el bienestar educativo de la comunidad estudiantil de la Universidad Nacional de Piura

No siendo más, quedamos a su disposición.



Atentamente.  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA  
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y URBANISMO  
  
Mg. Arq. David R. Gutiérrez Moreno  
SECRETARIO ACADÉMICO

Mg. GUTIÉRREZ MORENO, DAVID RAMON

Secretario Académico - Facultad de Arquitectura y Urbanismo- Universidad Nacional de Piura.

Base de datos.

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE1 : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																			
	D1: La influencia idealizada						D2: Motivación inspiracional						D3: Estimulación intelectual						D4: Consideración individual						TV1	%	NIVEL								
	P1	P2	P3	P4	P5	TD1	%	NIVEL	P6	P7	P8	P9	P10	TD2	%	NIVEL	P11	P12	P13	P14	P15	TD3	%	NIVEL				P16	P17	P18	P19	P20	TD4	%	NIVEL
1	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	3	5	5	5	23	92	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	98	98	BUENO
2	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	3	3	4	4	4	18	72	REGULAR	4	4	3	3	4	18	72	REGULAR	3	3	4	4	3	17	68	REGULAR	78	78	REGULAR
3	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	3	5	5	23	92	BUENO	5	5	5	5	4	24	96	BUENO	5	5	4	4	5	23	92	BUENO	95	95	BUENO
4	5	4	4	5	4	22	88	BUENO	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	3	3	5	4	4	19	76	REGULAR	4	4	4	4	4	20	80	BUENO	84	84	BUENO
5	5	4	5	5	5	24	96	BUENO	4	3	3	5	4	19	76	REGULAR	3	3	5	4	3	18	72	REGULAR	3	3	3	4	3	16	64	REGULAR	77	77	REGULAR
6	3	4	3	3	3	16	64	REGULAR	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	4	4	4	22	88	BUENO	88	88	BUENO
7	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	4	3	3	4	19	76	REGULAR	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	94	94	BUENO
8	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	3	4	4	3	19	76	REGULAR	94	94	BUENO
9	5	4	4	5	5	23	92	BUENO	5	5	4	5	5	24	96	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	4	4	3	5	3	19	76	REGULAR	91	91	BUENO
10	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	1	3	3	5	17	68	REGULAR	90	90	BUENO
11	5	4	4	4	4	21	84	BUENO	4	5	5	5	5	24	96	BUENO	4	3	3	4	4	18	72	REGULAR	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	82	82	BUENO
12	3	3	4	4	4	18	72	REGULAR	3	4	4	3	4	18	72	REGULAR	4	4	3	3	3	17	68	REGULAR	3	4	3	3	3	16	64	REGULAR	69	69	REGULAR
13	5	5	3	5	5	23	92	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	4	5	5	24	96	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	97	97	BUENO
14	4	3	5	5	5	22	88	BUENO	3	4	4	5	5	21	84	BUENO	4	4	3	3	4	18	72	REGULAR	3	4	3	4	3	17	68	REGULAR	78	78	REGULAR
