



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo y calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Challabamba-Cusco- 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

BR. MARCO ANTONIO AUCCACUSI ACUÑA

ASESOR:

DR. ZEGARRA SALAS WILBER

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN GESTIÓN E
INNOVACIONES EDUCATIVAS PERU-**

2019

PAGINA DEL JURADO

**DRA. MARMANILLO MANGA ROSA ELVIRA
PRESIDENTE**

**DRA. GIL AQUINO LILIAM DEL ROCIO
SECRETARIO**

**DR. ZEGARRA SALAS WILBER
VOCAL**

DEDICATORIA

A mi esposa que en todo momento me apoyo moralmente.

BR. MARCO ANTONIO AUCCACUSI ACUÑA

AGRADECIMIENTO

A toda la plana docente de nuestra Universidad que nos apoyó todo el
proceso de avance de nuestra tesis.

BR. MARCO ANTONIO AUCCACUSI ACUÑA

DECLARACIÓN JURADA

Yo, BR. MARCO ANTONIO AUCCACUSI ACUÑA estudiante del Programa Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Liderazgo y calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Challabamba-Cusco- 2018"

Declaro Bajo Juramento

La tesis es de mi autoría (compartida con.... / si la tesis es de dos o más autores).

He respetado las normas Internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo Marzo 2019.


BR. MARCO ANTONIO AUCCACUSI ACUÑA

Presentación

El presente trabajo de investigación para ser tal, requiere de la Fundamentación científica en cuanto permitirá ahondar y demostrar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de las Instituciones Educativas del Distrito de Challabamba –Paucartambo-Cusco 2014 , para que el personal administrativo y docente posteriormente demuestre eficacia y eficiencia laboral, también es fundamental porque conlleva al mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje, a la vez el desarrollo de las capacidades de comprender, analizar e interpretar las diferentes normatividades que rigen cada institución educativa los datos que se ha obtenido, producto de la investigación, permitirán a las Instituciones Educativas adoptar estrategias de capacitación al personal en el liderazgo transformacional para mejorar la calidad de la educación.

y por ende elevar el nivel de la calidad de la educación, es significativa porque resulta útil, para que demuestre el nivel de capacitación y conocimiento del personal en el liderazgo transformacional para una educación de calidad por lo que el trabajo de investigación es pertinente ya que responde a una situación problemática real, y pretende plantear alternativas adecuadas y acordes a la situación problemática para dar solución al problema descrito, ya que nuestra sociedad se encuentra invadida de información poco aprovechada, que debe ser seleccionada, procesada e interpretada por los estudiantes para coadyuvar en la formación de líderes. Es relevante porque permite optimizar el proceso de cambio y transformación en una educación de calidad, siendo necesario desarrollar en los directores y docentes la toma de conciencia sobre el liderazgo transformacional con lo que se logrará incrementar la calidad educativa de los educando, pero en nuestro país los resultados en la calidad educativa son deficientes. Por lo que el trabajo es trascendente, ya que busca solucionar un problema de suma importancia para nuestro país. Es auténtico y novedoso dentro de las Instituciones Educativas del distrito de Challabamba Cusco, porque propicia la formación de líderes transformadores, proyectándose a

mejorar la calidad de la educación en el rendimiento académico de los estudiantes.

Indice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Resumen	9
Abstract	10
Indice	ix
I. INTRODUCCION.	40
II MARCO METODOLOGICO	41
2.1. VARIABLES	41
2.2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLE	42
2.3. METODOLOGIA:	43...
2.4. TIPO DE ESTUDIO	44
2.5. DISEÑO DEL ESTUDIO.	47
2.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:	48
2.6.1. DE LA MUESTRA Y EL MUESTREO	
2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	
2.7.1. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	
2.8. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	52
III. RESULTADOS	53
3.1. RESULTADOS PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.	53
3.1.1 DIMENSIONES DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	54
a. Dimensión motivación por inspiración.	54
b. Dimensión influencia idealizada.	56
c. Dimensión Estímulo intelectual	57
d. Dimensión consideración individual	58
e. Dimensión Administración activa por excepción.	59
f. Dimensión Reconocimiento de Contingencia	61

3.2	RESULTADOS DE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA.....	62
A.	Dimensión equidad-.....	63
	Fuente: Instrumento aplicado	63
B.	Relevancia.....	64
C.	Pertinencia	65
D.	Eficiencia	
E.	Eficacia	
3.3	CONTRASTE DE HIPOTESIS PARA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES:	
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA.	68
IV.	DISCUSIÓN	102
.V.-	CONCLUSIONES	
105	VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
	ANEXOS	

RESUM EN

La investigación tiene como objetivo determinar el nivel liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo –Cusco – 2018.

El estudio, corresponde a una investigación sustantiva básica de tipo correlacional, en un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, en una muestra de 38 docentes los instrumentos aplicados a cada variable son cuestionarios las cuales fueron sometida a prueba de confiabilidad y validación por juicio de expertos..

Los resultados nos evidencian la presencia de un nivel de liderazgo transformacional medio en el 78.9% de los encuestados y un nivel de calidad educativa regular en el 73.7%, probando así la hipótesis con un P valor 0.00 evidenciando la relación directa positiva alta de 0.864 entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa a un nivel de confianza del 95%.

PALABRAS CLAVE:

Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa

ABSTRACT

SUMMARY

The objective of the research is to determine the level of transformational leadership in the educational institutions of the primary level of the district of Challabamba - Paucartambo -Cusco - 2018.

The study corresponds to a basic substantive investigation of correlational type, in a non-experimental design of descriptive correlational type, in a sample of 38 teachers the instruments applied to each variable are questionnaires which were submitted to reliability test and validation by trial of experts ..

The results show us the presence of an average level of transformational leadership in 78.9% of the respondents and a level of regular educational quality in 73.7%, thus proving the hypothesis with a P value of 0.00 evidencing the high positive direct relationship of 0.864 between transformational leadership and educational quality at a level of confidence of 95%.

KEY WORDS

Transformational Leadership and Educational Quality

I. INTRODUCCION.

El presente trabajo de investigación Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de nivel Primario del Distrito de Challabamba –Paucartambo-Cusco-2018. La línea de estudio de esta investigación es Gestión de Innovaciones Pedagógicas donde se abordó temas exclusivos a este estudio donde se menciona los antecedentes del estudio de esta investigación a nivel internacional nacional y regional que nos muestra datos con cierta aproximación a nivel nacional encontramos antecedentes que se halla la tesis: “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos, desarrollada por la bachiller: Luz Emérita Cervera, en el año 2009 para optar el grado académico de magister en educación con mención en docencia y gestión educativa, en la universidad nacional mayor de San Marcos, llegando a las conclusiones que se asemejan y a nivel local, se encuentra con el título “El liderazgo en la gestión pedagógica y el desempeño del docente en las instituciones educativas del nivel secundario en la provincia de Chumbivilcas”, Presentada por la tesista quien arribo a las siguientes conclusiones que se asemejan al trabajo de investigación que he realizado. Se encuentra: Según (Bass, 1994 p.78). A continuación se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del Liderazgo Transformacional. Según Bass el líder transformacional se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el docente: Motivación Inspiradora, Influencia Idealizada, Estimulo Intelectual, Consideración Individual. El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo. En este sentido, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento

de su grupo de seguidores. El liderazgo transformacional en su investigación descriptiva sobre los dirigentes políticos, pero este término se utiliza ahora en la

psicología organizacional. Según Burns, el liderazgo transformacional es un proceso en el que "los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación". Burns conceptúa "El liderazgo transformacional" y "liderazgo transaccional". Según Burns, el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones a través de la visión y metas.

Según, Bernard M. Bass (1985), propuso una teoría del liderazgo transformacional que se suma a los conceptos iniciales de. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, este líder busca de nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades.

Por otro lado la teoría de la Calidad Educativa, Según Lepeley (2003, p.11) calidad es un el resultado de un proceso desarrollado por personas para satisfacer necesidades de otras personas: "el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio". Desde esta perspectiva, la Calidad tiene relación con la satisfacción de las necesidades de los consumidores, clientes o usuarios, es decir con las necesidades o el gusto de personas que crean una demanda.

A nivel internacional por la UNESCO ((Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), en el cual los docentes peruanos no cuentan con un gran espíritu de liderazgo transformacional innato aplicado.

Los sistemas educativos en el mundo actual son muy complejos y vulnerables ya que en estos últimos años han sufrido cambios y transformaciones que cuando no se está en constante cambio puede caer en crisis, mejorar el desempeño docente la práctica de la enseñanza y sobre todo el crecimiento individual dentro y fuera de la organización educativa, junto al ejercicio de un liderazgo transformador constituyen desafíos de orden

En el Perú la educación sigue siendo la baja calidad y esto se evidencia en los resultados obtenidos en las evaluaciones aplicadas por el ministerio de educación en los últimos años y es el programa de evaluación educativa dirigido por la

OCDE(2003) dicho resultado trajo consigo como alternativa de solución la elaboración del proyecto educativo nacional (2006-2021) en la misma que se precisa la capacitación continua a los docentes y directores referido a la gestión educativa especialmente en cuanto al currículo, estrategias metodológicas, sistema de evaluación, pero se aprecia deficiencias en el desarrollo personal de valores, principios de convivencia social y liderazgo. No cabe duda que los directores y directoras deben ejercer liderazgo para mejorar la calidad de la educación según UNESCO (2005), entre los seis requisitos identificados para que la gestión basada en la escuela redunde en mejoras de calidad la gestión debe ir acompañada de estrategias que “vigoricen las capacidades y el liderazgo” (énfasis en el original, p. 193). Asimismo, Uribe (2005) destaca el liderazgo de docentes directivos y de profesores como factor clave en convertir a la escuela como organización con cultura de calidad. Para UNESCO (2005-p, 195), un “buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela.” A la vez, reconoce que en escuelas aisladas y con pocos recursos como en muchas partes de América Latina la motivación e incentivos para ser un director/a innovativo, previsor y participativo pueden ser mucho menores que en escuelas con contextos socioeconómicos más favorables. En base a ello fue necesario formular el Problema general ¿De qué manera Liderazgo transformacional se relaciona con la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo -Cusco- 2018?

Y el objetivo general es determinar en qué medida se relaciona el liderazgo transformacional y calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba -Paucartambo - Cusco- 2018. **Los Objetivos específico.**

- Determinar el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo – Cusco – 2018.
- Determinar el nivel de la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo - Cusco- 2014.

- Establecer una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones de la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo-Cusco- 2018.

En la presente tesis se asume que **liderazgo transformacional**, está relacionado con la calidad educativa que implica o conlleva la modificación de la organización, la habilidad de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles más altos de satisfacción, es decir, que los colaboradores consigan más de lo que esperaban conseguir por ellos mismos, antes de ser liderados. El liderazgo transformacional forma parte de un conjunto de enfoques teóricos, también encontramos antecedentes a **nivel nacional**: Se halla la tesis: "Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos, desarrollada por la bachiller: Luz Emérita Cervera, en el año 2009 para optar el grado académico de magister en educación con mención en docencia y gestión educativa, en la universidad nacional mayor de San Marcos, llegando a las conclusiones siguientes:

Los resultados logrados nos permiten concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

b.-El análisis de los resultados nos muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

c.-El análisis de las diferencias entre los docentes varones y mujeres respecto del liderazgo transformacional, indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Influencia Idealizada, motivación, inspiracional, estimulación intelectual, en el total del liderazgo transformacional apreciándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones.

d.-El análisis de varianza de un factor del liderazgo transformacional por Institución Educativa. Indica idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración Individualizada y en el total liderazgo transformacional, notándose que los docentes de la Institución Educativa “Palmas Reales” y de la Institución Educativa. N° 3087 superan a los docentes de las otras instituciones educativas la educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Asimismo, la educación latinoamericana ha sido afectada por procesos de reformas y cambios como réplicas de las orientaciones en los estilos de desarrollo económico, social y político. Uno de los cambios tuvo que ver con el propósito de hacer cada vez más funcional las tesis centrales de las políticas de desarrollo. Desde los sesenta, frente a los desequilibrios crecientes que afectaban a la población, como una de las graves consecuencias en la aplicación de las políticas globales de desarrollo económico - social, aparecen como respuestas, un conjunto de nuevos planteamientos o teorías tanto en la educación como en la administración, que modificaron el grado de influencia que mostraban los conceptos de eficiencia y eficacia en la administración. Para encaminar el trabajo, para el mismo fue necesario realizar la investigación y considerar de los antecedentes, que.

A nivel **local, se encuentra:** Tesis titulado “El liderazgo en la gestión pedagógica y el desempeño del docente en las instituciones educativas del nivel secundario en la provincia de Chumbivilcas”, Presentada por la tesista quien arribo a las siguientes conclusiones:

- Una buena alternativa para vencer estas nuevas dificultades en el trabajo, es de los docentes o de manera parecida, buscando la mejor manera de atraer a los padres y así lograr su concurrencia y participación plena.
- Haciendo uso de buenas formas de motivación y organización es factible concitar el interés de los docentes y por tanto su entrega a la tarea de informarse o educarse.

Toda investigación para ser tal, requiere de la **justificación** en lo conlleva al mejoramiento el proceso enseñanza – aprendizaje, a la vez el desarrollo de las

capacidades de comprender, analizar e interpretar las diferentes normatividades que rigen cada institución educativa.

Los datos que se obtendrán, producto de la investigación, permitirán a las Instituciones Educativas adoptar estrategias de capacitación al personal en el liderazgo transformacional para mejorar la calidad de la educación, y por ende elevar el nivel de la eficiencia, eficiencia laboral.

La investigación es significativa porque resulta útil, para que demuestre eficacia y eficiencia en la calidad educativa. El nivel de capacitación y conocimiento del personal en el liderazgo transformacional de las Instituciones Educativas primarios del distrito de Challabamba.

Por lo que el trabajo de investigación es pertinente ya que responde a una situación problemática real, y pretende plantear alternativas adecuadas y acordes a la situación problemática para dar solución al problema descrito.

La investigación es significativa porque resulta útil, para mejorar con el liderazgo transformacional y calidad educativa, ya que nuestra sociedad se encuentra invadida de información poco aprovechada, que debe ser seleccionada, procesada e interpretada por los estudiantes para coadyuvar en la formación de líderes. Es así que el trabajo de investigación se hace significativo, pues plantea estrategias, que parten y toman en cuenta la realidad del alumno, para ir solucionando un problema de su propio contexto.

Es relevante porque permite optimizar el proceso de cambio y transformación en una educación de calidad, siendo necesario desarrollar en los directores y docentes la toma de conciencia sobre el liderazgo transformacional. Con lo que se logrará incrementar la calidad educativa de los educando. Ya que como se sabe en nuestro país los resultados en la calidad educativa son deficientes, mostrándonos en la realidad. Los líderes que puedan liderar en una Institución Educativa para una mejor calidad de la educación. Por lo que el trabajo es

trascendente, ya que busca solucionar un problema de suma importancia para nuestro país.

Es auténtico y novedoso dentro de las Instituciones Educativas del distrito de Challabamba provincia de Paucartambo y en la Región Cusco, porque propicia la formación de líderes transformadores, proyectándose a mejorar la calidad de la educación en el rendimiento académico de los estudiantes y a la vez fomentar la formación de líderes, personas con capacidades y habilidades de construcción de conocimientos.

Para ello se toma en cuenta: **El liderazgo transformacional y sus dimensiones.**

El modelo de liderazgo transformacional propuesto por Bass (1985) hace hincapié en actividades tales como creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos. Es por ello que el líder demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía (Bass, 1994). A continuación se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del Liderazgo Transformacional. Según Bass (1985) el líder transformacional se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el docente: Motivación Inspiradora, Influencia Idealizada, Estimulo Intelectual, Consideración Individual. El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo. En este sentido, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores.

James Mac Gregor Burns (1978) el liderazgo transformacional en su investigación descriptiva sobre los dirigentes políticos, pero este término se utiliza ahora en la psicología organizacional. Según Burns, el liderazgo transformacional

es un proceso en el que "los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación". Burns conceptúa "El liderazgo transformacional" y "liderazgo transaccional". Según Burns, el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones a través de la visión y metas.

Según, Bernard M. Bass (1985), propuso una teoría del liderazgo transformacional que se suma a los conceptos iniciales de (1978 Burn. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, este líder busca de nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y trata de salir del statu quo y modificar el medio ambiente.

Según Chiavenato (1998), es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de la comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo, entonces se constituye como un paradigma innovador, un prototipo. Particular de la conducta humana que se ejerce en la interrelación con los demás, un eje orientador, una herramienta flexible capaz de mejorar los procesos de gestión en las instituciones, más aún en las de tipo escolar por ser organismos orientados a la formación integral de los educandos.

Para María Isabel Rojas el liderazgo transformacional "implica el incremento de las capacidades de los miembros de una organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y la toma de decisiones. El liderazgo transformacional es la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa."

Bass (1985), citado por Vega y Zabala (2004) afirma que "el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad los que representan a su vez, un beneficio para la colectividad" (Bass, 1985, p.20).

En síntesis podemos señalar que Leithwood ha subrayado, en paralelo a Bass, la necesidad de pasar del liderazgo, como aquel que hace “transacciones” en un contexto cultural dado, por una orientación transformadora que altere el contexto cultural en que trabaja la gente. Leithwood (1994,p. 57-60) ha efectuado una buena síntesis de algunas de las características del ejercicio del liderazgo para los próximos años para una organización escolar, en cuatro ámbitos :

- Propósitos (visión compartida, consenso, y expectativas)
- Personas (apoyo individual, estímulo intelectual, modelo de ejercicio profesional).

