



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional y calidad educativa de la
institución educativa César Vallejo del Distrito de
Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Ojeda Ortega, Esmeralda María

ASESOR:

Dr. Edgar Enríquez Romero

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

DR. ENRIQUEZ ROMERO HUGO

Presidente

DR. SANCHEZ ORTIZ FLAVIO RICARDO

Secretario

DR. EDGAR ENRÍQUEZ ROMERO

Vocal

DEDICATORIA

A mi esposo Amílcar, mis queridos hijos Fernando y Valery, quienes con su apoyo incondicional me alentaron para continuar mis estudios y me entendieron en los momentos que me ausentaba momento de mi vida

A mí querida mamá por sus sabios consejos, comprensión y ayuda constante en cada momento de mi vida.

A mis queridos hermanos Luz y Franco, quienes siempre estuvieron ahí apoyándome en todo el momento.

La autora

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios nuestro padre celestial, por dármele vida y por toda su bendición e infundirme la fe, esperanza, caridad y deseos de superación para servir mejor a nuestro prójimo.

Mi reconocimiento y agradecimiento al Dr. Edgar Enríquez Romero por su paciencia, sabiduría, y sus orientaciones en la asesoría del presente trabajo de investigación.

Mi reconocimiento y agradecimiento a la plana jerárquica del colegio César Vallejo por darme la facilidad para la realización del presente trabajo.

A todo los docentes de la escuela de pos grado de la Universidad César Vallejo, por su competencia académica.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Liderazgo transformacional y calidad educativa de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017, con la finalidad de determinar la intensidad de la relación entre el Liderazgo transformacional y calidad educativa de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa.

El trabajo se presenta en cumplimiento de los Reglamentos de Grados y títulos de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en administración de la educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	33
1.4.1. Problema General	33
1.4.2. Problemas Específicos	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.6.1. Hipótesis General.....	34
1.6.2. Hipótesis Específicas	34
1.7. Objetivos	35
1.7.1. Objetivo General	35
1.7.2. Objetivos Específicos	35
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, Operacionalización	36

2.2.1. Variables de estudio	36
2.2.2. Operacionalización de variables	37
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.4.1. Técnicas e instrumentos	39
2.4.2. Validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	41
III. RESULTADOS	42
3.1. Descripción	42
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS	73
ANEXOS	75

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación el liderazgo transformacional se relaciona con la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017, la investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptiva correlacional, siendo el enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada docentes de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017, en número de 38. La muestra, dado el tamaño de la población coincide con la misma.

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario sobre Liderazgo transformacional que consta de 31 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones que contempla dicho test, Cuestionario sobre Calidad educativa el cual consta de 20 ítems distribuidos en sus cinco dimensiones, los mismos que fueron sometidos a un análisis de confiabilidad, resultan ambos fiables.

Los resultados permitieron concluir con un nivel de significatividad del 5%, que existe correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Calidad educativa, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,629, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, calidad educativa.

ABSTRACT

The present investigation aims to determine the relationship transformational leadership is related to educational quality in the educational institution César Vallejo Oropesa District - Quispicanchi - Cusco 2017, the research is of a basic type, with a non-experimental design, correlational descriptive, being the quantitative approach. The population was conformed by teachers of the educational institution César Vallejo of the District of Oropesa - Quispicanchi - Cusco 2017, in number of 38. The sample, given the size of the population, coincides with it.

For data collection, the survey technique was used. The instruments used were the Transformational Leadership Questionnaire consisting of 31 items distributed in the four dimensions included in the test, the Educational Quality Questionnaire, which consists of 20 items distributed in its five dimensions, which were subjected to a reliability analysis. , both are reliable.

The results allowed us to conclude with a level of significance of 5%, that there is a correlation between the variables Transformational Leadership and Educational Quality, according to the test statistic for a nonparametric study Spearman correlation, whose correlation coefficient reaches the value of 0.629, value which shows a moderate and direct association between these variables.

Keywords: Transformational leadership, educational quality.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa provincia de Quispicanchi Cusco 2017 se puede apreciar la problemática educativa del personal administrativo y docente quienes viven en la era de globalización y de constantes cambios este nuevo enfoque sobre el liderazgo educativo transformacional y en el que la calidad educativa se refiere a una transformación y cambio de las instituciones educativas de calidad que tengan una formación de líderes modelos que realmente puedan cambiar y transformar con creatividad, estimulación intelectual, capacidad de estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos. Es importante tener en cuenta qué líder es aquella persona que demuestra su atención su consideración hacia los demás se preocupa por las necesidades y el crecimiento de los demás, todo ello en un marco de armonía y de empatía, es por ello que necesitamos tener estudiantes que más adelante se conviertan en líderes que puedan mantener una imagen positiva de sí en seguidores y de ellos mismos que logren establecer expectativas desafiantes para el grupo enseñándoles el respeto y la confianza a través de su propio comportamiento de esta manera podremos lograr una buena calidad de educación y tener un reto para el futuro.

El liderazgo se ha constituido en las últimas décadas en una herramienta eficaz para conducir las organizaciones sin embargo también ha conllevado la atención de sectores de la educación puesto que el liderazgo puede ser aplicado en este entorno, por lo tanto todos estos planteamientos se ha ido trasladando a las instituciones educativas buscando un estilo de Liderazgo pedagógico en el que los docentes logren una atención individualizada, provoquen inspiración, dirección y motivación, es así que el liderazgo se convierte se convierte en una necesidad de la educación, en un complemento de las habilidades que la persona debe poseer para lograr desenvolverse en la sociedad en su centro de trabajo y estas habilidades deben ser aprendidas desde la juventud. Para que esto suceda las organizaciones educativas también deben emprender un cambio que les permita organizar sus estructuras a lo

largo del tiempo y planificar con ayuda del liderazgo transformacional el logro de los objetivos la misión y la visión centrando su atención principalmente en el desarrollo humano que conlleva a una educación de calidad con retos y líderes que los ejecuten de acuerdo a los avances científicos y tecnológicos con líderes que permitan superar las dificultades que se presentan en el camino, en este sentido el liderazgo transformacional se constituye, en una herramienta que permite transformar a las personas y a las organizaciones, transformar las mentes y los corazones de los individuos mejorando y ampliando su visión su comprensión proponiendo fines claros haciendo que los comportamientos sean congruentes con los principios, los valores y las creencias dotando de una motivación permanente en el tiempo a los seguidores quienes lideran una visión, con iniciativa, paciencia, respeto hacia los demás sólo en este contexto lograremos una educación de calidad con eficiencia y eficacia.

En las organizaciones educativas se necesita por ende tener líderes que conduzcan el cambio necesario para una mejora del sistema educativo, se necesitan líderes pedagógicos que conduzcan la transformación social política y tecnológica de nuestra sociedad con la velocidad que el contexto lo demanda dadas las reformas que afectan a la educación en las que el horizonte nos lleva a una educación de calidad, es decir a una educación que sea equitativa que sea pertinente, que atienda las necesidades de los individuos y que les dote de las competencias y habilidades necesarias para enfrentar a los retos del futuro y a un mundo cambiante como el nuestro, es así que el liderazgo transformacional se constituye en un aspecto que puede contribuir decididamente al logro de cualquier reforma que en el estado se estructura con el fin de hacer mejoras en la educación, sin líderes educativos sería casi imposible lograr una calidad de la educación y por eso dentro del contexto de calidad de la educación se tiene que tener en cuenta el concurso de educadores que sean líderes en este sentido la presente investigación pretende valorar la relación que entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa se establece mucho más en instituciones educativas del interior de nuestro país en el que pocas veces se toma en cuenta la mejora del talento humano.

Cuando hablamos de líderes transformadores capaces de cambiar los paradigmas educativos petrificados. En nuestras manos están las conciencias

del futuro y tenemos el deber de incentivar dichas almas con valores morales que son el estímulo principal para hacer las cosas bien adecuadas a las aulas tenemos la posibilidad de cambiar nuestras vidas y la de todos los peruanos visionando un país mejor para todos.

Es fundamental que los educadores seamos líderes transformadores que prediquemos con el ejemplo, porque las disertaciones caen en el vacío y no convencen a nadie, mucho menos a nuestros niños y jóvenes ávidos de experiencias y vivencias genuinas e interesantes que les brinden ejemplos satisfactorios y relevantes.

Ser líder es tener una capacidad de lograr en sus alumnos desarrollar sus destrezas y con habilidades, mantener su motivación permanentemente a través de estrategias adecuadas y lograr un ser competitivo, con valores, un ciudadano comprometido con su patria, un Líder Transformador debe mantener motivados a los alumnos inyectando optimismo, alegría y perseverancia en el logro de sus metas y en su superación como bien personal y social para de esa manera poder satisfacer sus necesidades y lograr su éxito y el de su país.

1.2. Trabajos previos

Palacios, S. (2010), "Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa Universidad Nacional Mayor de San Marcos, llega a las siguientes conclusiones:

Con una significatividad del 5% se puede afirmar que el liderazgo ejercido por el personal directivo guarda relación con la calidad que se da en la gestión educativa, ello en las instituciones educativas de la UGEL 03 de Lima, en el año 2009.

La investigación muestra que la correlación entre las variables de estudio presenta correlación de 0,949, valor que indica un grado de correlación alto, situación que se replica para todas las dimensiones de las variables. Es así que el liderazgo adecuado de los directores se vincula en forma directa con una mejor gestión en las instituciones, en las que para que los cambios funcionen se necesita de un director que lidere los mismos e inspire confianza en sus seguidores respecto de la misión, la visión y los pasos que en esta dirección se dan en la institución educativa.

Cahuas, J. (2011) “Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N° 10, Huaral. Presenta su tesis para obtener el Magíster en Educación con Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional y se realizó con el método cuantitativo, en una población. La investigación se realizó sobre una muestra de 120 estudiantes que confirma con el total de la población. Se concluye en dicha investigación que se presenta relación directa entre los estilos de liderazgo y el servicio educativo, sin embargo, es importante señalar que la asociación encontrada es pequeña, aunque significativa.

Asimismo, es importante señalar que los servicios que se brinda en dicha institución educativa, en cuanto se refiere a la calidad de enseñanza, infraestructura, y ambiente escolar tiene poco que ver con el liderazgo que los directivos ejercen en la misma.

Reyes, N. (2012), presenta la tesis titulada Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao, investigación que tuvo como principal objetivo establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente, en los docentes de una institución educativa del Callao, la investigación se desarrolló haciendo uso de un diseño observacional de tipo descriptivo y correlacional, asimismo en el estudio se tuvo en cuenta los aspectos sociodemográficos en los que se desarrolla la investigación.

Entre los resultados a los que se arribó en la investigación se tuvo que no existe relación significativa entre los estilos de liderazgo percibidos y el desempeño docente. Los estilos de liderazgo se tomaron atendiendo a la teoría de Rensis Likert.

Asimismo, se evidencio que no existe relación significativa entre el liderazgo coercitivo y el desempeño docente, así como tampoco se logró evidenciar relación significativa entre el liderazgo autoritario, ni el participativo con el desempeño docente.

Se concluye asimismo que el desempeño docente en la población de estudio se encuentra vinculado a múltiples factores organizacionales como son el clima organizacional, el clima escolar, el tiempo de servicios, la capacitación y actualización docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

De acuerdo con Norhouse (2012), el liderazgo transformacional se mencionó por primera vez en 1973, en el estudio sociológico realizado por el autor Downton, J. V., "Liderazgo Rebelde: Compromiso y Carisma en el proceso revolucionario". Después de eso, James McGregor usó el término liderazgo transformacional en su libro "Leadership" (1978). En 1985, Barnard M. Bass presentó una teoría formal de liderazgo transformacional que, además de otras cosas, también incluye los modelos y factores de comportamiento. Un año después (1986) Noel M. Tichy y Marry Anne Devanna publicaron un libro bajo el título "The Transformational Leader".

Los proyectos de investigación, disertaciones de médicos y libros en el campo del liderazgo transformacional se han llevado a cabo y publicado en la fase inicial del desarrollo del concepto de liderazgo transformacional y, especialmente en los últimos años, han contribuido al desarrollo del concepto de los líderes más efectivos. El interés más intenso en el concepto de liderazgo transformacional es el resultado de, al menos, dos tendencias. En primer lugar, la mayoría de las grandes compañías occidentales, como AT & T, IBM, GM, etc., se aventuraron en transformaciones, las integrales han cambiado los programas que tuvieron que realizarse en relativamente poco tiempo. Es decir, desde la Segunda Guerra Mundial hasta los años 70, el clima de negocios en la mayoría de los países occidentales, y especialmente en los Estados Unidos, ofrecía tal grado de estabilidad que la mayoría de las empresas no sentía la necesidad de un cambio, y el liderazgo como fuerza, lo que el cambio. Sin embargo, después de 25-30 años de crecimiento relativamente lento, en los años 70, y especialmente en los 80, el mundo de los negocios se volvió mucho más dinámico, más competitivo y menos estable, (Yukl, 2010).

Rápidos cambios tecnológicos, gran internacional competencia, desregulación comercial, demasiada capacidad en las industrias de capital intensivo, inestabilidad de los cárteles del petróleo, cambios laborales demográficos, etc., son algunos de los factores que llevaron a tal estado. Hasta entonces, muchas organizaciones exitosas enfrentaban una crisis y una necesidad de cambio radical en su forma de negocios.

En segundo lugar, la base teórica de liderazgo que se basaba en analizar las características personales de los líderes (teoría de las características personales del líder), el comportamiento de los líderes (teoría conductista de los líderes) y las diferentes situaciones (teoría de contingencia del liderazgo), no tomaba en consideración algunas "atípicas" cualidades de los líderes de aquellos días. Estas "nuevas" cualidades requerían una nueva teoría o un nuevo concepto de liderazgo. El concepto de liderazgo transformacional está en cuestión, (Yukl, 2010).