15	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	4	5	24	96	BUENO	99	99	BUENO
16	5	3	4	4	3	19	76	REGULAR	3	4	4	5	5	21	84	BUENO	4	3	3	4	4	18	72	REGULAR	4	4	4	3	3	18	72	REGULAR	76	76	REGULAR
17	4	5	4	4	4	21	84	BUENO	4	5	3	4	4	20	80	BUENO	4	3	3	3	5	18	72	REGULAR	4	4	3	3	4	18	72	REGULAR	77	77	REGULAR
18	4	4	4	4	4	20	80	BUENO	5	5	4	4	4	22	88	BUENO	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	5	5	4	5	4	23	92	BUENO	88	88	BUENO
19	5	5	4	5	4	24	96	BUENO	3	4	4	3	5	19	76	REGULAR	4	5	5	5	5	24	96	BUENO	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	86	86	BUENO
20	5	3	3	4	4	19	76	REGULAR	5	4	3	3	5	20	80	BUENO	4	3	5	4	3	19	76	REGULAR	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	77	77	REGULAR
21	3	4	3	4	5	19	76	REGULAR	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	3	5	4	4	5	21	84	BUENO	86	86	BUENO
22	5	4	4	4	4	21	84	BUENO	3	4	3	4	4	18	72	REGULAR	3	4	5	3	5	20	80	BUENO	4	3	3	4	5	19	76	REGULAR	78	78	REGULAR
23	4	5	4	5	5	23	92	BUENO	5	4	5	4	5	23	92	BUENO	5	4	5	5	5	24	96	BUENO	3	3	4	4	5	19	76	REGULAR	89	89	BUENO
24	3	4	5	5	4	21	84	BUENO	3	5	4	4	5	21	84	BUENO	4	4	4	4	5	21	84	BUENO	3	4	4	4	4	19	76	REGULAR	82	82	BUENO
25	5	3	4	4	4	20	80	BUENO	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	5	5	5	5	4	24	96	BUENO	4	5	5	5	5	24	96	BUENO	91	91	BUENO
26	4	5	5	4	4	22	88	BUENO	5	5	4	4	5	23	92	BUENO	3	4	4	3	5	19	76	REGULAR	3	4	4	4	4	19	76	REGULAR	83	83	BUENO
27	5	4	4	3	3	19	76	REGULAR	4	5	4	5	5	23	92	BUENO	5	4	4	5	5	23	92	BUENO	3	4	4	4	4	19	76	REGULAR	84	84	BUENO
28	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	4	3	4	4	5	20	80	BUENO	3	4	4	3	4	18	72	REGULAR	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	76	76	REGULAR
29	5	4	4	5	5	23	92	BUENO	4	5	4	5	4	22	88	BUENO	3	4	4	4	4	19	76	REGULAR	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	89	89	BUENO
30	3	4	3	4	4	18	72	REGULAR	4	4	4	4	3	19	76	REGULAR	3	4	4	4	4	19	76	REGULAR	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	75	75	REGULAR
31	4	5	5	4	5	23	92	BUENO	3	3	3	4	4	17	68	REGULAR	3	5	3	4	4	19	76	REGULAR	4	3	3	5	4	19	76	REGULAR	78	78	REGULAR
32	5	5	4	4	3	21	84	BUENO	4	3	4	3	5	19	76	REGULAR	3	4	3	4	5	19	76	REGULAR	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	82	82	BUENO
33	4	4	4	4	4	20	80	BUENO	4	4	4	4	4	20	80	BUENO	4	4	4	4	4	20	80	BUENO	4	4	4	4	3	19	76	REGULAR	79	79	BUENO
34	4	5	4	4	4	21	84	BUENO	5	4	5	4	5	23	92	BUENO	5	4	5	5	4	23	92	BUENO	4	5	4	5	5	23	92	BUENO	90	90	BUENO
35	4	5	4	5	5	23	92	BUENO	3	4	3	3	5	18	72	REGULAR	3	3	4	4	4	18	72	REGULAR	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	78	78	REGULAR