El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? como la **Motivación inspiradora** da cuenta que el líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás (Bass, citado por Bernal, 2000).

En relación a esta cualidad, como es la motivación inspiradora, el docente o líder educativo deberá aumentar el optimismo, de lograr el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la institución. En este sentido, los Directores deberán diagnosticar las necesidades individuales de los miembros del personal y atenderlas individualmente. Asimismo, deberá delegar, entrenar, orientar y dar retroalimentación en el desarrollo personal, para elevar el nivel de seguridad y confianza en sí mismo del personal y así lograr mayores niveles de responsabilidad de los miembros.

Considerando **Influencia idealizada (carisma)** de un líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar. El líder se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas. El carisma es la capacidad de

entusiasmar, de transmitir confianza y respeto (Bernal, 2000). En tal sentido, el docente debe transmitir entusiasmo, confianza y respeto al personal; así mismo, demostrar auto confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en los miembros del personal. Es por ello que el liderazgo carismático es una herramienta básica en los líderes que tienen una visión y misión clara; que se ganan el respeto, la confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores.

En consecuencia, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de su personal para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

El Estimulo intelectual que el líder promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. A la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándoles a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores. En tal sentido, el docente en su función laboral requiere promover en sus seguidores (alumnos) la estimulación intelectual, ya que su aspecto esencial reside en proponer nuevos enfoque para viejos problemas; es decir, el educador debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad para la solución de problemas que se le puedan presentar con los miembros del personal bajo su cargo. Se trata de estimular la actuación de este personal, animándolos a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así nuevos enfoques a los problemas, facilitando las cosas, no imponiéndolas (Bernal, 2000).

El líder educativo debe fomentar la creatividad y enfatizar en un re pensamiento y reexaminación de suposiciones subyacentes a los problemas. Deben utilizar la intuición y la lógica para resolver situaciones conflictivas.

Los líderes que estimulan intelectualmente a su personal, desarrollan seguidores que atacan y resuelven los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras (Gutiérrez, 2003). Es decir, los seguidores, en este caso, se

transforman en solucionadores más efectivos de problemas con y sin la ayuda del líder.

De ello la **Consideración individual** del líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego feedback constructivo al subordinado. Bajo estos postulados, se puede indicar que los docentes quienes ejercen su rol de liderar dentro de la educación deben aplicar este tipo de liderazgo, en el sentido de tener en cuenta aquellas conductas que caracterizan a cada uno de estos factores (Bass y Avolio, 1994). Por tal razón, la consideración individualizada es otro factor de suma importancia ya que se refiere a aquellas conductas que conforman una relación directa entre el líder y el personal bajo su cargo, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo individualmente, orientándolo.

En la **Administración activa por Excepción** un líder activo por excepción pone atención a algunos problemas y tiene sistemas de monitoreo y control que le suministran alertas. Su estilo tiende a generar un desempeño moderado. La frase que lo representa es: “Si observo que no se está haciendo algo con Dirección por excepción (activo y pasivo).

Se refiere a monitorear el actuar de los seguidores y responder a sus errores o aciertos en forma pasiva o activa, dependiendo del tipo de líder. El mismo Thieme (2002:135) señala:

“En la dimensión de liderazgo por excepción activa, el líder actúa activamente controlando desviaciones de los estándares y errores de los seguidores. Por el contrario, el liderazgo por excepción pasivo implica que el líder espera pacientemente por errores o desviaciones.

En el **Reconocimiento contingente** un líder establece objetivos claros y recompensas variadas. Esto significa que sus empleados alcanzarán los niveles de desempeño esperados, aunque no será fácil que “caminen el kilómetro extra” ya que para esto se requiere un estilo más transformacional.

Otro autor como Covey (1997) expresa que un líder valeroso tendrá que desarrollar, como lo ha planteado Bass (1985), la motivación inspiradora, para así poder lograr y aumentar el optimismo, el entusiasmo y el compromiso con los objetivos de la institución y de sus seguidores. *En tal sentido, el proceso de liderazgo en el contexto educativo, implica que los docentes líderes deberán estar encaminados a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar el trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y sobre todo reafirmando cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad en ellos, para desempeñarse más allá de las exigencias establecidas (Lombardi, 2003).*

En ese orden de ideas, el liderazgo transformacional se presenta como la forma más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización. Por lo tanto, todos estos planteamientos nos indican que las instituciones educativas del futuro deberán asumir este estilo de liderazgo, ya que las personas de hoy en día demandan atención individualizada, inspiración, recibir dirección, motivación, pero sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes.

Por lo tanto, si las organizaciones educativas logran emprender este camino, podrán alcanzar cambios en sus estructuras organizacionales perdurables a lo largo del tiempo. Es por ello, que se plantea el liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo, esencial en las organizaciones, ya que promueve cambios verdaderos en la forma de pensar y actuar de sus actores, centrando su atención en el desarrollo humano (Gutiérrez, 2003).

El enfoque hacia procesos dentro de la organización, puede vislumbrarse primeramente a través de la identificación de éstos y posteriormente la concientización del personal de las interacciones entre éstos, así y por último su administración, considerando dentro de ésta la planeación, organización, control y evaluación.

a la vez también consideramos la **Calidad Educativa y sus dimensiones** por que la calidad educativa una vez operado consiste en una disciplina, y por lo tanto

requiere constancia en las prácticas y actividades del personal que conforma la organización que la desea alcanzar, requiere lógica en la descripción de los pasos que se siguen, sin olvidar cierto tipo de documentos indispensables para mostrar que se tiene calidad, de acuerdo con la norma en mención tales como manuales de calidad, política y objetivos de calidad, manual de procesos, procedimientos, instructivos, registros, formatos y otros.

La importancia de todos los documentos que conforman un sistema de gestión de la calidad radica principalmente en el beneficio que aportan a la organización para que trabaje u opere de manera funcional y estandarizada, usándose como referencia o guía en las actividades, responsabilidades, objetivos, criterios y requisitos que tendrá la calidad en su institución.

La documentación sirve para controlar y definir los medios, métodos, técnicas, estrategias, puestos, cargos, recursos, acuerdos, actividades y una amplia gama de finalidades que en cada organización son específicas y poseen características propias, únicas inclusive.

La documentación también informa y comunica datos, resultados, objetivos alcanzados o por alcanzar, parámetros a seguir, políticas a cumplir, límites restrictivos, oportunidades de mejora, y un sin fin de elementos que servirán a la alta dirección para hacer la revisión y planeación de su sistema y de su institución en general.

Al hablar de "calidad de la educación" incluye varias dimensiones o enfoques, complementarios entre sí.

La primera dimensión es la **Equidad** es una educación de calidad debe ofrecer los recursos y ayudas para que todos los estudiantes, de acuerdo a sus capacidades, alcancen los máximos niveles de desarrollo y aprendizaje posibles.

Una experiencia educativa de calidad, cuyo resultado se vea reflejado en el acceso igualitario al conjunto de oportunidades disponibles en esa sociedad. Es preciso así, generar las condiciones para que éstas sean aprovechadas por

cualquier persona, de modo que puedan participar, aprender y desarrollarse plenamente (Blanco, 2006).

La **Relevancia** en la educación será relevante en la medida que significativos desde el punto de vista de las exigencias sociales y del desarrollo personal, lo cual difícilmente ocurrirá si ésta no es también pertinente; es decir, si no considera las diferencias para aprender que son fruto de las características y necesidades de cada persona; las cuales están, a su vez, mediatizadas por el contexto social y cultural **en que viven**.

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. Desde el para qué, la principal finalidad de la educación es lograr el pleno desarrollo del ser humano en su doble realización: individual y social. Ello implica fortalecer y potenciar el desarrollo de capacidades y habilidades cognitivas y socio-afectivas, promoviendo la dignidad humana, el respeto de los derechos

y libertades fundamentales. La pregunta entonces es qué tipo de educación permite lo anterior; pero no existe una única respuesta a esta interrogante, porque depende de lo que cada sociedad priorice o establezca como relevante. Y porque hay contextos, tiempos e historias que enmarcan y orientan la formación de las personas.

En la Pertinencia se 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. En coherencia con un enfoque de derechos, la pertinencia significa que el centro de la educación es el estudiante, por lo que es ineludible considerar su propia idiosincrasia en los procesos de enseñanza y aprendizaje. De esta manera, se asume la diversidad de educandos que hoy integran los sistemas educativos, en sus distintos niveles,

haciéndose cargo de la gran heterogeneidad de los mismos para construir una propuesta educativa que permita la apropiación de aprendizajes significativos para todos. Es así que la educación debe ser flexible y adaptarse a las necesidades y características de las personas, en sus diversos contextos sociales y culturales. Para ello es necesario, por ejemplo, flexibilizar el currículo y la organización del tiempo escolar para responder al hecho de que muchos jóvenes requieren y necesitan trabajar, al mismo tiempo que seguir estudiando. Así también, la presencia importante en nuestra región de grupos étnicos que se diferencian por valores, creencias, religión y lengua, demanda implementar estrategias educativas que recojan e integren esta diversidad en el ámbito del conocimiento y los derechos de las personas.

La Eficacia es 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. Por ejemplo, la eficacia debe dar cuenta sobre en qué medida los niños logran acceder y permanecer en la escuela; si son atendidas las necesidades educativas de todos, incluidos los adultos; del egreso oportuno de los estudiantes y de si éstos concluyen la educación obligatoria. Así mismo, del logro de los aprendizajes correspondientes en cada etapa educativa y de que los recursos y procesos educativos están asignados y organizados de manera en que sean favorecidos aprendizajes relevantes y pertinentes; entre ellos, que los estudiantes participen, se apropien, experimenten y promuevan valores y derechos fundamentales. Una educación calidad es aquella que logra que los alumnos realmente aprendan lo que se supone deben aprender -aquello que está establecido en los planes y programas curriculares-, al cabo de determinados ciclos o niveles. En esta perspectiva el énfasis está puesto en que, además de asistir a clase, los estudiantes aprendan en su paso por el sistema:

Y la **eficiencia** Se refiere a la pregunta por el costo con que dichos objetivos son alcanzados. Desde esta perspectiva, la eficiencia no es un imperativo economicista, sino una obligación derivada del respeto a la condición y derechos

ciudadanos de todas las personas. Existe una importante interacción entre las dimensiones de la eficacia y la eficiencia, ya que los problemas de la primera impactan negativamente sobre la capacidad para asegurar algunas metas básicas. En este marco institucional, el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE) de la OREALC/UNESCO Santiago. Además para lograr objetivos(relevantes) con la totalidad de los alumnos que deben cursar el nivel en el tiempo previsto para ello como se puede observar este concepto incluye otros más como cobertura ,permanencia y aprendizaje real.

Por otro lado la **teoría de la Calidad educativa**, Según Lepeley (2001) calidad es: “el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio”. Desde esta perspectiva, la calidad tiene relación con la satisfacción de las necesidades de los consumidores, clientes o usuarios, es decir con las necesidades o el gusto de personas que crean una demanda por ese producto.

Taylor propone una serie de acciones para incrementar la productividad: Crear recompensas económicas, contratación de trabajadores hábiles y diestros, realización de un análisis científico; estudiar las tareas detalladamente, su tiempo de ejecución, etc.

Además el concepto multidimensional de calidad educativa, asume que un producto es de calidad cuando reúne un conjunto de propiedades que lo hacen mejor que otros de su clase y consigue los resultados para los que había sido fabricado. Podemos hablar de calidad de la enseñanza si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito.

El hecho de que el concepto de “calidad de la educación” constituya un término relativo ha dado lugar a que las definiciones y aproximaciones efectuadas al respecto por las distintas audiencias difieren entre sí. En algunos casos se asocian los criterios de calidad a “rango” y “estatus”, considerando como “buenos centros” aquellos donde asisten alumnos de extracción socioeconómica alta. En otros

casos se considera que son los medios, dotación y calidad de los docentes, adecuación de edificios, dotaciones y equipamientos, currículo ofrecido, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro. Finalmente, una gran mayoría se decanta definiendo la calidad en función de los resultados, entendiendo que son éstos los que realmente definen la calidad de un centro.

La calidad educativa es un concepto multidimensional, que puede ser operativizado en función de variables muy diversas. A continuación se relacionan algunas de las opciones frecuentemente utilizadas según Garvín (1.984) y Harvey y Green (1.993):

Así como la manufactura y los servicios cambiaron su concepción de Calidad, la Educación debe hacer lo mismo. Los países que no lleven adelante este cambio conceptual no formarán "trabajadores del conocimiento" y serán los países pobres de esta nueva era.

El primer paso en el cambio conceptual es aceptar que la Educación es un producto. Basta para ello acordar la definición de producto como "resultado de un proceso".

La Educación es el resultado de un proceso, luego es un producto, entendido como la mejora en los conocimientos, las aptitudes intelectuales, competencias, hábitos y actitudes del educando.

El segundo paso es aceptar que quienes reciben la Educación son los clientes, definiendo cliente como persona u organización que recibe un producto.

En el contexto de la educación, los clientes de una organización educativa pueden ser: Educandos; padres o tutores; organizaciones que contratan servicios educativos; Estado Nacional, provincias, municipios cuando contratan servicios para terceros; empleadores y futuros empleadores; organizaciones educativas receptoras de educandos provenientes de un nivel diferente o inferior de formación.

En un sentido más amplio, la sociedad toda es una "parte interesada" en la calidad de la educación. Se asume que parte de las necesidades y expectativas de la sociedad están representadas por el conjunto de regulaciones que se aplican a la actividad educativa.

Durante décadas los fabricantes y proveedores de productos defendieron su derecho a definir la Calidad de los mismos. Partían de la base que los clientes no disponían de los conocimientos necesarios para opinar sobre el tema. Y no tomaban en cuenta a las demás partes interesadas.

Hoy las organizaciones educativas atraviesan por la misma situación.

Así, el tercer paso en el cambio conceptual es aceptar la definición de Calidad: "cumplir siempre los requisitos de los clientes de la organización educativa".

Para poder cumplir los requisitos, primero es necesario identificarlos. En la Educación formal, en general, los requisitos básicos de la enseñanza están reglamentados. Son estas reglamentaciones adecuadas para la era del conocimiento. Si no es así deberán ser modificadas.

De cualquier manera la organización educativa debe tener en cuenta que estos requisitos reglamentados son los básicos y debe considerar la posibilidad de agregar requisitos adicionales que satisfagan otras necesidades y expectativas de sus clientes.

En el ámbito educativo es **necesario contar con una buena infraestructura educativa** que la infraestructura educativa es el conjunto de elementos o servicios que se consideren necesarios para el funcionamiento de una organización o para el desarrollo de una actividad. Una infraestructura también es importante, porque como mencionamos, a la misma, la componen los medios de producción, tanto los recursos naturales como los medios técnicos y las fuerzas de trabajo, los cuales unidos conforman las fuerzas productivas. En tanto, otro de los usos del término infraestructura es para designar a aquella parte de la construcción que se

encuentra bajo el nivel del suelo. La infraestructura es aquel trabajo llevado a cabo por la actividad humana y que fuera dirigido por profesionales de la Arquitectura, Urbanistas e Ingeniería civil, que servirá de soporte para el desarrollo de otras actividades, siendo su funcionamiento muy necesario para la organización de la ciudad en cuestión.

Por otro lado, la infraestructura es la base materia y la que determinará la estructura y el desarrollo y el cambio social de la misma, incluyéndose en estos niveles las fuerzas productivas y las relaciones de producción que en la misma se dan.

En la actividad educativa en relación a la infraestructura:

- Es indispensable la integración de los diversos actores (pedagogos, arquitectos, profesionales de la construcción, alumnos, maestros, la comunidad, etc.) en el escenario del diseño de instalaciones educativas para un resultado satisfactorio y total.
- La definición de cómo debe ser el edificio escolar, debe estar supeditado a todos los factores, no ha decisiones políticas momentáneas, sino a las características de los actores y la comunidad en la que se ejecuta.
- El uso de las nuevas tecnologías (Satélite, TV, video, Internet, medios masivos de comunicación, etc.) es una vía para alcanzar la equidad y el acceso en la educación.
- La infraestructura existente deberá irse reacondicionando y adecuando a los nuevos sistemas que requieren mayor flexibilidad, apertura, cobertura y en el caso de nuevas tecnologías crear las condiciones físicas en los planteles para la buena aplicación de estas.
- Redimensionar los espacios educativos y transformar de fondo los contenidos curriculares y procesos pedagógicos en forma integral. Esta no es una labor exclusiva de la arquitectura sino que del sistema educativo en su conjunto.
- La nueva infraestructura escolar deberá ser armónica, cómoda, moderna y

sobre todo deberá ser congruente con el entorno, procurando el cuidado ecológico. A la infraestructura que ya contamos hay que modernizarla, porque mucha de ella no responde a las nuevas necesidades.

- La infraestructura educativa debe de ir de la mano de la reingeniería de procesos y adecuarse a las necesidades específicas del entorno social. Debemos aceptar que el espacio educativo es creado por los alumnos.
- Las escuelas de nuestros países requieren de grandes inversiones para restablecer las condiciones óptimas de funcionamiento y de seguridad.
- Se debe tener en cuenta la necesidad de incorporar las nuevas tecnologías de información y comunicación, las evoluciones demográficas del entorno, los distintos usos que la comunidad demanda de esos mismos espacios y además de la inclusión de alumnos con capacidades diferentes.

Es importante pensar que los edificios educativos sean acordes a los procesos de enseñanza pensando en la flexibilidad de los espacios, teniendo en cuenta las transformaciones constantes de los procesos de aprendizaje.

