



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones  
educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024

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

**AUTOR:**

Chaiña Gallegos, Wilber Raul ([orcid.org/0009-0002-8640-9677](https://orcid.org/0009-0002-8640-9677))

**ASESORAS:**

Mg. Chavez Cornejo, Margarita Angelica ([orcid.org/0000-0001-8956-9890](https://orcid.org/0000-0001-8956-9890))

Dra. Yllescas Rodriguez, Patricia Maribel ([orcid.org/0000-0002-4244-8167](https://orcid.org/0000-0002-4244-8167))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA - PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, CHAVEZ CORNEJO MARGARITA ANGELICA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024", cuyo autor es CHAIÑA GALLEGOS WILBER RAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Junio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ CORNEJO MARGARITA ANGELICA DNI: 09742873 ORCID: 0000-0001-8956-9890	Firmado electrónicamente por: MCHAVEZC1 el 17- 07-2024 22:43:05

Código documento Trilce: TRI - 0769027



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHAIÑA GALLEGOS WILBER RAUL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 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
WILBER RAUL CHAIÑA GALLEGOS DNI: 80056650 ORCID: 0009-0002-8640-9677	Firmado electrónicamente por: WCHAINAGALLE el 22- 06-2024 10:30:22

Código documento Trilce: TRI - 0769047

### **Dedicatoria**

A mi madre, por su amor incondicional y su constante apoyo a lo largo de mi vida. Su confianza en mí y sus sacrificios han sido la base sobre la que he construido este logro.

Asimismo, a todas las personas que de alguna manera me han impulsado a alcanzar metas que nunca imaginé posibles. Este logro también es suyo.

Con gratitud y cariño.

### **Agradecimiento**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a mis profesores(as), quienes contribuyeron a mi formación académica y personal. Sus enseñanzas y experiencias compartidas han enriquecido mi camino.

A las instituciones y personas que facilitaron los recursos y datos necesarios para la realización de esta investigación. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.

Con gratitud.

## Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	16
III. RESULTADOS .....	25
IV. DISCUSIÓN .....	36
V. CONCLUSIONES .....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población.....	18
Tabla 2 Muestra de estudio.....	19
Tabla 3 Resumen de validación de expertos .....	20
Tabla 4 Prueba de confiabilidad.....	21
Tabla 5 Baremo de las variables y sus dimensiones.....	21
Tabla 6 Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional y dimensiones .....	25
Tabla 7 Análisis descriptivo de la variable gestión directiva y dimensiones .....	26
Tabla 8 Cruce entre liderazgo transformacional y gestión directiva .....	27
Tabla 9 Cruce entre liderazgo transformacional y dirección.....	28
Tabla 10 Cruce entre liderazgo transformacional y planificación .....	29
Tabla 11 Cruce entre liderazgo transformacional y cultura organizacional .....	30
Tabla 12 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....	31
Tabla 13 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general .....	32
Tabla 14 El $R^2$ de la hipótesis general .....	32
Tabla 15 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1 .....	33
Tabla 16 El $R^2$ de la hipótesis específica 1 .....	33
Tabla 17 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2 .....	34
Tabla 18 El $R^2$ de la hipótesis específica 2 .....	34
Tabla 19 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3 .....	35
Tabla 20 El $R^2$ de la hipótesis específica 3 .....	35

## Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de barras de liderazgo transformacional y gestión directiva ....	27
Figura 2 Gráfico de barras de liderazgo transformacional y dirección .....	28
Figura 3 Gráfico de barras de liderazgo transformacional y planificación .....	29
Figura 4 Gráfico de barras de liderazgo transformacional y cultura organizacional .....	30

## Resumen

La investigación se relaciona estrechamente con el ODS número 4; se persigue elevar el estándar educativo y consolidar el liderazgo en el sector educativo, lo que a su vez impulsa el desarrollo sostenible mediante la preparación y el desarrollo de líderes en la gestión educativa. Se formuló como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024.

El criterio metodológico que se utilizó fue el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, y un nivel explicativo. Se aplicó la encuesta como técnica, y como instrumento el cuestionario. La población y muestra estuvo conformada por 87 directivos de instituciones educativas de nivel primario.

Se obtuvo como resultado que el nivel de significancia es de  $p < 0,05$ . Y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.933 (93.3%). Concluye que la hipótesis general planteada es aceptada, y se confirma la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

**Palabras clave:** Liderazgo, gestión educacional, calidad de la educación.

## **Abstract**

The research is closely related to SDG number 4; The aim is to raise the educational standard and consolidate leadership in the educational sector, which in turn promotes sustainable development through the preparation and development of leaders in educational management. The objective was formulated to determine the influence of transformational leadership in the management of public educational institutions at the primary level of Sandia Puno 2024.

The methodological criterion used was the quantitative approach, with a non-experimental design, and an explanatory level. The survey was applied as a technique, and the questionnaire as an instrument. The population and sample were made up of 87 directors of primary level educational institutions.

The result was that the level of significance is  $p < 0.05$ . And the Nagelkerke pseudo-R squared value 0.933 (93.3%). It concludes that the general hypothesis proposed is accepted, and the influence of the independent variable on the dependent variable is confirmed.

**Keywords:** Leadership, educational management, quality of education.

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática a nivel internacional en cuanto al liderazgo transformacional en la gestión directiva en las entidades educativas públicas radica en la falta de estándares y prácticas uniformes en la formación de líderes educativos. Esto conduce a una diversidad de enfoques y capacidades entre los directivos, lo que dificulta la implementación efectiva de estrategias de liderazgo transformacional que promuevan la mejora continua en las escuelas. Asimismo, la ausencia de alineación y cooperación a escala global restringe la compartición de mejores prácticas y la creación de proyectos colaborativos que fomenten el liderazgo en el sector educativo (Rad et al., 2021).

A nivel global, investigaciones han evidenciado que el liderazgo transformacional impacta de manera positiva en el rendimiento de los educadores. Además, la competencia y la autoeficacia también juegan un rol favorable en el desempeño docente. Es importante señalar que el liderazgo transformacional, la competencia y la autoeficacia actúan de manera conjunta, generando un efecto de mejoría en eficacia de los profesores (Purwanto, 2022).

Un estudio en Indonesia nos da a conocer que, el liderazgo y la estructura de la organización contribuyen en la calidad y dirección educativa. Este liderazgo innovador propone un estilo para fortalecer la capacidad docente mediante el liderazgo transformacional en el contexto de organizaciones de aprendizaje y estructuras organizacionales. Es necesario más estudios, para allanar el camino en la mejora de la preparación de los docentes en Indonesia, especialmente los docentes de escuelas privadas, y públicas, para enfrentar la revolución industrial 4.0. (Waruwu et al., 2020).

A nivel nacional, la realidad problemática se centra en la escasez de recursos destinados a la formación y capacitación de líderes educativos en el enfoque transformacional. La falta de programas específicos y el bajo presupuesto asignado a la capacitación del personal directivo resulta en la falta de habilidades y conocimientos necesarios para liderar procesos de cambio significativos en las entidades educativas. Asimismo, la burocracia a nivel local dificulta la implementación de estrategias innovadoras que fomenten el liderazgo transformacional (Romero y Zegarra, 2022).

El Perú presenta una realidad problemática que requiere atención urgente. En primer lugar, existe una falta de capacitación y formación específica para los directores escolares en técnicas de liderazgo transformacional. Esto limita su capacidad para implementar cambios significativos en sus instituciones, lo que a su vez afecta la calidad educativa que se brinda a los estudiantes. Muchas veces, los directores se encuentran atrapados en procesos administrativos lentos y complejos que dificultan la implementación de estrategias innovadoras y obtener resultados con un buen impacto. La ausencia de profesionales capacitados y materiales educativos limitan las posibilidades de desarrollo y crecimiento de estas instituciones, dificultando aún más la labor de los directores en su intento de generar cambios positivos y sostenibles (Valladolid, 2023).

A nivel local, en Sandia, Puno, la realidad problemática se manifiesta en la falta de reconocimiento y apoyo institucional hacia el liderazgo transformacional. La resistencia al cambio, la falta de incentivos y la ausencia de una cultura organizacional que promueva la innovación y el involucramiento activo de la comunidad educativa obstaculizan los esfuerzos de los directivos por implementar prácticas de liderazgo transformacional que mejoren la calidad educativa primaria. Además, se evidencia la ausencia de infraestructura necesaria y de recursos tecnológicos que limita las posibilidades de implementar estrategias innovadoras que impulsen el desarrollo educativo.

El estudio se asocia con (ODS) 4, a través de la implementación de prácticas de liderazgo que fomentan la motivación, el compromiso y la innovación entre los docentes, se buscó crear un ambiente escolar que facilitara el aprendizaje efectivo y equitativo para todos los estudiantes, contribuyendo así al logro de las metas establecidas. La investigación mostró que un liderazgo transformacional efectivo podría generar aspectos cruciales de la educación, alineándose con los objetivos del ODS 4. Se observó que los directores que adoptaron un enfoque transformacional lograron promover un entorno de colaboración y mejora continua, lo cual resultó en una mayor satisfacción y motivación entre los docentes. Esto, a su vez, se tradujo en una enseñanza de mayor calidad y en el desarrollo de estrategias pedagógicas innovadoras que responden mejor a las necesidades de los estudiantes. Al fortalecer la gestión directiva y fomentar un liderazgo inspirador y orientado al cambio, se

contribuyó directamente a la creación de sistemas educativos más inclusivos y equitativos, avanzando así hacia el cumplimiento del ODS número 4.

El problema general se planteó de esta forma: ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandía Puno 2024?; de donde derivan los siguientes problemas específicos: a) ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la dirección de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandía Puno 2024?, b) ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la planificación de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandía Puno 2024? y c) ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la cultura organizativa de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandía Puno 2024?

La investigación se sustentó en una sólida justificación teórica. Esta se basó en la amplia literatura existente que destaca la influencia positiva del liderazgo transformacional en diversos contextos organizacionales. En el ámbito educativo, estudios previos han demostrado que este estilo de liderazgo puede mejorar y fomentar una cultura de colaboración y promover la innovación pedagógica. Al investigar específicamente su aplicación en la gestión directiva, se buscó ampliar el conocimiento teórico sobre cómo estos principios de liderazgo pueden ser adaptados y aplicados para abordar los desafíos únicos del sector educativo, contribuyendo así al desarrollo de modelos de gestión más efectivos y sostenibles.

Desde una perspectiva práctica, la justificación del estudio urge mejorar la gestión de la escuela primaria públicas. La implementación de liderazgo transformacional ofrecía una vía prometedora para abordar problemas comunes como la falta de motivación entre el personal docente, la resistencia al cambio y la escasa innovación en las prácticas educativas. Al proporcionar evidencia empírica sobre los beneficios de este estilo de liderazgo, la investigación buscó ofrecer recomendaciones concretas para los directores de escuelas y otros líderes educativos. Estas recomendaciones estaban diseñadas para ser aplicables en contextos reales, proporcionando estrategias y herramientas prácticas que pudieran ser implementadas para mejorar la eficiencia, la colaboración y la calidad educativa, beneficiando directamente a estudiantes, docentes y la comunidad escolar en general.

La justificación metodológica del estudio se fundamentó en la elección de un enfoque cuantitativo y en el diseño no experimental. Esta metodología permitió una evaluación sistemática y objetiva. El uso de encuestas estructuradas y cuestionarios estandarizados facilitó la recolección de datos precisos y comparables, lo que resultó crucial para identificar patrones y relaciones significativas. Además, el diseño no experimental ofreció la ventaja de observar las variables en su entorno natural, evitando la manipulación directa y proporcionando una visión clara y representativa de las prácticas de liderazgo en las instituciones educativas. Este enfoque metodológico garantizó la robustez y validez de los resultados, asegurando que las conclusiones fueran fiables y aplicables a contextos similares.

Desde una perspectiva social, se justificó por abordar las desigualdades y deficiencias existentes en el sistema educativo público. La implementación de un liderazgo transformacional en las escuelas primarias públicas tenía el potencial de promover una gestión más inclusiva y equitativa, mejorando así las oportunidades educativas para todos los estudiantes. Al identificar y aplicar estrategias de liderazgo que fomentaran un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, el estudio buscó contribuir a la creación de comunidades educativas más cohesionadas y efectivas. Esta mejora en la gestión directiva no solo benefició a los estudiantes y al personal docente, sino que también tuvo un impacto positivo en la comunidad escolar en su conjunto, promoviendo un entorno educativo que favoreciera el desarrollo integral de los alumnos y apoyara su éxito académico y personal.

Objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024; de donde derivan los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dirección de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024, b) Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la planificación de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024 y c) Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024.

En este apartado se presentan los antecedentes en base a las variables:

A nivel internacional, en Indonesia Purwanto (2021) tuvo como propósito central analizar el impacto del liderazgo transformacional y la capacidad de innovación docente. Consideró fue el enfoque cuantitativo, con nivel correlacional-causal. Se recibieron y validaron 645 respuestas del cuestionario. Los resultados del estudio indican un impacto del liderazgo transformacional en la capacidad de innovación. Es esencial promover la capacidad de innovación docente mediante el liderazgo transformacional. Concluyen que, es esencial las perspectivas de las organizaciones de aprendizaje y la estructura organizacional para impulsar la innovación en el ámbito educativo.

Asimismo, en Malasia los académicos Zainal y Matore (2021) analizó la autoeficacia de los docentes y las prácticas de liderazgo transformacional de los administradores escolares en el comportamiento innovador de los docentes. Se utilizó un enfoque cuantitativo mediante una encuesta con una muestra de 1415 docentes. Obtuvieron como resultado que, el nivel de confianza en sí mismos de los docentes y las estrategias de liderazgo transformacional empleadas por los administradores escolares tuvieron un impacto importante en la adopción de prácticas innovadoras. Concluyen que tanto la confianza en sí mismos de los docentes como las estrategias de liderazgo transformacional de los administradores escolares inciden en la disposición de los docentes a adoptar comportamientos innovadores.

El estudio realizado en Indonesia por los académicos Astuty y Udin (2020) examinó el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño y el compromiso afectivo en una entidad. Consideró el enfoque cuantitativo, con nivel correlacional-causal; mediante cuestionarios a 103 encuestados; se encontró que el compromiso afectivo también ejerce una influencia considerable en el rendimiento laboral. Por ende, concluyeron que, los hallazgos de este estudio, pueden ser aprovechados para optimizar el desempeño laboral y asegurar una ventaja competitiva sostenible.

Asimismo, el estudio en Palembang por Ihsani et al. (2020) Analizó la descripción del comportamiento de liderazgo transformacional de los directores de escuelas. Consideró el enfoque cuantitativo, con nivel correlacional-causal; los sujetos de este estudio fueron cuatro directores de escuelas. La recogida de datos se tomó del cuestionario. Los hallazgos mostraron que la descripción del liderazgo transformacional demostraba la motivación inspiradora, la estimulación intelectual.

Concluyen que el comportamiento de liderazgo del director de una escuela tiene un impacto en la óptima gestión educativa.