36	5	4	4	5	5	23	92	BUENO	4	5	4	5	5	23	92	BUENO	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	4	5	5	5	4	23	92	BUENO	88	88	BUENO
37	5	4	4	3	4	20	80	BUENO	3	4	4	4	5	20	80	BUENO	3	3	4	4	5	19	76	REGULAR	4	5	5	5	5	24	96	BUENO	83	83	BUENO
38	5	4	3	3	3	18	72	REGULAR	3	3	3	4	4	17	68	REGULAR	3	4	4	4	3	18	72	REGULAR	4	4	4	3	4	19	76	REGULAR	72	72	REGULAR
39	5	4	5	5	4	23	92	BUENO	4	5	4	5	5	23	92	BUENO	4	5	5	5	4	23	92	BUENO	3	3	5	4	4	19	76	REGULAR	88	88	BUENO
40	3	4	4	3	3	17	68	REGULAR	5	4	4	5	5	23	92	BUENO	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	5	4	4	5	5	23	92	BUENO	82	82	BUENO
41	5	5	4	4	5	23	92	BUENO	3	3	3	4	5	18	72	REGULAR	3	4	4	4	4	19	76	REGULAR	3	3	3	5	5	19	76	REGULAR	79	79	BUENO
42	5	5	4	5	5	24	96	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	3	3	4	5	4	19	76	REGULAR	4	4	4	3	4	19	76	REGULAR	87	87	BUENO
43	4	5	5	4	5	23	92	BUENO	3	3	3	4	4	17	68	REGULAR	3	4	3	5	5	20	80	BUENO	3	3	4	4	3	17	68	REGULAR	77	77	REGULAR
44	4	3	4	4	3	18	72	REGULAR	5	5	4	4	5	23	92	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	3	3	4	4	4	18	72	REGULAR	84	84	BUENO
45	4	4	3	3	3	17	68	REGULAR	3	3	3	4	4	17	68	REGULAR	4	4	4	5	4	21	84	BUENO	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	78	78	REGULAR
46	4	4	4	3	3	18	72	REGULAR	5	3	4	5	4	21	84	BUENO	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	3	4	5	5	3	20	80	BUENO	78	78	REGULAR
47	4	4	3	5	3	19	76	REGULAR	3	4	3	4	3	17	68	REGULAR	5	4	4	5	3	21	84	BUENO	4	5	3	5	5	22	88	BUENO	79	79	BUENO
48	4	4	4	4	3	19	76	REGULAR	3	3	3	3	4	16	64	REGULAR	4	4	3	4	4	19	76	REGULAR	3	4	5	3	5	20	80	BUENO	74	74	REGULAR
49	4	4	3	4	5	20	80	BUENO	5	4	3	4	4	20	80	BUENO	3	5	4	5	3	20	80	BUENO	4	4	3	3	3	17	68	REGULAR	77	77	REGULAR
50	4	4	3	3	3	17	68	REGULAR	3	3	3	4	3	16	64	REGULAR	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	4	5	3	5	5	22	88	BUENO	74	74	REGULAR
51	4	4	3	4	3	18	72	REGULAR	5	4</																									

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTION EDUCATIVA																																				
	D1: Gestión pedagógica							D2: Gestión institucional							D3: Gestión administrativa							D4: Gestión Comunitaria							TV2	%	NIVEL					
	P1	P2	P3	P4	P5	TD	%	NIVEL	P6	P7	P8	P9	P10	TD	%	NIVEL	P11	P12	P13	P14	P15	TD	%	NIVEL	P16	P17	P18	P19				P20	TD	%	NIVEL	
1	5	5	5	4	5	24	96	BUENO	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	4	3	5	4	5	21	84	BUENO	91	91	91	BUENO
2	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	3	4	4	5	3	19	76	REGULAR	3	3	5	5	5	21	84	BUENO	90	90	90	BUENO
3	5	5	4	4	5	23	92	BUENO	4	4	5	5	4	22	88	BUENO	4	3	5	5	5	22	88	BUENO	3	5	3	4	4	19	76	REGULAR	86	86	86	BUENO