En todo ello se hace necesario mencionar la justificación desde el punto de vista **pedagógico** y administrativo. Tiene que ver con los buenos y excelentes resultados en *la calidad educativa*: Con el liderazgo transformacional las instituciones educativas obtendrán un cambio. El desempeño personal y profesional de los docentes, planificación curricular innovadora, desarrollo de proyectos de innovación pedagógica, y esto debe repercutir en los estudiantes con una formación integral en los aspectos físico afectivo y cognitivo, que desarrollen capacidades, valores y actitudes en las ciencias humanidades. El presente trabajo de investigación pretende establecer un conjunto de conocimientos que mejorara el liderazgo transformacional del director.

El rol de la educación no debe ser el funcionamiento sistemático, sino más bien el logro de los aprendizajes con eficacia y eficiencia por ello a partir de los agentes responsables de la educación debemos asegurar de que los estudiantes se formen en marco de respeto y equilibrio emocional. Calidad educativa, tanto en el

aspecto institucional, pedagógico y administrativo, ya que el éxito o el fracaso dependerán de los directivos.

Y la **justificación social**, en lo social la investigación beneficiara a la comunidad educativa Uribe(2000,P.40) escuela del siglo XXI se define como una organización abierta al a comunidad en consecuencia no puede sus directivos y profesores únicamente administrar o gestionar las instituciones educativas sin darle una orientación y visión de mediano y largo plazo en general permite a los directivos y docentes ser elementos transformadores en la calidad educativa de la institución para la sociedad haciéndola la más integral y no solo buscando logro cuantitativo sino también cualitativo.

En el presente trabajo se asume como: **Justificación legal** .La investigación se sustenta en las normas legales siguientes: Constitución Política del Perú en sus artículos 13º y 14º,Ley general Educación N° 23733 en sus artículos 42º,Ley de Reforma magisterial N° 29944,Universidad “Cesar Vallejo” Resolución Rectoral N°278-2003-UCV.Teniendo en cuenta los siguientes normas legales de la Constitución Política del Perú, también nos indica en el artículo 13ºLa educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza y artículo 14º La educación promueve el conocimiento el aprendizaje y la práctica de las humanidades, ciencia, técnica, artes la educación física y el deporte prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad, es decir del estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país y los fines de la de la educación peruana son:

a) Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.

b) La educación es una relación social entre individuos de determinadas agrupaciones humanas. Educación implica comunicación, transmisión de ideas, de conceptos, de conocimientos, técnicas, valores, formas de comportamiento, etc. La educación, espontánea o sistematizada, es una actividad relacionada con la tarea de preservar del olvido o la destrucción la riqueza de ciencia y experiencia acumuladas por las generaciones precedentes. Riqueza destinada a servir de base a ulteriores avances del conocimiento, de la producción, de la técnica, de la ciencia, del arte. “Una de las funciones esenciales de la sociedad humana es almacenar los conocimientos adquiridos por el hombre. El lenguaje, los útiles, la ciencia y la técnica, el arte, la religión, son conservados y transmitidos no por la herencia, sino por tradición visual, oral o escrita”.

Artículo 29.-“La educación básica está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuadamente y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad”, estos soportes nos permitieron visualizar la **realidad problemática** en las instituciones educativas primarios de distrito de Challabamba Paucartambo cusco 2014. El presente estudio es importante en cuanto permitirá conocer el nivel de relación del liderazgo transformacional y la calidad educativa , para que el personal administrativo y docente vivan en una era de globalización y de constantes cambios este nuevo enfoque sobre el liderazgo transformacional y la calidad educativa el desarrollo temático 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 por ello que el líder demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona,preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía.Describir a los líderes sobre la base de un modelo holístico articulado, el cual permite mantener una imagen positiva en la

mente de sus seguidores, estableciendo expectativas desafiantes para éstos, mostrándoles respeto y confianza a través del comportamiento de modo que refuerce la misión y visión para tener una buena calidad de la educación con retos hacia el futuro .

En ese orden las ideas, del liderazgo transformacional se presenta como la forma más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización. Por lo tanto, todos estos planteamientos nos indican que las instituciones educativas del futuro deberán asumir este estilo de liderazgo transformacional, ya que las personas de hoy en día demandan atención individualizada, inspiración, recibir dirección, motivación, pero sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes esto conllevará a optimizar la calidad educativa con eficacia ,eficiencia y con equidad.

Por lo tanto, si las organizaciones educativas logran emprender este camino, podrán alcanzar cambios en sus estructuras organizacionales perdurables a lo largo del tiempo, es por ello, que se plantea el liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo, esencial en las organizaciones, ya que promueve cambios verdaderos en la forma de pensar y actuar de sus actores, centrando su atención en el desarrollo humano esto conlleva a una educación de calidad con nuevos retos con líderes que harán nuevos cambios transformacionales de acuerdo a los avances científicos y tecnológicos siempre con miras a superar las dificultades presentados en el camino.

Asimismo,manifiesta que el objetivo del liderazgo transformacional es transformar a la gente y a las organizaciones en el sentido literal del término, cambiando sus mentes y sus corazones, ampliando su visión, su intuición y su comprensión, clarificando los fines, haciendo que el comportamiento sea congruente con las creencias, principios y valores, y motivando a cambios permanentes que se perpetúen en el tiempo y generen un impulso para sus seguidores, ya que ser líder de transformación requiere visión, iniciativa, paciencia, respeto, persistencia, valentía y fe en las instituciones educativas que lideraran en el futuro los nuevos líderes ellos serán los líderes

transformacionales que pondrán en adelante la educación de calidad con eficiencia y eficacia.

Durante los últimos años los países han marcado una transformación en materias económicas, social política, educativa y tecnológica, pues el cambio se ha dado con mayor velocidad en los últimos años en nuestro país además se generó innumerables problemas sociales que afectaron a la educación, la UNESCO promueve la ejecución de las reformas educativas con la finalidad mejorar la realidad educativa para elevar el alto nivel de vida de la sociedad.

Si bien es cierto nuestro país necesita un cambio una transformación en la calidad educativa para ello necesita un líder o lideresa pedagógico (a) en sentido estricto no puede enseñar a otros sobre todo a formarse culturalmente como se le podría enseñar a alguien a rellenar un formulario. Con un simple discurso o sermón rara vez convence a alguien para que cambie sus paradigmas. Un líder transformacional se centra en transformar a otros a ayudarse mutuamente a mirar a los demás a estar alentando armoniosamente. En este sentido el líder aumenta la motivación, La moral y el rendimiento de su grupo de seguidores. .

En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino y la dirección verdaderamente humana. Por eso resulta imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo transformacional que busque el apoyo y la camaradería de quienes piensan de igual forma, en la esperanza de que cuando un grupo o una colectividad se juntan en una búsqueda y un objetivo común, la eficacia es mayor. Especialmente cuando cada persona encuentra su puesto a partir de sus propios recursos. Esto quiere decir que el verdadero líder transformacional incentiva el poder de la vocación en sus estudiantes, provocándoles una sensación grupal de destino, en el cual sus acciones, según sus capacidades, siempre son significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito.. De la misma manera, la educación puede transformar la

cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes transformadores capaces de concientizar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases.

Hay que recordar que la pobre calidad de la enseñanza actual no se debe tanto a la de los docentes, sino sobre todo a sus conflictos inconscientes, motivaciones y necesidades no satisfechas. La violencia, el sarcasmo, el autoritarismo, la permisividad, las bajas expectativas sobre el rendimiento de los alumnos, contribuyen al fracaso de la educación. Factores externos como los presupuestos, la infraestructura educativa y las técnicas didácticas tienen una importancia secundaria. Un sistema educativo basado en "dar las respuestas correctas" . Ello promueve el conformismo Podemos afirmar que se requiere, por tanto, de un liderazgo que haga despertar una multitud de fantasías, de sueños, de imágenes de mañanas posibles, de santuarios para la imaginación, por encima del frío y práctico "realismo" –tener los pies sobre la tierra–. de conducta o de criterio, y ahoga las innovaciones. Debemos darnos cuenta de que necesitamos educar para una libertad por encima de todas las limitaciones. La capacidad para hacer cambiar de perspectiva constituye la estrategia fundamental del liderazgo transformacional.

Practiquemos el verdadero líder transformador que nuestros niños y niñas encuentre en nosotros los maestros a las personas que respondan a tantas interrogantes aun sin respuesta que los hagan despertar d ese sueño que los encierra y no les permite tener una nueva visión del futuro.

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 vida 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.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Asimismo, la educación latinoamericana ha sido afectada por procesos de reformas y cambios como réplicas de las orientaciones en los estilos de desarrollo económico, social y político. Uno de los cambios tuvo que ver con el propósito de hacer cada vez más funcional las tesis centrales de las políticas de desarrollo. Desde los sesenta, frente a los desequilibrios crecientes que afectaban a la población, como una de las graves consecuencias en la aplicación de las políticas globales de desarrollo económico - social, aparecen como respuestas, un conjunto de nuevos planteamientos o teorías tanto en la educación como en la administración, que modificaron el grado de influencia que mostraban los conceptos de eficiencia y eficacia en la administración educacional.

En base a ello fue necesario formular el **Problema general** ¿Cuál es la relación

entre Liderazgo transformacional y la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo -Cusco- 2014? **Específicos**

¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo -Cusco- 2018?

¿Cuál es el nivel de calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba-Paucartambo-Cusco- 2018?

¿Cuál es el nivel de relación de las dimensiones del liderazgo transformacional con las dimensiones de la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo-Cusco- 2018?

Toda investigación requiere de un **Objetivo general** es determinar la relación del liderazgo transformacional y calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo - Cusco- 2018.**Y los Objetivos específicos.**

a.-Identificar el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo –Cusco – 2014.

b.-Identificar el nivel de la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo - Cusco- 2018.

c.-Establecer el nivel de relación del liderazgo transformacional en la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo-Cusco- 2018.

Esta problemática permitió formular a las siguientes **Hipótesis general** el liderazgo transformacional relaciona significativamente en la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo - Cusco- 2014.Y las hipótesis específicas fueron:

a.- El nivel de liderazgo transformacional es moderado y significativo en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo - Cusco- 2014.

b.-El nivel de calidad educativa es regular y significativo en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo - Cusco- 2014.

c.-El nivel de relación del liderazgo transformacional es directa con la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo -Cusco- 2018.

II MARCO METODOLOGICO

2.1. Variables

Variable de estudio 1: Liderazgo transformacional. y sus dimensiones son:

a.- **Motivación inspiradora** da cuenta que el líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás (Bass, citado por Bernal, 2000).

En relación a esta cualidad, como es la motivación inspiradora, el docente o líder educativo deberá aumentar el optimismo, de lograr el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la institución. En este sentido, los Directores deberán diagnosticar las necesidades individuales de los miembros del personal y atenderlas individualmente. Asimismo, deberá delegar, entrenar, orientar y dar retroalimentación en el desarrollo personal, para elevar el nivel de seguridad y confianza en sí mismo del personal y así lograr mayores niveles de responsabilidad de los miembros.

b.-**Influencia idealizada (carisma)** de un líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar. El líder se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas. El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto (Bernal, 2000). En tal sentido, el docente debe transmitir entusiasmo, confianza y respeto al personal; así mismo, demostrar auto confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en los miembros del personal. Es por ello que el liderazgo carismático es una herramienta básica en los líderes que tienen una visión y misión clara; que se ganan el respeto, la confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores.

En consecuencia, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de su personal para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

c.-El Estimulo intelectual que el líder promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas, y a la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándoles a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores. En tal sentido, el docente en su función laboral requiere promover en sus seguidores (alumnos) la estimulación intelectual, ya que su aspecto esencial reside en proponer nuevos enfoques para viejos problemas; es decir, el educador debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad para la solución de problemas que se le puedan presentar con los miembros del personal bajo su cargo. Se trata de estimular la actuación de este personal, animándolos a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así nuevos enfoques a los problemas, facilitando las cosas, no imponiéndolas (Bernal, 2000).

d.- Consideración individual del líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego constructivo al subordinado. Bajo estos postulados, se puede indicar que los docentes quienes ejercen su rol de liderar dentro de la educación deben aplicar este tipo de liderazgo, en el sentido de tener en cuenta aquellas conductas que caracterizan a cada uno de estos factores (Bass y Avolio, 1994). Por tal razón, la consideración individualizada es otro factor de suma importancia ya que se refiere a aquellas conductas que conforman una relación directa entre el líder y el personal bajo su cargo, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo individualmente, orientándolo.

e.- Administración activa por Excepción.-El líder activo por excepción pone atención a algunos problemas y tiene sistemas de monitoreo y control que le suministran alertas, pues se refiere a monitorear el actuar de los seguidores y

responder a sus errores o aciertos en forma pasiva o activa, dependiendo del tipo de líder. El mismo Thieme (2002:135) señala:

“En la dimensión de liderazgo por excepción activa, el líder actúa activamente controlando desviaciones de los estándares y errores de los seguidores. Por el contrario, el liderazgo por excepción pasivo implica que el líder espera pacientemente por errores o desviaciones.

f.- **Reconocimiento contingente.**-El líder establece objetivos claros y recompensas variadas. Esto significa que sus empleados alcanzarán los niveles de desempeño esperados, aunque no será fácil que “caminen el kilómetro extra” ya que para esto se requiere un estilo más transformacional.

Variable de estudio 2: Calidad Educativa y sus dimensiones son:

a.-Equidad.- una educación de calidad debe ofrecer los recursos y ayudas para que todos los estudiantes, de acuerdo a sus capacidades, alcancen los máximos niveles de desarrollo y aprendizaje posibles, una experiencia educativa de calidad, cuyo resultado se vea reflejado en el acceso igualitario al conjunto de oportunidades disponibles en esa sociedad. Es preciso así, generar las condiciones para que éstas sean aprovechadas por cualquier persona, de modo que puedan participar, aprender y desarrollarse plenamente (Blanco, 2006).

b.- 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. Desde el para qué, la principal finalidad de la educación es lograr el pleno desarrollo del ser humano en su doble realización: individual y social. Ello implica fortalecer y potenciar el desarrollo de capacidades y habilidades cognitivas y socio-afectivas, promoviendo la dignidad humana, el respeto de los derechos de este modo, el juicio respecto de la relevancia de la educación debe ser capaz de dar cuenta del tipo de aprendizajes establecidos como indispensables, y también de la posibilidad de conocer, vivenciar y respetar los derechos y libertades humanas fundamentales.

c.-La Pertinencia .-se 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. En coherencia con un enfoque de derechos, la pertinencia significa que el centro de la educación es el estudiante, por lo que es ineludible considerar su propia idiosincrasia en los procesos de enseñanza y aprendizaje. De esta manera, se asume la diversidad de educandos que hoy integran los sistemas educativos, en sus distintos niveles, haciéndose cargo de la gran heterogeneidad de los mismos para construir una propuesta educativa que permita la apropiación de aprendizajes significativos para todos. Es así que la educación debe ser flexible y adaptarse a las necesidades y características de las personas, en sus diversos contextos sociales y culturales.

d.-La Eficacia.- es 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. Por ejemplo, la eficacia debe dar cuenta sobre en qué medida los niños logran acceder y permanecer en la escuela; si son atendidas las necesidades educativas de todos, incluidos los adultos; del egreso oportuno de los estudiantes y de si éstos concluyen la educación obligatoria. Así mismo, del logro de los aprendizajes correspondientes en cada etapa educativa y de que los recursos y procesos educativos están asignados y organizados de manera en que sean favorecidos aprendizajes relevantes y pertinentes; entre ellos, que los estudiantes participen, se apropien, experimenten y promuevan valores y derechos fundamentales.

e.- Eficiencia Se refiere a la pregunta por el costo con que dichos objetivos son alcanzados. Desde esta perspectiva, la eficiencia no es un imperativo economicista, sino una obligación derivada del respeto a la condición y derechos ciudadanos de todas las personas. Existe una importante interacción entre las dimensiones de la eficacia y la eficiencia, ya que los problemas de la primera impactan negativamente sobre la capacidad para asegurar algunas metas básicas. En este marco institucional, el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE) de la OREALC/UNESCO Santiago.

2.2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones mencionar	Indicadores más importantes	Escala de Valoración
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo.		<p>-Motivación inspiradora.</p> <p>-Influencia idealizada.</p> <p>-Estimulo intelectual</p> <p>-Consideración individual.</p> <p>-Administración activa por excepción.</p> <p>-Reconocimiento contingente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Genera expectativas • Compromiso • Motiva a sus seguidores. • Produce satisfacción. • Propone nuevos enfoques. • Genera ideas nuevas. • Orientador. • Optimista. • Pone atención a los problemas. • Monitoreo oportuno. • Plantea objetivos claros. • Satisface las necesidades. 	<p>SIEMPRE</p> <p>CASI</p> <p>SIEMPRE</p> <p>AVECES</p> <p>Nunca</p>
Calidad Educativa			<p>-Equidad</p> <p>-Relevancia</p> <p>-Pertinencia</p> <p>-Eficacia</p> <p>-Eficiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la educación. • Ritmos de aprendizaje. • Contexto social y cultural. • Desarrollo integral. • Aprendizaje significativo. • Currículo flexible. • Atención de calidad. • Valores fundamentales. • Logros y metas alcanzadas. • Desempeño docente. • Uso adecuado del tiempo. 	

DE LAS VARIABLES ESTADISTICO.

NIVEL DE CONFIANZA
VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	28

VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
,819	26

Los instrumentos han sido sometidos al estadístico de fiabilidad Alfa de Crobach, cuyos resultados nos evidencian su alta confiabilidad para la aplicación de los instrumentos.

RANGO DE CALIFICACION.