Por último, el estudio de Heenan et al. (2023) examinó el liderazgo escolar transformacional en las escuelas primarias en el personal escolar y la cultura escolar. Consideró el enfoque cuantitativo; realizando cuestionarios a los colaboradores de la entidad escolar. Los resultados muestran el liderazgo escolar transformacional como un estilo de liderazgo positivo con una estrecha interconexión entre el personal escolar y una cultura escolar mejorada. Concluyen que una mayor motivación en el personal y el fomento de una cultura escolar más positiva son los principales impactos del liderazgo transformacional en el personal y la cultura escolar.

A nivel nacional, el estudio redactado por Quispe et al. (2023) analizó el liderazgo transformacional en el desempeño de los docentes en una entidad educativa ubicada en Lima, Perú. Consideró el enfoque cuantitativo, con nivel correlacional-causal. Se administraron tres cuestionarios a 106 profesores. Como resultado, el liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa tanto en el clima institucional como en el desempeño docente. Concluyen que, de manera adecuada, los líderes educativos que ocupan roles administrativos en centros educativos deben tener conocimientos en liderazgo transformacional, lo cual les proporciona habilidades necesarias para administrar eficazmente las escuelas.

Se consideró al estudio realizado por Paredes et al., (2021) determinó el impacto del liderazgo transformacional en los directivos de la UGEL influye en el trabajo colaborativo. Consideró el enfoque cuantitativo, con nivel correlacional-causal. La población objetivo comprendió 380 individuos, entre personal de servicios, docentes, administrativos y directivos. Los resultados dan a conocer que el liderazgo transformacional tiene un impacto en el trabajo colaborativo; por lo tanto, concluyen que, este tipo de liderazgo permite a las instituciones de ámbito académico poder optimizar el servicio que brindan a favor de los estudiantes.

El estudio de González et al (2022) donde se formuló como objetivo examinar el liderazgo gerencial transformacional y el trabajo colaborativo docente en una entidad escolar ubicada en los Olivos. Consideró el enfoque cuantitativo de naturaleza básica. A una muestra de 104 docentes se aplicó un cuestionario. Como resultado,

se evidencia un coeficiente de Influencia Rho de .697, lo que sugiere una Influencia considerable. Concluyó que existe una relación entre estas dos variables.

Asimismo, los académicos Aliaga y Concha (2020) analizaron el liderazgo transformacional directivo y la gestión educativa en Loreto. Consideró la ruta cuantitativa de naturaleza básica, utilizando un alcance correlacional, se utilizó el cuestionario. Obtuvo como resultado que, se confirma la relación entre las variables, Concluyen que esta relación se manifiesta a un nivel medio y se desarrolla de manera uniforme en las diferentes dimensiones.

Por último, se consideró el estudio realizado por Zevallos (2019) donde analizó el liderazgo del equipo directivo y el desempeño de los docentes. Consideró la ruta cuantitativa de naturaleza básica, utilizando un alcance correlacional. La muestra incluye a 149 docentes de cinco instituciones educativas privadas del Perú. Obtiene como resultado que existe una relación entre las variables. Concluyen que este tipo de liderazgo permite a las instituciones de ámbito académico privado del país, poder optimizar el servicio que brindan a favor de los estudiantes.

Respecto a las teorías en concordancia a la variable “liderazgo transformacional”, se considera a la teoría de las cinco fases de Burns, propuesta por James MacGregor Burns, autor de la teoría de las dos formas de liderazgo (transformacional y transaccional), detalla un proceso de cinco etapas para el liderazgo transformacional (Eaton et al., 2024). Estas etapas incluyen la visión, la pasión, la confianza, la cohesión y la realización. La visión se refiere a ver más allá de la situación actual y visualizar un futuro mejor. La pasión se refiere al entusiasmo y la dedicación del líder hacia la visión y la misión. La confianza se refiere a la credibilidad que el líder inspira en sus seguidores. La cohesión se refiere a la unidad y el compromiso del equipo hacia la visión y la misión (Reid y Dold, 2018).

La teoría de los líderes transformacionales de Bass: Bernard Bass, un investigador líder en el campo del liderazgo, desarrolló una teoría de los líderes transformacionales que se centra en cuatro factores clave; como la idealización, la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración. La idealización hace referencia a la habilidad del líder para ser un modelo a seguir y para inspirar a sus miembros del equipo a alcanzar altos estándares. La inspiración se refiere, inspirar a

sus seguidores hacia un propósito común. La consideración atiende las necesidades individuales de cada seguidor (Siangchokyoo et al., 2020).

Tenemos a la teoría de la Inteligencia Emocional, postula que los individuos con una elevada inteligencia emocional pueden entender y manejar tanto sus propias emociones como las de quienes los rodean. En el contexto del liderazgo transformacional, esta teoría sugiere que los líderes son más efectivos al influir y motivar a sus seguidores. Según Fteiha y Awwad (2020), los líderes transformacionales pueden gestionar de manera eficiente sus emociones, manejando buenas decisiones en situaciones de estrés o conflicto. Además, estos líderes son capaces de empatizar con sus seguidores, comprendiendo sus necesidades emocionales y respondiendo adecuadamente a ellas.

Los líderes logran inspirar confianza y lealtad en sus seguidores, motivándolos a alcanzar objetivos más altos y a superar desafíos. Fteiha y Awwad (2020) destacan que estos líderes utilizan su inteligencia emocional para construir relaciones sólidas y genuinas con su equipo, lo que facilita una comunicación abierta y una mayor cohesión grupal. Esta habilidad para conectar emocionalmente con los demás también permite abordar las preocupaciones y resolver diferencias de manera que beneficien al grupo en su conjunto.

Daniel Goleman, un psicólogo y escritor, introdujo la teoría de la inteligencia emocional, que sugiere que los líderes transformacionales que poseen una alta inteligencia emocional tienen la capacidad de generar un entorno positivo, motivar e inspirar a sus seguidores para que alcancen su máximo rendimiento. Además, son capaces de gestionar conflictos y situaciones complicadas de forma efectiva, así como de establecer relaciones sólidas y duraderas con quienes los siguen (Boyatzis, 2018)

Por último, a la teoría del compromiso; la teoría del compromiso sugiere que los líderes transformacionales pueden crear un compromiso más profundo y sostenido con sus seguidores al involucrarlos en la toma de decisiones (Herrera y De las Heras, 2021).

La teoría del compromiso sugiere que los líderes transformacionales pueden crear un compromiso más profundo y sostenido con sus seguidores al involucrarlos en la toma de decisiones y al alinear los valores y las metas institucionales con las de

los seguidores. Se refiere a la lealtad de los seguidores. Los líderes transformacionales pueden fomentar el compromiso al proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo, al reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente y al mantener una comunicación abierta y transparente con sus seguidores; involucrarlos en la toma de decisiones y al buscar su input y opiniones (Gloster et al., 2020).

Basado en la definición de “liderazgo transformacional” es un enfoque que va más allá de simplemente administrar tareas y dirigir equipos. Se caracteriza por motivar a los seguidores para alcanzar metas. Se basa en la visión, la inspiración y el empoderamiento, buscando no solo mejorar el rendimiento individual, sino también transformar la cultura y los valores de la entidad (Djourova et al., 2019).

Los líderes tienen una idea convincente del futuro, comunicándose de manera efectiva para inspirar a otros. Además, fomentan un ambiente donde se valora la innovación, el aprendizaje y el crecimiento profesional. Al empoderar a sus seguidores y brindarles oportunidades para desarrollarse, estos líderes crean un impacto perdurable que trasciende las fronteras de la jerarquía tradicional, generando cambios en una entidad y en las personas que la componen (Al-Husseini y Elbeltagi, 2018).

Se consideró la dimensión “estimulación Intelectual”; en base al liderazgo transformacional se distingue por su capacidad para estimular intelectualmente a los seguidores, fomentando la creatividad y el pensamiento innovador. Este aspecto se refiere a la habilidad del líder para desafiar el status quo, cuestionar suposiciones y promover nuevas ideas y enfoques. Al fomentar un ambiente intelectualmente estimulante, los líderes inspiran a sus equipos a buscar soluciones fuera de lo convencional, contribuyendo así a la evolución de la organización (Djourova et al., 2019).

Asimismo, se tiene a la dimensión “carisma e Influencia Idealizada”; son elementos fundamentales del liderazgo transformacional. Los líderes motivan a sus seguidores a través de su personalidad magnética, visión clara y comportamiento ejemplar. La influencia idealizada implica que los seguidores admiren al líder, desean emular sus acciones y están dispuestos a seguir sus directrices incluso en situaciones desafiantes. Esta dimensión crea un sentido de identificación y compromiso profundo con los valores y objetivos del líder (Djourova et al., 2019).

Otra dimensión clave es la “consideración individualizada”, que se centra en el trato personalizado y la atención en base a las necesidades. Los directivos muestran empatía, escuchan activamente y se preocupan por el bienestar de sus equipos de manera individualizada. Esto genera un entorno de confianza y respaldo, donde los seguidores se perciben como valorados y se sienten motivados para aportar al logro de metas colectivas (Djourova et al., 2019).

Por último, se tiene a la dimensión “motivación inspiracional”; es una fuerza impulsora en el liderazgo transformacional que implica la capacidad del líder para comunicar una visión emocionante del futuro. Los líderes transformacionales utilizan historias poderosas, metáforas inspiradoras y mensajes convincentes para movilizar a sus equipos hacia metas desafiantes y significativas. Esta dimensión de liderazgo no solo motiva a alcanzar resultados, sino que también fortalece la cohesión y la identidad compartida dentro de la organización (Djourova et al., 2019).

En relación con las teorías pertinentes a la variable “gestión directiva”, se han considerado conceptos clave que abordan su influencia y efectos en el contexto del estudio, tenemos a la teoría clásica de la administración; es un enfoque de gestión directiva que se centra en la optimización en la gestión de las actividades y los recursos de una organización (Siegel y Leih, 2018). Esta teoría propone una serie de principios y procesos para mejorar la productividad y el rendimiento, como la división del trabajo, la escala de mando, el principio de la autoridad y la responsabilidad, y el principio de la coordinación y el control. Se basa en que una entidad es una máquina que puede ser diseñada y gestionada de manera eficiente y eficaz si se siguen estos principios y procesos (Dahlgaard-Park et al., 2018).

Asimismo, se consideró a la teoría de las Relaciones Humanas; se basa en la idea de que los colaboradores de una entidad, son seres humanos con necesidades y emociones, y que la satisfacción de estas necesidades y emociones es clave para su motivación y rendimiento. Esta teoría propone un enfoque más humano en la gestión directiva, destacando lo esencial de la comunicación en el lugar de trabajo (Gandini, 2018).

Esta teoría destaca la importancia de las interacciones interpersonales, el ambiente escolar y el bienestar estudiantil. Se enfoca en la creación de buenas relaciones docentes, escolares y personal administrativo para fomentar un clima de

aprendizaje colaborativo y motivador. Esta teoría reconoce la influencia del liderazgo y la comunicación efectiva en la construcción de un entorno educativo enriquecedor y estimulante. Al priorizar el aspecto humano, se busca fortalecer la comunidad educativa en su conjunto (Delanoije et al., 2019)

Basado en la definición de la gestión directiva; es un enfoque integral para dirigir y coordinar las actividades de una entidad hacia el alcance de sus objetivos estratégicos. Este concepto abarca una variedad de funciones y responsabilidades, dentro de la institución. Los gestores directivos se encargan de tomar decisiones clave, asignar recursos de manera eficiente, establecer políticas y procedimientos, y supervisar el desempeño para garantizar el éxito de la organización (Connolly et al., 2017).

La gestión directiva en el contexto escolar se refiere al conjunto de acciones que los líderes educativos implementan para garantizar el alcance de las metas educativas. Esto implica la planificación y organización de recursos, la supervisión de procesos académicos y administrativos, y el establecimiento de políticas que promuevan un ambiente de aprendizaje efectivo y seguro para los estudiantes (Huda et al., 2020). Los directivos escolares desempeñan un papel fundamental al liderar equipos docentes, coordinar programas educativos, gestionar el presupuesto y establecer relaciones colaborativas (Bischoff et al., 2017).

En las dimensiones con esta variable se consideró; la dimensión de “dirección” en la gestión directiva implica liderar y guiar a todos los actores clave dentro de la organización escolar. Esto incluye establecer metas claras, comunicar y tomar decisiones que impulsen el progreso educativo. Los directivos deben ejercer un liderazgo efectivo, motivar a los equipos de trabajo, resolver conflictos y promover una cultura de trabajo colaborativo y orientado a resultados. Además, la dirección implica la supervisión del desempeño del personal, brindando retroalimentación constructiva y fomentando el crecimiento profesional (Connolly et al., 2017). La dirección no solo se limita a la administración de recursos humanos, sino que también abarca la capacidad de inspirar a la comunidad educativa hacia una visión compartida de excelencia académica y desarrollo personal.

Los directivos deben actuar como modelos a seguir, demostrando integridad y compromiso con los principios éticos y pedagógicos que fundamentan la misión de la

institución. Asimismo, la dirección implica la capacidad de adaptarse a cambios y desafíos emergentes, asegurando que la escuela mantenga su relevancia y eficacia en un entorno dinámico y en evolución. La habilidad para gestionar eficazmente el cambio y la innovación es crucial en la dimensión de dirección. Los líderes educativos deben estar dispuestos a explorar nuevas metodologías educativas, tecnologías emergentes y prácticas de enseñanza que puedan mejorar continuamente la calidad del aprendizaje. Esto requiere una mentalidad abierta hacia la experimentación y el aprendizaje constante, e involucrar a la comunidad escolar en la mejora continua (Connolly et al., 2017).

Asimismo, se tiene a la dimensión “planificación”; se centra en la elaboración de planes y estrategias que orienten el funcionamiento eficiente y efectivo de la escuela. Esto abarca la formulación de objetivos, la asignación de recursos, la elaboración de presupuestos, y la coordinación de actividades y proyectos educativos. Los líderes educativos deben ser proactivos al anticipar las necesidades y desafíos futuros, así como al identificar oportunidades de mejora y diseñar planes de acción que impulsen tanto el éxito académico como el organizativo. La planificación estratégica es esencial para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento constante de la entidad (Connolly et al., 2017).

Una planificación efectiva no sólo se enfoca en el corto plazo, sino que también considera el desarrollo a largo plazo de la institución educativa. Esto implica la capacidad de establecer prioridades claras y alineadas con recursos financieros, humanos y materiales con los objetivos estratégicos de la escuela. Además de la planificación estratégica, los líderes educativos deben incorporar principios de sostenibilidad y responsabilidad social en sus decisiones de gestión. Esto incluye la gestión eficiente de recursos limitados, la promoción de prácticas educativas inclusivas y equitativas, y el compromiso con el desarrollo comunitario y ambiental (Connolly et al., 2017).

La dimensión de “cultura organizativa” se refiere a los valores, normas, creencias y prácticas que definen el ambiente de trabajo y el clima escolar. Los directivos tienen la responsabilidad de fomentar una cultura positiva y motivadora que promueva la excelencia académica, el respeto mutuo, la inclusión y la colaboración. Esto implica establecer expectativas claras, reconocer y valorar los logros, y crear

espacios para el involucramiento de los miembros. Una cultura organizativa sólida contribuye significativamente al bienestar de los estudiantes, así como al éxito global de la institución escolar (Connolly et al., 2017).