4	5	3	5	5	5	23	92	BUENO	4	3	5	4	4	20	80	BUENO	3	3	4	4	5	19	76	REGULAR	3	4	4	4	4	19	76	REGULAR	81	81	81	BUENO
5	3	3	4	4	5	19	76	REGULAR	4	5	5	4	1	19	76	REGULAR	3	3	4	4	4	18	72	REGULAR	4	4	5	4	5	22	88	BUENO	78	78	78	REGULAR
6	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	4	4	4	4	5	21	84	BUENO	5	3	3	4	4	19	76	REGULAR	2	4	5	5	5	21	84	BUENO	86	86	86	BUENO
7	5	3	5	5	5	23	92	BUENO	4	3	5	4	5	21	84	BUENO	4	3	5	5	4	21	84	BUENO	1	5	5	5	5	21	84	BUENO	86	86	86	BUENO
8	5	4	4	5	4	22	88	BUENO	5	3	5	5	4	22	88	BUENO	5	5	5	4	4	23	92	BUENO	3	3	4	4	4	18	72	REGULAR	85	85	85	BUENO
9	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	4	4	4	5	5	22	88	BUENO	3	4	4	5	5	21	84	BUENO	93	93	93	BUENO
10	4	5	5	5	5	24	96	BUENO	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	4	5	5	5	5	24	96	BUENO	94	94	94	BUENO
11	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	4	5	5	5	5	24	96	BUENO	3	5	4	4	5	21	84	BUENO	95	95	95	BUENO
12	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	4	3	5	4	4	20	80	BUENO	4	3	5	4	5	21	84	BUENO	2	4	4	5	5	20	80	BUENO	86	86	86	BUENO
13	5	4	5	5	5	24	96	BUENO	3	4	4	4	5	20	80	BUENO	4	3	4	4	4	19	76	REGULAR	3	4	4	5	5	21	84	BUENO	84	84	84	BUENO
14	3	3	4	4	5	19	76	REGULAR	3	3	4	4	3	17	68	REGULAR	4	4	4	4	4	20	80	BUENO	1	2	3	3	3	12	48	BAJO	68	68	68	REGULAR
15	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	4	3	5	5	5	22	88	BUENO	5	4	4	5	5	23	92	BUENO	95	95	95	BUENO
16	5	4	5	4	5	23	92	BUENO	4	4	4	3	4	19	76	REGULAR	4	3	3	5	5	20	80	BUENO	2	3	3	5	5	18	72	REGULAR	80	80	80	BUENO
17	3	4	5	5	5	22	88	BUENO	5	4	3	5	5	22	88	BUENO	5	5	5	4	5	24	96	BUENO	2	3	5	5	5	20	80	BUENO	88	88	88	BUENO
18	5	4	5	5	4	23	92	BUENO	4	3	5	4	4	20	80	BUENO	4	3	5	4	3	19	76	REGULAR	3	4	5	5	4	21	84	BUENO	83	83	83	BUENO
19	5	4	3	5	5	22	88	BUENO	4	3	4	5	4	20	80	BUENO	3	4	4	5	5	21	84	BUENO	3	4	5	4	5	21	84	BUENO	84	84	84	BUENO
20	5	3	3	5	5	21	84	BUENO	4	4	4	4	4	20	80	BUENO	4	4	4	4	4	20	80	BUENO	4	5	5	5	5	24	96	BUENO	85	85	85	BUENO
21	3	4	4	4	5	20	80	BUENO	4	3	5	5	5	22	88	BUENO	4	5	4	4	4	21	84	BUENO	3	4	5	4	5	21	84	BUENO	84	84	84	BUENO
22	4	5	4	5	5	23	92	BUENO	4	5	3	4	4	20	80	BUENO	3	3	4	4	4	18	72	REGULAR	3	3	4	4	5	19	76	REGULAR	80	80	80	BUENO
23	5	3	4	5	4	21	84	BUENO	4	4	4	5	5	22	88	BUENO	4	3	3	4	4	18	72	REGULAR	5	5	5	5	4	24	96	BUENO	85	85	85	BUENO
24	5	4	5	4	4	22	88	BUENO	4	3	4	5	5	21	84	BUENO	3	4	4	5	5	21	84	BUENO	5	5	4	4	5	23	92	BUENO	87	87	87	BUENO
25	3	4	4	5	5	21	84	BUENO	4	5	3	5	4	21	84	BUENO	4	4	3	5	4	20	80	BUENO	5	4	4	5	5	23	92	BUENO	85	85	85	BUENO
26	3	4	4	3	4	18	72	REGULAR	5	5	4	4	5	23	92	BUENO	4	4	4	4	4	20	80	BUENO	4	5	5	4	5	23	92	BUENO	84	84	84	BUENO