Para la variable 01: liderazgo transformacional, se han presentado un instrumento de 28 con 6 dimensiones, con una escala de valoración Nunca (1) a veces (2), casi siempre (3), siempre (4), las cuales, la suma de los puntajes se ha distribuido en el siguiente cuadro.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	d1	d2	d3	d4	d5	d6	
ITEMS	5	5	5	5	4	4	28
PUNTOS	20	20	20	20	16	16	112
DIMENSIONES	MOTIVACION POR INSPIRACION	INFLUENCIA IDEALIZADA	ESTIMULO INTELLECTUAL	CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	ADMINISTRACION ACTIVA POR EXCEPCION	RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Alto	14-20	14-20	14-20	14-20	12-16	12-16	76-112
Medio	7-13	7-13	7-13	7-13	6-11	6-11	38-75
Bajo	<=6	<=6	<=6	<=6	<=5	<=5	<=37

Para medir la variable calidad educativa, el instrumento presentado se ha desarrollado en 26 ítems, con una escala de valoración Nunca (1) a veces (2), casi siempre (3), siempre (4), las cuales, la suma de los puntajes se ha distribuido en el siguiente cuadro.

CALIDAD EDUCATIVA

	d1	d2	d3	d4	d5	
ITEMS	5	5	5	6	5	26
PUNTOS	20	20	20	24	20	104
DIMENSIONES	EQUIDAD	RELEVANCIA	PERTINENCIA	EFICACIA	EFICIENCIA	CALIDAD EDUCATIVA
Bueno	14-20	14-20	14-20	17-24	14-20	70-104
Regular	7-13	7-13	7-13	9-16	7-13	35-69
Deficiente	<=6	<=6	<=6	<=8	<=6	<=34

2.4. TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación es sustantivo básico, porque trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos o específicos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. En este sentido, podemos afirmar que la investigación sustantiva al perseguir la verdad nos encamina hacia la investigación básica o pura. La investigación sustantiva tiene dos niveles: la investigación descriptiva y la investigación explicativa, en nuestro caso es la búsqueda de la correlación entre las variables habilidades sociales y rendimiento escolar. Sustentado en las teóricas referidas a las dos variables; y expuestas en el marco teórico La investigación está orientada a demostrar la validez de ciertas técnicas bajo las cuales se aplican principios científicos que demuestren su eficacia en la modificación o transformación de un hecho o fenómeno. (Sánchez Carlessi Hugo (1987)

La investigación está orientada a demostrar la validez de ciertas técnicas bajo las cuales se aplican principios científicos que demuestren su eficacia en la modificación o transformación de un hecho o fenómeno. (Sánchez Carlessi Hugo (1987)

2.5. DISEÑO DEL ESTUDIO.

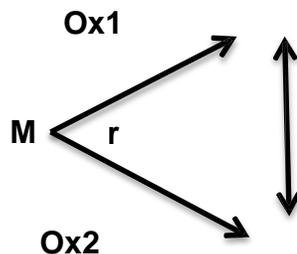
Los estudios no experimentales pueden ser de dos tipos, transaccional y longitudinales. Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.270).

Los diseños transaccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en lo que se manifiestan uno o más variables dentro del enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.273). el procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos en una variable o concepto y proporcionar su descripción (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Corresponde al diseño descriptivo, correlacional y transversal, porque permite determinar nivel de relación, existente entre la variable X, N°1 Liderazgo transformacional

Variable N° 2 **calidad educativa** correspondiendo el esquema.

Descriptivo correlacional



M: muestra de estudio

Ox1: observación a la variable liderazgo transformacional

Ox2: observación a la variable calidad educativa.

R: correlación entre las variables estudiadas

X1 y X2 son las observaciones o mediciones realizadas de las variables implicadas: Liderazgo transformacional y calidad educativa.

La r la correlación entre las dos variables.

2.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:

a) Población:

La población objeto de estudio constituyen los docentes en un número total de 38 docente del distrito de Challabamba-Paucartambo-Cusco - 2018. Según el cuadro siguiente.

Cuadro N° 03

N°	SEXO		CANTIDAD
	F	M	
1	28	10	38

Fuente: Coordinación de la red educativa

b) Muestra Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilística por conveniencia, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

La muestra de estudios que se tomara será de tipo no probabilístico censal en cuanto que solo se tomara a aquellos que respondan adecuadamente los instrumentos de investigación debiendo conformarse como mínimo.

c) Muestreo.- Se aplicó el muestreo del tipo no probabilístico de asignación censal, se distribuyó un total de 60 encuestas seleccionándose correctas 38 bien llenadas.

2.6.1. DE LA MUESTRA Y EL MUESTREO

La muestra estuvo constituida por 38 docentes extraídas de la población en forma aleatoria.

Para determinar el tamaño muestral se procedió de la siguiente manera

- Nivel de confianza $\alpha = 95\%$
- Probabilidad de que el evento ocurra $P = 0,5$
- Probabilidad de que el evento no ocurra $Q = 0,5$
- Error máximo permitido $s = 0,15$
- Tamaño de población $N = 305$
- Margen de confiabilidad $z_{\alpha/2} = 1,96$

$$\text{Fórmula usada: } n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 PQN}{s^2(N-1) + (z_{\alpha/2})^2 PQ}$$

Tamaño de muestra obtenido $n = 37$

2.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó la técnica de la encuesta, por la naturaleza de la técnica que puede ser anónima permite al encuestado decir la verdad sin temor a represalias por parte de las institución. La encuesta sería el "método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida" (Buendía y otros, 1998, p.120)

INSTRUMENTO

Se aplicó el instrumento cuestionario del tipo pre categorizado escala de intensidad. El docente contesta de forma individual por escrito y sin que intervenga para nada el encuestador. Se presenta en forma de cuadernillo donde se enumera las preguntas dejando espacio para cada respuesta

2.7.1. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Entenderemos como confiabilidad a la capacidad del instrumento para medir de forma consistente y precisa la característica que se pretende medir, incluyendo en si dos conceptos importantes cuales son los de consistencia interna y estabilidad temporal. La consistencia interna recoge el grado de coincidencia o parecido (homogeneidad) existente entre los ítems que componen el instrumento. La estabilidad en el tiempo se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar las mismas mediciones cuando se aplica en momentos diferentes a los mismos sujetos.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cron Bach 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).

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cron Bach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_f , y de la varianza total s_j , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos el siguiente cuadro

. VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Al inicio de la investigación el instrumento fue validado por expertos en instrumentos y técnicas siendo el resultado:

Mgt Edgar Enríquez Romero	80
Mgt Elías Meléndez Velasco	75
Mgt Melquiades Cusi Huamán	80
TOTAL PROMEDIO	78

2.8. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección serán organizados, resumidos y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística de τ de Kendall, que nos indica si estas variables están asociadas y en que medida, usaremos por tanto los dos tipos de pruebas que existen para el τ de Kendall:

- **Tau-b de Kendall.** Medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

La fórmula usada para el cálculo de esta medida está dada por: $\tau_b = (n_{tp} - n_q) / \sqrt{(n_p$

$$+ n_q + \frac{1}{2}(n_{tp} + n_q + n_{E(Y)})$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

- **Tau-c de Kendall.** Medida no paramétrica de asociación para variables ordinales que ignora los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores

III. RESULTADOS

3.1. RESULTADOS PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

CUADRO N° 01

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

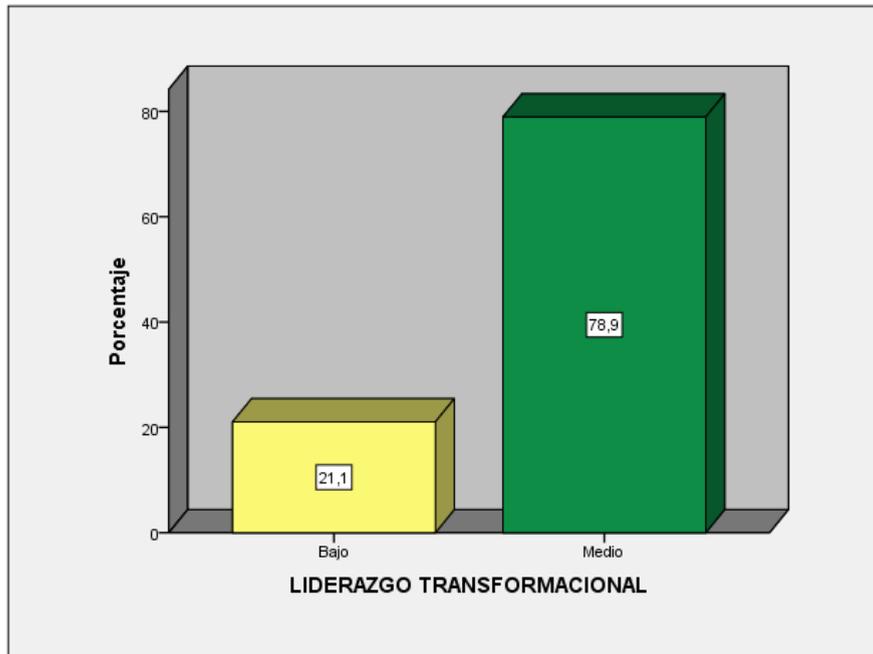
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	21,1
	Medio	30	78,9
	Total	38	100,0

Fuente: : Instrumento aplicado.

En el cuadro se observa que el 78.9% de docentes y directivos indica que el liderazgo transformacional en promedio es medio o moderado, el 21.1% es bajo. Estos resultados se aprecian en el gráfico.

GRÁFICO N° 01

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



FUENTE: Instrumento aplicado

Interpretación y análisis

En el gráfico se observa el tipo que el grupo mayoritario del 78.9% evalúa el liderazgo transformacional como conducción media, esto indica que o existe un apoyo de líder conductor, organizador y participativo, cada institución educativa trabaja en forma aislada y cada director cumpliendo con

su labor administrativa y en casos comparte con la docencia, el 21.1% indica que es bajo no contando con el apoyo directivo y docente para la conducción, planificación y organización institucional.

3.1.1 DIMENSIONES DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

a. Dimensión motivación por inspiración. CUADRO N° 02

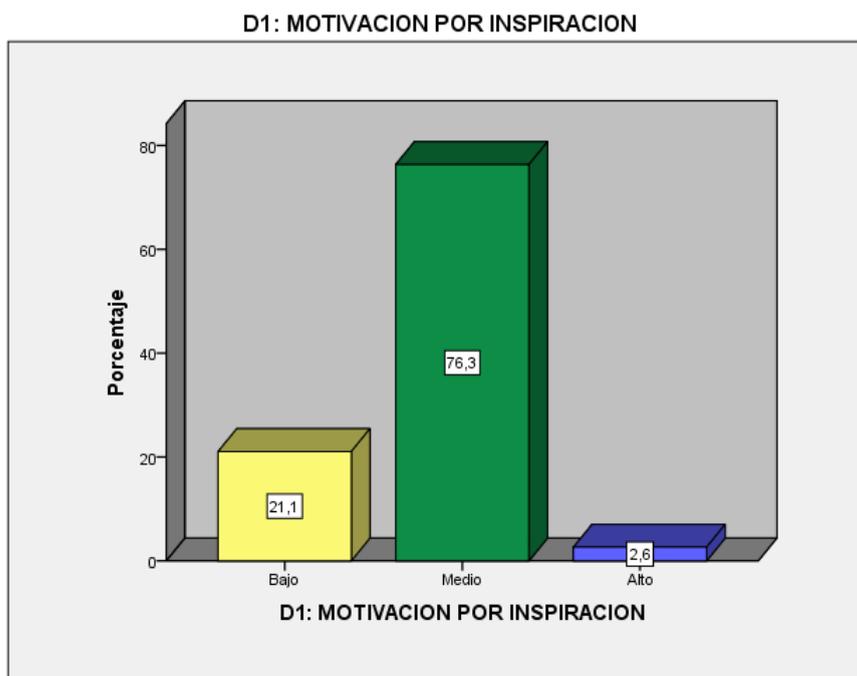
D1: MOTIVACION POR INSPIRACION

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	21,1
	Medio	29	76,3
	Alto	1	2,6
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se observa que el 76.33% de docentes y directivos de las Instituciones Educativas del distrito de Challabamba de la provincia de Paucartambo indican que la motivación por inspiración se presenta con la categoría medio, con el 21.1% bajo y 2.6% como alto

GRÁFICO N° 02



FUENTE: Instrumento aplicado

Interpretación y análisis

En el gráfico se observa que el liderazgo motivación por inspiración que se aplica en las Instituciones Educativas del distrito de Challabamba el 76.6% indican que se da dentro del rango medio, no creando un visión estimulante en los miembros de la institución con el trabajo coordinado con los docentes, no existe una motivación por el desempeño que realizan los docentes quienes trabajan en el cumplimiento de sus horas lectivas y cumplimiento de su programa curricular, el 21.1% indica que es bajo, con un trabajo aislado y el 2.6% indica que es alto, en su condición de Director.

b. Dimensión influencia idealizada.

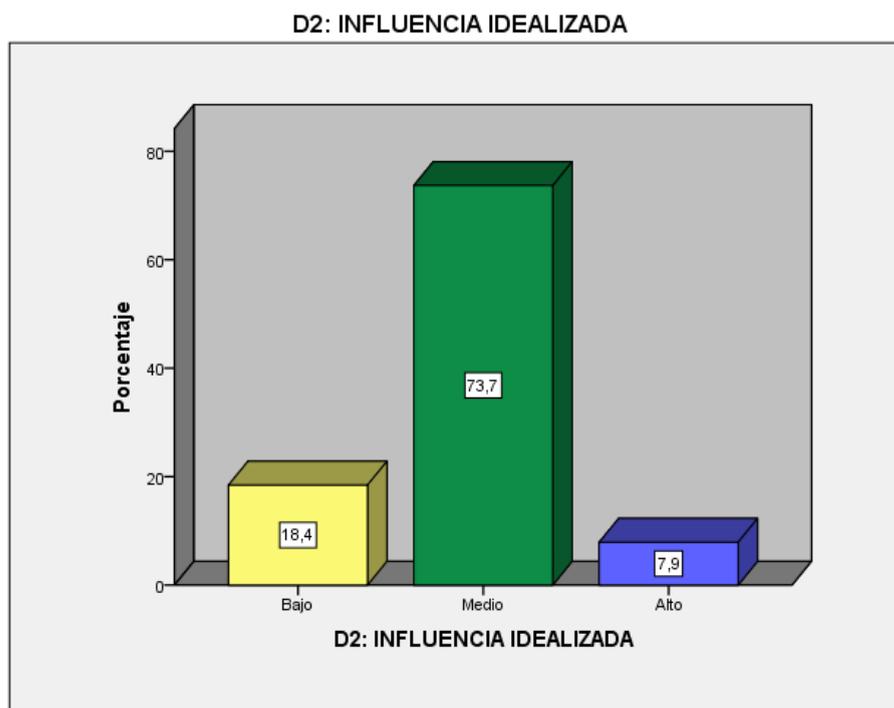
CUADRO N° 03

		D2: INFLUENCIA IDEALIZADA	
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	7	18,4
	Medio	28	73,7
	Alto	3	7,9
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se observa que el 73.7% de docentes y directivos que la influencia idealizada es medio, el 18.4% bajo y el 7.95 alto, resultados que se aprecian en el gráfico.

GRÁFICO N° 03



FUENTE: Instrumento aplicado

Interpretación y análisis

En el gráfico se observa que en la dimensión influencia idealizada de la variable liderazgo transformacional, el 73.7% de encuestados indican que se da en forma media respecto al carisma que manejan los directivos, la confianza y compromiso con la Institución, el 18.4% indica como baja, manteniendo una comunicación aislada, y el 7.9% indica como alto quienes buscan que la integración de los docentes a la actividad educativa y administrativa de las

Instituciones.

C. Dimensión Estímulo intelectual

CUADRO N° 04

D3: ESTIMULO INTELECTUAL

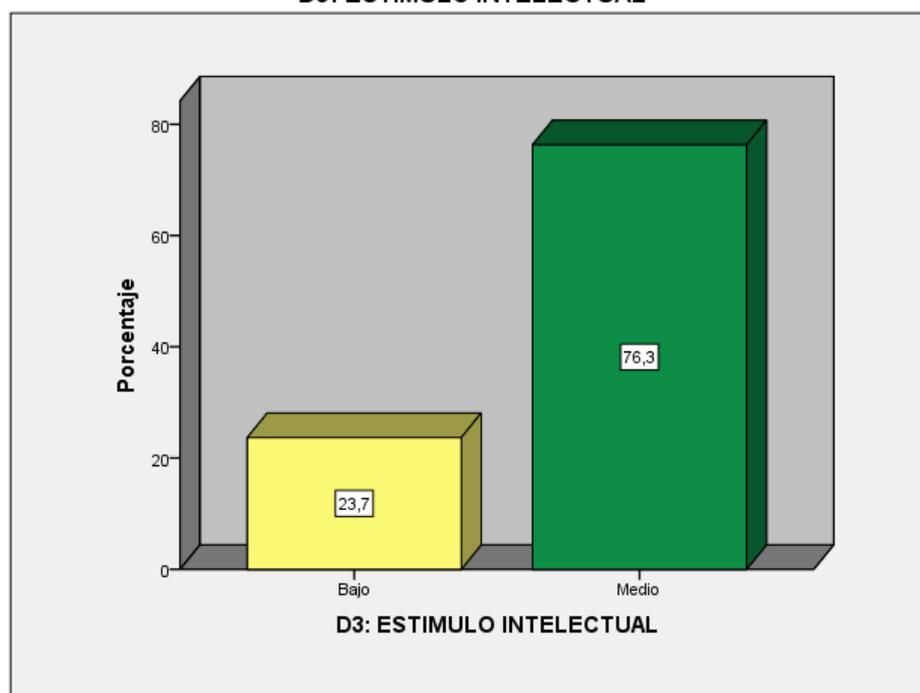
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	9	23,7
	Medio	29	76,3
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se observa que el 76.3% de docentes y directivos indican que el estímulo intelectual es moderada y el 23.7% baja.