El liderazgo transformacional descansa sobre las bases del liderazgo transaccional. Sin embargo, como dice Jamer McGregor Burns, "... lo que hoy se necesita no es el viejo estilo de liderazgo transaccional, sino el nuevo estilo de liderazgo transformacional". Barnard M. Bass compara estos dos estilos de liderazgo, dando sus términos de referencia más cercanos. Según Bass, los líderes transaccionales predeterminan lo que sus seguidores deberían hacer para alcanzar sus objetivos personales y organizacionales; clasifican estos objetivos y ayudan a sus seguidores a ser más seguros de sí mismos para alcanzar sus objetivos con el mínimo esfuerzo. Por el contrario, los líderes transformacionales motivan a sus seguidores a hacer más de lo que realmente esperan que puedan hacer, aumentando el sentido de importancia y valor de las tareas, estimulándolos a sobrepasar sus propios intereses y dirigiéndose a los intereses del equipo, la organización o una comunidad más grande y elevar el nivel de cambio a un nivel superior. El liderazgo transaccional es un proceso en el que la relación líder - seguidor se reduce a un simple intercambio de cierta cantidad de trabajo por un precio adecuado. Esto, el liderazgo transformacional es un proceso mucho más complejo, cuya realización requiere figuras más visionarias y más inspiradoras Smyth, J. (2003).

A través de la investigación en el campo del liderazgo, Noel Tichy y Mary Anne Devanna llegaron a ciertas características que, de acuerdo con su estimación, diferencian los líderes transformacionales de los transaccionales (Smyth,. (2003). Se trata de:

- Cualidades de los agentes de cambio. Los líderes transformacionales crean organizaciones adaptativas, emprendedoras, innovadoras y flexibles. Su imagen personal y profesional les permite liderar con éxito a las personas en dicho entorno, es decir, estimular los cambios y realizarlos con éxito.

- Valor. Los líderes transformacionales están listos y son capaces de asumir una actitud apropiada, arriesgarse y enfrentar el status quo en la organización. Sus habilidades intelectuales les permiten enfrentar la realidad, a pesar de que no es agradable.

- Apertura y fe en los seguidores. En la relación con los demás (seguidores), Los líderes transformacionales son abiertos y sinceros y están listos para dar confianza cuando sea necesario. Entonces, a pesar de que poseen un gran poder, los líderes transformacionales son sensibles con respecto a sus seguidores y hacen todo lo posible para empoderarlos siempre que sea posible.

- Dirigido por valores. Los líderes transformacionales formulan un conjunto de valores esenciales que deben alcanzarse y muestran un comportamiento que está de acuerdo con los valores.

- Aprendizaje permanente. Los líderes transformacionales tratan de extraer una lección de su propia experiencia para algunas situaciones futuras. En ese sentido, están listos, cuando sea necesario, para realizar cambios radicales en sus propias actitudes, enfoque, comportamiento, etc.

- Capacidad para enfrentar situaciones complejas, ambiguas e inciertas. Los líderes transformadores están preparados para enfrentar casi todas las situaciones en que se encuentran. Considerando el nivel de complejidad y el nivel de incertidumbre de las condiciones contemporáneas y las situaciones atípicas en las que las organizaciones contemporáneas son casi diarias, la habilidad del ingenio exitoso en tales condiciones es de extrema importancia.

- Habilidades visionarias. Los líderes transformacionales son buenos visionarios. Su capacidad para crear un estado futuro, para articular con éxito

ese estado y su comunicación exitosa con los seguidores, con mucho entusiasmo trabajan en lograr tal estado, está en duda.

A. Elise Walton señala el llamado "Papel de Liderazgo Normal" y el llamado "Liderazgo" citado por Yukl (2010)

Papel en Major Change ". De acuerdo con Walton, los roles " normales "de los líderes incluyen: explicar, fomentar la confianza en el statu quo y ofrecer apoyo al status quo, ofrecer apoyo a los ejecutivos constantes y mejorar los sistemas de información existentes y las bases de datos. roles en cambios importantes para: construir tolerancia a la ambigüedad, construir confianza en la ventaja del cambio, reexaminar valores históricos de desempeño, reexaminar o rediseñar sistemas de información y bases de datos. Es obvio que bajo el llamado " Papel normal de liderazgo ", tiene en mente los roles de liderazgo transaccional, mientras que por el llamado" Papel de liderazgo en el cambio principal "designó, de hecho, los roles de los líderes transformacionales.

El perfil óptimo se caracteriza por la presencia de ciertas cualidades de liderazgo transformacional. Son las cualidades de los líderes que figuran en capacidades de transformación de los líderes y en ciertos atributos que son suposiciones para el uso de las habilidades de los líderes y para el desempeño exitoso de los trabajos de los líderes. Aunque hay una clasificación diferente dada por Bass y Avolio se cita aquí. Su clasificación de habilidades de líderes transformacionales se conoce como "Cuatro yoes" e incluye lo siguiente habilidades: - influencia idealizada, Motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada

La influencia idealizada representa la capacidad de generar confianza en el líder y apreciar al líder por parte de sus seguidores, lo que constituye la base para aceptar cambios radicales en la organización. Sin esa confianza en el líder, es decir, en sus motivos, un intento de redirigir la organización puede causar una gran resistencia. Puedes "liderar" a las personas si las preparas para seguirte. Si desempeñas bien tu trabajo, es seguro que otros (posibles seguidores) te apreciarán y la gente te creará.

En otras palabras, te convertirás en un líder que posee una influencia idealizada y quién representa "The Roles Model" para sus seguidores. Los seguidores, es

decir, tratan de imitar a los líderes con influencia idealizada. Por lo tanto, el mayor éxito del líder que enriqueció un alto nivel de confianza y aprecio con sus seguidores es que sus seguidores comienzan a imitarlo. Por lo tanto, su esfuerzo por realizar cambios radicales en los encuentros de la organización confirma y respalda a los empleados. Los líderes con influencia idealizada son honrados, apreciados, confiados, los seguidores los admiran, se identifican con ellos e intentan imitarlos. Dichos líderes, que representan los roles modelo para sus seguidores, hacen "lo correcto", demostrando un alto comportamiento moral y ético. No utilizan su posición y la capacidad de los líderes para lograr intereses personales, sino que los dirigen a utilizar el potencial de sus seguidores y a lograr los objetivos de las organizaciones (Northouse, 2012).

La motivación inspiradora es la habilidad del liderazgo transformacional, que califica un líder como figura, que inspira y motiva a los seguidores a un comportamiento apropiado.

En las condiciones en que se está llevando a cabo un cambio transformacional en una organización, el líder tiene la tarea de estimular a los demás de forma clara y continua a seguir una nueva idea. Por lo tanto, los líderes transformadores deben comportarse de tal manera que motive e inspire a los seguidores. Tal comportamiento incluye mostrar implícitamente el entusiasmo y el optimismo de los seguidores, estimular el trabajo en equipo, señalar los resultados positivos, las ventajas, enfatizar los objetivos, estimular a los seguidores, etc.

La estimulación intelectual, como capacidad de los líderes transformacionales, tiene un papel importante en el proceso de transformación de la organización. Los líderes transformadores estimulan los esfuerzos de sus seguidores en cuanto a innovación y creatividad, estimulan el reexamen permanente de las suposiciones existentes, estimulan el cambio en la manera de pensar acerca de los problemas, defienden el uso de la analogía y la metáfora, etc. Por lo tanto, puede aparecer la posibilidad de Obtenga ideas nuevas y creativas para resolver problemas de los seguidores. Si las ideas y las soluciones de los problemas sugeridos por los seguidores difieren de las ideas representadas por los líderes, los seguidores no son criticados, ni las ideas de los líderes se imponen a cualquier costo.

La consideración individualizada, como característica de un líder transformacional, se reduce a la capacidad del análisis individual de los seguidores. A saber, la inclusión de seguidores en el proceso de transformación de una organización implica la necesidad de diagnosticar sus deseos, necesidades, valores y capacidades de la manera correcta. Una actividad como esta tiende a preservar, en el comienzo adquirido, el alto nivel de interés de los seguidores en acción que lideran los líderes y el alto nivel de confianza en el líder. Entonces, además de una imagen global, un líder transformacional debe saber qué motiva a cualquiera de sus seguidores individualmente. Los deseos humanos y las necesidades son diferentes. Algunos quieren certidumbre, algunos quieren emoción y cambio; algunos prefieren dinero y algo de tiempo libre. Es sobre el líder a "aleros caer", observa, analiza y predice las necesidades y deseos de sus seguidores. En esto, es importante que los seguidores no sientan que son un objeto de observación. El líder, que es consciente de la diferencia en las necesidades y deseos de las personas, tiene la oportunidad de usar todas las diferentes demandas de la manera correcta. Por su comportamiento, los líderes transformacionales demuestran la aceptación de las diferencias individuales y asignan las tareas de acuerdo con sus afinidades personales. Después del progreso en la realización de las tareas individuales, un líder obtiene una imagen de la regularidad (o irregularidad) de su propia acción de "consideración individualizada, (Northouse, 2012).".

Ken Parry agrega una habilidad más a esta lista de habilidades de líderes transformacionales. Según él, es la primera y esencial parte del liderazgo transformacional. Es habilidad gerencial. Entonces, aunque cualquiera puede ser un líder transaccional, un líder transformacional puede ser solo el que a la vez es un buen administrador. En otras palabras, para ser un líder transformacional, uno al principio debe ser un buen gerente. En ese sentido, las habilidades de las líderes transformacionales citadas por Bass y Avolio representan las cualidades que diferencian a los supuestos líderes transformacionales de los llamados líderes transaccionales.

La aplicación efectiva de la lista de habilidades de líderes transformacionales incluye la existencia de ciertos atributos del liderazgo transformacional. Ellos son: creatividad, orientación de equipo, apreciación de los demás, enseñanza,

Responsabilidad y reconocimiento, (Northouse, 2012).

Aplicando estos atributos en el proceso de transformación organizacional, junto con las habilidades, los líderes transformacionales pueden "incorporar" la conciencia de la necesidad del proceso de transformación organizacional, para poner fin exitosamente al proceso y, en consecuencia, tanto la organización como los empleados se beneficiarán de esa acción, con sus seguidores.

La creatividad, como un atributo de los líderes transformacionales, incluye no solo emprender las acciones creativas de los líderes transformacionales, pero también la apertura a las empresas creativas de sus seguidores. Algunas acciones de líderes transformacionales demuestran su creatividad en el proceso de transformación. Sin embargo, de la misma importancia para el éxito del cambio transformacional es involucrar a los líderes transformacionales en el dominio de la siguiente consideración y adoptar las ideas creativas de sus seguidores. Al apreciar los esfuerzos creativos de los empleados, se asegura una fuerte base de motivación a partir de su participación activa en el proceso de cambio.

La orientación del equipo de los líderes transformacionales refleja su conciencia de la importancia del trabajo en equipo y la disposición para apoyarse en la ayuda de los demás. La complejidad del proceso de transformación organizativa señala, en sí misma, que un líder transformacional no puede, independientemente, poner fin a todo el proceso de transformación.

Debido a eso, los líderes transformacionales abordan la creación de equipos dentro de los cuales, junto con los otros miembros, toman las decisiones adecuadas y resuelven los problemas con los que se topan. En ese sentido, es importante elevar el funcionamiento del equipo a un nivel que asegure la igualdad completa, sin tener miedo de que ellos sufrirán "la venganza" debido a sus acciones por parte de sus líderes.

La apreciación de los demás es el atributo de los líderes transformadores con los que demuestran que aprecian y evalúan las actitudes y opiniones de sus Seguidores. Estos atributos de los líderes transformacionales reflejan la necesidad de una comunicación bidireccional durante el proceso de transformación organizacional. Es decir, durante el proceso de cambio, un plan de comunicación generalmente se reduce a una información de flujo en un solo

sentido, desde los líderes hacia sus seguidores. Para alcanzar la óptima eficacia del proceso de transformación organizacional, es necesario que plan comunicacional incluye canales de comunicación para información atrasada de los seguidores hacia sus líderes. Tal comunicación muestra que los líderes escuchan a sus seguidores, que están interesados en sus actitudes e ideas, que los discuten y brindan sugerencias eventuales. Es importante que los líderes, en situaciones donde los comentarios no son positivos, encuentren la manera de no comunicarlos de una manera demasiado negativa. La enseñanza representa un atributo importante de los líderes transformacionales, que refleja su capacidad de influir en las personas en el proceso de cambio para enseñar, dirigir y corregir. Sin la enseñanza, el cumplimiento de los objetivos de transformación descansa solo en ocasiones ocasionales, y no en el diseño establecido de antemano, (Smyth, 2013).

La responsabilidad refleja la disposición de los líderes transformacionales para asumir el riesgo sobre ellos para el éxito del cambio transformacional. Cuando enfrentan el cambio, los gerentes pueden actuar de dos maneras. Pueden "mantenerse a un lado", mirar y, finalmente, criticar el cambio. Los gerentes pasivos que son indiferentes con respecto al cambio o se oponen enérgicamente, o piensan que el cambio es algo que debería preocupar a otra persona, tienen tal enfoque para el cambio. Dichos gerentes se llaman gerentes pasivos o "observadores". No sienten ninguna responsabilidad por el curso y por los resultados del cambio transformacional. Por otro lado, los gerentes que aceptan el canto, que participan activamente en él y lo apoyan con cada acción de ellos, sienten la responsabilidad del éxito del cambio. El atributo de la responsabilidad es uno más en la fila de las cualidades, que permite a dichos gerentes evolucionar en líderes transformadores. El reconocimiento, como un atributo del liderazgo transformacional, permite a los líderes identificar situaciones en las que se debe alabar a los seguidores, es decir, darles reconocimiento. Dar reconocimiento simplemente diciendo gracias por un trabajo bien hecho, no cuesta nada, y representa un fuerte estímulo para que los seguidores brinden más apoyo en los esfuerzos para realizar el cambio. Un cambio exitoso no ocurre involuntariamente. Incluye implícitamente ciertos esfuerzos de ambos, líderes y seguidores. Si el esfuerzo realizado por los

seguidores permanece sin ser observado, puede suceder que tal esfuerzo falte. En ese sentido, los líderes transformacionales elogian cada acción bien hecha de sus seguidores de inmediato.