Para fortalecer la cultura organizativa, los directivos fomentan la inclusión de estudiantes de diferentes orígenes culturales, lingüísticos y socioeconómicos, así como la celebración de las contribuciones individuales y colectivas al aprendizaje y al desarrollo comunitario. Además, la cultura organizativa influye en generar un ambiente colaborativo, que no solo mejora la moral y el compromiso del personal, sino que también fortalece la reputación y el atractivo de la institución como empleador. Los líderes educativos deben ser agentes de cambio cultural, modelando comportamientos éticos y promoviendo la responsabilidad colectiva en la búsqueda de la excelencia educativa (Connolly et al., 2017).

La hipótesis general propuesta es la siguiente: El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024; de donde derivan los siguientes hipótesis específicas: a) El liderazgo transformacional influye significativamente en la dirección de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024, b) El liderazgo transformacional influye significativamente en la planificación de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024 y c) El liderazgo transformacional influye significativamente en la cultura organizacional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024

## II. METODOLOGÍA

La investigación realizada se inscribió en el tipo de investigación aplicada, conforme a lo estipulado por CONCYTEC (2020). Este tipo de investigación se caracterizó por tener un enfoque práctico destinados a resolver problemas específicos, la investigación se centró en identificar y aplicar estrategias de liderazgo transformacional que pudieran mejorar la gestión escolar. Así, se buscó no solo generar conocimientos teóricos, sino también proporcionar herramientas prácticas y metodologías que los directores y el personal administrativo pudieran implementar para optimizar la gestión escolar y mejorar los resultados educativos.

Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo como lo describen Sánchez et al., (2018). Este enfoque se desenvuelve en la recopilación y el análisis de datos digitales. Mediante el uso de encuestas y cuestionarios estructurados, se obtuvo información de una muestra representativa de directores y docentes. Posteriormente, se aplicaron métodos estadísticos para analizar los datos recolectados, permitiendo así obtener conclusiones objetivas y generalizables. Este enfoque cuantitativo facilitó la cuantificación de variables clave y la evaluación precisa.

La investigación siguió un diseño no experimental, como señalaron Bonet et al., (2023). Esto significó que no se manipularon deliberadamente las variables, sino que se observaron tal como se presentaban en su entorno natural dentro de las instituciones educativas. Este diseño permitió a los investigadores analizar las relaciones existentes entre las variables sin intervenir directamente en el contexto de estudio. La recopilación de datos se realizó de manera observacional, lo que proporcionó una visión realista y detallada.

El estudio se situó en un nivel explicativo, según lo describieron Bonet et al., (2023), con el propósito de comprender y clarificar las relaciones causales entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva. Este nivel de análisis permitió a los investigadores no solo describir los fenómenos observados, sino también explicar las dinámicas y mecanismos subyacentes que conectaban el estilo de liderazgo con los resultados en la gestión escolar. Al profundizar en la comprensión de estas relaciones causales, el estudio ofreció una perspectiva más completa y fundamentada del impacto del liderazgo transformacional en el contexto educativo, proporcionando así conocimientos valiosos para las instituciones educativas estatales de educación básica.

Esquema:



Se empleó el método hipotético-deductivo, tal como lo describió Carrasco (2019). Este método se caracterizó por su enfoque sistemático. En primer lugar, se plantearon hipótesis basadas en la teoría existente sobre cómo el liderazgo transformacional podría influir en la gestión escolar. Posteriormente, se diseñaron y ejecutaron experimentos y encuestas para recolectar datos que permitieran confirmar o refutar estas hipótesis. Este enfoque permitió un análisis riguroso y fundamentado de las relaciones causales y contribuyó a la generación de conclusiones basadas en evidencia empírica. Al aplicar el método hipotético-deductivo, el estudio buscó no solo explorar sino también ofrecer explicaciones teóricas respaldadas por datos concretos, facilitando así una comprensión más profunda y fundamentada del impacto de este estilo de liderazgo en el ámbito escolar.

Por otro lado, en relación a la definición conceptual de la variable “Liderazgo Transformacional”, se caracteriza por motivar a los seguidores para alcanzar metas que van más allá de lo que inicialmente creían posible. Se basa en la visión, la inspiración y el empoderamiento, buscando no solo mejorar el rendimiento individual, sino también transformar la cultura y los valores de la entidad (Djourova et al., 2019). La definición operacional, considera la medición mediante las dimensiones como estimulación intelectual, carisma, consideración individualizada, motivación.

Basado en la definición conceptual “Gestión Directiva”; es un enfoque integral para dirigir y coordinar las actividades de una entidad hacia el alcance de sus objetivos estratégicos, abarca una variedad de funciones y responsabilidades, dentro de la institución (Connolly et al., 2017). La definición operacional considera la medición mediante las dimensiones como dirección, planificación, cultura organizativa.

Según Sánchez et al. (2018), la población se refiere a la población total de personas, grupos u objetos que poseen características comunes y que son de interés para el investigador. Este permitió abarcar una diversidad de instituciones y contextos,

asegurando una representación completa y precisa de las condiciones y dinámicas presentes en el ámbito educativo público. Considerar a toda la población objetivo fue crucial para obtener resultados que reflejarán de manera fiel la situación real y las necesidades dentro del sistema educativo. La población fue constituida por directores de instituciones educativas de nivel primario de Sandia, Puno. Como criterio de inclusión, directivos de nivel primaria de instituciones educativas polidocentes y multigrados de Sandia: y como criterio de exclusión, directivos del nivel primaria de instituciones educativas unidocentes.

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

	<b>Población</b>
Directores de instituciones educativas	87
<b>Total</b>	<b>87</b>

*Nota. Elaboración propia*

Por otro lado, la muestra seleccionada para este estudio fue un elemento crucial para la validez de los resultados obtenidos. Según Sánchez et al. (2018), en el ámbito de la investigación, una muestra se refiere a un subconjunto representativo extraído de una población más amplia, seleccionado con el fin de realizar análisis o estudios específicos. Este conjunto de elementos se elige de manera que refleje las características y diversidad de la población total, permitiendo a los investigadores generalizar los resultados obtenidos a partir de la muestra hacia el grupo mayor para asegurar que sea representativa y adecuada para los objetivos del estudio.

Para este estudio sobre el liderazgo transformacional en la gestión directiva, se empleó una muestra representativa de directores y docentes de escuelas primarias públicas, se garantizó que todas las subpoblaciones fueran adecuadamente representadas, lo cual permitió obtener datos fiables y asegurar que las conclusiones pudieran ser aplicadas de manera generalizada a la población en su conjunto. Este método de muestreo facilitó un análisis detallado y preciso.

**Tabla 2***Muestra de estudio*

	<b>Muestra</b>
Directores de instituciones educativas	87
<b>Total</b>	87

**Nota.** *Elaboración propia*

En la investigación se decidió emplear un muestreo no probabilístico intencional, se compendio 87 directivos de instituciones educativas de nivel primario en Sandia. Este método, tal como lo describen Scharager y Reyes (2001), Este método de muestreo se caracterizó por seleccionar deliberadamente a los participantes con base en criterios específicos relacionados con el objetivo de la investigación. En lugar de elegir una muestra aleatoria de toda la población, esto permitió asegurar que los participantes fueran altamente relevantes para el estudio, proporcionando información detallada y contextualizada.

Por lo tanto, la elección del muestreo no probabilístico intencional en esta investigación permitió centrar el estudio en un grupo específico de directivos que se consideraron capaces de aportar perspectivas valiosas sobre el tema investigado. Aunque este método no permite generalizar los resultados a toda la población con la misma precisión que un muestreo probabilístico, es una estrategia válida y útil cuando se busca profundizar en aspectos específicos o cuando las condiciones prácticas limitan la posibilidad de un muestreo aleatorio (Scharager y Reyes,2001).

Por otro lado, se utilizó como técnica la encuesta, según lo señalado por Carrasco (2019). Esta técnica es ampliamente utilizada en la investigación social y educativa debido a su capacidad para recopilar información de manera sistemática y estructurada a partir de un gran número de personas. La encuesta permite obtener datos cuantitativos y cualitativos, lo que facilita el análisis y la interpretación de fenómenos complejos. Además, su aplicación es relativamente rápida y económica, permitiendo a los investigadores llegar a una muestra amplia y diversa. Carrasco (2019) destaca que, mediante la encuesta, se pueden recoger opiniones, actitudes, comportamientos y características demográficas de los participantes, lo que es esencial para lograr una comprensión integral del objeto de estudio.

Asimismo, el instrumento utilizado para llevar a cabo la encuesta fue el cuestionario. Este instrumento es una herramienta estandarizada que contiene un conjunto de preguntas diseñadas para recolectar información específica de los encuestados. En el contexto de esta investigación, el cuestionario fue cuidadosamente elaborado para abordar los objetivos del estudio y asegurar que las preguntas fueran claras, concisas y relevantes. Carrasco (2019) señala que el cuestionario es una opción efectiva para obtener respuestas directas y comparables de los participantes, permitiendo así un análisis cuantitativo de los datos recolectados. La estandarización de las preguntas también contribuye a minimizar los sesgos y asegurar la consistencia en las respuestas, lo que es crucial para la fiabilidad de los resultados.

**Tabla 3**

*Resumen de validación de expertos*

<b>Nombre de experto</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Evaluación</b>
Vidal Moisés, Choque Alejo	Magister en Educación	Aceptable - Aplicable
Orlando, Calcina Tito	Magister en Administrativo de la educación	Aceptable - Aplicable
Hidalgo, Ochoa Ortiz	Magister en Educación	Aceptable - Aplicable

*Nota. Elaboración propia*

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018) definen la confiabilidad como la consistencia de los resultados obtenidos mediante el instrumento de medición a lo largo del tiempo. En otras palabras, un instrumento es confiable si produce los mismos resultados en repetidas ocasiones. La confiabilidad es un componente crucial en la investigación, ya que asegura que los datos recolectados sean precisos y reflejen de manera fidedigna la realidad que se está estudiando.

Según Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad puede evaluarse mediante diferentes métodos, como la prueba-reprueba, la consistencia interna y la consistencia entre evaluadores. Por lo tanto, asegurar la confiabilidad de un instrumento garantiza que los datos recolectados sean útiles y pertinentes para responder a las preguntas de investigación planteadas; utilizándose para este estudio el Alfa de Cronbach.

**Tabla 4***Prueba de confiabilidad*

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Liderazgo transformacional	0,824	20
Gestión directiva	0,869	20

*Nota. Datos obtenidos del programa SPSS v 27*

**Tabla 5***Baremo de las variables y sus dimensiones*

<b>Variable 1</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Liderazgo transformacional	20 - 47	48 - 73	74 - 100
D1: Estimulación intelectual	7 - 16	17 - 26	27 - 35
D2: Carisma e Influencia idealizada	3 - 7	08 - 11	12 - 15
D3: Consideración individualizada	6 - 14	15 - 22	23 - 30
D4: Motivación inspiracional	4 - 9	10 - 15	16 - 20
<b>Variable 2</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>
Gestión directiva	20 - 47	48 - 73	74 - 100
D1: Dirección.	7 - 16	17 - 26	27 - 35
D2: Planificación	6 - 14	15 - 22	23 - 30
D3: Cultura organizativa.	7 - 16	17 - 26	27 - 35

**Ficha técnica**

Nombre	: Cuestionario sobre liderazgo transformacional
Autor	: Chaiña Gallegos, Wilber Raúl
Año	2024
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Descripción	: Comprende 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones
N° de ítems	20
Confiabilidad	: 0,824
Validez	: Juicio de expertos con resultado aplicable.
Expertos	: Hidalgo, OCHOA ORTIZ; Vidal Moisés, CHOQUE ALEJO; Orlando, CALCINA TITO

## Ficha técnica

---

Nombre	: Cuestionario sobre gestión directiva
Autor	: Chaíña Gallegos, Wilber Raúl
Año	2024
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos
Descripción	: Comprende 20 ítems, distribuidos en 3 dimensiones
N° de ítems	20
Confiabilidad	: 0,869
Validez	: Juicio de expertos con resultado aplicable.
Expertos	: Hidalgo, OCHOA ORTIZ; Vidal Moisés, CHOQUE ALEJO; Orlando, CALCINA TITO

---

El procedimiento de esta investigación fue diseñado para ser aplicable a escenarios de estudio similares, con el objetivo de obtener resultados consistentes y comparables. Se utilizó un cuestionario físico con 40 preguntas estructuradas en una escala de Likert, lo que permitió medir las percepciones y opiniones de los participantes de manera cuantitativa. Las preguntas del cuestionario se desarrollaron cuidadosamente en función de las dimensiones. Este enfoque estructurado facilitó la recopilación de datos de una manera ordenada y sistemática.

Una vez aplicado el instrumento a los participantes, los resultados fueron transferidos a Excel, este paso inicial en el manejo de datos permitió la organización y el almacenamiento eficiente de la información recolectada. La utilización de Excel facilitó la limpieza de datos, la codificación de respuestas y la preparación para análisis posteriores. Posteriormente, los datos fueron exportados al software SPSS v27, un programa especializado en análisis estadístico que proporciona herramientas avanzadas para el procesamiento y análisis de datos.

Se empleó la estadística descriptiva como técnica principal para el análisis de los datos recolectados. Este enfoque se centró en la elaboración de tablas de frecuencia y el cálculo de porcentajes, lo que permitió examinar y describir las variables y dimensiones consideradas en el estudio. La estadística descriptiva es fundamental en la investigación, ya que proporciona una visión general de los datos, destacando patrones y tendencias que pueden ser relevantes para la comprensión del fenómeno investigado. Según Hernández y Mendoza (2018), esta técnica permite organizar y presentar los datos de manera clara y comprensible. El uso de tablas de

frecuencia facilitó la identificación de la distribución de las respuestas de los participantes, mostrando cuántas veces se observó cada valor o categoría dentro de la muestra. Esto permitió una rápida visualización de las características predominantes en el conjunto de datos. Por otro lado, los porcentajes ofrecieron una medida estandarizada para comparar la frecuencia relativa de las respuestas, independientemente del tamaño de la muestra. Estos porcentajes ayudaron a contextualizar los resultados, permitiendo una comparación más precisa entre diferentes grupos o categorías dentro de las variables estudiadas.

Asimismo, los datos se presentaron mediante gráficos, lo que facilitó la interpretación visual de la información; los gráficos, como diagramas de barras, se utilizaron para ilustrar de manera efectiva la distribución de las variables y las tendencias observadas. Hernández y Mendoza (2018) subrayan que la presentación visual de los datos no solo mejora la comprensión de los resultados, sino que también permite una comunicación más eficaz de los hallazgos del estudio a una audiencia amplia.

Además, se utilizó el análisis inferencial. De acuerdo con Acosta et al. (2014) para corroborar las hipótesis, evaluando la idoneidad de las pruebas no paramétricas en base a las características de los datos. La estadística inferencial es esencial en la investigación, ya que ofrece herramientas para determinar la significancia de los resultados y establecer si las observaciones son el producto de patrones reales o simplemente de la variabilidad al azar.

Se recurrió a pruebas no paramétricas en situaciones donde dichos supuestos no se cumplían, lo que es común en estudios con tamaños de muestra pequeños o datos ordinales.