GRÁFICO N° 04

D3: ESTIMULO INTELECTUAL



FUENTE: Instrumento aplicado:

Interpretación y análisis

En el gráfico se muestra que el 76.3% de docentes y directivos indican que el estímulo intelectual respecto a la promoción de nuevos enfoques, apoyo a lograr capacitaciones, estimulación a mejorar en desarrollar nuevas estrategias didácticas que permitirían mejor desempeño de los miembros de la institución

educativa es media, el 23.7% indica que es baja, sintiéndose muchas veces marginados de algunas acciones que se desarrollan en la institución

d. Dimensión consideración individual

CUADRO N° 05

D4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA

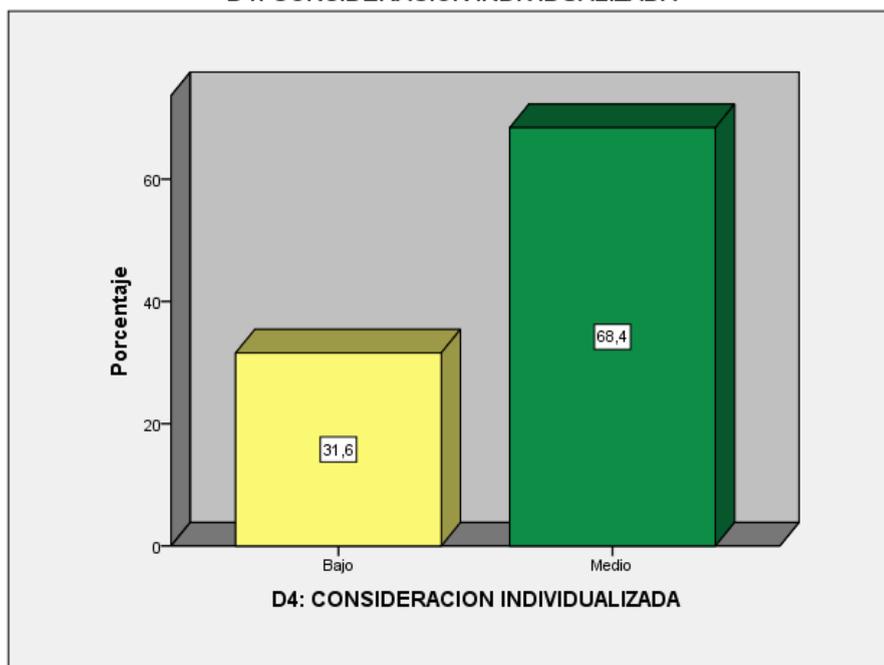
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	12	31,6
	Medio	26	68,4
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se observa que el 68.4% indica que existe una consideración individualizada dentro de la categoría medio, el 31.6% restante como baja

GRÁFICO N° 05

D4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA



FUENTE: : Instrumento aplicado

Interpretación y análisis

En el gráfico, se muestran la consideración individual que reciben los docentes por parte de los directivos, el 68.4% indican como medio, donde algunas veces son escuchados y delegan actividades, apertura de oportunidades creando un clima de apoyo, sin embargo observamos que el 31.6% de docentes indican como bajo, indicando que muchas veces no son escuchados, no reciben la orientación en caso lo solicitan, creando un

ambiente adverso y trabajo aislado

e. Dimensión Administración activa por excepción.

CUADRO N° 06

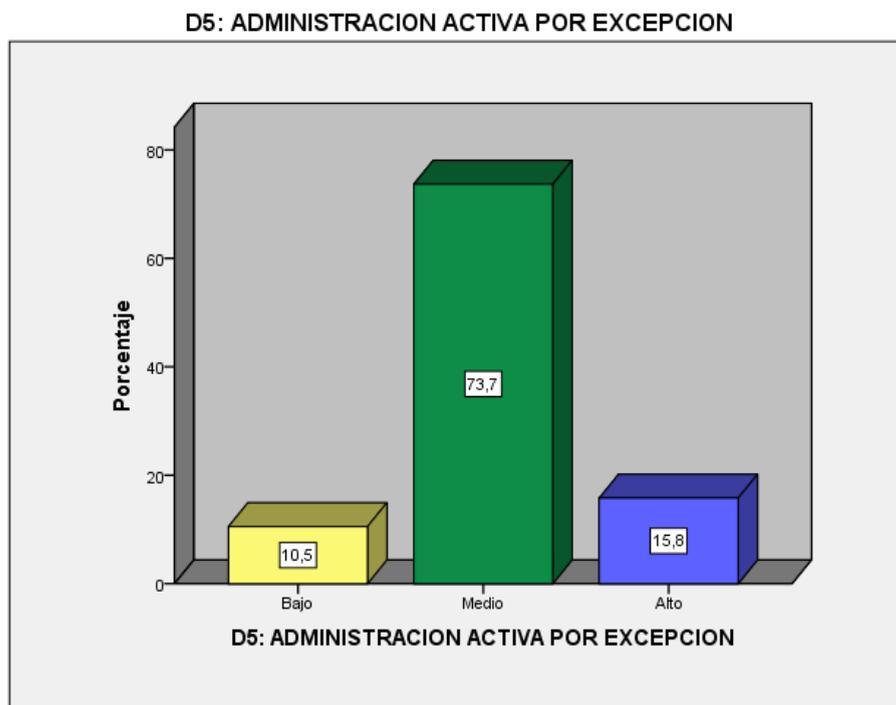
D5: ADMINISTRACION ACTIVA POR EXCEPCION

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Bajo	4	10,5
Medio	28	73,7
Alto	6	15,8
Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se aprecia que el 73.7% de en docentes y directivos indican que la administración activa por excepción es moderada o media, el 15.8% indican como alto y el 10.5% como bajo.

GRÁFICO N° 06



FUENTE: : Instrumento aplicado

Interpretación y análisis:

En el gráfico respecto a la administración activa por excepción de la variable liderazgo transformacional, que un 73.7% de docentes u directivos indican que

contar con una dirección media, el monitoreo no es permanente, el apoyo y guía en el cumplimiento de actividades muchas veces se obvia para dar alguna normatividad de cumplimiento, el 15.8% de directivos indica que se hace todo lo posible porque muchas veces no alcanza el tiempo porque también son docentes y directores, sin embargo tratan de apoyarse para mejorar el desempeño laboral, el 10.5% de docente se sienten aislados y marginados.

f. **Dimensión Reconocimiento de Contingencia**
CUADRO N° 07

D6: RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA

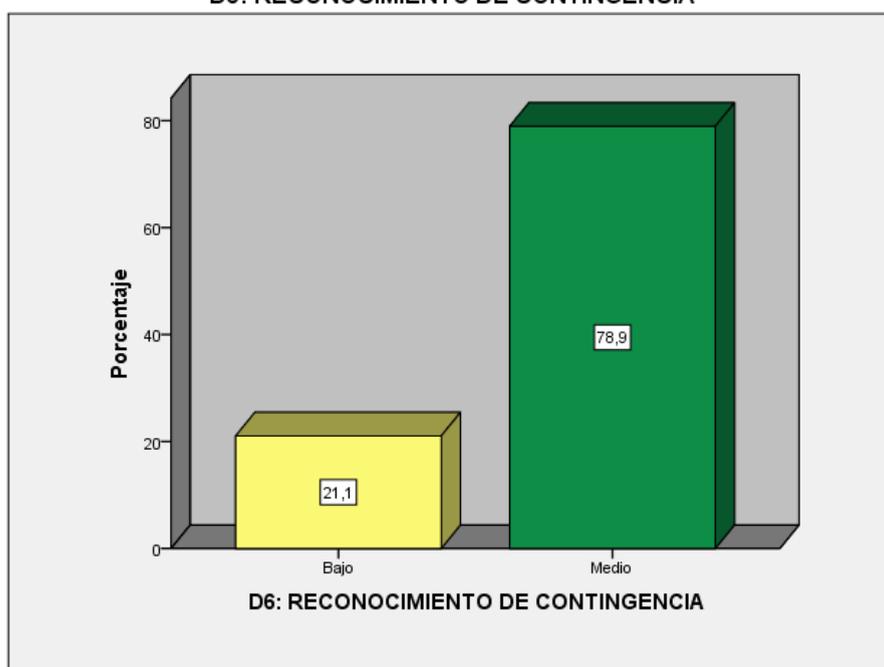
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	21,1
	Medio	30	78,9
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se aprecia que el 78.92% indica que el reconocimiento de contingencia es media, el 21.1% baja.

GRÁFICO N° 07

D6: RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA



FUENTE: Instrumento aplicado

Interpretación y análisis:

De acuerdo al gráfico nos evidencia que el 78.9% de encuestados indican como media respecto al cumplimiento de planes y programas institucionales, el trabajo de la identidad con la institución, el trabajo más allá del cumplimiento del horario de labor donde tanto directivos como docentes no tienen la entrega total tampoco hay el reconocimiento como motivación, el 21.1% como baja, que son los que menos disposición presentan y quienes solo cumplen con su horario de clase la cual no ayuda en el trabajo en conjunto para conseguir los logros educativos.

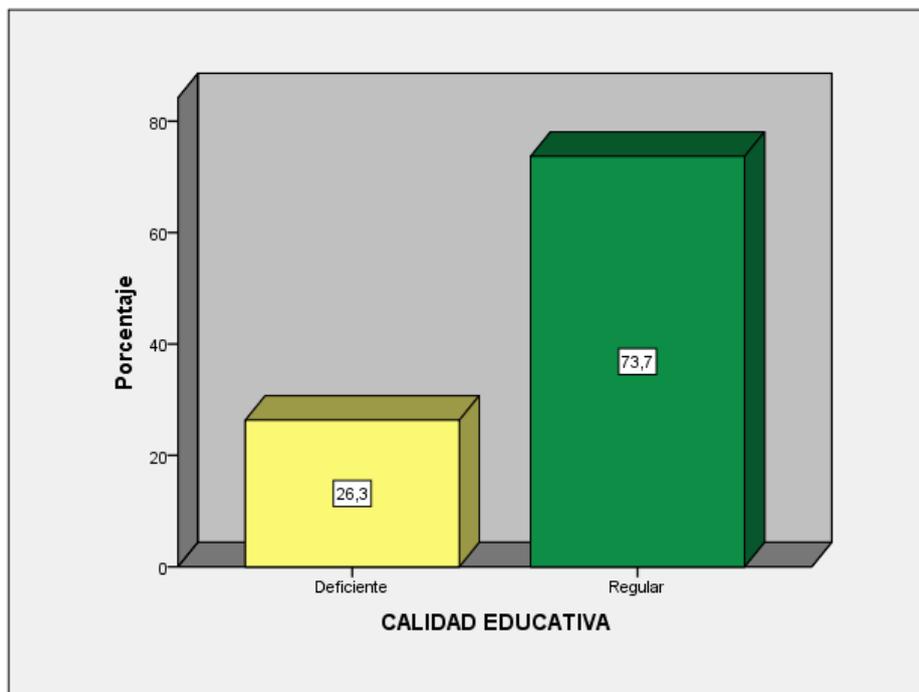
3.2 RESULTADOS DE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA CUADRO N° 08

CALIDAD EDUCATIVA		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	10	26,3
	Regular	28	73,7
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se aprecia que el 61.5% indicas que la calidad educativa es regular y el 38.5% como deficiente

GRÁFICO N° 08
CALIDAD EDUCATIVA



FUENTE: : Instrumento aplicado

Interpretación y análisis:

El gráfico evidencia que en un 73.7% de docentes y directivos indica que la calidad educativa que se dan en las diferentes instituciones educativas de Challabamba solo llega a regular, esto con los resultados de las evaluaciones ECE que se aplican, donde vamos solo logrando el nivel 1 y cero, a esto se incrementa la poca disposición de los miembros institucionales a la poca participación en actividades intra y extra escolares, el 26.3% aduce como baja, ahondando el problema por el que pasamos.

3.2.1 DIMENSIONES DE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA CUADRO N° 09

A. Dimensión equidad-

D1: EQUIDAD

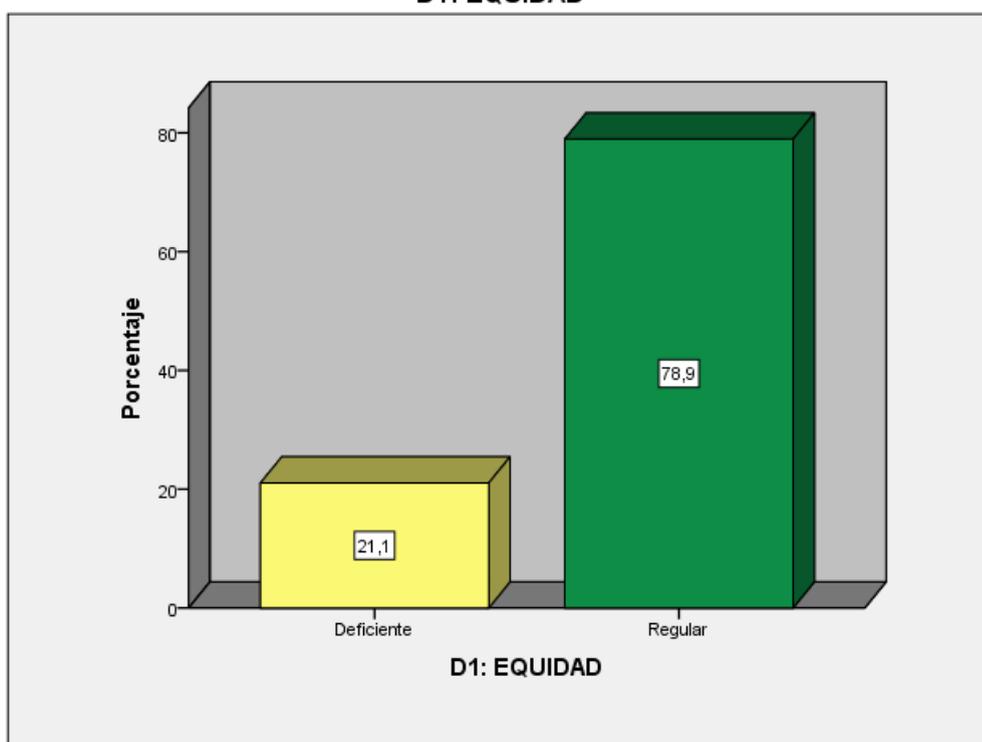
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	8	21,1
	Regular	30	78,9
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se aprecia que el 78.92% indica que la equidad que se maneja en la institución es regular, el 21.1% como deficiente

GRÁFICO N° 09

D1: EQUIDAD



FUENTE: : Instrumento aplicado

Interpretación y análisis

El gráfico se muestra que el 78.9% una equidad dentro de la calidad educativa como regular, donde se ofrece un nivel de enseñanza con limitaciones por la falta de capacitación a la totalidad de docentes, el 21.1% indica como deficiente, no se observa una educación inclusiva la cual no llega a todos los estudiantes.

B. Relevancia

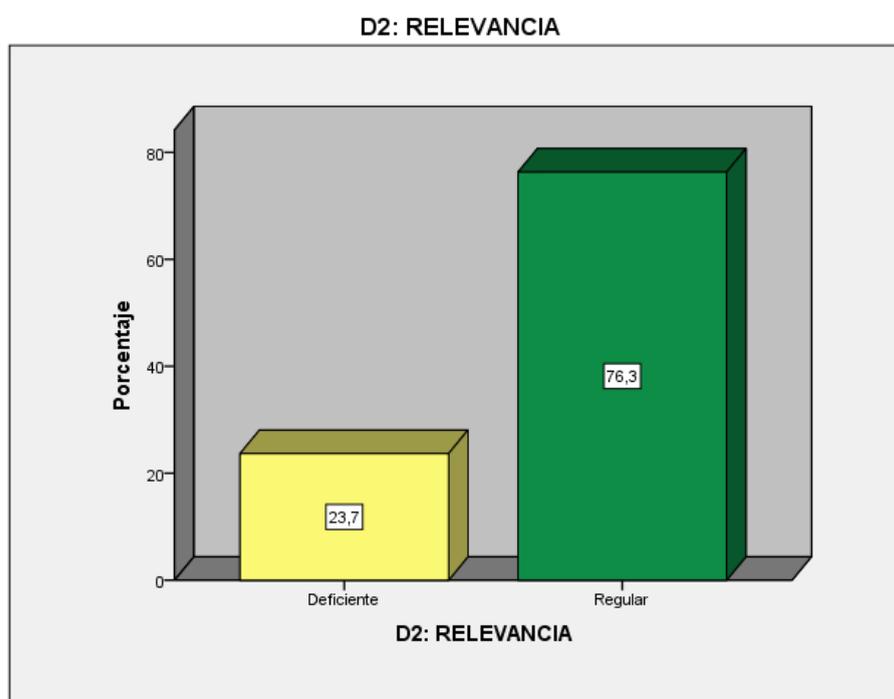
CUADRO N° 10

		D2: RELEVANCIA	
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	9	23,7
	Regular	29	76,3
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se aprecia que el 76.3% indica una relevancia dentro de la educación como regular y el 23.7% como deficiente.