Al igual que el desarrollo del país, el desarrollo escolar requiere una transformación constante. Un director debe tener una fuerte mejora en el liderazgo transformacional

y ayudar a la escuela en el momento difícil para madurar tan pronto como sea posible. En la cooperación, nos damos cuenta de que mejora el progreso del liderazgo transformacional de los directores.

paso a paso, que se puede realizar formando las ideas, construyendo una visión compartida, compartiendo el poder, y ganando credibilidad y experimentando el éxito.

La mejora del liderazgo transformacional se basa en formar las ideas. La idea de la escuela determina la dirección de desarrollo de la escuela, que es la conciencia o las creencias de la administración escolar después de la actividad de pensamiento del director sobre la existencia objetiva. Pero la formación de la idea de la escuela se basa en el reflejo de los problemas de gestión escolar. Solo si tiene las ideas de solución, ¿puede el director reflejar el liderazgo transformacional? El director puede expresar la dirección de mejora de la escuela y guiar a los miembros de la escuela de una etapa a otra por idea.

La idea de la escuela no pertenece a los directores, sino que pertenece a todos los miembros de la escuela. Si el personal y los miembros de la escuela no están de acuerdo con la idea de la escuela, es imposible convertir la idea en acción escolar. Reconocimiento de los miembros de la escuela en primer lugar el rendimiento en la comprensión de la idea de la escuela. La comprensión de los miembros de la escuela de la idea de la escuela incluye un significado literal y un significado extendido. Comprender el significado literal por medio de explicar la idea y comprender el significado extendido requiere una mayor alfabetización.

Los miembros de la escuela deben comprender profundamente la idea de la connotación. En segundo lugar, se realiza por los miembros de la escuela llegar a un consenso con la idea de la escuela, y luego a través de la acción para mostrar la idea. Cuidar el reconocimiento de los miembros de la escuela de la

idea de la escuela no significa que la idea de la escuela no preste atención a la personalidad de cada miembro.

Los diferentes miembros tienen diferentes antecedentes, por lo tanto, la idea tiene una efectividad única en su desarrollo.

La construcción de una visión compartida es el núcleo de la mejora del liderazgo transformacional. La visión es la intención deseada o el plan creado y compartido por los miembros de la escuela, también puede inspirarlos a realizar esfuerzos concertados para cierto bien (Peter Senge, 1998, pp.238.). Si los miembros de la escuela encuentran fortaleza y coraje en la visión compartida, las capacidades básicas de la escuela se elevan y la personalidad de la escuela se destaca. Una visión de la escuela está lejos de la visión del director. No puede ser otra cosa que un futuro y la planificación de la estrategia de desarrollo de la escuela. El liderazgo transformacional de un director consiste en hacer que los miembros de la escuela construyan una visión compartida y la intenten. La visión es direccional y está orientada, haciendo que los miembros de la escuela se esfuercen con objetivos claros y comunicación. Los miembros de la escuela pueden ganar sabiduría y crecer juntos, cuando intentan comprender y alcanzar su visión.

Obtener la credibilidad es la clave para mejorar el liderazgo transformacional de los directores. Obtener crédito significa mucho en la mejora de la escuela. La mejora escolar es lo principal y los miembros de la escuela deben de cooperar sinceramente.

Si no tiene suficiente confianza, la cooperación no tendrá éxito. La primera razón es que los miembros del personal de la escuela son subsistemas interrelacionados, que observan la relación entre el sistema y el sistema, debe construirse sobre la base de la confianza mutua, el apoyo mutuo. La segunda razón es que la confianza mutua entre los miembros de la escuela refleja el respeto mutuo entre ellos; respetar a los demás y ser respetado por los demás son las necesidades internas de los miembros. Si el miembro puede ser respetado en el entorno escolar, también puede respetar a los demás. La tercera razón es que la confianza mutua de los miembros de la escuela es un reflejo de las relaciones interpersonales adecuadas de la escuela. Puede hacer que los miembros de la escuela sientan la atmósfera de relajación y trabajen

sin reservas; mejorar el nivel de logro de la meta; mejorar la efectividad de la educación escolar. Por lo tanto, el director toma el estilo de liderazgo apropiado, ganando credibilidad entre los miembros de la escuela, impulsando su cooperación de beneficio mutuo, es su liderazgo transformacional esencial. Obtener crédito puede demostrar el pensamiento oportuno del director. La efectividad del comportamiento de liderazgo depende de factores situacionales. Él piensa que la situación incluye la confianza de los subordinados a los líderes; qué tan clara es la tarea; el estado y el poder del líder. El estado y el poder del director en la escuela es inmutable, de esa manera, la confianza de los miembros de la escuela para el director y la tarea escolar clara son muy importantes. Para obtener la confianza de los miembros de la escuela, los directores deben buscar un estilo de liderazgo adecuado para los miembros de la escuela, si el director quiere ganarse la confianza, puede usar el pensamiento oportuno para enfrentar a los miembros en diferentes niveles de madurez, puede usar el comando líder, convencer liderando, participa líder, líder descentralizado, etc.

La calidad educativa es otra variable de importancia en nuestro estudio la misma que en los últimos años ha tomado un nuevo auge a raíz de las evaluaciones de rendimiento académico que se viene tomando a los alumnos como un indicador de la calidad de los servicios educativos que se brindan, y tiene que ver con la importancia que la sociedad le atribuye a las evaluaciones como una medida de los estándares de cumplimiento de los objetivos, es así que la calidad educativa se constituye en un mejoramiento continuo de las organizaciones educativas.

Es importante tener una mirada amplia respecto de la calidad educativa pues está también se constituye en un elemento integrador del sistema educativo en el sentido que nos da pautas para analizar el funcionamiento del sistema las instituciones escolares, el desempeño de los estudiantes, el desempeño de los docentes. Últimamente se habla de evaluaciones estandarizadas como una alternativa metodológica a los grandes problemas derivados de sistemas masivos de educación, si bien es cierto no existe un concepto único de lo que

es la calidad de Educación pues éste es un término complejo sin embargo se puede intentar hacer una acotación operacional de la misma, se han hecho muchas reformas educativas y en ellas el concepto de calidad ha estado presente, sin embargo hay un elemento unificador de la misma y viene a ser el estudiante y en particular que el desarrollo y aprendizaje de habilidades superiores en este sentido el aprendizaje da la pauta para lo que es la calidad educativa, pues el aprendizaje no debe reducirse a un simple aprendizaje de contenidos o de materias sino que es un desarrollo de habilidades comunicativas, así como de valores y la participación de los estudiantes como ciudadanos(Cano, 1998)

Cuando hablamos de calidad y hablamos de aprendizaje en nuestros estudiantes los resultados meramente académicos no nos revelan el verdadero proceso formativo y el sentido para el que la educación está hecho es así que solo considerar resultados académicos logran empobrecer el proceso educativo. Es por ello en el sistema educativo también se habla de valores virtudes y se toma en cuenta áreas y parámetros que tienen que ser considerados para estar frente a niveles deseables de educación, es así que un tema de fondo que se debe tomar en cuenta es el contenido exigible a los agentes públicos o privados que prestan el servicio educativo y ello tiene que ver con el derecho a la educación y a la calidad de la misma.

El concepto de calidad necesita de un conjunto de indicadores que permitan realizar una estructura integradora y conceptualmente precisa es por ello que la calidad de la educación debe considerar los resultados de aprendizaje en un sentido amplio y los procesos educativos deben de centrarse en el contexto del aprendizaje y las características que brindan a los estudiantes en el sentido de motivarlos mejorar su autoestima, así como el ritmo de aprendizaje, (Martinic, 2003).

Es así que los estándares usados para la calidad del aprendizaje pueden también complementarse con otros destinados para quienes enseñan, es decir para los maestros y ello tiene que ver con la disponibilidad de recursos con los que éstos cuenta cómo son los libros de texto, materiales pedagógicos, el acceso a los laboratorios computadoras entre otros.

En concordancia con el hecho que la educación es un derecho fundamental y es un derecho irrenunciable la oficina de la UNESCO para América Latina propone tener una aproximación de lo que es la calidad de la educación, es así que la concibe como un medio o herramienta para que el ser humano logre un desarrollo pleno, como tal y con ayuda de la educación de calidad crezca y se fortalezca como persona, es decir como una especie que logre contribuir con el desarrollo de su sociedad y que transmita y comparta cultura y valores (UNESCO/LLECE, 2008). En este contexto la educación se constituye un proceso que facilita el aprendizaje el desarrollo de competencias el logro de experiencia y la incorporación de afectos, valores que son tanto individuales como sociales, es así que la educación tiene un valor en sí misma y no solamente como una herramienta de desarrollo de los pueblos, por ello la misión de la educación consiste en lograr un desarrollo integral del ser humano el mismo que más adelante será capaz de cambiar o transformar la sociedad haciendo que ésta sea democrática inclusiva y justa, lo cual es posible en función de que esta sea adecuada. En este sentido la (UNESCO/LLECE, 2008) plantea un concepto de calidad basado en cinco dimensiones que son esenciales y que están vinculadas entre sí, con ello queremos decir que si una de las dimensiones falta o si uno de los aspectos no estuviera presente tendríamos una concepción equivocada de calidad de la educación, es decir un concepto incompleto estas cinco dimensiones son la relevancia, la equidad, la eficacia, la pertinencia y la eficiencia ellas deben ser incorporadas en el sistema educativo y por supuesto evaluadas en forma constante.

Cuando hablamos de equidad no hablamos de igualdad es así que la equidad en la educación implica ofrecer recursos a todos los estudiantes en función de sus capacidades y sus ritmos que les permitan alcanzar un máximo desarrollo y los aprendizajes posibles para ellos por ello la equidad significa poner a disposición de todos los estudiantes y no solamente de aquellos que poseen recursos económicos el conocimiento y las condiciones que permitan, que estos desarrollen competencias para ejercer una ciudadanía y con ello se logren insertar en la actual sociedad del conocimiento, ejercer su libertad y tener un puesto de trabajo digno es por ello que decimos que la calidad y la equidad son inseparables por ello la equidad se constituye una dimensión importante que

nos permite evaluar la calidad de la educación en este sentido es importante tener en cuenta que igualdad y equidad no son iguales, el incorporar la igualdad en vez de la equidad solo logra traer sistemas homogéneos que en algunos casos solo logran profundizar las desigualdades . La equidad comprende dos principios fundamentales como son la igualdad y la diferenciación es decir que la educación debe diferenciar las necesidades de cada persona que son distintas unas de otras y hacer efectivos los derechos que ellas tienen para alcanzar los fines de la educación en condiciones de equidad. La equidad es sensible a las diferencias, permite garantizar una igualdad de oportunidades, eso quiere decir que debemos apoyar a las personas que menos tienen con mayores recursos. Es así que el principio de equidad de la calidad educativa contribuye al desarrollo de la educación en condiciones menos desiguales que las existentes, el derecho o el principio de equidad exige por tanto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades con ello decimos que debemos dar más a quién más lo necesita y menos a quien menos lo requiere En otras palabras dar a cada quien lo que le corresponde (UNESCO/LLECE, 2008).

En lo que se refiere a la relevancia esta tiene que ver con el que y él para que de la educación, en otras palabras hace referencia a las intenciones educativas y ella tiene que ver con la forma de enseñar y de evaluar, con el que para que enseñamos tiene que ver con los fines de la educación es decir un fin con doble realización uno individual y otro social por ello se deben fortalecer las capacidades de la persona como ser individual, sus habilidades cognitivas y socioafectivas que hagan que tengamos seres dignos y con respecto a los derechos y las libertades fundamentales. Si bien es cierto no es fácil responder a la pregunta qué tipo de educación queremos eso tiene que ver mucho con las prioridades de cada estado, sin embargo debemos lograr que la educación contribuya a lograr una sociedad justa y que de oportunidades a todos y también tiene que ver con una educación significativa para las personas en sus estratos sociales y culturas, pues toma en cuenta las capacidades e intereses, es decir la educación es pertinente cuando se adecua al contexto en el que se desarrolla y respeta las individualidades y las particularidades de cada cultura, su identidad, más bien reforzando los aspectos positivos de esta y recortando o tratando que los aspectos negativos sean menos desarrollados.

En cuanto a la pertinencia también significa tener en cuenta al estudiante al momento de enseñar y aprender es decir respetar la diversidad de los educandos que se integran al sistema educativo es hacerse cargo de la heterogeneidad con la que cuenta los sujetos así cómo valorar cada una de sus capacidades y habilidades individuales incorporarlos al sistema educativo por ello la educación debe ser flexible y tiene que adaptarse a las necesidades de cada una de las personas las mismas que vienen de contextos sociales y culturales diversos, por ende se debe trabajar con un currículo flexible y adaptado a los espacios de tiempo con que cuenta los estudiantes pues muchos de ellos tienen actividades complementarias al del estudio dependiendo de la cultura de la que provenga, la pertinencia tiene que tener en cuenta por lo tanto los valores creencias la lengua de la cultura y buscar estrategias que recogen integran esa diversidad de conocimientos y prácticas en el sistema educativo. La pertinencia por lo tanto demanda la inclusión del otro como un derecho legítimo en el que se debe respetar y valorar los paradigmas que sostiene una determinada cultura es por ello que debemos asumir diferencias culturales desde el comienzo, puesto que, si no, éstas se constituirá en desigualdades de conocimiento, aprendizaje, éxito escolar, oportunidades y se convierten en una legítima exclusión social. En este contexto es importante el desarrollo de la educación Bilingüe intercultural.

La eficiencia en la calidad educativa nos da una medida de logro de los objetivos establecidos en un enfoque de derechos es decir respetando la equidad y la distribución de los recursos así como la relevancia y la pertinencia la eficiencia toma en cuenta la permanencia de los estudiantes en la escuela la inclusión de los mismos y el logro de aprendizajes dentro de cada etapa educativa, asimismo verifica que los recursos y los procesos educativos sean asignados de manera equitativa y oportuna así mismo que sean relevantes y pertinentes a la educación que se brinda es así que la eficacia tiene que ver con las metas educativas alcanzadas por todos y que no hagan diferencias sociales de partida ni distribuciones inequitativas de oportunidades y capacidades.