La aplicación de la estadística inferencial en esta investigación fue crucial para validar los resultados obtenidos y determinar su significancia estadística. Según Acosta et al. (2014), permite que los hallazgos del estudio tengan una mayor relevancia y aplicabilidad. Así, el uso de esta metodología analítica contribuyó a una comprensión más profunda y precisa de los fenómenos investigados, permitiendo una interpretación más sólida y fundamentada de los datos; mediante la regresión logística ordinal.

En la investigación aplicada a docentes y directores sobre liderazgo transformacional, se consideraron rigurosamente los principios éticos establecidos en la Resolución N° 0470-2022/UCV. Estos principios guiaron la conducta del estudio, asegurando que los involucrados tuvieran la oportunidad de tomar decisiones informadas y libres sobre su participación, respetando así su autonomía y asegurando la validez y aceptación de los resultados obtenidos.

Durante el proceso investigativo, se abogó por principios fundamentales como la justicia y la beneficencia. La justicia se manifestó en el trato equitativo de todos los participantes, evitando sesgos que pudieran beneficiar a un grupo en detrimento de otro. Por su parte, la beneficencia se reflejó en la promoción del bienestar de los participantes, minimizando posibles daños y maximizando los beneficios derivados del estudio, con el objetivo de contribuir positivamente a la comunidad educativa.

Por último, se mantuvo un alto estándar de credibilidad al seguir las directrices éticas de la APA, garantizando rigor y honestidad en el procesamiento e interpretación de los datos. La confidencialidad se preservó al manejar la información personal de manera estrictamente privada, y se consideró la transferencialidad al evaluar cómo los hallazgos podrían influir en políticas, prácticas o futuras investigaciones. Esta aplicación rigurosa de principios éticos aseguró que el estudio se realizó de manera respetuosa y responsable, protegiendo los derechos de los encuestados.

### III. RESULTADOS

#### 31. . Resultados descriptivos

**Tabla 6**

*Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional y dimensiones*

*Nota. Base de datos en SPSS*

Niveles	Liderazgo transformacional		Estimulación intelectual		Carisma e Influencia idealizada		Consideración individualizada		Motivación inspiracional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	58	66,7	6	6,9	58	66,7	6	6,9	58	66,7
Alto	29	33,3	81	93,1	29	33,3	81	93,1	29	33,3
Total	87	100	87	100	87	100	87	100	87	100

Las dimensiones "estimulación intelectual" y "Consideración Individualizada" presentan un predominio claro del nivel "Alto" con un 93,1% de los casos. Esto sugiere que estas dos dimensiones son percibidas como altamente presentes y efectivas en el liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandía Puno.

En la variable "Liderazgo Transformacional" y las dimensiones, el nivel "Medio" predomina con un 66,7% de los casos. Esto indica que, aunque estas dimensiones son reconocidas, hay espacio para mejorar la percepción de su efectividad.

En todas las dimensiones y en la variable general, no se registran casos en el nivel "Bajo", lo que sugiere una percepción positiva general del liderazgo transformacional entre los participantes.

El análisis descriptivo de la variable "Liderazgo Transformacional" y sus dimensiones muestra una percepción muy positiva en general, especialmente en las dimensiones de "Estimulación Intelectual" y "Consideración Individualizada". Sin embargo, se identifican áreas específicas, como "Carisma e Influencia Idealizada" y "Motivación Inspiracional", que podrían beneficiarse de una mayor atención para mejorar su percepción y efectividad.

**Tabla 7***Análisis descriptivo de la variable gestión directiva y dimensiones***Nota.** Base de datos en SPSS

Niveles	Gestión directiva		Dirección		Planificación		Cultura organizativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	5	5,7	5	5,7	6	6,9	5	5,7
Alto	82	94,3	82	94,3	81	93,1	82	94,3
Total	87	100	87	100	87	100	87	100

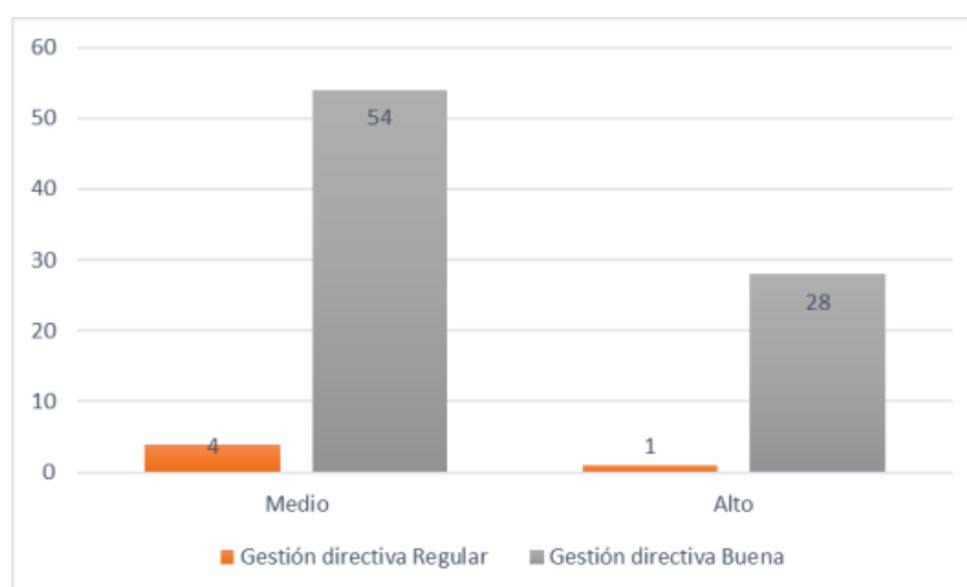
Se puede visualizar que la alta frecuencia de casos en el nivel "Alto" para todas las dimensiones sugiere que la gestión directiva es percibida como muy eficaz y bien ejecutada. Las áreas de "Dirección", "Planificación" y "Cultura Organizativa" se consideran sólidas y efectivas.

Los niveles "Medio" representan una minoría, con porcentajes que van del 5,7% al 6,9%. Esto sugiere que, aunque hay algunos casos que perciben una gestión directiva y sus dimensiones a un nivel medio, estos son significativamente menos frecuentes en comparación con los niveles altos.

En todas las dimensiones analizadas, la mayoría de las personas encuestadas ubican a estos en el nivel "Alto", con porcentajes que oscilan entre el 93,1% y el 94,3%. Esto indica una percepción muy positiva de la gestión directiva y sus componentes clave.

**Tabla 8***Cruce entre liderazgo transformacional y gestión directiva*

		Gestión directiva		Total
		Regular	Buena	
Liderazgo transformacional	Medio	4 6,9%	54 93,1%	58 100,0%
	Alto	1 3,4%	28 96,6%	29 100,0%
Total	Recuento	5	82	87
	% del total	5,7%	94,3%	100,0%

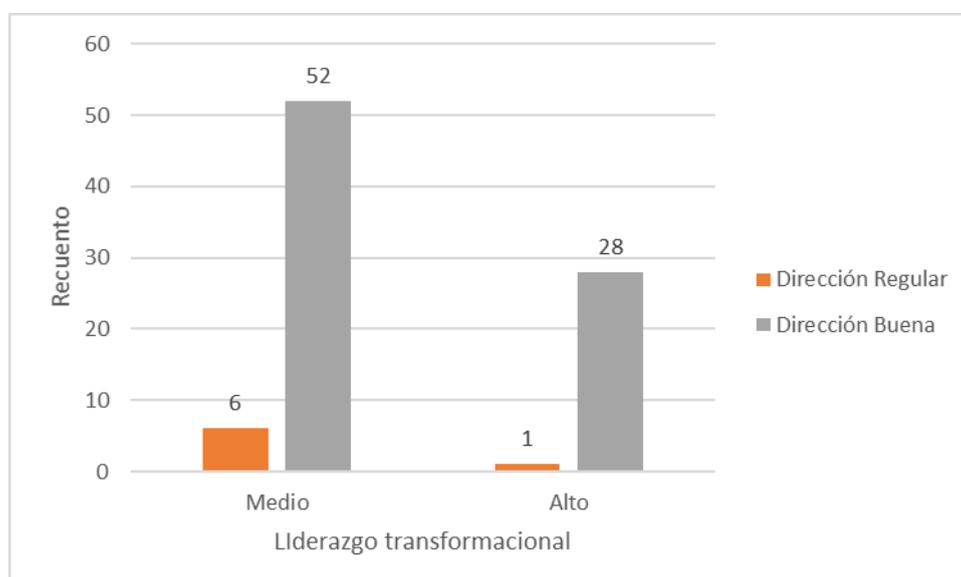
**Figura 1***Gráfico de barras de liderazgo transformacional y gestión directiva*

De la tabla 8, y la figura 1 se evidencia que de las personas encuestadas que manifiestan que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel medio, el 6,9% tiene una gestión directiva regular, mientras que el 93,1% tiene una gestión directiva buena. Entre las personas que indican un liderazgo transformacional alto, el 3,4% tiene una gestión directiva regular, mientras que el 96,6% tiene una gestión directiva buena.

Estos resultados sugieren una fuerte influencia entre el nivel de liderazgo transformacional y la calidad de la gestión directiva. Un liderazgo transformacional alto está casi exclusivamente asociado con una gestión directiva buena, mientras que un liderazgo transformacional medio también se asocia mayoritariamente con una gestión directiva buena, aunque en menor proporción.

**Tabla 9***Cruce entre liderazgo transformacional y dirección*

		Dirección		Total
		Regular	Buena	
Liderazgo transformacional	Medio	6 10,3%	52 89,7%	58 100,0%
	Alto	1 3,4%	28 96,6%	29 100,0%
Total	Recuento	7	80	87
	% del total	8,0%	92,0%	100,0%

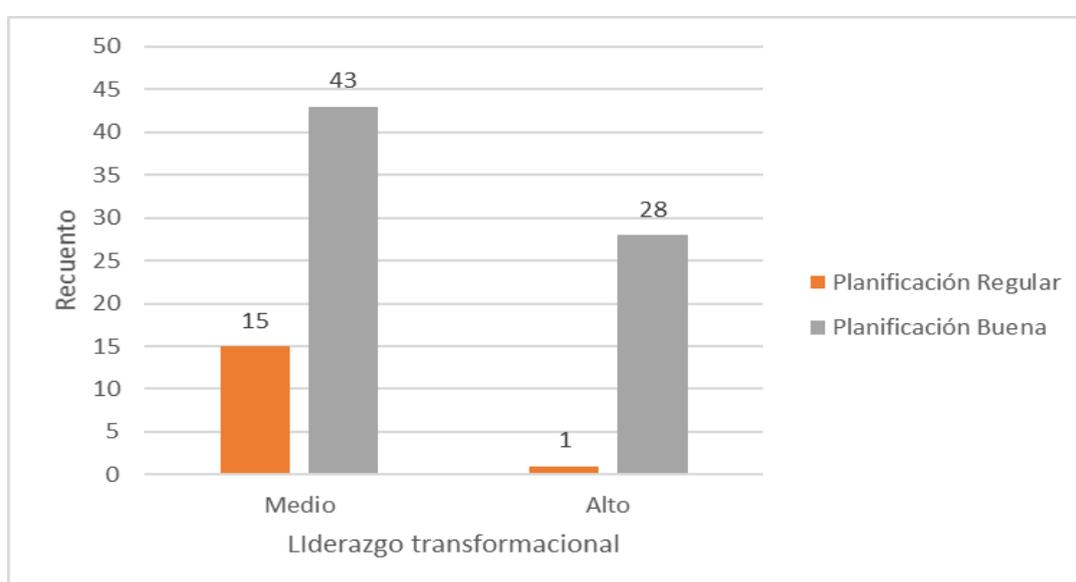
**Figura 2***Gráfico de barras de liderazgo transformacional y dirección*

De la tabla 9, y figura 2 se observaron los resultados en el cual, entre las personas encuestadas manifiestan que el liderazgo transformacional medio, el 10,3% indican una dirección regular, mientras que el 89,7% manifiestan una dirección buena.

Estos resultados sugieren una fuerte influencia entre el nivel de liderazgo transformacional y la calidad de la dirección. Un liderazgo transformacional alto está casi exclusivamente asociado con una dirección buena, mientras que un liderazgo transformacional medio también se asocia mayoritariamente con una dirección buena, aunque en menor proporción.

**Tabla 10***Cruce entre liderazgo transformacional y planificación*

		Planifica		Total
Liderazgo transformacional	Medio	15	43	58
		25,9%	74,1%	100,0%
Total	Alto	1	28	29
		3,4%	96,6%	100,0%
Recuento		16	71	87
% del total		18,4%	81,6%	100,0%

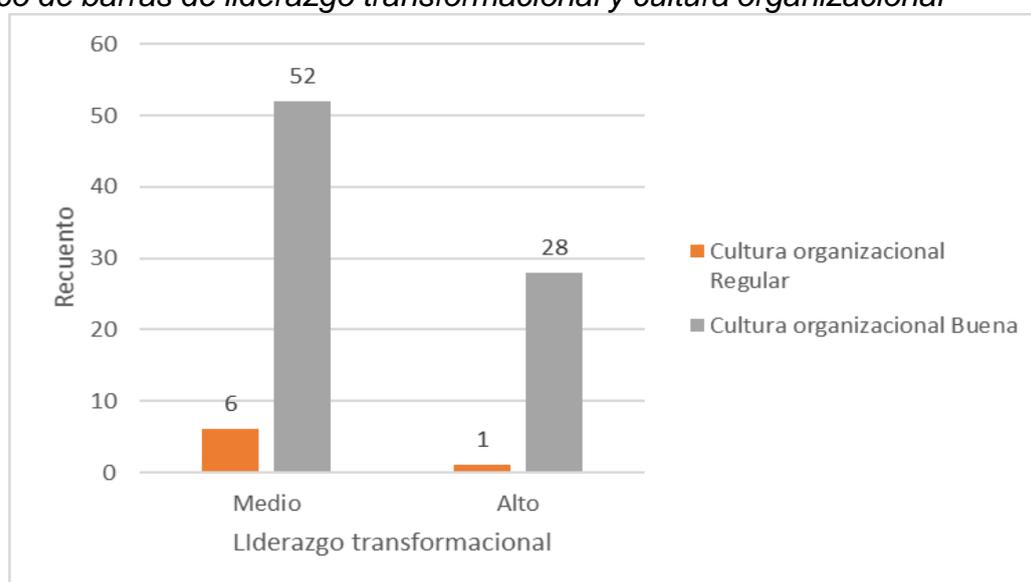
**Figura 3***Gráfico de barras de liderazgo transformacional y planificación*

En relación a la tabla 10 y figura 3, se observa que entre las personas que manifiestan la existencia de un liderazgo transformacional medio, el 25,9% tiene una planificación deficiente y el 74,1% tiene una planificación regular. Entre las personas que indican un liderazgo transformacional alto, el 3,4% manifiestan una planificación deficiente y el 96,6% tiene una planificación regular.

Estos resultados sugieren una influencia entre el nivel de liderazgo transformacional y la calidad de la planificación. Un liderazgo transformacional alto está casi exclusivamente asociado con una planificación regular, mientras que un liderazgo transformacional medio también se asocia mayoritariamente con una planificación regular, aunque un segmento significativo tiene una planificación deficiente.