GRÁFICO N° 10



FUENTE: : Instrumento aplicado

Interpretación y análisis

En el gráfico se muestra que el 76.3% de docentes y directivos la relevancia en cuanto al contexto socio cultural de una educación basada en un contexto real en los procesos de enseñanza, formación integral, diversificación de contenidos es regular, por falta de una guía y orientación de especialistas, el 23.7% indica que es deficiente porque no se cumplen con los planes que a inicio de año de plantean o las metas educativas a nivel nacional

C. Pertinencia

CUADRO N° 11

D3: PERTINENCIA

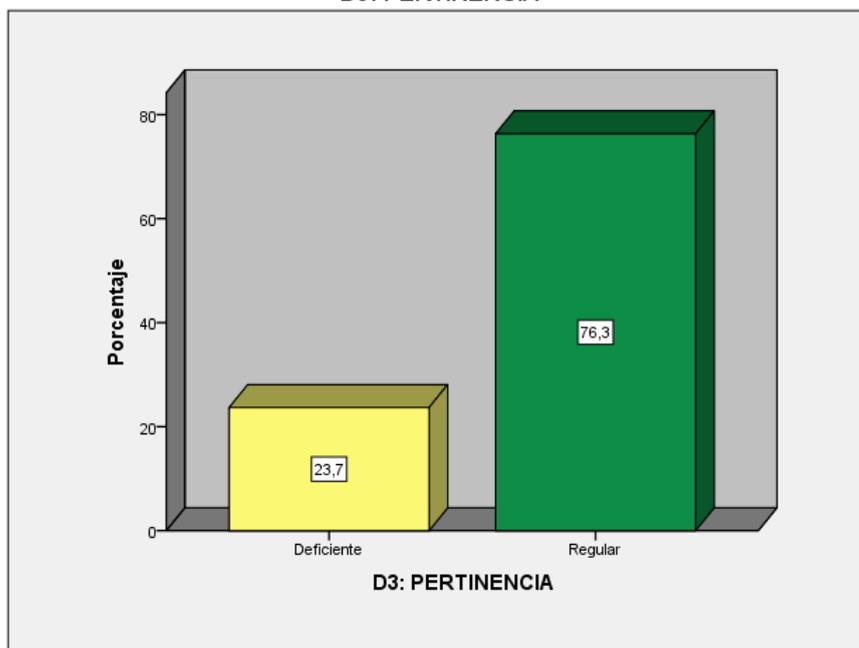
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	9	23,7
	Regular	29	76,3
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

El cuadro indica los niveles de pertinencia que se maneja en la institución donde el 76.3% de docentes indica como regular y el 23.7% como deficiente.

GRÁFICO N° 11

D3: PERTINENCIA



FUENTE: : Instrumento aplicado

Interpretación y análisis

En el cuadro se evalúa la pertinencia donde el 76.3% la califica como regular, se evalúa que la infraestructura, medios y materiales no son adecuados y las autoridades no apoyan en mejorarlas o brindarlas la que impacta en el proceso de enseñanza, la integración del bilingüismo es otro factor que dificulta los logros educativos, el 23.7% indica como deficiente docentes que no satisfacen las expectativas esperadas del buen trato de los

agentes de educación

D. Eficacia

CUADRO N° 12

D4: EFICACIA

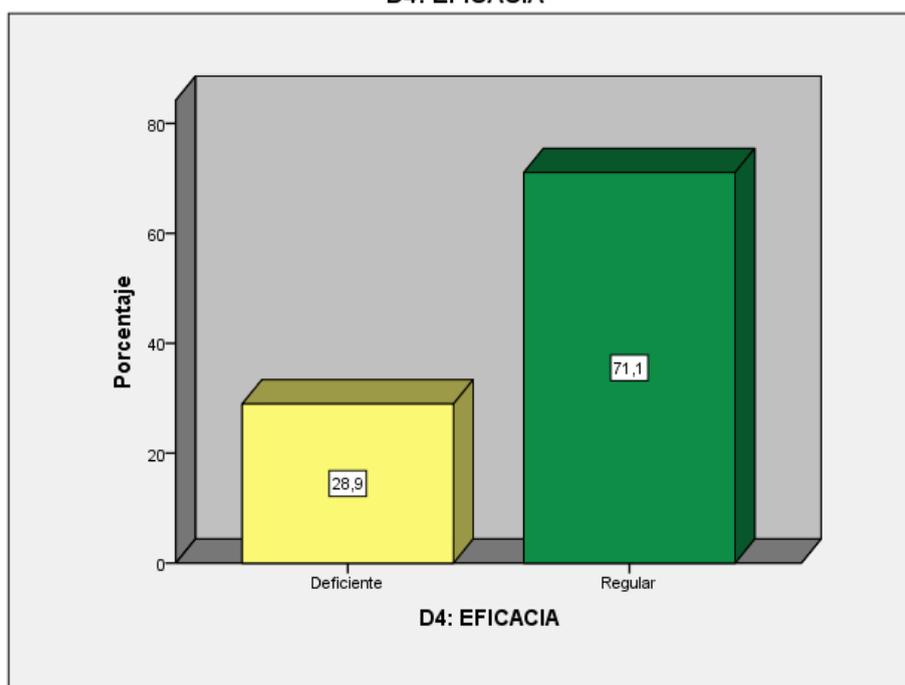
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	11	28,9
	Regular	27	71,1
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

El cuadro indica los niveles de eficacia que se maneja en la institución donde el 71.1% docentes indica como regular y el 28.9% como deficiente.

GRÁFICO N° 12

D4: EFICACIA



FUENTE: : Instrumento aplicado.

El gráfico nos muestra que el 71.1% indican que la eficacia en la Institución Educativa es regular, donde la calidad de atención al estudiante respecto a la aplicación de materiales innovadores no es posible por el problema socio económico que afecta a la zona en estudio, no se puede proporcionar una enseñanza individualizada por el tiempo la falta de apoyo en casa, el 29.8%

indica como deficiente por los resultados poco alentadores que se tiene al momento de una evaluación ECE.

F. Eficiencia

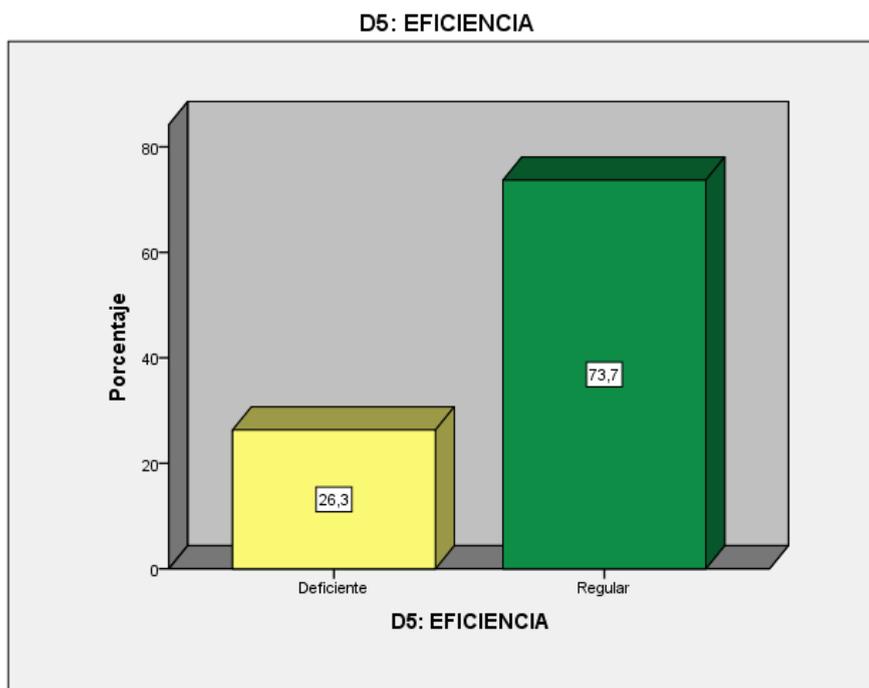
CUADRO N° 13

		D5: EFICIENCIA	
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	10	26,3
	Regular	28	73,7
	Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia

El cuadro indica los niveles de eficacia que se maneja en la institución donde el 73.7% docentes y directores indican como regular y el 26.3% como deficiente.

GRÁFICO N° 13



FUENTE: : Instrumento aplicado.

Interpretación y análisis

El gráfico muestra que el 73.75% de encuestados indican que la eficiencia se torna regular, se vuelve a tomar los resultados educativos, la presencia de violencia y bullying en los estudiantes, la limitada participación de los padres de familia en el aspecto formativo y apoyo cognitivo.

3.3 CONTRASTE DE HIPOTESIS PARA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA.

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 Tau de Kendall

CUADRO N° 014 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL * CALIDAD EDUCATIVA

			CALIDAD EDUCATIVA		Total
			Deficiente	Regular	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Bajo	Recuento	8	0	8
		% del total	21,1%	0,0%	21,1%
	Medio	Recuento	2	28	30
		% del total	5,3%	73,7%	78,9%
Total	Recuento	10	28	38	
	% del total	26,3%	73,7%	100,0%	

Interpretación y análisis.

En el cuadro se observa que el nivel liderazgo transformacional en 78.3% indica estar en el rango de medio, y el 21.1% como bajo, en la variable calidad educativa el 73.7% se muestra como regular y con el 26.7% deficiente

A continuación se realiza la prueba Chi cuadrado y Tau de Kendall con ayuda el software estadístico SPSS20

CUADRO N°15 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,373 ^a	1	,000	,0000	0,000
Corrección por continuidad	23,764	1	,000		
Razón de verosimilitudes	29,106	1	,000		
N de casos válidos	38				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,11.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: 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: = 0.05

Estadígrafo de contraste:
$$X^2_{cal} = \sum_{ss} \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Valor p calculado 0.000

Conclusión = 0,00o Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables liderazgo transformacional y calidad educativa no son independientes

CUADRO N°16 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,864	,087	4,247	,000
	Tau-c de Kendall	,620	,146	4,247	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las variables Liderazgo transformacional y calidad educativa no están relacionadas

Ha: Las variables Liderazgo transformacional y calidad educativa están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.864

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables liderazgo transformacional y calidad educativa están relacionadas

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,864

DIMENSIONES MOTIVACION POR INSPIRACION Y EQUIDAD

CUADRO N°17

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN POR INSPIRACIÓN Y EQUIDAD

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,945	,052	4,341	,000
	Tau-c de Kendall	,665	,153	4,341	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones motivación por inspiración y equidad no están relacionadas

Ha: Las dimensiones motivación por inspiración y equidad están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.945

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que Las dimensiones motivación por inspiración y equidad están relacionadas El nivel de correlación es muy alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,945

DIMENSIONES MOTIVACION POR INSPIRACION Y RELEVANCIA

CUADRO N°18

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES

MOTIVACIÓN POR INSPIRACIÓN Y RELEVANCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,740	,119	3,670	,000
	Tau-c de Kendall	,543	,148	3,670	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones motivación por inspiración y relevancia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones motivación por inspiración y relevancia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.000

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.740

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que Las dimensiones motivación por inspiración y equidad están relacionadas El nivel de correlación es alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,740

DIMENSIONES MOTIVACION POR INSPIRACION Y PERTINENCIA

CUADRO N°19

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES

MOTIVACIÓN POR INSPIRACIÓN Y PERTINENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,879	,080	4,336	,000
	Tau-c de Kendall	,645	,149	4,336	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones motivación por inspiración y pertinencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones motivación por inspiración y pertinencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.879

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que Las dimensiones motivación por inspiración y pertinencia están relacionadas

El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,879

DIMENSIONES MOTIVACION POR INSPIRACION Y EFICACIA

CUADRO N°20

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES

MOTIVACIÓN POR INSPIRACIÓN Y EFICACIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,775	,096	4,319	,000
	Tau-c de Kendall	,607	,140	4,319	,000
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones motivación por inspiración y eficacia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones motivación por inspiración y eficacia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.775

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones motivación por inspiración y eficacia están relacionadas

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,775

DIMENSIONES MOTIVACION POR INSPIRACION Y EFICIENCIA

CUADRO N° 21

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES

MOTIVACIÓN POR INSPIRACIÓN Y EFICIENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,823	,091	4,329	,000
	Tau-c de Kendall	,626	,145	4,329	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones motivación por inspiración y eficiencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones motivación por inspiración y eficiencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.823

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones motivación por inspiración y eficiencia están relacionadas

El nivel de correlación es muy alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,823

DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y EQUIDAD

CUADRO N°22

**PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES
INFLUENCIA IDEALIZADA Y EQUIDAD**

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,622	,070	4,340	,000
	Tau-c de Kendall	,662	,153	4,340	,000
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones influencia idealizada y equidad no están relacionadas

Ha: Las dimensiones influencia idealizada y equidad están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.622

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y equidad están relacionadas

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,622

DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y RELEVANCIA

CUADRO N°23

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y RELEVANCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,572	,091	4,191	,000
	Tau-c de Kendall	,634	,151	4,191	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones influencia idealizada y relevancia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones influencia idealizada y relevancia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.572

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y relevancia están relacionadas

El nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,572

DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y PERTINENCIA

CUADRO N°24

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y PERTINENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,609	,071	4,741	,000
	Tau-c de Kendall	,676	,143	4,741	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones influencia idealizada y pertinencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones influencia idealizada y pertinencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.609

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y pertinencia están relacionadas

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,609

DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y EFICACIA

CUADRO N°25

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES

INFLUENCIA IDEALIZADA Y EFICACIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,599	,078	5,313	,000
	Tau-c de Kendall	,709	,133	5,313	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones influencia idealizada y eficacia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones influencia idealizada y eficacia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.599

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y eficacia están relacionadas

El nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,599

DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y EFICIENCIA

CUADRO N°26

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y EFICIENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,564	,087	4,564	,000
	Tau-c de Kendall	,648	,142	4,564	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones influencia idealizada y eficiencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones influencia idealizada y eficiencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.564

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y eficiencia están relacionadas

El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,564

DIMENSIONES ESTIMULO INTELECTUAL Y EQUIDAD

CUADRO N°27

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULO INTELECTUAL Y EQUIDAD

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,927	,069	4,295	,000
	Tau-c de Kendall	,643	,150	4,295	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones estímulo intelectual y equidad no están relacionadas

Ha: Las dimensiones estímulo intelectual y equidad están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.927

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y equidad están relacionadas

El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,927

DIMENSIONES ESTIMULO INTELECTUAL Y RELEVANCIA

CUADRO N°28

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES

ESTIMULO INTELECTUAL Y RELEVANCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,709	,136	3,472	,001
	Tau-c de Kendall	,512	,148	3,472	,001
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones estímulo intelectual y relevancia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones estímulo intelectual y relevancia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.001

Valor de T 0.709

Conclusión = 0,001 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y relevancia están relacionadas

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,709

DIMENSIONES ESTIMULO INTELECTUAL Y PERTINENCIA

CUADRO N°29

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULO INTELECTUAL Y PERTINENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,854	,100	4,191	,000
	Tau-c de Kendall	,618	,147	4,191	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones estímulo intelectual y pertinencia equidad no están relacionadas

Ha: Las dimensiones estímulo intelectual y pertinencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.854

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y pertinencia están relacionadas

El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,854

DIMENSIONES ESTIMULO INTELECTUAL Y EFICACIA

CUADRO N°30

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULO INTELECTUAL Y EFICACIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,736	,121	3,975	,000
	Tau-c de Kendall	,568	,143	3,975	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones estímulo intelectual y eficacia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones estímulo intelectual y eficacia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.736

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y eficacia están relacionadas

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,736

DIMENSIONES ESTIMULO INTELECTUAL Y EFICIENCIA

CUADRO N°31

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULO INTELECTUAL Y EFICIENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,792	,114	4,084	,000
	Tau-c de Kendall	,593	,145	4,084	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones estímulo intelectual y eficiencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones estímulo intelectual y eficiencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.792

Conclusión = 000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y eficiencia están relacionadas

El nivel de correlación es bajo, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,400

DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y EQUIDAD

CUADRO N°32

**PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y EQUIDAD**

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,760	,100	4,145	,000
	Tau-c de Kendall	,576	,139	4,145	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones consideración individual y equidad no están relacionadas

Ha: Las dimensiones consideración individual y equidad están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.760

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones consideración individual y equidad están relacionadas

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,760

DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y RELEVANCIA

CUADRO N°33

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y RELEVANCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,687	,125	3,862	,000
	Tau-c de Kendall	,543	,141	3,862	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones consideración individual y relevancia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones consideración individual y relevancia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.687

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones consideración individual y relevancia están relacionadas

El nivel de correlación es moderada alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,687

DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y PERTINENCIA

CUADRO N°34

**PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y PERTINENCIA**

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,820	,091	4,751	,000
	Tau-c de Kendall	,648	,136	4,751	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones consideración individual y pertinencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones consideración individual y pertinencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.820

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones consideración individual y pertinencia están relacionadas
El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,820

DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y EFICACIA

CUADRO N°35

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES

CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y EFICACIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,815	,102	5,192	,000
	Tau-c de Kendall	,687	,132	5,192	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones consideración individual y eficacia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones consideración individual y eficacia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.815

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones consideración individual y eficacia están relacionadas

El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,815

DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y EFICIENCIA

CUADRO N°36

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y EFICIENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,751	,115	4,463	,000
	Tau-c de Kendall	,615	,138	4,463	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones consideración individual y eficiencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones consideración individual y eficiencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.751

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones consideración individual y eficiencia están relacionadas

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,751

DIMENSIONES ADMINISTRACIÓN ACTIVA POR EXCEPCIÓN Y EQUIDAD

CUADRO N°37

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ACTIVA POR EXCEPCIÓN Y EQUIDAD

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,533	,106	2,984	,003
	Tau-c de Kendall	,399	,134	2,984	,003
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones activa por excepción y equidad no están relacionadas

Ha: Las dimensiones activa por excepción y equidad están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.003