La eficiencia también tiene que ver con el costo de alcanzar dichos objetivos es decir tiene que ver con el financiamiento que se destina a la educación y el uso responsable que de esta se hace, por ello es importante hablar de modelo de

gestión institucional en la que está comprometida la acción pública y en el que los recursos asignados, tomen en cuenta el derecho de los ciudadanos. Por ello, es importante, tomar en cuenta la interacción entre las dimensiones de la eficiencia y la eficacia, pues los problemas en esta impactarán directamente en el logro de las metas básicas, caso contrario solo reproducirá patrones de desigualdad marginación y exclusión.

Cómo se puede apreciar evaluar la calidad de la educación exige un enfoque global e integrador en el que se tienen que valorar diferentes componentes y las interrelaciones que entre ellos se dan es así que la evaluación de la educación como toda evaluación consiste en hacer un juicio de valor acerca de cómo se desarrolla el conjunto y sus componentes es así que hablamos de la organización la estructura el financiamiento, el currículo, el funcionamiento de las escuelas, el desempeño de los docentes, la pertinencia de lo que aprenden los estudiantes en aula y que en consecuencia han de contribuir al acceso de oportunidades para todos.

Aunque las opiniones sobre la calidad en la educación no están de ninguna manera unificadas, a nivel de debate y acción internacional, tres principios tienden a ser ampliamente compartidos. Se pueden resumir como la necesidad de una mayor relevancia, una mayor equidad en el acceso y los resultados, y una observancia adecuada de los derechos individuales. En una gran parte del pensamiento internacional actual, estos principios guían e informan los contenidos y procesos educativos y representan objetivos sociales más generales a los que la educación misma debería contribuir.

De estos, la cuestión de los derechos está en el vértice. Aunque, la mayoría de las leyes de derechos humanos se centran en el acceso a la educación y es comparativamente silenciosa en cuanto a su calidad, la Convención sobre los Derechos del Niño es una excepción importante. Expresa compromisos fuertes y detallados sobre los objetivos de la educación. En esta los compromisos, a su vez, tienen implicaciones para el contenido y la calidad de la educación.

La Convención toma el desarrollo educativo del individuo como un objetivo central. Indica que la educación debería permitir a los niños alcanzar su máximo potencial en términos de capacidades cognitivas, emocionales y creativas.

El alumno está en el centro de la experiencia educativa, en un contexto caracterizado también por el respeto a los demás y al medio ambiente.

La Convención tiene implicaciones importantes tanto para el contenido como para el proceso de educación. Implica que la experiencia de aprendizaje no debe ser simplemente un medio sino también un fin en sí mismo, que tiene un valor intrínseco. Sugiere un enfoque de la enseñanza (y el desarrollo de libros de texto y materiales de aprendizaje) que defiende la idea de una educación centrada en el niño, utilizando la enseñanza que promuevan, o al menos no menoscaben, los derechos del niño. El castigo corporal se considera una clara violación de estos derechos.

La noción de relevancia siempre ha asistido a debates sobre la calidad de la educación. En el pasado, y particularmente en los países en desarrollo, los currículos importados o heredados a menudo se han considerado insuficientemente sensibles al contexto local y a las circunstancias socioculturales de los estudiantes.

La Convención sobre los Derechos del Niño hace hincapié en un enfoque centrado en el niño para la enseñanza y el aprendizaje. Esto, a su vez, enfatiza la importancia de los planes de estudios que, en la medida de lo posible, responden a las necesidades y prioridades de los alumnos, sus familias y las comunidades.

La relevancia también es un problema para la política nacional. Con la aceleración de la integración económica mundial, los gobiernos se han preocupado más por si sus sistemas educativos producen las habilidades necesarias para el crecimiento económico en un entorno cada vez más competitivo. El aumento de la movilidad también generó inquietudes sobre la medida en que el aprendizaje, medido en términos de calificaciones, es transferible. Esto ha conducido a una mayor supervisión y regulación de los sistemas educativos y a una industria floreciente de evaluación de aprendizaje transnacional utilizando puntos de referencia comparativos.

Los críticos han advertido que tales estudios, pueden contribuir a la estandarización de las habilidades cognitivas informadas por un conjunto de principios y conocimientos culturalmente exclusivos. Investigaciones recientes

han demostrado que incluso las habilidades básicas como la lectoescritura y la aritmética pueden concebirse y enseñarse de maneras bastante variadas y, por lo tanto, corren el riesgo de una tergiversación mediante una evaluación culturalmente insensible.

Al igual que con todos los aspectos del desarrollo, se debe lograr un equilibrio entre asegurar la relevancia de la educación a las realidades socioculturales de los estudiantes, sus aspiraciones y el bienestar de la nación.

Al pensar en la calidad de la educación, es útil distinguir entre los resultados educativos y los procesos que conducen a ellos.

Las personas que buscan resultados definidos pueden calificar la calidad en esos términos, clasificando las instituciones educativas de acuerdo con el grado en que sus graduados cumplen con criterios "absolutos" con respecto a, por ejemplo, logros académicos, destreza deportiva, éxito musical o comportamiento y valores de los alumnos. El estándar de comparación sería en cierto sentido fijo y separado de los valores, deseos y opiniones de los propios estudiantes. Por el contrario, los enfoques relativistas enfatizan que las percepciones, experiencias y necesidades de los involucrados en la experiencia de aprendizaje determinan principalmente su calidad. Basándose en una analogía comercial, la "orientación del cliente" en la educación pone un fuerte énfasis en si un programa se ajusta a sus propósitos en formas que reflejan las necesidades de quienes lo usan.

Estos diferentes énfasis tienen profundas raíces y se reflejan en las principales tradiciones alternativas del pensamiento educativo.

Las ideas de que la naturaleza humana es esencialmente buena, que el comportamiento individual es autónomo (dentro de las limitaciones de la herencia y el ambiente), que cada persona es única, que todas las personas nacen iguales y la desigualdad posterior es un producto de circunstancia y esa realidad para cada persona se define por sí mismo caracterizar una gama de filósofos humanistas liberales de Locke a Rousseau. Dichos principios, cuando se aceptan, tienen relevancia inmediata para la práctica educativa. Los estudiantes, para los humanistas, están en el centro de la "creación de significado", lo que implica una interpretación relativista de la calidad.

La educación, fuertemente influenciada por las acciones del alumno, se considera fundamental para desarrollar el potencial del niño

La noción de que la adquisición de conocimientos y habilidades requiere la participación activa de alumnos individuales es un vínculo central entre el humanismo y la teoría del aprendizaje constructivista. Este último fue influenciado fuertemente por el trabajo de John Dewey, quien enfatizó las formas en que las personas aprenden a construir sus propios significados e integrar la teoría y la práctica como una base para la acción social.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco?
- b) ¿Cuál es el nivel de calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito Oropesa – Quispicanchi Cusco?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación de las dimensiones del liderazgo transformacional con las dimensiones de la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco?

1.5. Justificación del estudio

Nuestro estudio sustenta su justificación, en que la investigación surge en vista de que en muchas instituciones educativas de la zona la capacidad de logros de calidad no se aprecia de manera significativa, ni auténtica; contrariamente, se observan acciones producto de decisiones inoportunas, improvisadas y sin el consenso de la población docente, administrativo, de servicios, etc.

La importancia de la calidad y la preocupación constante de las instituciones educativas por su mejora continua es cada vez mayor, tanto desde el punto de vista de la planificación del currículo como de la gestión de los procesos

educativos. El interés de la presente tesis maestral se centra en el estudio de las distintas dimensiones de la calidad percibida por los mismos docentes, trabajadores y directivos, en relación a su proyecto educativo institucional.

Es así que son personas las que tienen a su cargo dirigir los cambios y mejoras que se necesitan realizar en las instituciones educativas, motivo por el cual el liderazgo pedagógico es una herramienta que permite contribuir decididamente en el logro de la calidad educativa.

En el trabajo pedagógico, es de vital importancia la función del directivo puesto que el Proyecto Educativo Institucional es el resultado del quehacer educativo conjuntamente que el Plan Anual de Trabajo a corto plazo. Por lo que nuestra justificación pedagógica es por demás prioritario e insustituible el hablar, planificar y ejecutar

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a)** El nivel de liderazgo transformacional es alto y significativo en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco.
- b)** El nivel de calidad educativa es alto y significativo en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco
- c)** El nivel de relación del liderazgo transformacional es directa con la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación el liderazgo transformacional se relaciona con la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017

1.7.2. Objetivos Específicos

- a)** Determinar el nivel de liderazgo transformacional en la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco.
- b)** Determinar el nivel de calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito Oropesa – Quispicanchi Cusco.
- c)** Determinar el nivel de relación de las dimensiones del liderazgo transformacional con las dimensiones de la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco

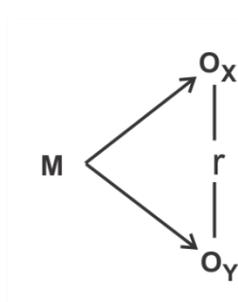
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño para la presente investigación es observacional o no experimental, de tipo descriptivo correlacional Sánchez y Reyes (2009) y tiene por propósito describir las variables de estudio y hallar el grado de covariación o correlación entre las variables Liderazgo transformacional y calidad educativa.

En función del tiempo la investigación es de carácter transversal, pues la información se obtiene en un momento específico (Kumar, 2011).

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Liderazgo transformacional

Oy: Calidad educativa.

r: Relación entre las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variable de estudio 1

Liderazgo transformacional

Proceso de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la organización en el que líderes y colaboradores

construyen y transforman la misión, la visión y la cultura de la organización con el fin de alcanzar propósitos previamente consensuados. Northouse (2012).

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Influencia idealizada atribuida, Influencia idealizada conductual, Motivación inspiracional, Estimulación Intelectual.

Variable de estudio 2

Calidad educativa

Es un medio para que el ser humano se desarrolle plenamente como tal, ya que gracias a ella crece y se fortalece como persona y como especie que contribuye al desarrollo de la sociedad, transmitiendo y compartiendo sus valores y su cultura. (OREL/UNESCO, 2007)

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Equidad, Relevancia, Pertinencia, Eficacia y Eficiencia.

2.2.2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada atribuida	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene alta autoestima • Tiene habilidad con el uso de la palabra y la persuasión • Entrega estructura a los problemas para que sean más fácilmente comprendidos 	Escala Ordinal
	Influencia idealizada conductual	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene fuerte sentido del deber y la responsabilidad • Conoce y entiende valores y esperanzas de sus seguidores 	
	Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Emplea discursos simbólicos para dar conocer a sus subordinados el significado de la organización • Posee manejo de impresión conducente construir y mantener 	

		la confianza de los seguidores en sí mismos
		<ul style="list-style-type: none"> • Cree altas expectativas en cuanto al desempeño esperado de los seguidores
	Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a que sus subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados • Posee habilidades intelectuales superiores a los miembros de grupo • Contribuye a la resolución de problemas y a la reconciliación de cogniciones o experiencias confusas y contradictorias

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad educativa	Equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Atención a las políticas de inclusión • Acceso equitativo a los servicios educativos • Se toma en cuenta el principio de la diferenciación. 	Escala Ordinal
	Relevancia	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de aprendizajes significativos • La educación que se brinda toma en cuenta las exigencias sociales • La educación que se brinda toma en cuenta las necesidades personales de los estudiantes 	
	Pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> • La educación es flexible y se adapta a las necesidades y características de los estudiantes • Se atiende a los diversos contextos sociales y culturales de los estudiantes 	
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de objetivos logrados • Evaluación de objetivos logrados y propuestos 	
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el uso de recursos • Adecuación del modelo de gestión institucional en relación al uso de recursos 	

2.3. Población y muestra

La población está constituida por docentes de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017, en número de 38.

La muestra, dado el tamaño de la población coincide con la misma.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta.

Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario sobre Liderazgo transformacional que consta de 31 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones que contempla dicho test, Cuestionario sobre Calidad educativa el cual consta de 20 ítems distribuidos en sus cinco dimensiones.

2.4.2. Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez de los instrumentos, se tomó en cuenta instrumentos validados por los expertos.

CUADRO DE VALIDACION

N°	EXPERTOS	PORCENTAJE
01	Dr. Edgar Enríquez Romero	80 %
02	Dr. Flavio R. Sánchez Ortiz	80%
03	Dr. Marco Antonio Rivas Loayza	80%

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

TABLA 1 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS versión 24 los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Influencia idealizada atribuida	0,784	07
D2: Influencia idealizada conductual	0,842	08
D3: Motivación inspiracional	0,752	08
D4: Estimulación Intelectual	0,856	08
Liderazgo transformacional	0,826	31

Los resultados para la confiabilidad consignados en la tabla anterior muestran que el instrumento para recoger datos respecto de la variable liderazgo transformacional, alcanza un valor para el coeficiente alfa de Cronbach que lo ubica en el nivel de fiabilidad alta.

TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Equidad	0,805	05
D2: Relevancia	0,723	04
D3: Pertinencia	0,825	04
D4: Eficacia	0,750	04
D5: Eficiencia	0,817	03
Calidad educativa	0,805	20

Los resultados para la confiabilidad consignados en la tabla anterior muestran que el instrumento para recoger datos respecto de la variable Calidad educativa, alcanza un valor para el coeficiente alfa de Cronbach que lo ubica en el nivel de fiabilidad alta.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Influencia idealizada atribuida	0-7	DEFICIENTE
	8-14	REGULAR
	15-21	BUENA
D2: Influencia idealizada conductual	0-8	DEFICIENTE
	9-16	REGULAR
	17-24	BUENA
D3: Motivación inspiracional	0-8	DEFICIENTE
	9-16	REGULAR
	17-24	BUENA
D4: Estimulación Intelectual	0-8	DEFICIENTE
	9-16	REGULAR
	17-24	BUENA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	0-31	DEFICIENTE
	32-62	REGULAR
	63-93	BUENA

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Equidad	0-5	DEFICIENTE
	6-10	REGULAR
	11-15	BUENA
D2: Relevancia	0-4	DEFICIENTE
	5-8	REGULAR
	9-12	BUENA
D3: Pertinencia	0-4	DEFICIENTE
	5-8	REGULAR
	9-12	BUENA
D4: Eficacia	0-4	DEFICIENTE
	5-8	REGULAR
	9-12	BUENA
D5: Eficiencia	0-3	DEFICIENTE
	4-6	REGULAR
	7-9	BUENA
CALIDAD EDUCATIVA	0-20	DEFICIENTE
	21-40	REGULAR
	41-60	BUENA

3.1. Resultados descriptivos por variables.

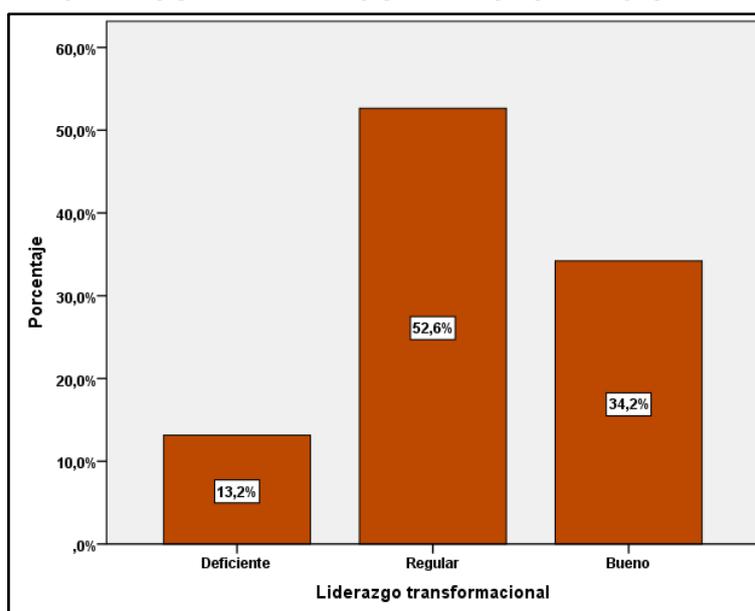
3.1.1. Resultados para Liderazgo transformacional

TABLA 6 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	13,2
REGULAR	20	52,6
BUENA	13	34,2
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Liderazgo transformacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 13,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 52,6% considera que es regular y el 34,2% consideran que el liderazgo es bueno, lo cual hace ver que existe una mejora en cuanto a las habilidades adquiridas en la capacidad de influir y liderar los cambios que se dan en la escuela, cambios que garantizan la calidad de los procesos de mejora de la educación peruana.

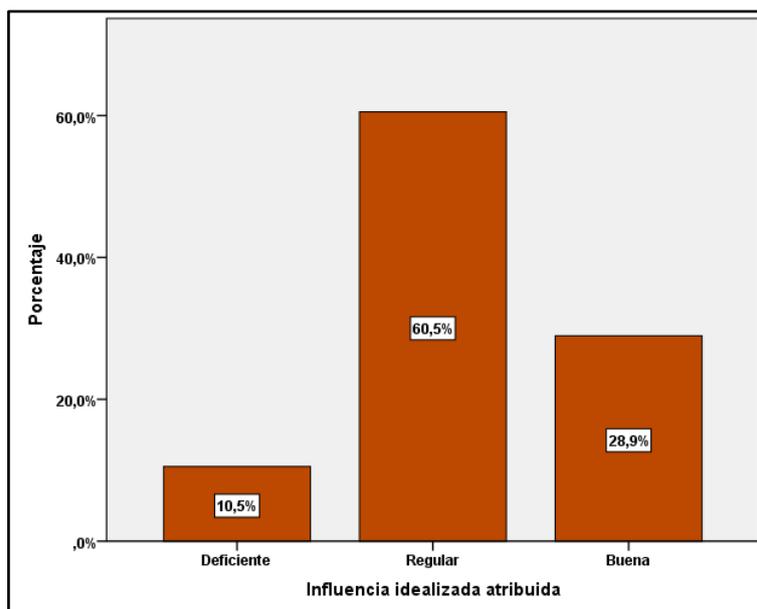
3.1.2. Resultados para dimensiones de Liderazgo transformacional

TABLA 7 INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	10,5
REGULAR	23	60,5
BUENA	11	28,9
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

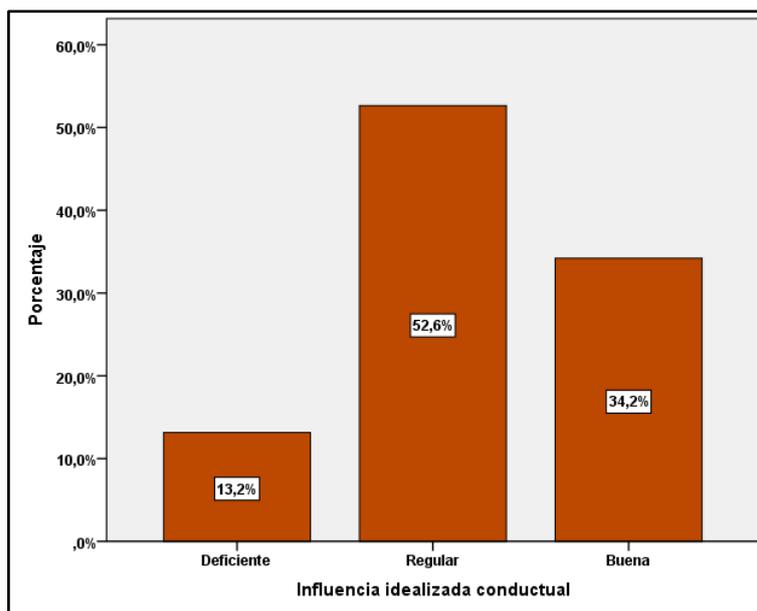
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Influencia idealizada atribuida de la variable Liderazgo transformacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la que se aprecia que el mayor porcentaje, un 60,5% de los encuestados percibe como regular la influencia idealizada ejercida por sus líderes, en tanto que el 28,9% lo considera como buena.

TABLA 8 INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	13,2
REGULAR	20	52,6
BUENA	13	34,2
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

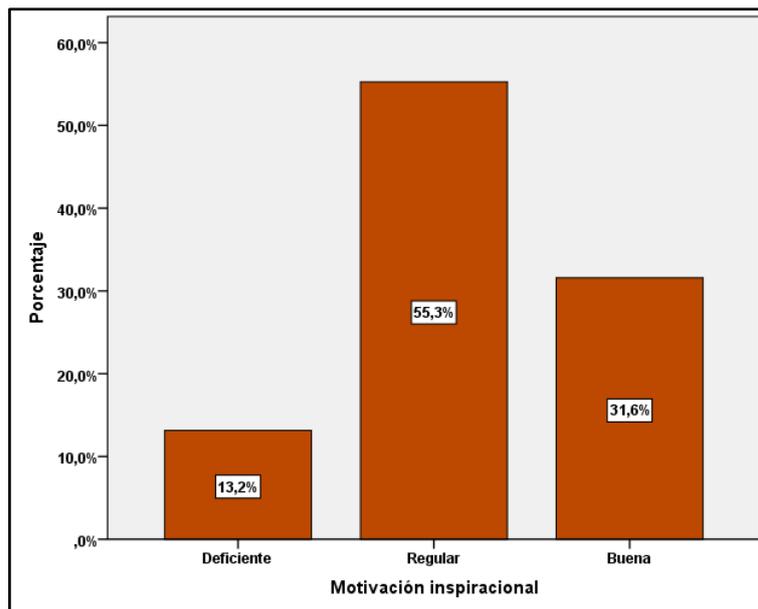
Los resultados para la dimensión influencia idealizada conductual, muestran que un porcentaje mayoritario ubica a esta dimensión en la categoría de regular, en tanto que el 34,2% ubica a la misma en la categoría de buena, es decir el líder se muestra con alguien en quien confiar y seguir.

TABLA 9 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	13,2
REGULAR	21	55,3
BUENA	12	31,6
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

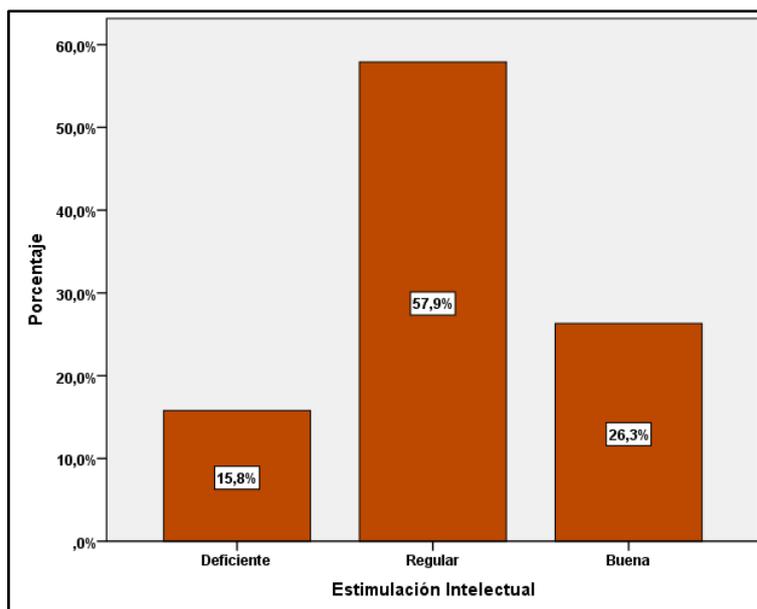
La motivación inspiracional presenta resultados que ubican la percepción de los encuestados, mayoritariamente en la categoría de regular, el 55,3%, e ello muestra que aún se presentan deficiencias en los líderes en los que respecta a la forma de transmitir el impulso para conseguir las metas de la organización, tan solo el 31,6% considera que esta se ubica en la categoría de buena.

TABLA 10 ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	15,8
REGULAR	22	57,9
BUENA	10	26,3
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 ESTIMULACIÓN INTELECTUAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Estimulación Intelectual muestran que el 57,9%, consideran que esta dimensión se ubica en la categoría de regular, es decir hay aún deficiencias por parte de los líderes para ayudar a sus seguidores en lo que respecta a la forma de resolver las dificultades empleando estrategias creativas, tan solo el 26,3% considera que esta dimensión se ubica en la categoría de buena.

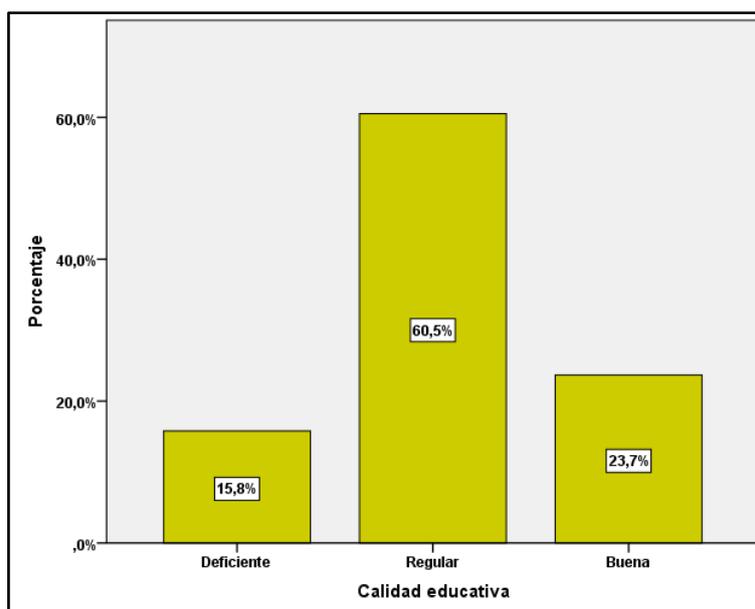
3.1.3. Resultados para Calidad educativa

TABLA 11 CALIDAD EDUCATIVA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	15,8
REGULAR	23	60,5
BUENA	9	23,7
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 CALIDAD EDUCATIVA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Calidad educativa obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 15,8% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 60,5% considera que es regular y un porcentaje de 23,7% considera que es buena, lo cual muestra que la calidad educativa es considerada si bien es cierto por una mayoría como regular, existe un porcentaje que no es despreciable que percibe que la calidad de la educación brindada en la institución educativa es de buena calidad.