**Tabla 11***Cruce entre liderazgo transformacional y cultura organizacional*

		Cultura organizacional		Total
		Regular	Buena	
Liderazgo transformacional	Medio	6 10,3%	52 89,7%	58 100,0%
	Alto	1 3,4%	28 96,6%	29 100,0%
Total	Recuento	7	80	87
	% del total	8,0%	92,0%	100,0%

**Figura 4***Gráfico de barras de liderazgo transformacional y cultura organizacional*

En la tabla 11 y la figura 4, se evidencia que la mayoría establece que la existencia de un liderazgo transformacional medio, el 10,3% tiene una cultura organizacional regular, mientras que el 89,7% tiene una cultura organizacional buena. El 3,4% indica una cultura organizacional regular en la entidad, mientras que el 96,6% indica una cultura organizacional buena.

Estos resultados sugieren una influencia entre el nivel de liderazgo transformacional y la calidad de la cultura organizacional. Un liderazgo transformacional alto está casi exclusivamente asociado con una cultura organizacional buena, mientras que un liderazgo transformacional medio también se asocia mayoritariamente con una cultura organizacional buena, aunque un segmento significativo tiene una cultura organizacional regular.

## 32 . Análisis Inferencial

### 3.2.1 Prueba de normalidad

Ho: Los datos provienen de una distribución normal.

H1: Los datos no provienen de una distribución normal.

**Tabla 12**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Liderazgo transformacional	Gestión directiva	Dirección	Planificación	Cultura organizativa
N		87	87	87	87	87
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	70,05	86,51	30,64	25,31	30,55
	Desviación típica	6,833	9,092	3,440	2,946	3,365
Diferencias más extremas	Absoluta	,098	,131	,158	,177	,155
	Positiva	,089	,131	,158	,177	,155
	Negativa	-,098	-,107	-,146	-,105	-,123
Z de Kolmogorov-Smirnov		,098	,131	,158	,177	,155
Sig. asintót. (bilateral)		,037	,001	,000	,000	,000

**Nota.** Base de datos en SPSS

El estudio detallado de más de 50 en base a las variables de "Liderazgo transformacional" y "gestión directiva". Para la primera variable, se obtuvo un valor de Sig. de 0,008, y para "gestión directiva", el Sig. fue de 0,006. Como consecuencia de estos resultados, la falta de normalidad en la variable "gestión directiva" y en la variable dependiente sugiere que para su análisis es necesario utilizar pruebas no paramétricas, aceptándose de esta forma la H1; y el análisis inferencial debe de realizarse mediante la regresión logística ordinal

### 3.2.2 Prueba de hipótesis

#### 3.2.2.1 Hipótesis general

Ha. El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024

Ho. El liderazgo transformacional no influye significativamente en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024.

**Tabla 13**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	528,862			
Final	,000	528,862	27	,000

La Tabla 13 presenta términos estadísticos, un valor de sig. 0.000 sugiriendo que el resultado observado es altamente significativo y no es producto del azar. En el contexto de este estudio, el valor de significancia de 0.000 sugiere que el liderazgo transformacional (LT) tiene una influencia significativa en la gestión directiva. La baja probabilidad de que el efecto observado sea debido al azar refuerza la conclusión de que existe una relación real entre el liderazgo transformacional y la eficacia en la gestión directiva. Este hallazgo apoya la hipótesis de que las características del liderazgo transformacional, como la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los equipos, tienen un impacto tangible en las instituciones educativas.

**Tabla 14**

*El R<sup>2</sup> de la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,931
Nagelkerke	,933

El valor de Cox y Snell fue de 93.1%, mientras que el valor de Nagelkerke alcanzó 0.933, equivalencia al 93.3%. Estos valores indican que el PE explica un 93.3% de la variancia en la gestión directiva. Esta alta proporción de variancia explicada sugiere que el PE influye significativamente en la gestión directiva. En consecuencia, se aprueba la hipótesis Ha, que postulaba que el PE tiene un impacto relevante en la gestión directiva de las escuelas primarias públicas.

### 3.2.2.2 Hipótesis específica 1

H1. El liderazgo transformacional influye significativamente en la dirección

**Tabla 15**

*Informe de ajuste de modelo de la H1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	416,407			
Final	171,150	245,256	13	,000

Presentó en términos estadísticos un valor de sig. 0.000 sugiriendo que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en la dirección. Esto implica que las prácticas y comportamientos asociados con el liderazgo transformacional tienen un impacto real y medible en la forma en que se lleva a cabo la dirección en la organización. La influencia significativa observada indica que las características del liderazgo transformacional, como la capacidad de inspirar, motivar y generar cambios positivos, están estrechamente relacionadas con la eficacia y el desempeño en la dirección.

**Tabla 16**

*El R<sup>2</sup> de la H1*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,860
Nagelkerke	,862

Se obtuvo un valor de Cox y Snell de 85.5% y un valor de Nagelkerke de 0.858, que equivale al 85.8%. Estos valores sugieren que el LT explica un 85.8% de la variabilidad en la planificación dentro de las instituciones educativas estudiadas. Dado que estos resultados indican una alta proporción de varianza explicada, se puede concluir que el LT tiene un impacto significativo en la planificación escolar. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis H1, que afirmaba que el LT influye de manera notable en la planificación en el contexto de las escuelas primarias públicas.

### 3.2.2.3 Hipótesis específica 2

H2. El liderazgo transformacional influye significativamente en la planificación

**Tabla 17**

*Informe de ajuste de modelo de la H2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	431,734			
Final	281,248	150,485	12	,000

Se presentó en términos estadísticos un valor de sig. 0.000 sugiriendo que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en la planificación. Esto implica que las prácticas y comportamientos asociados con el liderazgo transformacional tienen un impacto real y medible en la forma en que se lleva a cabo la planificación en la organización. La influencia significativa observada indica que las características del liderazgo transformacional, como la capacidad de inspirar, motivar y generar cambios positivos, están estrechamente relacionadas con la eficacia y el desempeño en la planificación.

**Tabla 18**

*El R<sup>2</sup> de la H2*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,855
Nagelkerke	,858

Se obtuvo un valor de Cox y Snell de 85.5% y un valor de Nagelkerke de 0.858, que se traduce en un 85.8%. Estos resultados indican que el LT explica el 85.8% de la variancia en la planificación. Este alto porcentaje de variancia explicada sugiere que el LT influye significativamente en la planificación escolar. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H1, que afirmaba que el liderazgo transformacional tiene un impacto notable en la planificación en el contexto de la gestión directiva en las escuelas primarias públicas.

### 3.2.2.4 Hipótesis específica 3

H3. El liderazgo transformacional influye significativamente en la cultura organizacional

**Tabla 19**

*Informe de ajuste de modelo de la H3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	448,556			
Final	306,218	142,338	15	,000

Se presentó en términos estadísticos un valor de sig. 0.000 sugiriendo que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en la cultura organizacional (COI). Esto implica que las prácticas y comportamientos asociados con el liderazgo transformacional tienen un impacto real y medible en la forma en que se desarrolla la cultura organizacional en la entidad. La influencia significativa observada indica que las características del liderazgo transformacional, como la capacidad de inspirar, motivar y generar cambios positivos, están estrechamente relacionadas con la mejora de la cultura organizacional.

**Tabla 20**

*El R<sup>2</sup> de la H3*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,853
Nagelkerke	,855

Se registró un valor de Cox y Snell de 85.3% y un valor de Nagelkerke de 0.855, equipolente al 85.5%. Estos valores indican que el LT explican que el 85.5% de la variancia en la (COI) de las instituciones educativas estudiadas. Este elevado porcentaje de variancia explicada demuestra que el LT influye significativamente en la cultura organizacional, se aprueba la hipótesis H3, que postulaba que el LT afecta de manera importante en la (COI) en el contexto de la gestión directiva en las escuelas primarias públicas.

#### IV. DISCUSIÓN

En el contexto del objetivo general, determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión directiva. En la tabla 13, se identificó una Influencia significativa con un nivel de significancia de 0,000; además, el valor de Cox y Snell fue de 93.1%, mientras que el valor de Nagelkerke alcanzó 0.933, equivalencia al 93.3%. Estos valores indican que el PE explica un 93.3% de la variancia en la gestión directiva. Esta alta proporción de variancia explicada sugiere que el PE influye significativamente en la gestión directiva. En consecuencia, se aprueba la hipótesis  $H_a$ , que postulaba que el PE tiene un impacto relevante en la gestión directiva de las escuelas primarias públicas.

Estos hallazgos tienen similitud con el estudio de Ihsani et al. (2020) donde los hallazgos mostraron que la descripción del liderazgo transformacional demostraba la motivación inspiradora, la estimulación intelectual. Concluyen que el comportamiento de liderazgo del director de una escuela tiene un impacto en la óptima gestión educativa. Asimismo, el estudio realizado por González et al (2022) donde demostró la influencia entre el liderazgo gerencial transformacional y el trabajo directivo en una entidad escolar.

Por lo tanto, al profundizar en la base teórica, encontramos que la teoría de las cinco fases de Burns, propuesta por James MacGregor Burns, autor de la teoría de las dos formas de liderazgo (transformacional y transaccional), detalla un proceso de cinco etapas para el liderazgo transformacional (Eaton et al., 2024). Estas etapas incluyen la visión, la pasión, la confianza, la cohesión y la realización. La visión se refiere a ver más allá de la situación actual y visualizar un futuro mejor. La pasión se refiere al entusiasmo y la dedicación del líder hacia la visión y la misión. La confianza se refiere a la credibilidad que el líder inspira en sus seguidores. La cohesión se refiere a la unidad y el compromiso del equipo hacia la visión y la misión (Reid y Dold, 2018).

Los hallazgos indican que el liderazgo transformacional tiene un rol esencial en la gestión directiva, mejorando la efectividad de los procesos administrativos. Los componentes del liderazgo transformacional, como la motivación y el estímulo intelectual, se destacaron como factores clave que potencian la resolución de problemas dentro de las organizaciones.

La motivación inspiradora, que implica motivar a los empleados a alcanzar metas desafiantes, mostró una correlación alta con el aumento en la productividad y el compromiso del equipo directivo. Por otro lado, el estímulo intelectual, que fomenta la creatividad y la innovación mediante la promoción de un pensamiento crítico, se relacionó significativamente con la mejora en la calidad del trabajo y la generación de ideas innovadoras. Además, se observó que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en la cohesión y colaboración del equipo directivo, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y alineado con los objetivos organizacionales.

Primer objetivo específico, determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dirección. En la tabla 15, se muestra un nivel de significancia de 0,000; lo que indica que la hipótesis específica planteada es válida. Esto confirma de manera concluyente la influencia significativa del liderazgo transformacional y la dirección, subrayando la importancia del liderazgo compartido en las entidades educativas de los encuestados. En la tabla 16 se obtuvo un valor de Cox y Snell de 85.5% y un valor de Nagelkerke de 0.858, que equivale al 85.8%. Estos valores sugieren que el LT explica un 85.8% de la variabilidad en la planificación dentro de las instituciones educativas estudiadas. Dado que estos resultados indican una alta proporción de varianza explicada, se puede concluir que el LT tiene un impacto significativo en la planificación escolar. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis H1, que afirmaba que el LT influye de manera notable en la planificación en el contexto de las escuelas primarias públicas.

Estos hallazgos tienen concordancia con el estudio de Quispe et al. (2023) donde obtuvo como resultado, el liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa en el desempeño docente. Concluyen que, de manera adecuada, los líderes educativos que ocupan roles administrativos en centros educativos deben tener conocimientos en liderazgo transformacional, lo cual les proporciona habilidades necesarias para administrar eficazmente las escuelas. Asimismo, el estudio realizado por los académicos Aliaga y Concha (2020) donde concluyen que esta relación se manifiesta a un nivel medio y se desarrolla de manera uniforme en las diferentes dimensiones.

Por consiguiente, se contribuye a la base teórica, como es la teoría clásica de la administración; es un enfoque de gestión directiva que se centra en la optimización

en la gestión de las actividades y los recursos de una organización (Siegel y Leih, 2018). Esta teoría propone una serie de principios y procesos para mejorar la productividad y el rendimiento, como la división del trabajo, la especialización de las tareas, la escala de mando, el principio de la autoridad y la responsabilidad, y el principio de la coordinación y el control. Se basa en que una entidad es una máquina que puede ser diseñada y gestionada de manera eficiente y eficaz si se siguen estos principios y procesos (Dahlgaard-Park et al., 2018)

La dirección en la gestión directiva implica liderar y guiar a todos los actores clave dentro de la organización escolar. Esto incluye establecer metas claras, y tomar decisiones estratégicas que impulsen el progreso educativo. Los directivos deben ejercer un liderazgo efectivo, motivar a los equipos de trabajo, resolver conflictos y promover una cultura de trabajo colaborativo y orientado a resultados. Además, la dirección implica la supervisión del desempeño del personal, brindando retroalimentación constructiva y fomentando el crecimiento profesional (Connolly et al., 2017).

La alta correlación encontrada en esta investigación respalda la idea de que los líderes transformacionales son capaces de mejorar significativamente la dirección a través de prácticas que promueven la innovación, la creatividad y el compromiso de todos los involucrados. Los hallazgos de esta investigación no solo validan la hipótesis planteada, sino que también resaltan la importancia del liderazgo transformacional en la dirección. Las entidades educativas que incorporan este tipo de liderazgo pueden experimentar mejoras sustanciales en su gestión y en los resultados obtenidos, lo que subraya la necesidad de fomentar el desarrollo de líderes transformacionales en todos los niveles de la organización. Estos resultados refuerzan la relevancia de continuar explorando y aplicando estrategias de liderazgo transformacional para lograr un impacto positivo y duradero en el ámbito educativo.

Segundo objetivo específico, determinar la influencia del liderazgo transformacional en la planificación. En la tabla 17, se identificó una Influencia altamente significativa con un valor de 0,000, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis específica 2 planteada. Esto confirma una influencia significativa del liderazgo transformacional en la planificación, resaltando su importancia en este aspecto. En la tabla 18 se obtuvo un valor de Cox y Snell de 85.5% y un valor de

Nagelkerke de 0.858, que se traduce en un 85.8%. Estos resultados indican que el LT explica el 85.8% de la variancia en la planificación. Este alto porcentaje de variancia explicada sugiere que el LT influye significativamente en la planificación escolar. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H1, que afirmaba que el liderazgo transformacional tiene un impacto notable en la planificación en el contexto de la gestión directiva en las escuelas primarias públicas.

Estos resultados están alineados con la investigación de Purwanto (2021) donde los resultados del estudio indican un impacto del liderazgo transformacional en la capacidad de innovación. Concluyen que, es esencial las perspectivas de las organizaciones de aprendizaje y la planificación para impulsar la innovación en el ámbito educativo.

Por consiguiente, la teoría destaca la importancia de las interacciones, la influencia del liderazgo y la comunicación efectiva en la construcción planes de un entorno educativo enriquecedor y estimulante. Al priorizar el aspecto humano, se busca fortalecer la comunidad educativa en su conjunto (Delanoeije et al., 2019) Asimismo, la dimensión planificación se centra en la elaboración de planes y estrategias que orienten el funcionamiento eficiente y efectivo de la escuela. Esto abarca la formulación de objetivos, la asignación de recursos, la elaboración de presupuestos, y la coordinación de actividades y proyectos educativos. Los líderes educativos deben ser proactivos al anticipar las necesidades y desafíos futuros, así como al identificar oportunidades de mejora y diseñar planes de acción que impulsen tanto el éxito académico como el organizativo. La planificación estratégica es esencial para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento constante de la entidad (Connolly et al., 2017).