Valor de T 0.533

Conclusión = 0,003 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y equidad están relacionadas

El nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,533

DIMENSIONES ADMINISTRACIÓN ACTIVA POR EXCEPCIÓN Y RELEVANCIA

CUADRO N°38

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ACTIVA POR EXCEPCIÓN Y RELEVANCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,518	,099	3,146	,002
	Tau-c de Kendall	,404	,129	3,146	,002
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones activa por excepción y relevancia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones activa por excepción y relevancia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.002

Valor de T 0.518

Conclusión = 0.002 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y relevancia están relacionadas

El nivel de correlación moderada, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.518

DIMENSIONES ADMINISTRACIÓN ACTIVA POR EXCEPCIÓN Y PERTINENCIA

CUADRO N°39

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ACTIVA POR EXCEPCIÓN Y PERTINENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,518	,099	3,146	,002
	Tau-c de Kendall	,404	,129	3,146	,002
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones activa por excepción y pertinencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones activa por excepción y pertinencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.002

Valor de T 0.518

Conclusión = 0,002 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y pertinencia están relacionadas

El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,518

DIMENSIONES ADMINISTRACIÓN ACTIVA POR EXCEPCIÓN Y EFICACIA

CUADRO N°40

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ACTIVA POR EXCEPCIÓN Y EFICACIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,540	,086	3,477	,001
	Tau-c de Kendall	,416	,120	3,477	,001
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones activa por excepción y eficacia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones activa por excepción y eficacia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.001

Valor de T 0.540

Conclusión = 0,001 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y eficacia están relacionadas

El nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,540

DIMENSIONES ADMINISTRACIÓN ACTIVA POR EXCEPCIÓN Y EFICIENCIA
CUADRO N°41
PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ACTIVA
POR EXCEPCIÓN Y EFICIENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,507	,092	3,311	,001
	Tau-c de Kendall	,410	,124	3,311	,001
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones activa por excepción y eficiencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones activa por excepción y eficiencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.001

Valor de T 0.507

Conclusión = 0,001 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y eficiencia están relacionadas

El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,507

DIMENSIONES RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA POR EXCEPCIÓN Y EQUIDAD

CUADRO N°42

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA Y EQUIDAD

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,842	,108	3,679	,000
	Tau-c de Kendall	,560	,152	3,679	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones reconocimiento de contingencia y equidad no están relacionadas

Ha: Las dimensiones reconocimiento de contingencia y equidad están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.842

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones reconocimiento de contingencia y equidad están relacionadas

El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,842

DIMENSIONES RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA POR EXCEPCIÓN Y RELEVANCIA

CUADRO N°43

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA Y RELEVANCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,623	,153	2,941	,003
	Tau-c de Kendall	,432	,147	2,941	,003
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones reconocimiento de contingencia y relevancia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones reconocimiento de contingencia y relevancia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.003

Valor de T 0.623

Conclusión = 0,003 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones reconocimiento de contingencia y relevancia están relacionadas

El nivel de correlación es alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,623

DIMENSIONES RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA POR EXCEPCIÓN Y PERTINENCIA

CUADRO N°44

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA Y PERTINENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,775	,123	3,600	,000
	Tau-c de Kendall	,537	,149	3,600	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones reconocimiento de contingencia y pertinencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones reconocimiento de contingencia y pertinencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.775

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones reconocimiento de contingencia y pertinencia están relacionadas

El nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,775

DIMENSIONES RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA POR EXCEPCIÓN Y EFICACIA

CUADRO N°45

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA Y EFICACIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,667	,133	3,431	,001
	Tau-c de Kendall	,493	,144	3,431	,001
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones reconocimiento de contingencia y eficacia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones reconocimiento de contingencia y eficacia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.001

Valor de T 0.667

Conclusión = 0,001 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones reconocimiento de contingencia y eficacia están relacionadas

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,667

DIMENSIONES RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA POR EXCEPCIÓN Y EFICIENCIA

CUADRO N°46

PRUEBA DE ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES RECONOCIMIENTO DE CONTINGENCIA Y EFICIENCIA

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,864	,087	4,247	,000
	Tau-c de Kendall	,620	,146	4,247	,000
N de casos válidos		38			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Interpretación y análisis

Hipótesis estadística: Ho: Las dimensiones reconocimiento de contingencia y eficiencia no están relacionadas

Ha: Las dimensiones reconocimiento de contingencia y eficiencia están relacionadas

Nivel de significación: = 0.05

Estadígrafo de contraste:

$$\tau_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

Valor p calculado 0.000

Valor de T 0.864

Conclusión = 0,000 Como $\alpha < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones reconocimiento de contingencia y eficiencia están relacionadas

El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,964.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis se ha utilizado el estadístico de correlación Tau-b de Kendall, donde nos muestra el nivel de relación y la prueba de la hipótesis con un nivel de significancia del 5%

Variable 02							
		Equidad	Relevancia	Pertinencia	Eficacia	Eficiencia	CALIDAD EDUCATIVA
Motivación por inspiración	P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	Tau-b	0.945	0.740	0.879	0.775	0.823	
Influencia idealizada	P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	Tau-b	0.622	5.230	0.609	0.599	0.648	
Estimulo intelectual	P	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	
	Tau-b	0.927	0.709	0.854	0.736	0.792	
Consideración individual	P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	Tau-b	0.760	0.687	0.820	0.815	0.751	
Administración activa por excepción	P	0.003	0.002	0.002	0.001	0.001	
	Tau-b	0.533	0.518	0.518	0.540	0.507	
Reconocimiento de contingencia	P	0.000	0.003	0.000	0.001	0.000	
	Tau-b	0.840	0.623	0.775	0.667	0.864	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	P						0.000
	Tau-b						0.864

Se ha mostrado en la prueba de hipótesis que existe relación entre las variables y cruce de dimensiones probando la hipótesis planteada, respecto el nivel de correlación podemos indicar que existe un nivel de correlación positiva alta, muy alta y moderada.

Se observa que las Dimensiones motivación por inspiración y equidad: se concluye que, como $p = 0.000$ es $< 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones motivación por inspiración y equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alto, pues de acuerdo al cuadro N° 17 el coeficiente de asociación es igual a 0,945.

Como podemos observar Las dimensiones influencia idealizada y eficiencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $< 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y eficiencia están

correlacionadas. Así mismo se puede apreciar el nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro N° 26 el coeficiente de asociación es igual a 0,564

Como también se observa las Dimensiones estímulo intelectual y equidad: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alto, pues de acuerdo al cuadro N° 27 el coeficiente de asociación es igual a 0,927.

Y finalmente se puede observar las Dimensiones activa por excepción y eficacia: se concluye que, como $p = 0.001$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, de acuerdo al cuadro N° 40 el coeficiente de asociación es igual a 0,540.

Las Dimensiones contingencia por excepción y eficiencia: se concluye que, como $p = 0.001$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones contingencia por excepción y eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, de acuerdo al cuadro N° 46 el coeficiente de asociación es igual a 0,667.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados hallados nos permite afirmar que las variables de Liderazgo transformacional se verifica que en el cuadro N° 15 se prueba de independencia Chi cuadrado que no son independientes estadísticamente, existiendo entre ellas una correlación alta y significativa de 0,864 para el coeficiente Tau b de Kendall cuadro N° 16., en la medida que se aprecia un liderazgo transformacional medianamente compartido el mismo que impacta en la calidad educativa cuyos resultados se encuentra como regular de acuerdo a los logros académicos que se registra en las Instituciones Educativas del distrito de Challabamba de Paucartambo desarrollado en el año 2018. Se ha

evidenciado los resultados obtenidos por Emérita Cervera (2009), que hace un estudio sobre el liderazgo transformacional y la relación con el clima organizacional presentado en la Universidad San Marcos, concluyendo, en el análisis de los resultados nos muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos, en análisis de las diferencias entre los docentes varones y mujeres respecto del liderazgo transformacional, indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Influencia Idealizada, motivación, inspiracional, estimulación intelectual y en el total del liderazgo transformacional apreciándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones. La misma que influye en la calidad educativa de los estudiantes de dicho centro.

Respecto a la hipótesis específica n° 01 cuyo enunciado es: El nivel de liderazgo transformacional es significativo en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba -Paucartambo - Cusco- 2018, se aprecia según el cuadro N°01 muestra un liderazgo medio en el 79.8% de docentes y directivos, considerando que depende de un adecuado liderazgo para la conducción de la Institución, de acuerdo a Bernard Bass (1985), quien propone su teoría sobre este liderazgo, indicando que el líder transformacional es quien motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual, buscando nuevas formas de trabajo para identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y convertirlas en oportunidades, sin embargo existe un 21.1% quienes indican que el liderazgo transformacional en sus instituciones educativas son bajos, carentes de apoyo por parte de sus directores.

Respecto a la hipótesis específica n° 02 cuyo enunciado es: El nivel de la Calidad Educativa en las dimensiones de estándares es significativo en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo - Cusco- 2018, se aprecia que según el cuadro N° 08, se observa que el 73.7% de docentes y directivos consideran que la calidad es regular donde y el 26.3% es deficiente, dentro de la formación educativa la calidad educativa es una de las formas de medir cómo está liderada una

institución, Según Lepeley (2001) calidad es: “el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio”. Desde esta perspectiva, la calidad tiene relación con la satisfacción de las necesidades de los consumidores, clientes o usuarios, es decir con las necesidades o el gusto de personas que crean una demanda por ese producto, observamos que la calidad de la educación si bien es cierto está mejorando sin embargo no es lo suficiente.

Respecto a la hipótesis específica nº 03 cuyo enunciado : El nivel de relación del liderazgo transformacional es directa con la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo -Cusco-, se aprecia según los cuadros estadísticos sobre las dimensiones de Liderazgo transformacional y calidad educativa que es positiva alta con un coeficiente de asociación de 0,864 lo que afirma que existe una relación entre ambas variables, investigaciones realizadas determinan la importancia de un liderazgo, ENRIQUEZ ROMERO, Edgar (2010) hace un estudio sobre cómo el liderazgo de los directores y su influencia en la Gestión de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la UGEL de la provincia de Canas – Cusco – 2008, indica que las estrategias de liderazgo y gestión utilizadas por los directores no motivan y tampoco logran sus objetivos, puesto que las actividades al nivel pedagógico, administrativo e institucional no permiten que los directivos, docentes y administrativos fortalezcan sus relaciones interpersonales, sus actitudes y conductas en beneficio del servicio educativo, la actitud por parte de los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Canas no genera confianza y seguridad en los docentes al momento de tomar decisiones frente a la gestión pedagógica, administrativa e institucional que realizan lo que genera desconfianza . Se considera la tesis por que se evidencia la relación del liderazgo y la gestión en la provincia de Canas, se centra en el autoritarismo y benevolencia, sin lograr los objetivos educativos, como se evidencia los resultados dependen del tipo de liderazgo que se ejerce, como vemos en nuestra investigación el liderazgo es se da dentro de la categoría medio lo que refleja una regular calidad educativa.

.V.- CONCLUSIONES

Primera.- Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se afirma que existe correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Calidad Educativa, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,864, valor que muestra una asociación alta entre dichas variables.

Segunda.-El nivel de liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Challabamba-Paucartambo-Cusco- 2018, se demuestra estadísticamente que se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cron Bach de 0.799, lo que nos indica que nos permite indicar que la confiabilidad es muy alta en las para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

Tercera.- El nivel de Calidad educativa, se demuestra estadísticamente que se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cron Bach son 0.819, lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es muy alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

Cuarta.- En el análisis estadístico realizado para determinar el nivel de relación entre las dimensiones liderazgo transformacional se demuestra estadísticamente y se puede apreciar que los valores obtenidos para la prueba asociación tau de Kendall entre las dimensiones de calidad educativa alcanza a un nivel de correlación de 0.864 (cuadro N° 16) como promedio lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable y que si existe relación entre las dimensiones de las dos variables.

Quinta.- En el análisis estadístico realizado la prueba de sub hipótesis para determinar el nivel de relación entre las dimensiones se demuestra estadísticamente. y se puede apreciar que:

- a) Las Dimensiones motivación por inspiración y equidad: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones motivación por inspiración y equidad

están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alto, pues de acuerdo al cuadro N° 17 el coeficiente de asociación es igual a 0,945.

- b) Las dimensiones motivación por inspiración y relevancia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones motivación por inspiración y relevancia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro N° 18 el coeficiente de asociación es igual a 0,740
- c) Las dimensiones motivación por inspiración y pertinencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones motivación por inspiración y pertinencia están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro N° 19 el coeficiente de asociación es igual a 0,879
- d) Las Dimensiones motivación por inspiración y eficacia: se concluye que, como $p = 0.400s$ $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones motivación por inspiración y eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, de acuerdo al cuadro N° 20 el coeficiente de asociación es igual a 0,775.
- e) Las dimensiones motivación por inspiración y eficiencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones motivación por inspiración y eficiencia están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alto, pues de acuerdo al cuadro N° 21 el coeficiente de asociación es igual a 0,823
- f) Las Dimensiones influencia idealizada y equidad: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro N° 22 el coeficiente de asociación es igual a 0,622.
- g) Las dimensiones influencia idealizada y relevancia, se concluye que como $p = 0.0040s$ $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y relevancia están

correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo al cuadro N° 23 el coeficiente de asociación es igual a 0,572

- h) Las dimensiones influencia idealizada y pertinencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y pertinencia inspiración están correlacionadas. El nivel de correlación es alta, pues de acuerdo al cuadro N° 24 el coeficiente de asociación es igual a 0,609
- i) Las Dimensiones influencia idealizada y eficacia: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderada, de acuerdo al cuadro N° 25 el coeficiente de asociación es igual a 0,599.
- j) Las dimensiones influencia idealizada y eficiencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y eficiencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro N° 26 el coeficiente de asociación es igual a 0,564
- k) Las Dimensiones estímulo intelectual y equidad: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alto, pues de acuerdo al cuadro N° 27 el coeficiente de asociación es igual a 0,927.
- l) Las dimensiones estímulo intelectual y relevancia, se concluye que como $p = 0.001$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y relevancia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro N° 28 el coeficiente de asociación es igual a 0,709
- m) Las dimensiones estímulo intelectual y pertinencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y pertinencia están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro N° 29 el coeficiente de asociación es igual a 0,854

- n) Las Dimensiones estímulo intelectual y eficacia: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es alta, de acuerdo al cuadro N° 30 el coeficiente de asociación es igual a 0,736.
- o) Las dimensiones estímulo intelectual y eficiencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y eficiencia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro N° 31 el coeficiente de asociación es igual a 0,792
- p) Las Dimensiones consideración individual y equidad: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones consideración individual y equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro N°32 el coeficiente de asociación es igual a 0,760.
- q) Las dimensiones consideración individual y relevancia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones consideración individual y relevancia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro N° 33 el coeficiente de asociación es igual a 0,687
- r) Las dimensiones consideración individual y pertinencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones consideración individual y pertinencia inspiración están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alto, pues de acuerdo al cuadro N° 34 el coeficiente de asociación es igual a 0,820
- s) Las Dimensiones consideración individual y eficacia: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones consideración individual y eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alto, de acuerdo al cuadro N° 35 el coeficiente de asociación es igual a 0,815.
- t) Las dimensiones consideración individual y eficiencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y

concluimos que las dimensiones consideración individual y eficiencia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro N° 36 el coeficiente de asociación es igual a 0,751

- u) Las Dimensiones activa por excepción y equidad: se concluye que, como $p = 0.003$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo al cuadro N° 37 el coeficiente de asociación es igual a 0,533.
- v) Las dimensiones activa por excepción y relevancia, se concluye que como $p = 0.002$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y relevancia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo al cuadro N° 38 el coeficiente de asociación es igual a 0.518
- w) Las dimensiones activa por excepción y pertinencia, se concluye que como $p = 0.002$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y pertinencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo al cuadro N° 39 el coeficiente de asociación es igual a 0,518
- x) Las Dimensiones activa por excepción y eficacia: se concluye que, como $p = 0.001$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, de acuerdo al cuadro N° 40 el coeficiente de asociación es igual a 0,540.
- y) Las dimensiones activa por excepción y eficiencia, se concluye que como $p = 0.001$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y eficiencia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo al cuadro N° 41 el coeficiente de asociación es igual a 0,507.
- z) Las Dimensiones contingencia por excepción y equidad: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones contingencia por excepción y equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alta, pues de acuerdo al cuadro N° 42 el coeficiente de asociación es igual

a 0,842.

- aa) Las dimensiones contingencia por excepción y relevancia, se concluye que como $p = 0.003$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones contingencia por excepción y relevancia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo al cuadro N° 43 el coeficiente de asociación es igual a 0.623
- bb) Las dimensiones contingencia por excepción y pertinencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones contingencia por pertinencia y pertinencia están correlacionadas. El nivel de correlación es alta, pues de acuerdo al cuadro N° 44 el coeficiente de asociación es igual a 0,775
- cc) Las dimensiones contingencia por excepción y eficacia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones contingencia por eficacia y pertinencia están correlacionadas. El nivel de correlación es alta, pues de acuerdo al cuadro N° 45 el coeficiente de asociación es igual a 0,775
- dd) Las Dimensiones contingencia por excepción y eficiencia: se concluye que, como $p = 0.001$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones contingencia por excepción y eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, de acuerdo al cuadro N° 46 el coeficiente de asociación es igual a 0,667.

SUGERENCIAS

PRIMERO: Se recomienda a las instituciones públicas y privadas que están relacionados con las actividades educativas fortalecer e incentivar el trabajo de los directores y docente mediante la realización de charlas, para mejorar la calidad de la educación.