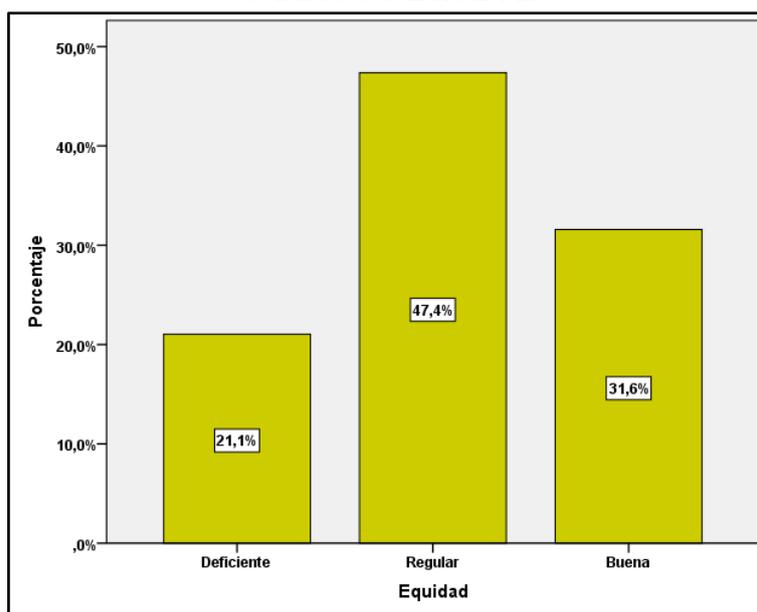
3.1.4. Resultados para dimensiones de Calidad educativa

TABLA 12 EQUIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	21,1
REGULAR	18	47,4
BUENA	12	31,6
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 EQUIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

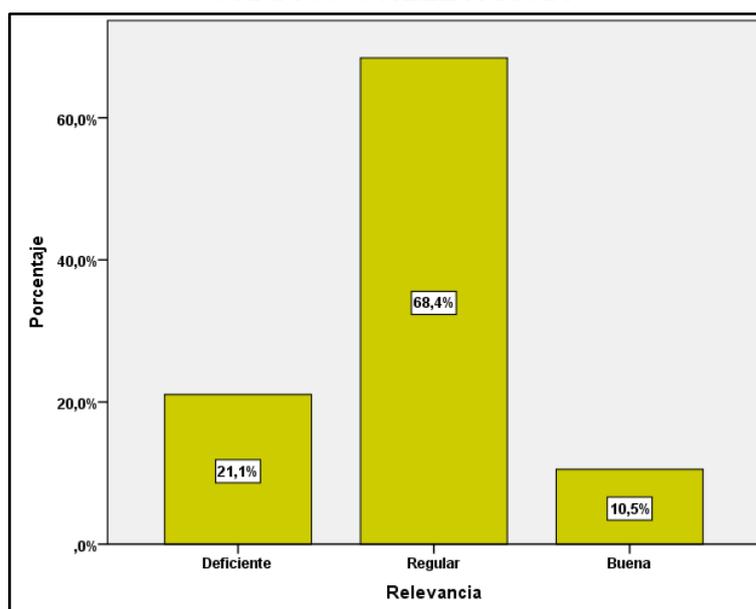
La equidad es una dimensión que muestra que es considerada como regular por la mayoría de los encuestados, la cual alcanza el 46,4% y refleja la necesidad de dar a cada quien lo que corresponde y no se entiende como igual. Es decir, implica la adecuada distribución de los recursos que se tiene en función de las metas que tiene propuestas el Estado.

TABLA 13 RELEVANCIA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	21,1
REGULAR	26	68,4
BUENA	4	10,5
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 RELEVANCIA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

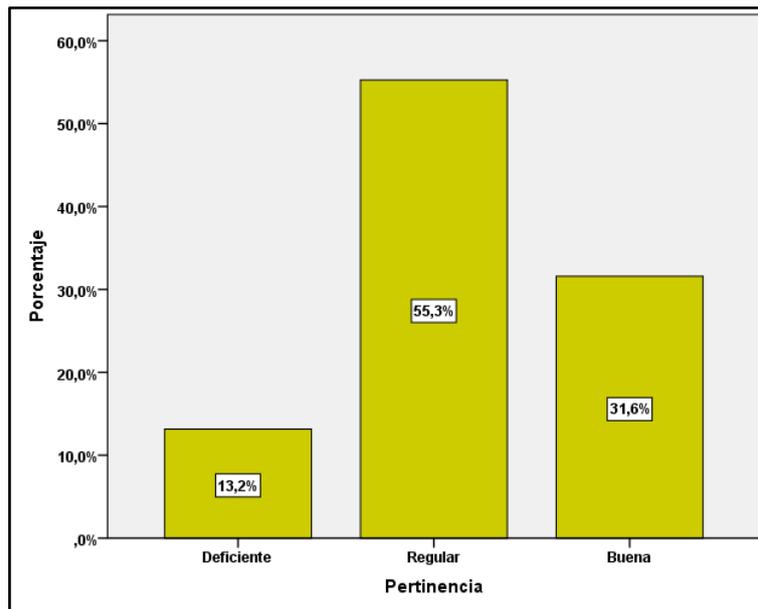
En cuanto a la relevancia como dimensión de la variable Calidad educativa se tiene que un porcentaje mayoritario considera que esta es regular, es así que se alcanza el 68,4% y esto se da fundamentalmente porque se percibe que el Estado peruano no tiene intenciones educativas bien definidas y que sus políticas educativas son cambiantes en periodos cortos de tiempo, lo cual crea mucha inestabilidad en comunidad educativa.

TABLA 14 PERTINENCIA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	13,2
REGULAR	21	55,3
BUENA	12	31,6
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 9 PERTINENCIA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

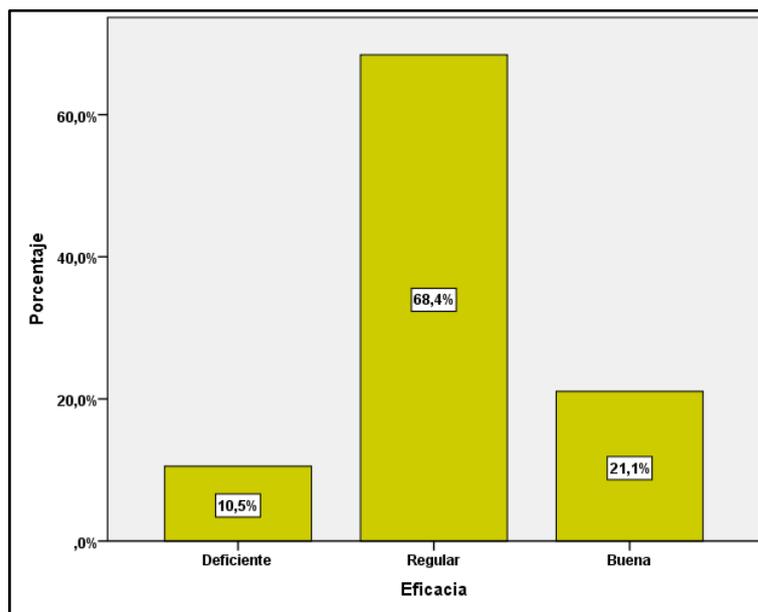
En cuanto a la pertinencia como dimensión de la variable Calidad educativa los resultados muestran que un elevado 55,3% considera esta como regular y un 13,2% como mala, ello refleja el hecho, que muchos aspectos del currículo educativo y en general de las políticas educativas no se han adaptado de manera adecuada a los diferentes contextos con que se cuenta en la educación peruana, falta aún mucho por diversificar, en los contenidos y en la forma en que se imparte educación en nuestro país y ello denota la disconformidad que se tiene en los objetivos de la educación peruana que no atienden de manera más específica a las demandas educativas de las diferentes zonas con que cuenta el país y sus realidad particulares y diversas.

TABLA 15 EFICACIA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	10,5
REGULAR	26	68,4
BUENA	8	21,1
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 10 EFICACIA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

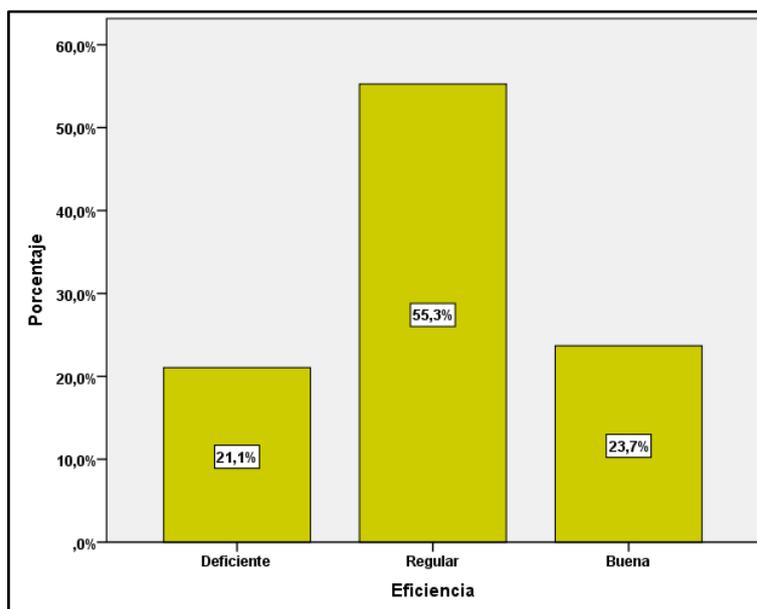
En cuanto a la eficacia como dimensión de la variable Calidad educativa se tiene que los resultados no son diferentes, es decir que el 68,4% percibe que la eficacia es regular y el 10,5% que es deficiente, pues en realidad se tiene a poner muchos objetivos en el sistema educativo peruano, y son objetivos que no se llegan a cumplir, por diferentes motivos, como son la inadecuada asignación presupuestal, la falta de personal capacitado o la presencia de personal poco capacidad y sin conocimiento de la realidad educativa peruana y que ocupa cargos expectantes y de mucha responsabilidad en el ministerio de educación y sus entes descentralizados.

TABLA 16 EFICIENCIA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	21,1
REGULAR	21	55,3
BUENA	9	23,7
Total	38	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 11 EFICIENCIA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

La eficiencia como dimensión de la variable Calidad es percibida igualmente como regular o deficiente, y ello muestra la poca capacidad para administrar los recursos con que se cuenta en forma adecuada. Se percibe un despilgamo de recursos en actividades poco productivas como son muchos de los programas asociados al PELA o Programa de logros académicos, que básicamente utilizan recursos de manera desorganizada y con muy pocos resultados.

3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Calidad educativa

3.2.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Liderazgo transformacional y Calidad educativa, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Rho de Spearman.

TABLA 17 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,951	4	,000
Razón de verosimilitud	28,713	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,514	1	,000
N de casos válidos	38		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Liderazgo transformacional y Calidad educativa son independientes estadísticamente Ha: Las variables Liderazgo transformacional y Calidad educativa no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 34,951$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Liderazgo transformacional y Calidad educativa no son independientes estadísticamente

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,629	,121	4,860	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Liderazgo transformacional y Calidad educativa no están correlacionadas Ha: Las variables Liderazgo transformacional y Calidad educativa están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Liderazgo transformacional y Calidad educativa están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,629.

3.2.2. Prueba de Sub hipótesis

3.2.2.1. Correlación entre Influencia idealizada atribuida y Equidad

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA Y EQUIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,676	,096	5,500	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada atribuida y Equidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada atribuida y Equidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada atribuida y Equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,676

3.2.2.2. Correlación entre Influencia idealizada conductual y Equidad

TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL Y EQUIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,719	,091	6,208	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada conductual y Equidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada conductual y Equidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada conductual y Equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,719

3.2.2.3. Correlación entre Motivación inspiracional y Equidad

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL Y EQUIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,568	,109	4,142	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Equidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Equidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación inspiracional y Equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,568

3.2.2.4. Correlación entre Estimulación Intelectual y Equidad

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULACIÓN INTELECTUAL Y EQUIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,652	,098	5,161	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estimulación Intelectual y Equidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Estimulación Intelectual y Equidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estimulación Intelectual y Equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,652

3.2.2.5. Correlación entre Influencia idealizada atribuida y Relevancia

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA Y RELEVANCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,530	,104	3,748	,001 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada atribuida y Relevancia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada atribuida y Relevancia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada atribuida y Relevancia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,530

3.2.2.6. Correlación entre Influencia idealizada conductual y Relevancia

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL Y RELEVANCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,699	,073	5,867	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada conductual y Relevancia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada conductual y Relevancia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada conductual y Relevancia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,699

3.2.2.7. Correlación entre Motivación inspiracional y Relevancia

TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL Y RELEVANCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,567	,102	4,125	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Relevancia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Relevancia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación inspiracional y Relevancia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,567

3.2.2.8. Correlación entre Estimulación Intelectual y Relevancia

TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULACIÓN INTELECTUAL Y RELEVANCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,551	,106	3,959	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estimulación Intelectual y Relevancia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Estimulación Intelectual y Relevancia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estimulación Intelectual y Relevancia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,551

3.2.2.9. Correlación entre Influencia idealizada atribuida y Pertinencia

TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA Y PERTINENCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,463	,152	3,131	,003 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada atribuida y Pertinencia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada atribuida y Pertinencia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada atribuida y Pertinencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,463

3.2.2.10. Correlación entre Influencia idealizada conductual y Pertinencia

TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL Y PERTINENCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,506	,123	3,519	,001 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada conductual y Pertinencia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada conductual y Pertinencia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada conductual y Pertinencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,506

3.2.2.11. Correlación entre Motivación inspiracional y Pertinencia

TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL Y PERTINENCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,475	,150	3,240	,003 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Pertinencia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Pertinencia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación inspiracional y Pertinencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,475

3.2.2.12. Correlación entre Estimulación Intelectual y Pertinencia

TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULACIÓN INTELECTUAL Y PERTINENCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,442	,176	1,495	,004 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estimulación Intelectual y Pertinencia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Estimulación Intelectual y Pertinencia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estimulación Intelectual y Pertinencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,442

3.2.2.13. Correlación entre Influencia idealizada atribuida y Eficacia

TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA Y EFICACIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,410	,144	1,956	,008 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada atribuida y Eficacia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada atribuida y Eficacia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada atribuida y Eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,410

3.2.2.14. Correlación entre Influencia idealizada conductual y Eficacia

TABLA 31 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL Y EFICACIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,576	,116	4,228	,000 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada conductual y Eficacia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada conductual y Eficacia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada conductual y Eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,5776

3.2.2.15. Correlación entre Motivación inspiracional y Eficacia

TABLA 32 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL Y EFICACIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,457	,122	3,083	,004 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Eficacia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Eficacia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

3.2.2.16. Correlación entre Estimulación Intelectual y Eficacia

TABLA 33 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULACIÓN INTELECTUAL Y EFICACIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,536	,136	3,812	,001 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estimulación Intelectual y Eficacia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Estimulación Intelectual y Eficacia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estimulación Intelectual y Eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,536

3.2.2.17. Correlación entre Influencia idealizada atribuida y Eficiencia

TABLA 34 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA Y EFICIENCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,503	,114	3,495	,001 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada atribuida y Eficiencia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada atribuida y Eficiencia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada atribuida y Eficiencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,503

3.2.2.18. Correlación entre Influencia idealizada conductual y Eficiencia

TABLA 35 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL Y EFICIENCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,442	,129	2,960	,005 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada conductual y Eficiencia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada conductual y Eficiencia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada conductual y Eficiencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,442

3.2.2.19. Correlación entre Motivación inspiracional y Eficiencia

TABLA 36 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL Y EFICIENCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,487	,143	3,347	,002 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Eficiencia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Eficiencia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación inspiracional y Eficiencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,487

3.2.2.20. Correlación entre Estimulación Intelectual y Eficiencia

TABLA 37 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULACIÓN INTELECTUAL Y EFICIENCIA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,419	,150	2,766	,009 ^c
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

⋮

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estimulación Intelectual y Eficiencia no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Estimulación Intelectual y Eficiencia están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estimulación Intelectual y Eficiencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,419

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo analizamos los resultados obtenidos para la presente investigación a la luz de los antecedentes y marco teórico desarrollado en la misma, es así que en cuanto a la hipótesis general se refiere tenemos que la misma propone una relación directa y significativa entre el liderazgo transformador y la calidad educativa, afirmación que es comprobada a partir del procesamiento de los datos los mismos que muestran que las variables en estudio no son independientes estadísticamente es decir que entre ellas existe un vínculo estadístico, el mismo que es corroborado por la prueba de hipótesis Chi Cuadrado de Pearson, asimismo el estudio de correlación muestra que las variables covarían en forma directa, lo cual es expresado mediante el coeficiente de correlación de Spearman que alcanza el valor de 0,629, que indica una correlación moderada y directa entre las variables de estudio.