Los hallazgos de esta investigación respaldan la importancia del liderazgo transformacional en la mejora de la planificación organizacional. Las organizaciones que implementan este tipo de liderazgo pueden experimentar beneficios significativos en términos de eficacia operativa y logro de objetivos estratégicos. Estos resultados subrayan la necesidad de continuar explorando y desarrollando prácticas de liderazgo transformacional para maximizar el potencial de planificación y ejecución en diversos contextos organizacionales. Los líderes transformacionales no solo establecen metas claras y alcanzables, sino que también motivan a sus equipos a pensar de manera

crítica y proactiva para el éxito organizacional. Este enfoque fortalece la cohesión del equipo y la alineación con los objetivos estratégicos. La influencia positiva del liderazgo transformacional en la planificación es evidente en la capacidad de adaptación y respuesta ágil a cambios en el entorno empresarial y educativo.

Tercer objetivo específico, determinar la influencia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional. En la tabla 19, se observó una Influencia altamente significativa de 0,000 lo que lleva a la aceptación de la hipótesis 3 planteada. Se registró un valor de Cox y Snell de 85.3% y un valor de Nagelkerke de 0.855, equipolente al 85.5%. Estos valores indican que el LT explican que el 85.5% de la variancia en la (COI) de las instituciones educativas estudiadas. Este elevado porcentaje de variancia explicada demuestra que el LT influye significativamente en la cultura organizacional, se aprueba la hipótesis H3, que postulaba que el LT afecta de manera importante en la (COI) en el contexto de la gestión directiva en las escuelas primarias públicas.

Están en concordancia con la investigación de Quispe et al. (2023) donde obtuvo como resultado, el liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa tanto en el clima institucional como en el desempeño docente. Concluyen que, de manera adecuada, los líderes educativos que ocupan roles administrativos en centros educativos deben tener conocimientos en liderazgo transformacional, lo cual les proporciona habilidades necesarias para administrar eficazmente las escuelas. Asimismo, Heenan et al. (2023) los resultados muestran el liderazgo escolar transformacional como un estilo de liderazgo positivo con una estrecha interconexión entre el personal escolar y una cultura escolar mejorada. Concluyen que una mayor motivación en el personal y el fomento de una cultura escolar más positiva son los principales impactos en el personal y la cultura escolar.

Por otra parte, los hallazgos contribuyen a la teoría de las Relaciones Humanas; se basa en la idea de que los colaboradores de una entidad, son seres humanos con necesidades y emociones, y que la satisfacción de estas necesidades y emociones es clave para su motivación y rendimiento. Esta teoría propone un enfoque centrado en las personas en la gestión directiva, y destacando lo esencial de la comunicación en el lugar de trabajo (Gandini, 2018).

Finalmente, la dimensión cultura organizacional se refiere a los valores, normas, creencias y prácticas que definen el ambiente de trabajo y el clima escolar. Los directivos tienen la responsabilidad de fomentar una cultura positiva y motivadora que promueva la excelencia académica, el respeto mutuo, la inclusión y la colaboración. Esto implica establecer expectativas claras, reconocer y valorar los logros, y crear espacios para el involucramiento de los miembros. Una cultura organizativa sólida contribuye significativamente al bienestar de los estudiantes, así como al éxito global de la institución escolar (Connolly et al., 2017).

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se aprueba la hipótesis general, y se evidencia su impacto positivo en el desarrollo y el cumplimiento de la misión y visión de las entidades educativas. El líder transformacional es clave en la motivación y el empoderamiento, para alcanzar objetivos de la entidad.

**Segunda:** Se aprueba la primera hipótesis específica, se destaca su capacidad para inspirar y guiar a los miembros de la comunidad educativa hacia la excelencia académica. El líder transformacional ha sido percibido como un modelo a seguir, generando confianza y compromiso en su equipo de trabajo.

**Tercera:** Se aprueba la segunda hipótesis específica, el líder transformacional promueve una visión compartida y ha fomentado la creatividad y la innovación en la elaboración de planes estratégicos.

**Cuarta:** Se aprueba la tercera hipótesis específica, y se destaca su capacidad para generar un clima de confianza, colaboración y respeto mutuo. El líder transformacional ha promovido valores como la honestidad, la integridad y la equidad, contribuyendo a una cultura institucional sólida y cohesionada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** A la UGEL, se recomienda fortalecer la formación en liderazgo transformacional para los directores de las entidades de nivel primaria, para potenciar sus habilidades de comunicación y trabajo en equipo. Asimismo, es importante promover una cultura organizacional basada en valores éticos y de responsabilidad social.

**Segunda:** A los directivos, se recomienda promover la formación continua en liderazgo para todos los actores involucrados. Asimismo, es importante establecer canales de comunicación efectivos que favorezcan la participación y el trabajo en equipo.

**Tercera:** A los directivos, se recomienda promover la participación activa de la comunidad académica en los planes estratégicos. Asimismo, es importante fomentar la evaluación y el seguimiento constante de los planes para garantizar su efectividad.

**Cuarta:** A los directos y docentes, se sugiere promover espacios de reflexión y diálogo que permitan a los miembros de la comunidad educativa compartir sus experiencias y puntos de vista. Asimismo, es importante reconocer y valorar el trabajo de cada miembro de la comunidad educativa, fomentando así un sentido de pertenencia.

## REFERENCIAS

- Aliaga, J. A. A., & Concha, A. R. C. (2020). Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria - Ugel Maynas - Loreto, 2018. *Big Bang Faustiniiano*, 9(4). <https://doi.org/10.51431/bbf.v9i4.652>
- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2018). Evaluating the effect of transformational leadership on knowledge sharing using structural equation modelling: the case of Iraqi higher education. *International Journal Of Leadership In Education*, 21(4), 506-517. <https://doi.org/10.1080/13603124.2016.1142119>
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *The æJournal Of Asian Finance, Economics, And Business/The æJournal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(10), 401-411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Bischoff, K., Volkmann, C., & Audretsch, D. B. (2017). Stakeholder collaboration in entrepreneurship education: an analysis of the entrepreneurial ecosystems of European higher educational institutions. *The æJournal Of Technology Transfer/The æJournal Of Technology Transfer*, 43(1), 20-46. <https://doi.org/10.1007/s10961-017-9581-0>
- Bonet Collazo, O., Mazot Rangel, A., Casanova González, M., & Cruz Pérez, N. R. (2023). Proyecto de investigación y tesis. Guía para su elaboración. *Medisur*, 21(1), 274-288. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2023000100274](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000100274)
- Boyatzis, R. E. (2018). The Behavioral Level of Emotional Intelligence and Its Measurement. *Frontiers In Psychology*, 9(1), 14-38. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01438>
- Carrasco Díaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (1 ed.). Lima [Perú]: San Marcos. [https://sisbiblio.unah.edu.pe/opac\\_css/index.php?lvl=notice\\_display&id=490](https://sisbiblio.unah.edu.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=490)

- Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2017). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504-519. <https://doi.org/10.1177/1741143217745880>
- Dahlgard-Park, S. M., Reyes, L., & Chen, C. K. (2018). The evolution and convergence of total quality management and management theories. *Total Quality Management And Business Excellence/Total Quality Management & Business Excellence*, 29(9-10), 1108-1128. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1486556>
- Delanoëije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Djourova, N. P., Molina, I. R., Santamatilde, N. T., & Abate, G. B. (2019). Self-Efficacy and Resilience: Mediating Mechanisms in the Relationship Between the Transformational Leadership Dimensions and Well-Being. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 27(3), 256-270. <https://doi.org/10.1177/1548051819849002>
- Eaton, L., Bridgman, T., & Cummings, S. (2024). Advancing the democratization of work: A new intellectual history of transformational leadership theory. *Leadership*, 1(1), 1-19. <https://doi.org/10.1177/17427150241232705>
- Fteiha, M. A., & Awwad, N. (2020). Emotional intelligence and its relationship with stress coping style. *Health Psychology Open*, 7(2), 20-41. <https://doi.org/10.1177/2055102920970416>
- Gandini, A. (2018). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039-1056. <https://doi.org/10.1177/0018726718790002>
- Gloster, A. T., Walder, N., Levin, M. E., Twohig, M. P., & Karekla, M. (2020). The empirical status of acceptance and commitment therapy: A review of meta-

- analyses. *Journal Of Contextual Behavioral Science*, 18, 181-192.  
<https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.09.009>
- González, O. M. T., Jala, A. A. T., Osoreo, R. E. D., & Del Pilar Marujo Serna, M. (2022). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes*, 6(25), 1649-1662.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Heenan, I. W., De Paor, D., Lafferty, N., & McNamara, P. (2023). The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools—A Systematic Review of International Literature. *Societies*, 13(6), 133. <https://doi.org/10.3390/soc13060133>
- Herrera, J., & De las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers In Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Huda, S., Tsani, I., Syazali, M., Misbah, M., & Jermisittiparsert, K. (2020). The management of educational system using three law Auguste Comte: A case of Islamic schools. *Management Science Letters*, 617-624.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.018>
- Ihsani, S., Inderawati, R., & Vianty, M. (2020). The Transformational Leadership Behaviours of School Principals of Vocational High School in Palembang. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan/Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 117. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1203>
- OECD/Eurostat (2018), *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition*, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg, <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.
- OCDE (2018), *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*, OECD Publishing, París/FEYCT, Madrid, <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

- Paredes, J. M., Gutiérrez, W. J. R., Coaquira, L. M. A., & Rivera, A. S. M. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes*, 5(20), 1249-1257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>
- Purwanto, A. (2021, 15 diciembre). *The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence From Indonesian Private Schools*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3985910](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3985910)
- Purwanto, Agus (2022), Desempeño de los docentes de escuela primaria: ¿cuál es el papel del liderazgo transformacional, la competencia y la autoeficacia? (9 de enero de 2022). *Revista Internacional de Estudios Sociales y de Gestión (IJOSMAS)* <https://ssrn.com/abstract=4004346>
- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Rad, H., Shahid Chamran University of Ahvaz, Khuzestan, Iran, Shahi, S., Fazeli, A., Shahid Chamran University of Ahvaz, Khuzestan, Iran, & Shahid Chamran University of Ahvaz, Khuzestan, Iran. (2021). The role of transformational leadership and knowledge management in Organizational Innovation of schools. *Education & Self Development*, 16(1), 40-53. <https://doi.org/10.26907/esd16.1.05>
- Reid, W. M., & Dold, C. J. (2018). Burns, Senge, and the Study of Leadership. *Open Journal Of Leadership*, 07(01), 89-116. <https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71006>
- Romero Huaylla, M. M., & Zegarra Moreano, K. J. (2022). Liderazgo transformacional en el uso de Google Workspace. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(26), 1977-1984. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.466>

- Sánchez, H., Reyes, C, y Mejía, K. (2018). "Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística". Universidad Ricardo Palma - Vicerrectorado de Investigación. Primera edición. Lima.
- Scharager, J., y Reyes, P. (2001). *Metodología de la investigación en las Ciencias Sociales*. (versión 1.0) [CD-ROM Software]. Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://acortar.link/wmeHVO>
- Siangchokyo, N., Klinger, R., & Campion, E. D. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. ~ *The Leadership Quarterly*/~ *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101341. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101341>
- Siegel, D. S., & Leih, S. (2018). Strategic management theory and universities: An overview of the Special Issue. *Strategic Organization*, 16(1), 6-11. <https://doi.org/10.1177/1476127017750776>
- Valladolid Villalobos, M. C. (2023). Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: una revisión de la literatura en el Perú, Chile y México. *Revista Educación y Sociedad*, 4(7), 16-33. <https://doi.org/10.53940/reys.v4i7.151>
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y., Fikri, M., Fauji, A., Shobihi, A., Hulu, P., Sudiyono, R., Agistiawati, E., y Dewi, W. (2020). El papel del liderazgo transformacional, el aprendizaje organizacional y la estructura en la capacidad de innovación: evidencia de escuelas privadas de Indonesia. *EduPsyCouns: Revista de Educación, Psicología y Consejería*, 2 (1), 378-397. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/499>
- Zainal, M. A., & Matore, M. E. E. M. (2021). The Influence of Teachers' Self-Efficacy and School Leaders' Transformational Leadership Practices on Teachers' Innovative Behaviour. *International Journal Of Environmental Research And Public Health/International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(12), 6423. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>

Zevallos-Guillén, L. M. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2019.17.514>

## ANEXOS

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

#### Variable 01: Liderazgo Transformacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas de enfocar problemas</li> <li>• Perspectivas para solucionar problemas</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Likert  (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Baja (20 - 46) Medio (47 - 73) Alto (74 - 100)
D2: Carisma e Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Practica de valores y principios</li> <li>• Promoción de trabajo en equipo</li> </ul>	8,9,10,11,12,13		
D3: Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación a plana docente</li> <li>• Acompañamiento docente</li> </ul>	14,15,16		
D4: Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de resultados</li> <li>• Confianza para alcanzar metas</li> </ul>	17,18,19,20		

*Nota:* Adaptado de *Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas* (Carrasco, 2019)

Link: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35897/Carrasco\\_SJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35897/Carrasco_SJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Variable 02: Gestión directiva**

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Dirección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Liderazgo efectivo</li> <li>● Toma de decisiones</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Likert  (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Baja (20 - 46) Medio (47 - 73) Alto (74 - 100)
D2: Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Estrategia clara</li> <li>● Asignación eficiente</li> </ul>	8,9,10,11,12,13		
D3: Cultura organizativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Valores compartidos</li> <li>● Comunicación abierta</li> </ul>	14,15,16,17,18,19,20		

*Nota:* Elaboración propia

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Chaiña Gallegos, Wilber Raúl, con Nro. DNI. 80056650, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente. El presente cuestionario está formulado en base al liderazgo transformacional

#### Variable 1: Liderazgo transformacional.

##### Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5

De acuerdo (DA) = 4

Indiferente (I) = 3

En desacuerdo (ED) = 2

Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Nota: El presente cuestionario está formulado en base a Liderazgo transformacional

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. Liderazgo Transformacional.</b>	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
<b>Dimensión 1: Estimulación intelectual</b>					
La autoridad estimula a pensar de manera innovadora y creativa.					
El líder promueve el aprendizaje continuo entre su equipo					
El líder me desafía a mejorar mis habilidades y conocimientos.					
Creo que bajo el liderazgo de los directivos en los docentes se busca constantemente nuevas ideas y soluciones.					
El líder presenta desafíos interesantes que estimulan el desarrollo profesional.					
El líder alienta a buscar soluciones nuevas y efectivas para los problemas.					
El líder valora y recompensa el esfuerzo intelectual y la iniciativa en el equipo.					
<b>Dimensión 2: Carisma e Influencia idealizada</b>					
El líder es un modelo a seguir para los miembros del equipo.					
El líder inspira confianza y admiración en su capacidad para lograr metas.					
El líder demuestra valores éticos y principios sólidos en sus acciones.					