27	4	3	5	5	5	22	88	BUENO	4	5	3	5	4	21	84	BUENO	3	4	5	4	4	20	80	BUENO	4	5	4	4	4	21	84	BUENO	84	84	84	BUENO
28	3	5	5	3	4	20	80	BUENO	4	4	4	5	5	22	88	BUENO	3	4	4	4	4	19	76	REGULAR	5	5	5	4	5	24	96	BUENO	85	85	85	BUENO
29	5	4	5	5	5	24	96	BUENO	5	3	4	5	4	21	84	BUENO	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	4	5	4	5	4	22	88	BUENO	90	90	90	BUENO
30	4	4	4	5	5	22	88	BUENO	3	4	4	5	4	20	80	BUENO	3	3	4	3	4	17	68	REGULAR	3	3	5	4	4	19	76	REGULAR	78	79	78	REGULAR
31	4	4	5	4	5	22	88	BUENO	3	5	4	4	5	21	84	BUENO	3	4	5	4	4	20	80	BUENO	4	5	4	3	5	21	84	BUENO	84	84	84	BUENO
32	3	5	3	4	4	19	76	REGULAR	5	5	5	4	5	24	96	BUENO	5	5	5	4	5	24	96	BUENO	4	5	4	4	4	21	84	BUENO	88	88	88	BUENO
33	5	5	5	5	5	25	100	BUENO	3	5	5	4	5	22	88	BUENO	3	4	3	4	3	17	68	REGULAR	3	4	5	4	4	20	80	BUENO	84	84	84	BUENO
34	4	4	5	4	4	21	84	BUENO	3	5	4	4	5	21	84	BUENO	3	4	4	5	5	21	84	BUENO	3	4	4	4	5	20	80	BUENO	83	83	83	BUENO
35	4	3	5	5	5	22	88	BUENO	3	4	4	5	4	20	80	BUENO	3	3	4	4	4	18	72	REGULAR	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	83	83	83	BUENO
36	3	4	5	4	5	21	84	BUENO	5	4	4	5	4	22	88	BUENO	4	5	4	4	5	22	88	BUENO	3	4	5	5	4	21	84	BUENO	86	86	86	BUENO
37	5	5	4	4	5	23	92	BUENO	5	3	5	5	5	23	92	BUENO	4	3	5	3	4	19	76	REGULAR	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	88	88	88	BUENO
38	5	3	4	5	4	21	84	BUENO	4	3	5	4	5	21	84	BUENO	3	3	4	5	5	20	80	BUENO	4	4	3	5	5	21	84	BUENO	83	83	83	BUENO
39	4	5	5	5	5	24	96	BUENO	4	3	3	5	5	20	80	BUENO	3	4	3	4	4	18	72	REGULAR	5	4	4	5	5	23	92	BUENO	85	85	85	BUENO
40	3	4	3	4	4	18	72	REGULAR	4	5	5	5	4	23	92	BUENO	4	4	4	4	5	21	84	BUENO	3	5	5	4	4	21	84	BUENO	83	83	83	BUENO
41	4	5	4	5	5	23	92	BUENO	5	4	3	5	5	22	88	BUENO	3	3	4	4	4	18	72	REGULAR	4	4	5	5	5	23	92	BUENO	86	86	86	BUENO
42	3	4	5	4	5	21	84	BUENO	4	3	5	5	5	22	88	BUENO	3	4	4	4	4	19	76	REGULAR	3	3	5	5	5	21	84	BUENO	83	83	83	BUENO
43	5	5	5	4	5	24	96	BUENO	4	5	4	5	5	23	92	BUENO	3	3	4	4	4	18	72	REGULAR	3	3	5	5	5	21	84	BUENO	86	86	86	BUENO
44	3	4	5	4	5	21	84	BUENO	3	3	4	5	4	19	76	REGULAR	3	4	3	4	5	19	76	REGULAR	2	3	4	4	5	18	72	REGULAR	77	77	77	REGULAR
45	3	4	3	3	5	18	72	REGULAR	4	4	3	5	5	21	84	BUENO	3	4	5	4	4	20	80	BUENO	3	5	5	4	4	21	84	BUENO	80	82	80	BUENO
46	5	4	3	3	5	20	80	BUENO	3	5	5	5	5	23	92	BUENO	4	4	4	5	4	21	84	BUENO	5	3	4	4	4	20	80	BUENO	84	83	84	BUENO
47	3	3	3	5	3	17	68	REGULAR	4	4	5	3	4	20	80	BUENO	5	4	5	4	4	22	88	BUENO	3	5	4	5	4	21	84	BUENO	80	84	80	BUENO
48	5	4	3	3	5	20	80	BUENO	4	3	5	5	5	22	88	BUENO	3	4	5	5	5	22	88	BUENO	4	5	4	3	5	21	84	BUENO	85	85	85	BUENO
49	3	4	5	3	3	18	72	REGULAR	3	5	5	5	4	22	88	BUENO	4	4	4	4	4	20	80	BUENO	3	3	5	4	4	19	76	REGULAR	79	86	79	BUENO
50	5	5	3																																	