Al respecto investigaciones como las de Palacios (2010) muestran existe una correlación y vínculo entre las variables liderazgo y gestión de calidad, así que la capacidad de influir y motivar en los seguidores se constituye en un elemento importante en la consecución de los objetivos de una organización y en particular en la misión y visión de las instituciones educativas, al respecto Northouse (2012) expresa la necesidad de fortalecer las habilidades de los docentes y directivos en las instituciones educativas, dado que hoy en día no solo se habla de un liderazgo vertical de los jefes hacia los subordinados sino que se habla de un liderazgo horizontal donde los empleados que no ocupan cargos directivos en una organización se constituyen también en líderes que inspiran a sus compañeros de trabajo y en general a su organización, pues la iniciativa y las propuestas en las organizaciones modernas no necesariamente han de surgir solo del cuerpo directivo de la misma, sino que también se escucha las propuestas.

Respecto al liderazgo transformacional los resultados de la investigación muestran que el 13,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 52,6% considera que es regular y el 34,2% consideran que el liderazgo es bueno, lo cual hace ver que existe una mejora en cuanto a las habilidades adquiridas en la capacidad de influir y liderar los cambios que se dan en la escuela, cambios que garantizan la calidad de los procesos de mejora de la educación peruana, en tanto

que para la calidad educativa se obtuvo que el 15,8% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 60,5% considera que es regular y un porcentaje de 23,7% considera que es buena, lo cual muestra que la calidad educativa es considerada si bien es cierto por una mayoría como regular, existe un porcentaje que no es despreciable que percibe que la calidad de la educación brindada en la institución educativa es de buena calidad.

V. CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Calidad educativa, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,629, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables.

Segunda: Respecto a la variable Liderazgo transformacional, se concluye que el 13,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 52,6% considera que es regular y el 34,2% consideran que el liderazgo es bueno, lo cual hace ver que existe una mejora en cuanto a las habilidades adquiridas en la capacidad de influir y liderar los cambios que se dan en la escuela, cambios que garantizan la calidad de los procesos de mejora de la educación peruana.

Tercera: Respecto a la variable Calidad educativa se concluye que el 15,8% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 60,5% considera que es regular y un porcentaje de 23,7% considera que es buena, lo cual muestra que la calidad educativa es considerada si bien es cierto por una mayoría como regular, existe un porcentaje que no es despreciable que percibe que la calidad de la educación brindada en la institución educativa es de buena calidad.

Cuarta: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las dimensiones de las variables Liderazgo transformacional y Calidad educativa, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en forma mayoritaria en el nivel de correlación moderada.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al personal directivo y jerárquico de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi, a fin que plantee y desarrolle un plan de actividades para mejorar en forma continua la calidad educativa brindada en dicha institución.

Segunda: Se recomienda al personal directivo y jerárquico de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi, constituirse en líderes en su institución educativa y proyectarse a la comunidad a fin de desarrollar también el liderazgo en los estudiantes.

Tercera: Se recomienda al personal docente de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi, comprometerse de manera decidida a la mejora de la calidad educativa.

Cuarta: Dado que el liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas ha de favorecer la calidad educativa, es menester de docentes y directivos, procurar su mejora motivo por el cual se les sugiere desarrollar talleres para el desarrollo de capacidades de liderazgo de los miembros de la comunidad docente y directiva.

VII. REFERENCIAS

- Alarcon, J. (2008). Planificación Estratégica: Una herramienta en la gestión escolar a nivel de Educación Básica de la de la Universidad Nacional Experimental de Guayanai. Informe de Tesis, Guayana.
- Alvarado, O. (2000). Elementos de la Administración General. Lima: Universidad Alas Peruanas.
- Arancibia, V. (1997). Los sistemas de medición y evaluación de la calidad de la educación. Santiago de Chile: UNESCO.
- Cahuas, J. (2011). Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 21009. Informe de tesis, Lima.
- Cano, E. (1998). Evaluación de la Calidad Educativa. Madrid: La Muralla.
- Casassús, J., Arancibia, V., & Froemel, E. (1996). Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación. Revista Iberoamericana de Educación.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill
- Duque, E., & Chaparro, C. (2012). Medición de la percepción de la calidad del servicio de educación por parte de los estudiantes de la UPTC Duitama. *Criterio Libre*, 10(16), 159-192.
- Fishman, D. (2005). *El líder transformador I*. Lima: El Comercio.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Ibarra, A. (2011). Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto. Informe de tesis, Lima.
- Kaplan, R., & Saccuzzo, D. (2006). Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas. México: Thomson.

- Martinic, S. (2003). Representaciones de la desigualdad en la cultura escolar. *Persona y sociedad*, 129-146.
- OEI. (1996). Evaluación de la Calidad de la Educación. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Olivares, J. (1996). Sistema de medición de la calidad de la Educación en Chile. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- OREL/UNESCO. (2007). Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos. Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II. Santiago de Chile.
- Palacios, S. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Informe de Tesis, Lima.
- Northouse, P. (2012). *Leadership theory and practice*. Washington: Sage.
- San Miguel, E. (2011). Gestión de la calidad y marketing en los centros residenciales para personas mayores. Informe de Tesis Doctoral, País Vasco.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1998). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Mantaro.
- Smyth, J. (2003). *Critical perspectives on educational leadership*. Bristol: The Flamer Press.
- Toranzos, L. (1996). Evaluación y Calidad. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- UNESCO. (2011). Manual de directores. Lima.
- UNESCO/LLECE. (2008). Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa. Santiago de Chile.
- Ureña, A. (2008). Gestión Estratégica de la calidad. Informe de Tesis Doctoral, Málaga.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. New Jersey: Pearson Education.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Liderazgo transformacional y calidad educativa de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017?	Determinar la relación el liderazgo transformacional se relaciona con la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017.	Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional se relaciona con la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017.	Variable 1 Liderazgo transformacional Variable 2 Calidad educativa	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional. Población: Docentes de la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa. Muestra: Selección: Muestreo coincide con la población Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre liderazgo transformacional y sobre calidad educativa Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS 24. Estadística inferencial para la prueba de hipótesis
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco? b) ¿Cuál es el nivel de calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito Oropesa – Quispicanchi Cusco? c) ¿Cuál es el nivel de relación de las dimensiones del liderazgo transformacional con las dimensiones de la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco?	a) Determinar el nivel de liderazgo transformacional en la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco. b) Determinar el nivel de calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito Oropesa – Quispicanchi Cusco. c) Determinar el nivel de relación de las dimensiones del liderazgo transformacional con las dimensiones de la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco.	a) El nivel de liderazgo transformacional es alto y significativo en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco. b) El nivel de calidad educativa es alto y significativo en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco c) El nivel de relación del liderazgo transformacional es directo con la calidad educativa en la institución educativa César Vallejo del distrito de Oropesa – Quispicanchi Cusco.	Variable 1 • Influencia idealizada atribuida • Influencia idealizada conductual • Motivación inspiracional • Estimulación Intelectual Variable 2 • Equidad • Relevancia • Pertinencia • Eficacia • Eficiencia	

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO: Liderazgo transformacional y calidad educativa de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Proceso de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la organización en el que líderes y colaboradores construyen y transforman la misión, la visión y la cultura de la organización con el fin de alcanzar propósitos previamente consensuados. Northouse. (2012)</p>	<p>INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de sus subordinados, siendo modelo de identificación e imitación para ellos Vega y Zavala (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene alta autoestima • Tiene habilidad con el uso de la palabra y la persuasión • Entrega estructura a los problemas para que sean más fácilmente comprendidos
	<p>INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL El líder muestra conductas que sirven como modelos de rol para los subordinados o colegas, demuestra consideración por las necesidades de los otros por sobre sus propias necesidades, comparte riesgos con los seguidores, y es consistente entre lo que dice y hace. Vega y Zavala (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene fuerte sentido del deber y la responsabilidad • Conoce y entiende valores y esperanzas de sus seguidores
	<p>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL El líder articula una visión organizacional, haciendo hincapié en metas deseables para los demás, y el cómo lograrlas, gracias a lo cual los seguidores se sienten más poderosos. Vega y Zavala (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emplea discursos simbólicos para dar conocer a sus subordinados el significado de la organización • Posee manejo de impresión conducente construir y mantener la confianza de los seguidores en sí mismos • Cree altas expectativas en cuanto al desempeño esperado de los seguidores
	<p>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL El líder ayuda a los subordinados a cuestionar sus formas rutinarias de resolver problemas y a mejorar los métodos que utilizan para ello. Vega y Zavala (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a que sus subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados • Posee habilidades intelectuales superiores a los miembros de grupo • Contribuye a la resolución de problemas y a la reconciliación de cogniciones o experiencias confusas y contradictorias

VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CALIDAD EDUCATIVA Es un medio para que el ser humano se desarrolle plenamente como tal, ya que gracias a ella crece y se fortalece como persona y como especie que contribuye al desarrollo de la sociedad, transmitiendo y compartiendo sus valores y su cultura. (OREL/UNESCO, 2007)</p>	<p>EQUIDAD Es la igualdad de oportunidades en el ejercicio del derecho a la educación, el estado toma medidas que favorecen a segmentos sociales que están en situaciones de abandono o de riesgo para atenderlos preferentemente. "Asimismo, una escuela inclusiva no es tal sólo porque recibe alumnos diversos, sino porque la convivencia efectiva se desarrolla en la "escuela vivida", genera una vivencia de inclusión y de oportunidades para todos (UNESCO/LLECE, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atención a las políticas de inclusión • Acceso equitativo a los servicios educativos • Se toma en cuenta el principio de la diferenciación
	<p>RELEVANCIA La relevancia se refiere al 'qué' y al 'para qué' de la educación; es decir, a las intenciones educativas que condicionan otras decisiones, como las formas de enseñar y de evaluar (UNESCO/LLECE, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de aprendizajes significativos • La educación que se brinda toma en cuenta las exigencias sociales • La educación que se brinda toma en cuenta las necesidades personales de los estudiantes
	<p>PERTINENCIA El concepto refiere a la necesidad de que la educación sea significativa para personas de distintos estratos sociales y culturas, y con diferentes capacidades e intereses, de forma que puedan apropiarse de los contenidos de la cultura mundial y local, y construirse como sujetos en la sociedad, desarrollando su autonomía, autogobierno, libertad y su propia identidad. (UNESCO/LLECE, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La educación es flexible y se adapta a las necesidades y características de los estudiantes • Se atiende a los diversos contextos sociales y culturales de los estudiantes
	<p>EFICACIA La eficacia se pregunta por la medida y proporción en que son logrados los objetivos de la educación establecidos y garantizados en un enfoque de derechos; es decir, respecto de la equidad en la distribución de los aprendizajes, su relevancia y pertinencia. (UNESCO/LLECE, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de objetivos logrados • Evaluación de objetivos logrados y propuestos
	<p>EFICIENCIA Es definida con relación al financiamiento destinado a la educación, la responsabilidad en el uso de éste, los modelos de gestión institucional y de uso de los recursos. (UNESCO/LLECE, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el uso de recursos • Adecuación del modelo de gestión institucional en relación al uso de recursos

ANEXO 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: Liderazgo transformacional y calidad educativa de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchi – Cusco 2017

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA	Tiene alta autoestima	22%	07	1. Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Tiene habilidad con el uso de la palabra y la persuasión			2. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses	
	Entrega estructura a los problemas para que sean más fácilmente comprendidos			3. Para mí él/ella es un modelo a seguir 4. Lo/la escucho con atención 5. Actúa de modo que se gana mi respeto 6. Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones 7. Se muestra confiable y seguro	
INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL	Tiene fuerte sentido del deber y la responsabilidad	26%	08	8. Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Conoce y entiende valores y esperanzas de sus seguidores			9. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas 10. Enfatiza la importancia de tener una misión compartida 11. Es coherente entre lo que dice y lo que hace 12. Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados 13. Expresa sus valores y creencias más importantes 14. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo 15. Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo	
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Emplea discursos simbólicos para dar conocer a sus subordinados el significado de la organización	26%	08	16. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Posee manejo de impresión conducente construir y mantener la confianza de los seguidores en sí mismos			17. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas 18. Construye una visión motivante del futuro 19. Aumenta la confianza en mí mismo/a 20. Expresa confianza en que se alcanzarán las metas	
	Cree altas expectativas en cuanto al desempeño esperado de los seguidores			21. Construye metas que incluyen mis necesidades 22. Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales 23. Me orienta a metas que son alcanzables	

ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Ayuda a que sus subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados	26%	08	24. Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas 25. Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista 26. Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Posee habilidades intelectuales superiores a los miembros de grupo			27. Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados 28. Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas	
	Contribuye a la resolución de problemas y a la reconciliación de cogniciones o experiencias confusas y contradictorias			29. Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión 30. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo 31. Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo	
TOTALES		100%	31		

VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
EQUIDAD	Atención a las políticas de inclusión	18%	05	1. En su institución educativa se atiende estudiantes con necesidades especiales 2. Se realizan los esfuerzos necesarios, en su institución educativa, por atender a las necesidades de los estudiantes	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Acceso equitativo a los servicios educativos			3. Se promueve el trato equitativo entre los miembros de la comunidad educativa. 4. Se realizan los esfuerzos necesarios para optimizar el uso de los recursos con que cuenta su institución educativa	
	Se toma en cuenta el principio de la diferenciación			5. Se atiende a los criterios de igualdad y de diferenciación, en el uso de los recursos de los que dispone su institución educativa.	
RELEVANCIA	Promoción de aprendizajes significativos	14%	04	6. Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	La educación que se brinda toma en cuenta las exigencias sociales			7. Se atiende a las exigencias sociales al momento de planificar los aprendizajes que han de lograr los estudiantes 8. La educación que se brinda en su institución educativa toma en cuenta las características y necesidades de los estudiantes	

	La educación que se brinda toma en cuenta las necesidades personales de los estudiantes			9. La educación que se brinda en su institución educativa promueve el respeto a los derechos y libertades fundamentales	
PERTINENCIA	La educación es flexible y se adapta a las necesidades y características de los estudiantes	14%	04	10. La educación que se imparte en su institución se adapta a las necesidades y características de los estudiantes 11. El centro de todos los esfuerzos educativos es el estudiante y se planifica atendiendo a sus demandas y expectativas	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Se atiende a los diversos contextos sociales y culturales de los estudiantes			12. En su institución educativa se promueve el respeto a la diversidad cultural 13. Los aprendizajes que se brinda a los estudiantes de su institución educativa se adecuan al contexto social en el que se desarrollan los adolescentes.	
EFICACIA	Proporción de objetivos logrados	18%	04	14. Los objetivos planteados en el PEI y los instrumentos de gestión de su institución educativa son cumplidos en una proporción adecuada o se cumplen totalmente	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Evaluación de objetivos logrados y propuestos			15. Son atendidas las necesidades educativas de todos los estudiantes 16. En su institución educativa se da cuenta de los indicadores referidos a las metas de atención 17. Los procesos y recursos educativos en su institución educativa son asignados de manera que sean favorecidos los aprendizajes relevantes y pertinentes a los estudiantes	
EFICIENCIA	Responsabilidad en el uso de recursos	14%	03	18. Los recursos con que cuenta su institución educativos son utilizados con responsabilidad	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Adecuación del modelo de gestión institucional en relación al uso de recursos			19. En su institución educativas se realiza gestiones adicionales a fin de obtener recursos de otras fuentes distintas a la de ingreso propios 20. El financiamiento destinado a la educación es utilizado en forma transparente de acuerdo de acuerdo a lo planificado.	
TOTALES		100%	20		

ANEXO 04
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LIDERAZAGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES: Lee atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT	VALORACION
NUNCA	0
A VECES	1
CON FRECUENCIA	2
SIEMPRE	3

N°	ITEMS				
		0	1	2	3
01	Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella				
02	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses				
03	Para mí él/ella es un modelo a seguir				
04	Lo/la escucho con atención				
05	Actúa de modo que se gana mi respeto				
06	Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones				
07	Se muestra confiable y seguro				
08	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace				
09	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas				
10	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida				
11	Es coherente entre lo que dice y lo que hace				
12	Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados				
13	Expresa sus valores y creencias más importantes				
14	Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo				
15	Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo				
16	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista				
17	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas				
18	Construye una visión motivante del futuro				

19	Aumenta la confianza en mí mismo/a				
20	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas				
21	Construye metas que incluyen mis necesidades				
22	Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales				
23	Me orienta a metas que son alcanzables				
24	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas				
25	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista				
26	Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas				
27	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados				
28	Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas				
29	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión				
30	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo				
31	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo				

Gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA	
<p>Estimado colega le suplico contestar el siguiente cuestionario sobre el sobre Calidad Educativa, con sinceridad, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.</p> <p>INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente</p>	
ESCALA	VALORACION
NUNCA	0
A VECES	1
CON FRECUENCIA	2
SIEMPRE	3

N°	Ítems	0	1	2	3
01	En su institución educativa se atiende estudiantes con necesidades especiales				
02	Se realizan los esfuerzos necesarios, en su institución educativa, por atender a las necesidades de los estudiantes				
03	Se promueve el trato equitativo entre los miembros de la comunidad educativa				
04	Se realizan los esfuerzos necesarios para optimizar el uso de los recursos con que cuenta su institución educativa				
05	Se atiende a los criterios de igualdad y de diferenciación, en el uso de los recursos de los que dispone su institución educativa				
06	Se promueven aprendizajes significativos en los estudiantes				
07	Se atiende a las exigencias sociales al momento de planificar los aprendizajes que han de lograr los estudiantes				
08	La educación que se brinda en su institución educativa toma en cuenta las características y necesidades de los estudiantes				
09	La educación que se brinda en su institución educativa promueve el respecto a los derechos y libertades fundamentales				
10	La educación que se imparte en su institución se adapta a las necesidades y características de los estudiantes				
11	El centro de todos los esfuerzos educativos es el estudiante y se planifica atendiendo a sus demandas y expectativas				
12	En su institución educativa se promueve el respecto a la diversidad cultural				
13	Los aprendizajes que se brinda a los estudiantes de su institución educativa se adecuan al contexto social en el que se desarrollan los adolescentes				
14	Los objetivos planteados en el PEI y los instrumentos de gestión de su institución educativa son cumplidos en una proporción adecuada o se cumplen totalmente				
15	Son atendidas las necesidades educativas de todos los estudiantes				
16	En su institución educativa se da cuenta de los indicadores referidos a las metas de atención				
17	Los procesos y recursos educativos en su institución educativa son asignados de manera que sean favorecidos los aprendizajes relevantes y pertinentes a los estudiantes				

18	Los recursos con que cuenta su institución educativos son utilizados con responsabilidad				
19	En su institución educativas se realiza gestiones adicionales a fin de obtener recursos de otras fuentes distintas a la de ingreso propios				
20	El financiamiento destinado a la educación es utilizado en forma transparente de acuerdo de acuerdo a lo planificado				

]



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO-DEL-DISTRITO DE OROPESA”

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario sobre Calidad Educativa

1.2 INVESTIGADORA: Esmeralda Maria Ojeda Ortega

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:.....

.....

Cusco, 11, Julio 2018

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación.

Debe corregirse.


Firma
Dr. Florinda R. Sánchez Ortiz
DNI. 23803533
Cel. 984 614563



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO DEL DISTRITO DE OROPESA”

MAESTRÍA: Administración de la Educación

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO DEL DISTRITO DE OROPESA”
MENCIÓN : Administración de la Educación
FECHA : Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Aceptable*

2. CONTENIDO:

.....
..... *Aceptable*

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Aceptable*

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación.

Debe corregirse.

Cusco, 31, JULIO, 2018

[Firma]
Firma
Dr. Flavia B. Sanchez Ortiz
DNI 23803533

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Administración de la Educación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD DE EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario sobre Calidad Educativa
1.2 INVESTIGADORA: Esmeralda Maria Ojeda Ortega

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

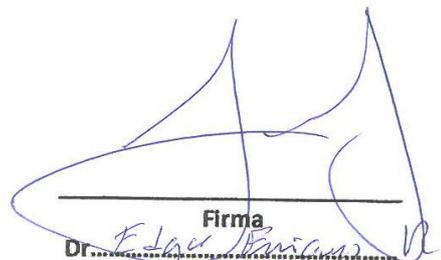
II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:.....
.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación.

Debe corregirse.

Firma

Df.....
DNI.....
Cel.....

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
‘LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO DEL DISTRITO DE OROPESA’

MAESTRÍA: Administración de la Educación

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO DEL DISTRITO DE OROPESA”
MENCIÓN : Administración de la Educación
FECHA : Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
.....
..... *Acceptable*

2. CONTENIDO:

.....
..... *Acceptable*

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Acceptable*

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación.

Debe corregirse.

[Handwritten Signature]
Firma
Dr. *Edgar Rivas R.*
DNI *23957241*

✓



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:
“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO DEL DISTRITO DE OROPESA”

MAESTRÍA: Administración de la Educación

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO DEL DISTRITO DE OROPESA”
MENCIÓN : Administración de la Educación
FECHA : Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

aceptable

2. CONTENIDO:

Procede

3. ESTRUCTURA:

coherente

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación.

Debe corregirse.

Cusco, 31, Julio 2018

.....



Institución Educativa Particular
CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE TESIS

Conste por el presente documento, que la docente **ESMERALDA MARIA OJEDA ORTEGA**, identificado con DNI 41422552 aplico instrumentos de evaluación para realizar el trabajo de investigación denominado **“Liderazgo transformacional y calidad educativa de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchis – Cusco 2017.**

Se expide la presente constancia como prueba de la aplicación de dicho trabajo

Oropesa, 24 Agosto de del 2018.

Atentamente.

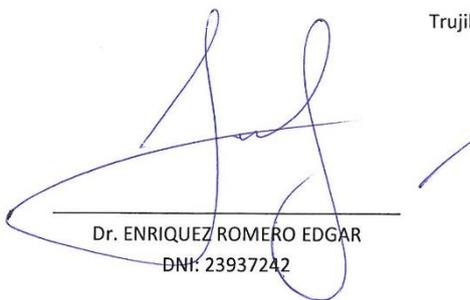
Calle Colón S/N Oropesa – Quispicanchi – Cusco

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado. Liderazgo transformacional y calidad educativa de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispicanchis – Cusco 2017. De la estudiante Br. Ojeda Ortega Esmeralda María, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el Reporte de Originalidad del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, setiembre del 2018



Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR
DNI: 23937242

feedback studio - Google Chrome
 https://ex.lumint.com/app/carta/es/?s=10045494002&u=2049887857&lang=es

feedback studio Liderazgo transformacional y calidad educativa de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa - Quis... /0 < 20 de 31 > ?



Liderazgo transformacional y calidad educativa de la institución educativa César Vallejo del Distrito de Oropesa – Quispichanchis – Cusco 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:
Br. Esmeralda María Ojeda Ortega

Todas las fuentes X

Coincidencia 1 de 149

- repositorio.ucv.edu.pe 10%
Fuente de internet: 320 URL
- repositorio.unssa.edu.pe 6%
Fuente de internet: 6 URL
- es.slideshare.net 5%
Fuente de internet: 3 URL
- repositorio.upeu.edu.pe 5%
Fuente de internet: 3 URL
- www.scribd.com 4%
Fuente de internet: 21 URL
- cybertesis.unism.edu... 4%
Fuente de internet: 34 URL
- pt.scribd.com 4%
Fuente de internet: 7 URL
- repositorio.uancv.edu.pe 3%

Excluir fuentes

Página: 1 de 95 Número de palabras: 13490 Text-only Report High Resolution Activado

Descargas Turnitin - Google... Feedback Studio... WACUÑA QUISPE C... TESIS: ESMERALDA... 07:06 p.m. 19/04/2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

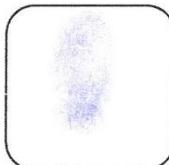
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo **OJEDA ORTEGA ESMERALDA MARIA**, identificado con DNI N° 41422552 egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CÉSAR VALLEJO DEL DISTRITO DE OROPESA"** en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA



DNI: 41422552

Trujillo 09 de Octubre del 2018

ANEXO 00

N°	Liderazgo transformacional																				Calidad educativa																																
	Influencia idealizada atribuida							Influencia idealizada conductual					Motivación inspiracional					Estimulación Intelectual					Equidad					Relevancia			Pertinencia			Eficacia			Eficiencia																
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	P1	P2	P3	Ef1	Ef2	Ef3	Ef4	Ef5	Ef6	Ef7	Ef8	Ef9
1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3					
2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2			
3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3				
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2				
5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1		
6	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1			
7	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2		
8	1	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3			
9	1	2	1	1	0	1	2	1	0	0	1	1	2	2	0	2	1	1	0	2	0	1	0	2	0	1	2	1	2	2	0	1	0	1	0	2	2	1	0	0	1	2	0	2	1	2	2	1	0	1	1		
10	1	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	3	2	2	1	2	3	1	3	1	2	1	1		
11	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	3				
12	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1			
13	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1			
14	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	0	0	0	0	0	2	0	1	2	0	0	1	1	2	1	0	0	1	2	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	0	1	0	2	0	0	1	2	2	1			
15	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2			
16	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2				
17	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1		
18	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	2			
19	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	1	1	1	1	0	2	2	1	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	2	1	1	1	2	0	0	2	2	1	2	1	0	
20	1	1	2	0	1	2	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	2	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	2	1	2	0	1	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	2		
21	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1			
22	1	2	3	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3		
23	0	1	0	1	2	0	2	1	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	2	2	1	0	1	2	1	0	1	2	2	0	1	0	2	2	0	0	1	0	2	1	0	2	1	0	2	1	1	2	2	1	1	0	
24	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	2	1	1	2	3			
25	0	1	2	1	1	1	2	2	1	0	0	2	1	2	2	1	1	0	0	1	0	0	1	2	1	0	1	0	0	1	1	2	1	0	1	0	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0	2	0	0	0	2		
26	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	2	2	3	1	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2			
27	1	1	2	3	2	2	3	1	2	3	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2			
28	3	1	2	2	1	3	1	3	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3		
29	3	0	1	2	3	2	1	3	2	3	1	0	2	1	2	2	3	2	0	1	0	2	3	1	2	2	3	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	3	0	2	3	3	0	3	0	2	3	3	2	1	0		
30	2	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	2			
31	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	3	1	3	2	1
32	0	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	0	2	3	1	0	1	1	3	2	0	0	0	3	0	2	1	0	1	1	3	1	1	3	1	0	3	0	2	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	1		
33	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1		
34	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1	
35	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	3	1	3		
36	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1
37	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2		
38	2	0	2	0	2	2	0	2	2	0	0	0	1																																								