El líder tiene una visión clara y convincente que atrae y motiva a los demás.					
El líder se preocupa genuinamente por el bienestar y el desarrollo de su equipo.					
El líder tiene la capacidad de influir positivamente en las actitudes y comportamientos del equipo.					
<b>Dimensión 3: Consideración individualizada</b>					
Se hace el monitoreo al proceso pedagógico docente con fines formativos.					
Hace el acompañamiento docente desde la planificación hasta la ejecución de las actividades educativas.					
Se establece metas para alcanzar los resultados esperados.					
<b>Dimensión 4: Motivación inspiracional</b>					
Se motiva la planificación del desarrollo de actividades a corto y mediano plazo.					
Se establecen incentivos en post del logro de resultados.					
En las reuniones de trabajo se da confianza a los actores educativos para alcanzar las metas propuestas.					
Se demuestra autoridad y confianza para lograr los resultados establecidos en el PAT.					

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Chaiña Gallegos, Wilber Raúl, con Nro. DNI. 80056650, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

### Variable 2: Gestión directiva.

#### Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo (TdA) = 5

De acuerdo (DA) = 4

Indiferente (I) = 3

En desacuerdo (ED) = 2

Totalmente en desacuerdo (TeD) = 1

Nota: El presente cuestionario está formulado en base a la Gestión directiva.

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Gestión directiva.	TeD	ED	I	DA	TdA
<b>Dimensión 1: Dirección</b>					
La dirección de la institución educativa está comprometida con el desarrollo integral de los estudiantes.					
La dirección de la institución establece objetivos claros y realistas para el desarrollo académico y organizativo.					
La dirección de la institución fomenta la participación activa del personal en la toma de decisiones importantes.					
La dirección de la institución ofrece apoyo y recursos adecuados para el desarrollo profesional del personal.					
La dirección de la institución establece una comunicación efectiva y transparente con todos los miembros de la comunidad educativa.					
El director/a brinda apoyo y orientación al personal para alcanzar los objetivos institucionales.					
El director/a es receptivo/a a las sugerencias y comentarios del personal para mejorar la gestión educativa.					
<b>Dimensión 2: Planificación</b>					
La institución educativa tiene un plan estratégico claro y bien definido.					
Se realizan evaluaciones periódicas para medir el progreso hacia los objetivos establecidos.					
La planificación incluye medidas para abordar las necesidades educativas específicas de los estudiantes.					
Las actividades extracurriculares y complementarias se integran de manera efectiva en el plan educativo.					

Se fomenta la participación activa de la comunidad educativa en el proceso de planificación.					
Los recursos necesarios para la implementación del plan educativo están adecuadamente asignados y gestionados.					
<b>Dimensión 3: Cultura organizativa</b>					
La institución promueve una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante.					
Los valores y principios éticos son fundamentales en la cultura organizativa de la institución.					
Se fomenta un clima laboral positivo y motivador para el personal y los estudiantes.					
La comunicación dentro de la institución es efectiva y transparente en todos los niveles.					
Se promueve la participación activa y la colaboración entre el personal, estudiantes y familias.					
La institución reconoce y valora la diversidad como un activo enriquecedor.					
Se implementan políticas y procedimientos que fomentan la equidad y la inclusión en la comunidad educativa.					

**Muchas gracias**

## Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.

### Validación del instrumento de la variable liderazgo transformacional

#### Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**Definición de la variable:** Se caracteriza por motivar a los seguidores para alcanzar metas que van más allá de lo que inicialmente creían posible. Se basa en la visión, la inspiración y el empoderamiento, buscando no solo mejorar el rendimiento individual, sino también transformar la cultura y los valores de la entidad (Djourova et al., 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Estimulación intelectual	Formas de enfocar problemas	La autoridad estimula a pensar de manera innovadora y creativa.	1	1	1	1	
		El líder promueve el aprendizaje continuo entre su equipo	1	1	1	1	
		El líder me desafía a mejorar mis habilidades y conocimientos.	1	1	1	1	
	Perspectivas para solucionar problemas	Creo que bajo el liderazgo de los directivos en los docentes se busca constantemente nuevas ideas y soluciones.	1	1	1	1	
		El líder presenta desafíos interesantes que estimulan el desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		El líder alienta a buscar soluciones nuevas y efectivas para los problemas.	1	1	1	1	
	El líder valora y recompensa el esfuerzo intelectual y la iniciativa en el equipo.	1	1	1	1		
D2: Carisma e influencia idealizada	Practica de valores y principios	El líder es un modelo a seguir para los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder inspira confianza y admiración en su capacidad para lograr metas.	1	1	1	1	
		El líder demuestra valores éticos y principios sólidos en sus acciones.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Promoción de trabajo en equipo	El líder tiene una visión clara y convincente que atrae y motiva a los demás.	1	1	1	1	
		El líder se preocupa genuinamente por el bienestar y el desarrollo de su equipo.	1	1	1	1	
		El líder tiene la capacidad de influir positivamente en las actitudes y comportamientos del equipo.	1	1	1	1	
D3: Consideración individualizada	Capacitación a plana docente	Se hace el monitoreo al proceso pedagógico docente con fines formativos.	1	1	1	1	
	Acompañamiento docente	Hace el acompañamiento docente desde la planificación hasta la ejecución de las actividades educativas.	1	1	1	1	
		Se establece metas para alcanzar los resultados esperados.	1	1	1	1	
D4: Motivación inspiracional	Logro de resultados	Se motiva la planificación del desarrollo de actividades a corto y mediano plazo.	1	1	1	1	
		Se establecen incentivos en post del logro de resultados.	1	1	1	1	
	Confianza para alcanzar metas	En las reuniones de trabajo se da confianza a los actores educativos para alcanzar las metas propuestas.	1	1	1	1	
		Se demuestra autoridad y confianza para lograr los resultados establecidos en el PAT.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Se tienen como objetivo recoger la información de la variable Liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia, Puno, 2023
Nombres y apellidos del experto	Hidalgo, OCHOA ORTIZ
Documento de identidad	04749203
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Educación con mención: Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa.
Nacionalidad	Peruano
Institución	UANCV – Perú.
Cargo	Director de Institución Educativa.
Número telefónico	971000097
Firma	
Fecha	06/05/2024

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<b>OCHOA ORTIZ, HIDALGO</b> DNI 04749203	<b>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENSEÑANZA DEL INGLÉS COMO LENGUA EXTRANJERA</b> Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/04/2018 Fecha egreso: 30/12/2018	<b>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ</b> PERU
<b>OCHOA ORTIZ, HIDALGO</b> DNI 04749203	<b>MAGISTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 17/08/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 11/04/2006 Fecha egreso: 31/12/2007	<b>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ</b> PERU
<b>Ochoa Ortiz, Hidalgo</b> DNI 04749203	<b>Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa</b> Fecha de diploma: 22/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 26/09/2020 Fecha egreso: 30/05/2021	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO</b> PERU

## Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**Definición de la variable:** Se caracteriza por motivar a los seguidores para alcanzar metas que van más allá de lo que inicialmente creían posible. Se basa en la visión, la inspiración y el empoderamiento, buscando no solo mejorar el rendimiento individual, sino también transformar la cultura y los valores de la entidad (Djourva et al., 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Estimulación intelectual	Formas de enfocar problemas	La autoridad estimula a pensar de manera innovadora y creativa.	1	1	1	1	
		El líder promueve el aprendizaje continuo entre su equipo	1	1	1	1	
		El líder me desafía a mejorar mis habilidades y conocimientos.	1	1	1	1	
	Perspectivas para solucionar problemas	Creo que bajo el liderazgo de los directivos en los docentes se busca constantemente nuevas ideas y soluciones.	1	1	1	1	
		El líder presenta desafíos interesantes que estimulan el desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		El líder alienta a buscar soluciones nuevas y efectivas para los problemas.	1	1	1	1	
	El líder valora y recompensa el esfuerzo intelectual y la iniciativa en el equipo.	1	1	1	1		
D2: Carisma e influencia idealizada	Práctica de valores y principios	El líder es un modelo a seguir para los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder inspira confianza y admiración en su capacidad para lograr metas.	1	1	1	1	
		El líder demuestra valores éticos y principios sólidos en sus acciones.	1	1	1	1	



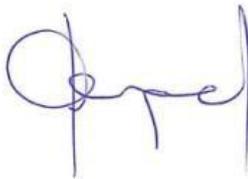
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Promoción de trabajo en equipo	El líder tiene una visión clara y convincente que atrae y motiva a los demás.	1	1	1	1	
		El líder se preocupa genuinamente por el bienestar y el desarrollo de su equipo.	1	1	1	1	
		El líder tiene la capacidad de influir positivamente en las actitudes y comportamientos del equipo.	1	1	1	1	
D3: Consideración individualizada	Capacitación a plana docente	Se hace el monitoreo al proceso pedagógico docente con fines formativos.	1	1	1	1	
	Acompañamiento docente	Hace el acompañamiento docente desde la planificación hasta la ejecución de las actividades educativas.	1	1	1	1	
		Se establece metas para alcanzar los resultados esperados.	1	1	1	1	
D4: Motivación inspiracional	Logro de resultados	Se motiva la planificación del desarrollo de actividades a corto y mediano plazo.	1	1	1	1	
		Se establecen incentivos en post del logro de resultados.	1	1	1	1	
	Confianza para alcanzar metas	En las reuniones de trabajo se da confianza a los actores educativos para alcanzar las metas propuestas.	1	1	1	1	
		Se demuestra autoridad y confianza para lograr los resultados establecidos en el PAT.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Se tienen como objetivo recoger la información de la variable Liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia, Puno, 2023
Nombres y apellidos del experto	Vidal Moisés, CHOQUE ALEJO
Documento de identidad	01258944
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magíster Scientiae en Educación con mención: Administración de la Educación.
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNA – Perú.
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	998849000
Firma	
Fecha	06/05/2024

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHOQUE ALEJO, VIDAL MOISES DNI 01258944	MAGISTER SCIENTIAE EN: EDUCACION CON MENCION EN: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION  Fecha de diploma: 21/04/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
CHOQUE ALEJO, VIDAL MOISES DNI 01258944	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION  Fecha de diploma: 23/07/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
CHOQUE ALEJO, VIDAL MOISES DNI 01258944	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO  Fecha de diploma: 03/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 30/04/2018 Fecha egreso: 28/11/2018	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU

### Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**Definición de la variable:** Se caracteriza por motivar a los seguidores para alcanzar metas que van más allá de lo que inicialmente creían posible. Se basa en la visión, la inspiración y el empoderamiento, buscando no solo mejorar el rendimiento individual, sino también transformar la cultura y los valores de la entidad (Djourouva et al., 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Estimulación intelectual	Formas de enfocar problemas	La autoridad estimula a pensar de manera innovadora y creativa.	1	1	1	1	
		El líder promueve el aprendizaje continuo entre su equipo	1	1	1	1	
		El líder me desafía a mejorar mis habilidades y conocimientos.	1	1	1	1	
	Perspectivas para solucionar problemas	Creo que bajo el liderazgo de los directivos en los docentes se busca constantemente nuevas ideas y soluciones.	1	1	1	1	
		El líder presenta desafíos interesantes que estimulan el desarrollo profesional.	1	1	1	1	
		El líder alienta a buscar soluciones nuevas y efectivas para los problemas.	1	1	1	1	
	El líder valora y recompensa el esfuerzo intelectual y la iniciativa en el equipo.	1	1	1	1		
D2: Carisma e influencia idealizada	Practica de valores y principios	El líder es un modelo a seguir para los miembros del equipo.	1	1	1	1	
		El líder inspira confianza y admiración en su capacidad para lograr metas.	1	1	1	1	
		El líder demuestra valores éticos y principios sólidos en sus acciones.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Promoción de trabajo en equipo	El líder tiene una visión clara y convincente que atrae y motiva a los demás.	1	1	1	1	
		El líder se preocupa genuinamente por el bienestar y el desarrollo de su equipo.	1	1	1	1	
		El líder tiene la capacidad de influir positivamente en las actitudes y comportamientos del equipo.	1	1	1	1	
D3: Consideración individualizada	Capacitación a plana docente	Se hace el monitoreo al proceso pedagógico docente con fines formativos.	1	1	1	1	
		Hace el acompañamiento docente desde la planificación hasta la ejecución de las actividades educativas.	1	1	1	1	
	Acompañamiento docente	Se establece metas para alcanzar los resultados esperados.	1	1	1	1	
D4: Motivación inspiracional	Logro de resultados	Se motiva la planificación del desarrollo de actividades a corto y mediano plazo.	1	1	1	1	
		Se establecen incentivos en post del logro de resultados.	1	1	1	1	
	Confianza para alcanzar metas	En las reuniones de trabajo se da confianza a los actores educativos para alcanzar las metas propuestas.	1	1	1	1	
		Se demuestra autoridad y confianza para lograr los resultados establecidos en el PAT.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Se tienen como objetivo recoger la información de la variable Liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia, Puno, 2023
Nombres y apellidos del experto	Orlando, CALCINA TITO
Documento de identidad	42041101
Años de experiencia en el área	06 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración de la Educación.
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV – Perú.
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	992748760
Firma	
Fecha	06/05/2024

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<b>CALCINA TITO, ORLANDO</b> DNI 42041101	Fecha de diploma: 10/09/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ</b> PERU
<b>CALCINA TITO, ORLANDO</b> DNI 42041101	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 26/12/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ</b> PERU
<b>CALCINA TITO, ORLANDO</b> DNI 42041101	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CON LA ESPECIALIDAD EN: COMPUTACION E INFORMATICA</b> Fecha de diploma: 28/11/2014 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.</b> PERU
<b>CALCINA TITO, ORLANDO</b> DNI 42041101	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b> PERU

## Validación del instrumento de la variable gestión educativa

### Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

**Definición de la variable:** es un enfoque integral para dirigir y coordinar las actividades de una entidad hacia el alcance de sus objetivos estratégicos, abarca una variedad de funciones y responsabilidades, dentro de la institución (Connolly et al., 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Dirección.	Integración	La dirección de la institución educativa está comprometida con el desarrollo integral de los estudiantes.	1	1	1	1	
		La dirección de la institución establece objetivos claros y realistas para el desarrollo académico y organizativo.	1	1	1	1	
		La dirección de la institución fomenta la participación activa del personal en la toma de decisiones importantes.	1	1	1	1	
		La dirección de la institución ofrece apoyo y recursos adecuados para el desarrollo profesional del personal.	1	1	1	1	
	Comunicación bidireccional	La dirección de la institución establece una comunicación efectiva y transparente con todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		El director/a brinda apoyo y orientación al personal para alcanzar los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
D2: Planificación	Alcance de objetivos	El director/a es receptivo/a a las sugerencias y comentarios del personal para mejorar la gestión educativa.	1	1	1	1	
		La institución educativa tiene un plan estratégico actualizado, claro y bien definido.	1	1	1	1	
		Se realizan evaluaciones periódicas para medir el progreso hacia los objetivos establecidos.	1	1	1	1	
		La planificación incluye medidas para abordar las necesidades educativas específicas de los estudiantes.	1	1	1	1	



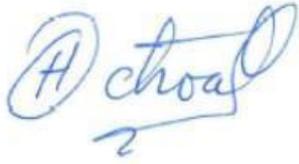
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Aprendizaje significativo	Las actividades extracurriculares y complementarias se integran de manera efectiva en el plan educativo.	1	1	1	1	
		Se fomenta la participación activa de la comunidad educativa en el proceso de planificación.	1	1	1	1	
		Los recursos necesarios para la implementación del plan educativo están adecuadamente asignados y gestionados.	1	1	1	1	
D3: Cultura organizativa.	Cultura de aprendizaje	La institución promueve una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante.	1	1	1	1	
		Los valores y principios éticos son fundamentales en la cultura organizativa de la institución.	1	1	1	1	
		Se fomenta un clima laboral positivo y motivador para el personal y los estudiantes.	1	1	1	1	
	Participación	La comunicación dentro de la institución es efectiva y transparente en todos los niveles.	1	1	1	1	
		Se promueve la participación activa y la colaboración entre el personal, estudiantes y familias.	1	1	1	1	
		La institución reconoce y valora la diversidad como un activo enriquecedor.	1	1	1	1	
		Se implementan políticas y procedimientos que fomentan la equidad y la inclusión en la comunidad educativa.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la gestión educativa
Objetivo del instrumento	Se tienen como objetivo recoger la información de la variable gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia, Puno, 2023
Nombres y apellidos del experto	Hidalgo, OCHOA ORTIZ
Documento de identidad	04749203
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Educación con mención: Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa.
Nacionalidad	Peruano
Institución	UANCV – Perú.
Cargo	Director de Institución Educativa.
Número telefónico	971000097
Firma	
Fecha	06/05/2024

## Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

**Definición de la variable:** es un enfoque integral para dirigir y coordinar las actividades de una entidad hacia el alcance de sus objetivos estratégicos, abarca una variedad de funciones y responsabilidades, dentro de la institución (Connolly et al., 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Dirección.	Integración	La dirección de la institución educativa está comprometida con el desarrollo integral de los estudiantes.	1	1	1	1	
		La dirección de la institución establece objetivos claros y realistas para el desarrollo académico y organizativo.	1	1	1	1	
		La dirección de la institución fomenta la participación activa del personal en la toma de decisiones importantes.	1	1	1	1	
		La dirección de la institución ofrece apoyo y recursos adecuados para el desarrollo profesional del personal.	1	1	1	1	
	Comunicación bidireccional	La dirección de la institución establece una comunicación efectiva y transparente con todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		El director/a brinda apoyo y orientación al personal para alcanzar los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
D2: Planificación	Alcance de objetivos	El director/a es receptivo/a a las sugerencias y comentarios del personal para mejorar la gestión educativa.	1	1	1	1	
		La institución educativa tiene un plan estratégico actualizado, claro y bien definido.	1	1	1	1	
		Se realizan evaluaciones periódicas para medir el progreso hacia los objetivos establecidos.	1	1	1	1	
		La planificación incluye medidas para abordar las necesidades educativas específicas de los estudiantes.	1	1	1	1	



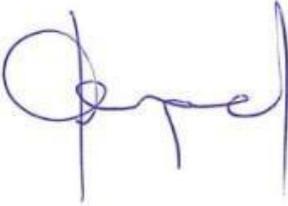
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Aprendizaje significativo	Las actividades extracurriculares y complementarias se integran de manera efectiva en el plan educativo.	1	1	1	1	
		Se fomenta la participación activa de la comunidad educativa en el proceso de planificación.	1	1	1	1	
		Los recursos necesarios para la implementación del plan educativo están adecuadamente asignados y gestionados.	1	1	1	1	
D3: Cultura organizativa.	Cultura de aprendizaje	La institución promueve una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante.	1	1	1	1	
		Los valores y principios éticos son fundamentales en la cultura organizativa de la institución.	1	1	1	1	
		Se fomenta un clima laboral positivo y motivador para el personal y los estudiantes.	1	1	1	1	
	Participación	La comunicación dentro de la institución es efectiva y transparente en todos los niveles.	1	1	1	1	
		Se promueve la participación activa y la colaboración entre el personal, estudiantes y familias.	1	1	1	1	
		La institución reconoce y valora la diversidad como un activo enriquecedor.	1	1	1	1	
		Se implementan políticas y procedimientos que fomentan la equidad y la inclusión en la comunidad educativa.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la gestión educativa
Objetivo del instrumento	Se tienen como objetivo recoger la información de la variable gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia, Puno, 2023
Nombres y apellidos del experto	Vidal Moisés, CHOQUE ALEJO
Documento de identidad	01258944
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magíster Scientiae en Educación con mención: Administración de la Educación.
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNA – Perú.
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	998849000
Firma	
Fecha	06/05/2024

### Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

**Definición de la variable:** es un enfoque integral para dirigir y coordinar las actividades de una entidad hacia el alcance de sus objetivos estratégicos, abarca una variedad de funciones y responsabilidades, dentro de la institución (Connolly et al., 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1: Dirección.	Integración	La dirección de la institución educativa está comprometida con el desarrollo integral de los estudiantes.	1	1	1	1	
		La dirección de la institución establece objetivos claros y realistas para el desarrollo académico y organizativo.	1	1	1	1	
		La dirección de la institución fomenta la participación activa del personal en la toma de decisiones importantes.	1	1	1	1	
		La dirección de la institución ofrece apoyo y recursos adecuados para el desarrollo profesional del personal.	1	1	1	1	
	Comunicación bidireccional	La dirección de la institución establece una comunicación efectiva y transparente con todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		El director/a brinda apoyo y orientación al personal para alcanzar los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
D2: Planificación	Alcance de objetivos	La institución educativa tiene un plan estratégico actualizado, claro y bien definido.	1	1	1	1	
		Se realizan evaluaciones periódicas para medir el progreso hacia los objetivos establecidos.	1	1	1	1	
		La planificación incluye medidas para abordar las necesidades educativas específicas de los estudiantes.	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Aprendizaje significativo	Las actividades extracurriculares y complementarias se integran de manera efectiva en el plan educativo.	1	1	1	1	
		Se fomenta la participación activa de la comunidad educativa en el proceso de planificación.	1	1	1	1	
		Los recursos necesarios para la implementación del plan educativo están adecuadamente asignados y gestionados.	1	1	1	1	
D3: Cultura organizativa.	Cultura de aprendizaje	La institución promueve una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante.	1	1	1	1	
		Los valores y principios éticos son fundamentales en la cultura organizativa de la institución.	1	1	1	1	
		Se fomenta un clima laboral positivo y motivador para el personal y los estudiantes.	1	1	1	1	
	Participación	La comunicación dentro de la institución es efectiva y transparente en todos los niveles.	1	1	1	1	
		Se promueve la participación activa y la colaboración entre el personal, estudiantes y familias.	1	1	1	1	
		La institución reconoce y valora la diversidad como un activo enriquecedor.	1	1	1	1	
		Se implementan políticas y procedimientos que fomentan la equidad y la inclusión en la comunidad educativa.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la gestión educativa
Objetivo del instrumento	Se tienen como objetivo recoger la información de la variable gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandía, Puno, 2023
Nombres y apellidos del experto	Orlando, CALCINA TITO
Documento de identidad	42041101
Años de experiencia en el área	06 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración de la Educación.
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV – Perú.
Cargo	Especialista en Educación
Número telefónico	992748760
Firma	
Fecha	06/05/2024

## Anexo 5. Análisis complementario

### Confiabilidad del Instrumento

El coeficiente alfa de Cronbach es un índice para medir la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar el grado de relevancia de un ítem de la herramienta. Es el promedio de las correlaciones entre los ítems que forman parte de la herramienta.

### Escala de interpretación de la confiabilidad

Rango	Interpretación
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Media
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

**Nota:** Tomado de Palella y Martis (2012, p. 169). Metodología de la investigación cuantitativa

La confiabilidad del instrumento “Liderazgo transformacional” es:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,824	20

La confiabilidad del instrumento “gestión directiva” es:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,869	20

### Prueba piloto del instrumento liderazgo transformacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	
4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	
5	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	
6	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	5	2	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	
8	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	
9	2	2	3	2	2	2	2	5	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	
11	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	
12	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	2	
13	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	
15	5	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	2	3	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	
18	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	2	
20	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	
21																					

### Prueba piloto del instrumento gestión educativa

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	3	
3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	
4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	
5	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	
6	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	2	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	
9	2	2	3	2	2	2	2	5	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	
11	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	
12	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	2	
13	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	
15	5	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	2	3	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	
18	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	2	
20	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	
21																					

## Anexo 6. Autorización de aplicación de los instrumentos de investigación

	<b>GOBIERNO REGIONAL PUNO</b>	<b>Dirección Regional de Educación Puno</b>	<b>Unidad de Gestión Educativa Local Sandia</b>	<b>Dirección</b>	
---	-------------------------------	---	---	------------------	---

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*  
*"Destacando Aprendizajes de Calidad con Pertinencia y Armonía con la Naturaleza"*

---

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

Yo, **Fredy Hernán OLAZÁBAL SALLUCA**, identificado con DNI. N° 02046123, en mi calidad de **Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sandia**, con R.U.C. N° 20448112943, ubicada en el distrito y provincia de Sandia, región Puno;

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN:**

Al Sr. **Wilber Raúl CHAIÑA GALLEGOS**, identificado con DNI. N° 80056650, de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, a fin de que realice su investigación en mi representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia. Puno 2023", Tesis para optar el Título Profesional de Maestro en Administración de la Educación.

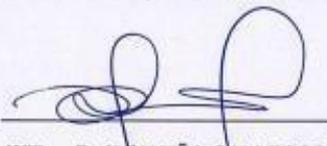
Indicar si el Representante que autoriza la información, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución.

Mencionar el nombre de la institución.

  
  
**Firma y sello del representante legal**  
**DNI. N° 02046123**

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el trabajo de investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de los datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución, otorgante de la información, pueda ejecutar.

  
**Wilber Raúl CHAIÑA GALLEGOS**  
**DNI. N° 80056650**

# Anexo 7. Otras evidencias

## Base de datos

Nº	Variable 1: Liderazgo Transformacional																				v1: Liderazgo Transformacional				
	D1: Estimulación intelectual							D2: Carisma e Influencia idealizada							D3: Consideración individualizada			D4: Motivación inspiracional			V1 D1	V1 D2	V1 D3	V1 D4	TO T
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20					
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	27	24	9	16	60
2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	33	29	13	15	75
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34	30	15	19	79
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	26	24	12	14	62
5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	30	29	13	19	72
6	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	31	25	13	17	69
7	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	32	26	13	16	71
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	24	12	16	65
9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	33	28	13	16	74
10	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	31	27	10	14	68
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	28	24	12	15	64
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	26	12	16	66
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	35	30	15	16	80
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	28	29	15	19	72
15	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	32	24	12	15	68
16	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	34	28	14	18	76
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	12	16	64
18	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	25	20	11	13	56
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	15	20	80
20	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	33	28	14	18	75
21	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	26	24	12	15	62
22	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	28	26	12	14	66
23	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	24	24	11	13	59
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	29	26	13	14	68
25	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	30	25	13	17	68
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	25	12	16	65
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	28	28	11	16	67
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	15	20	80
29	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	28	27	12	16	67
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	30	15	19	79
31	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	31	30	14	18	75
32	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	33	25	12	17	70
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	34	29	15	17	78
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	29	25	12	17	66
35	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	30	25	12	15	67
36	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	34	24	13	17	71
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	34	25	15	17	74
38	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	22	16	10	12	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	28	24	12	15	64
40	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	12	16	64
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	15	20	80
42	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	32	26	10	16	68
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	15	20	80
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	27	24	12	15	63
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	35	30	12	18	77
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	34	30	14	17	78
47	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	28	25	12	16	65
48	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	25	20	12	15	57
49	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	29	27	13	14	69
50	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	33	30	15	19	78
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	15	20	80
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	28	23	12	15	63
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	12	16	64
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	12	16	64
55	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	28	22	12	14	62
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	15	20	80
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	12	16	64
58	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	31	27	15	19	73



Nº	Variable 2: Gestión directiva																				v2: Gestión directiva				
	D1: Dirección							D2: Planificación						D3: Cultura organizativa							V2 D1	V2 D2	V2 D3	TOTAL	
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0					
1	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	23	28	83	
2	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	33	24	32	89
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	35	28	35	98	
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	26	19	28	73	
5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	3	31	27	30	88	
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	28	25	29	82	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	28	23	26	77	
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	27	23	30	80	
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	24	28	81	
10	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	27	23	27	77	
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	28	21	28	77	
12	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	31	24	31	86	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	35	100	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	35	100	
15	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	31	28	33	92	
16	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	24	22	25	71	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	28	80	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	28	24	27	79	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	35	100	
20	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	32	25	30	87	
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	26	22	28	76	
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	27	21	29	77	
23	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	27	22	26	75	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	28	22	28	78	
25	3	4	4	4	3	2	3	2	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	23	24	32	79	
26	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	31	24	29	84	
27	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	31	23	32	86	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	35	30	34	99	
29	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	28	21	29	78	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	35	29	35	99	
31	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	33	24	32	89	
32	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	31	25	33	89	
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	28	35	97	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	28	24	30	82	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	28	80	
36	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	34	26	33	93	
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	35	27	34	96	
38	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	22	20	23	65	
39	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	27	22	27	76	
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	29	24	30	83	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	29	35	99	

42	5	4	5	4	5	4	5	3	2	5	4	3	5	5	5	5	5	2	5	32	22	32	86
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	35	100
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	27	23	28	78
45	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	34	27	33	94
46	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	31	26	29	86
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	23	28	79
48	3	3	4	4	5	3	2	3	4	4	3	5	2	4	5	3	3	4	4	24	21	27	72
49	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	27	24	27	78
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	33	29	32	94
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	35	100
52	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	25	23	28	76
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	28	80
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	28	80
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	28	22	26	76
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	35	100
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	28	80
58	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	31	25	35	91
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34	30	34	98
60	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	34	28	35	97
61	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	30	26	32	88
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	35	100
63	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	30	25	31	86
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	35	28	34	97
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	28	80
66	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	24	28	79
67	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	35	27	34	96
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	28	22	20	70
69	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	33	27	35	95
70	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	29	25	28	82
71	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	31	27	32	90
72	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	30	35	99
73	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	32	30	34	96
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	34	30	34	98
75	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	33	27	34	94
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	24	28	80
77	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	34	27	34	95
78	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	31	26	31	88
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	35	30	28	93
80	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	27	22	25	74
81	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	35	28	33	96
82	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	34	30	32	96
83	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	30	22	27	79
84	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	32	24	31	87
85	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	25	28	87
86	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	30	24	29	83

87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	35	25	33	93
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

## Matriz de consistencia

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Pregunta general:</b></p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión directiva de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024.</p>	Liderazgo transformacional	<p>D1: Estimulación intelectual</p> <p>D2: Carisma e Influencia idealizada</p> <p>D3: Consideración individualizada</p> <p>D4: Motivación inspiracional</p>	<p><b>Tipo:</b> aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> explicativo</p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p><b>Preguntas específicas:</b></p> <p>a) ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la dirección de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024?,</p> <p>b) ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la planificación de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024?</p> <p>c) ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la cultura organizativa de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dirección de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024</p> <p>b) Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la planificación de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024</p> <p>c) Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) El liderazgo transformacional influye significativamente en la dirección de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024</p> <p>b) El liderazgo transformacional influye significativamente en la planificación de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024</p> <p>c) El liderazgo transformacional influye significativamente en la cultura organizacional de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Sandia Puno 2024.</p>		Gestión directiva	

*Nota:* Elaboración propia