SEGUNDO: Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa Local

efectuar talleres sobre el tema de Liderazgo transformacional y en la calidad de la educación viendo la prueba ECE y su importancia en el desarrollo de su labor, para lo cual se debe considerar a especialista en la materia, para incrementar en el docente de la red Educativa del distrito de Challabamba – Paucartambo-Cusco.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bass, B. y Avolio, B. (2000) multifactor leadership questionnaire commercial form MLQS. Burns, J. (1998) Leadership New York Ender – Egg g. (2005) técnicas de investigación social México: Trillas. Antúnez, S. (2000).
- Lepeley, María Teresa (2001) Gestión De Calidad En Educación Superior Condición Para Maximizar El Beneficio De La Globalización
- Sanchez Carlessi. Hugo. (2006) Metodología y Diseños de la Investigación Científica. España
- Uribe, Mario (2005). «El Liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior». Revista PREALC-UNESCO

ANEXOS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES:

Distinguido(a) profesor (a) Solicito su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario en el cual encontrara un conjunto de afirmaciones sobre **Liderazgo Transformacional** a las que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existe respuesta correcta o incorrecta .Utilice el tiempo necesario .El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (x) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados .Gracias por su colaboración.

1. Siempre = 4 , Casi Siempre = 3 A veces = 2, Nunca = 1

EL DIRECTOR

Nº	ITEMS	4	3	2	1
01	Crea una visión estimulante en el trabajo con los docentes.				
02	Motiva el compromiso laboral del desempeño docente con entusiasmo				
03	Mantiene una actitud alentadora ante las fortalezas de enseñanza -aprendizaje.				
04	Tiene actitud creativa para fomentar el trabajo cooperativo con los docentes				
05	Promueve un ambiente de Confianza y solidaridad mutua.				
06	Actúa de modo que se gana la amistad de los docentes.				
07	Muestra confianza a los integrantes de la comunidad educativa.				
08	Mantiene una actitud predispuesta al asumir funciones académicas y administrativas de la institución.				
09	Cumple con los objetivos propuestos en la institución educativa.				
10	Recibe estímulos por el buen desempeño en la labor educativa.				
11	Promueve nuevos enfoques para resolver los problemas de la Institución Educativa.				
12	Gestiona estímulos intelectuales para los docentes y estudiantes.				
13	Permite que los aprendizajes de los estudiantes sean óptimos.				
14	Estimula a los estudiantes con entusiasmo los conocimientos básicos.				
15	Asume nuevas perspectivas en el proceso enseñanza aprendizaje.				

16	Crea un clima favorable hacia los seguidores.				
17	Actúa como un colaborador en las funciones que delega.				
18	propicia una orientación así mismo a sus seguidores				
19	Participa en actividades pedagógicas con entusiasmo y optimismo.				
20	Ejerce un rol de líder en las funciones que ejerce.				
21	Soluciona los problemas de manera oportuna.				
22	Monitorea en forma periódica y permanente a los docentes fortaleciendo sus debilidades y sus fortalezas.				
23	Apoya a los docentes moderadamente en el desempeño laboral.				
24	Realiza el seguimiento y asesoramiento en las actividades técnico pedagógico.				
25	Traza objetivos claros en la labor que realiza.				
26	Establece estímulos a los docentes cuando observa un trabajo eficiente.				
27	Demuestran compromiso en el trabajo más allá del horario de labor.				
28	Alcanzan logros satisfactorios en el desempeño docente.				

INSTRUMENTO PARA RECOLECCION DE DATOS

INSTRUCCIONES: Distinguido (a) profesor (a) Solicito su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario en el cual encontrara un conjunto de afirmaciones sobre **Calidad Educativa** a las que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existe respuesta correcta o incorrecta .Utilice el tiempo necesario .El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (x) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados .Gracias por su colaboración.

Siempre = 4 Casi Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1

EL PROFESOR

1	Imparte un alto nivel de enseñanza a los estudiantes con docentes capacitados.				
2	Promueve una educación de igualdad de oportunidades a los estudiantes.				
3	Ofrece de una educación inclusiva a los estudiantes.				
4	Respeto los estilos y ritmos de aprendizaje.				
5	Brinda nuevas oportunidades para aprender y desarrollarse plenamente.				
6	Orienta una formación integral del ser humano según el contexto real.				
7	Considera los saberes previos y experiencias vividas de los estudiantes.				
8	Planifica actividades relacionadas al desarrollo de capacidades y habilidades cognitivas.				
9	Diversifica los contenidos de acuerdo a la realidad del contexto.				
10	Utiliza adecuadamente los recursos para optimizar los aprendizajes.				
11	Dispone de pizarras interactivas para mejorar los aprendizajes.				
12	Diversifica adecuadamente el currículo en la práctica pedagógica.				
13	Integra el bilingüismo y la pluriculturalidad de diversas etnias.				
14	Participa permanentemente en cursos de actualización pedagógica.				
15	Satisface las expectativas esperadas del estudiante.				
16	Aplica estrategias y métodos adecuados para lograr aprendizajes significativos				
17	Proporciona una enseñan individualizada a los estudiantes.				
18	Participa e n los cursos de actualización para mejorar los aprendizajes esperados.				
19	Propicia los valores en la convivencia dentro y fuera de la institución educativa.				
20	Ejecuta las metas y logros trazados a través de actividades pedagógicas oportunas.				
21	Comprueba los resultados obtenidos de los aprendizajes en los estudiantes.				
22	Promueve la difusión del bulling a través de medios audio- visuales.				
23	Realiza trabajo conjunto con las familias a través de escuela de padres.				
24	Elabora las actividades pedagógicas direccionadas a una educación para la vida.				

25	Usa adecuadamente el tiempo en sus actividades pedagógicas programadas.				
26	Planifica sus actividades pedagógicas de acuerdo a los intereses y necesidades de los estudiantes.				

ANEXOS

1. TÍTULO.

Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de nivel Primario del Distrito de Challabamba –Paucartambo-Cusco-2018.

2. AUTOR:

Br. Marco Antonio Auccacusi Acuña.

marcos_antony123@hotmail.com

3. RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar el nivel liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo –Cusco – 2018.

El estudio, corresponde a una investigación sustantiva básica de tipo correlacional, en un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, en una muestra de 38 docentes los instrumentos aplicados a cada variable son cuestionarios las cuales fueron sometida a prueba de confiabilidad y validación por juicio de expertos..

Los resultados nos evidencian la presencia de un nivel de liderazgo transformacional medio en el 78.9% de los encuestados y un nivel de calidad educativa regular en el 73.7%, probando así la hipótesis con un P valor 0.00 evidenciando la relación directa positiva alta de 0.864 entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa a un nivel de confianza del 95%.

.4. PALABRAS CLAVE: Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa

5. ABSTRACT

SUMMARY

The objective of the research is to determine the level of transformational leadership in the educational institutions of the primary level of the district of Challabamba - Paucartambo -Cusco - 2018. The study corresponds to a basic substantive

investigation of correlational type, in a non-experimental design of descriptive correlational type, in a sample of 38 teachers the instruments applied to each variable are questionnaires which were submitted to reliability test and validation by trial of experts .. The results show us the presence of an average level of transformational leadership in 78.9% of the respondents and a level of regular educational quality in 73.7%, thus proving the hypothesis with a P value of 0.00 evidencing the high positive direct relationship of 0.864 between transformational leadership and educational quality at a level of confidence of 95%.

6. KEYWORDS: Transformational Leadership and Educational Quality

7. INTRODUCCIÓN

El estudio realizado se enmarca en evaluar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de nivel Primario del Distrito de Challabamba –Paucartambo-Cusco-2018. La línea de estudio de esta investigación es Gestión de Innovaciones Pedagógicas donde se abordó temas exclusivos a este estudio donde se menciona antecedente del estudio como la presentada por la bachiller Luz Emérita Cervera (2009) donde evidencia la presencia de una relación directa del Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos, quien concluye que existe una relación directa donde se presencia un liderazgo autoritario basado en ordenes, lo que conlleva a un clima organizacional regular con deficiencias en relaciones personales, comunicación el mismo que tiene conuerda con la presente investigación

Analizando el liderazgo transformacional (Bass, 1994 p.78). Propuso una teoría del liderazgo transformacional que se suma a los conceptos iniciales de. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, este líder busca de nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades. A continuación se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del Liderazgo Transformacional. Según Bass el líder transformacional se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el docente: Motivación Inspiradora, Influencia Idealizada, Estimulo Intelectual, Consideración Individual. El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros

a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo. En este sentido, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores. El liderazgo transformacional en su investigación descriptiva sobre los dirigentes políticos, pero este término se utiliza ahora en la psicología organizacional. Según Burns, el liderazgo transformacional es un proceso en el que "los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación". Burns conceptúa "El liderazgo transformacional" y "liderazgo transaccional". Según Burns, el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones a través de la visión y metas. Asimismo, Uribe (2005) destaca el liderazgo de docentes directivos y de profesores como factor clave en convertir a la escuela como organización con cultura de calidad

Por otro lado la teoría de la Calidad Educativa, Según Lepeley (2003, p.11) calidad es el resultado de un proceso desarrollado por personas para satisfacer necesidades de otras personas: "el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio". Desde esta perspectiva, la Calidad tiene relación con la satisfacción de las necesidades de los consumidores, clientes o usuarios, es decir con las necesidades o el gusto de personas que crean una demanda. La calidad educativa según Harvey y Green (1.993) es un concepto multidimensional, que puede ser operativizando en función de variables muy diversas. Así mismo en el Perú la educación sigue siendo la baja calidad y esto se evidencia en los resultados obtenidos por (UNESCO 2005-P, 195)

De acuerdo a la importancia que tiene la investigación, considero que es necesario conocer y aplicar un adecuado liderazgo el que permitirá guiar a la institución el mismo que conducirá la calidad educativa, por lo que el trabajo de investigación pretende evidenciar el tipo de liderazgo transformacional que se maneja, y cómo se perfila el clima dentro de la institución en forma propositiva en las sugerencias cambiar algunas actitudes de los líderes con la finalidad de lograr una mejora dentro de la educación.

El trabajo de investigación se desarrolla en las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo, desarrollado en el año 2018, donde se evidencia que no existe un liderazgo transformacional, sino más que todo se basa en un liderazgo autoritario, muchas veces por la falta de conocimiento de una adecuada guía, donde se establecen normas y se cumple y no hay una adecuada coordinación con los miembros de las instituciones educativas, lo cual conlleva a que la

calidad educativa como se observan en las evaluaciones estén en los últimos lugares reflejadas en rendimiento académico. En base a ello fue necesario formular el Problema general ¿De qué manera el Liderazgo transformacional se relaciona con la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo -Cusco- 2018?

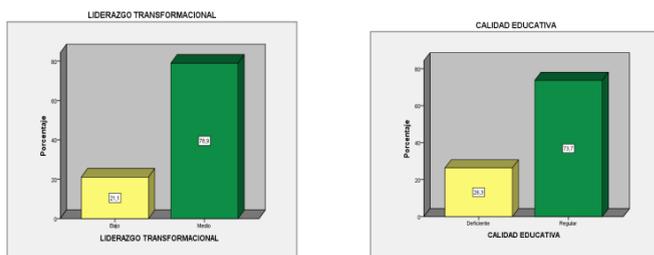
Y el objetivo general es determinar en qué medida se relaciona el liderazgo transformacional y calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba -Paucartambo - Cusco- 2018 Y de la cual se desprenden los objetivos específicos:

- Determinar el nivel de liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba – Paucartambo –Cusco – 2018.
- Determinar el nivel de la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo - Cusco- 2014.
- Establecer una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones de la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Challabamba - Paucartambo-Cusco- 2018.

8. METODOLOGÍA

La metodología aplicada en el desarrollo de la investigación es cuantitativa, el tipo de estudio sustantivo básico, porque trata de responder a problemas de la realidad (Sanchez Carlessi, 2006), el diseño de estudio descriptivo correlacional , la población a 38 docentes, considerando a la muestra la totalidad de la población, las técnicas de recolección de datos se han tomado dos cuestionarios para la variable liderazgo transformacional se han considerado 6 dimensiones y la variable calidad educativa con 5 dimensiones, los cuales tienen una validez de aprobación del 81% y presenta un nivel de confianza, se ha utilizado estadística descriptiva y la inferencial para la prueba de hipótesis con Tau b de Kendall, procesados en el estadístico SPSS 21

9. RESULTADOS.- Los resultados se analizan las variables de liderazgo transformacional y la calidad educativa.



PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis se ha utilizado el estadístico de correlación Tau-b de Kendall, donde nos muestra el nivel de relación y la prueba de la hipótesis con un nivel de significancia del 5%

Variable 02							
		Equidad	Relevancia	Pertinencia	Eficacia	Eficiencia	CALIDAD EDUCATIVA
Motivación por inspiración	P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	Tau-b	0.945	0.740	0.879	0.775	0.823	
Influencia idealizada	P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	Tau-b	0.622	5.230	0.609	0.599	0.648	
Estimulo intelectual	P	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	
	Tau-b	0.927	0.709	0.854	0.736	0.792	
Consideración individual	P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	Tau-b	0.760	0.687	0.820	0.815	0.751	
Administración activa por excepción	P	0.003	0.002	0.002	0.001	0.001	
	Tau-b	0.533	0.518	0.518	0.540	0.507	
Reconocimiento de contingencia	P	0.000	0.003	0.000	0.001	0.000	
	Tau-b	0.840	0.623	0.775	0.667	0.864	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	P						0.000
	Tau-b						0.864

Se ha mostrado en la prueba de hipótesis que existe relación entre las variables y cruce de dimensiones probando la hipótesis planteada, respecto el nivel de correlación podemos indicar que existe un nivel de correlación positiva alta, muy alta y moderada.

Se observa que las Dimensiones motivación por inspiración y equidad: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones motivación por inspiración y equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alto, pues de acuerdo al cuadro N° 17 el coeficiente de asociación es igual a 0,945.

Como podemos observar Las dimensiones influencia idealizada y eficiencia, se concluye que como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones influencia idealizada y eficiencia están correlacionadas. Así mismo se puede apreciar el nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro N° 26 el coeficiente de asociación es igual a 0,564

Como también se observa las Dimensiones estímulo intelectual y equidad: se concluye que, como $p = 0.000$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones estímulo intelectual y equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es muy alto, pues de acuerdo al cuadro N° 27 el coeficiente de asociación es

igual a 0,927.

Y finalmente se puede observar las Dimensiones activa por excepción y eficacia: se concluye que, como $p = 0.001$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones activa por excepción y eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, de acuerdo al cuadro N° 40 el coeficiente de asociación es igual a 0,540.

Las Dimensiones contingencia por excepción y eficiencia: se concluye que, como $p = 0.001$ es $<0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones contingencia por excepción y eficacia están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, de acuerdo al cuadro N° 46 el coeficiente de asociación es igual a 0,667.

10. DISCUSIÓN

El estudio evidencia lo planteado en la hipótesis de acuerdo a un análisis de contingencia que frente a la presencia de una liderazgo transformación regular o medio del 78.9%, se muestra un nivel de calidad educativa de 73.7% apoyada por la investigación Emérita Cervera (2009), que hace un estudio sobre el liderazgo transformacional y la relación con el clima organizacional donde nos muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Influencia Idealizada, motivación, inspiracional, estimulación intelectual y en el total del liderazgo transformacional apreciándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones. La misma que influye en la calidad educativa de los estudiantes de dicho centro, probando la hipótesis en nuestra investigación con el P valor = 0.000 menor al nivel de significancia del 5%, lo que determina que el liderazgo transformacional presenta una correlación positiva alta de 86.4% con la calidad educativa en las Instituciones Educativas del distrito de Challabamba.

11. CONCLUSIONES

Habiendo concluido la investigación se evidencia Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se afirma que existe correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Calidad Educativa, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,864, valor que muestra una asociación alta entre dichas variables y las dimensiones.

12.-REFERENCIAS

- Bass, B. y Avolio, B. (2000) multifactor leadership questionnaire commercial form MLQS. Burns, J. (1998) Leadership New York Ender – Egg g. (2005) técnicas de investigación social México: Trillas. Antúnez, S. (2000).
- Lepeley, María Teresa (2001) Gestión De Calidad En Educación Superior Condición Para Maximizar El Beneficio De La Globalización

- Sanchez Carlessi. Hugo. (2006) Metodología y Diseños de la Investigación Científica. España
- Uribe, Mario (2005). «El Liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior». Revista PREALC-UNESCO

Anexos

ANEXO 1

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

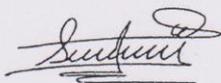
Yo, Dr. Wilbert Zegarra Salas, docente de la experiencia curricular de Asesoramiento y Elaboración de Tesis (AET); y revisor del trabajo académico titulado:

LIDERAZGO Y CALIDAD EDUCATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA - CUSCO - 2018

De la estudiante: AUCCACUSI ACUÑA MARCO ANTONIO he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23 %, verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, 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, 01 de marzo del 2019



Dr. Wilbert Zegarra Salas
Docente de Investigación UCV
DNI: 23899890



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Yo MARCO ANTONIO AUCCACUSI ACUÑA, identificado con DNI N° 10520705 egresado del Programa Académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUC. de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LIBERTAD Y CUIDOS EDUCATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHAIA-BANDA-CUSCO-2018"; 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: 10520705



Trujillo 28 de Febrero del 2019



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Liderazgo y calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Challabamba-Cusco- 2018

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

AUTOR:

BR. MARCO ANTONIO AUCCACUSI ACUÑA

ASESOR:

Dra. Matmanillo Manga Rosa Elvira

SECCIÓN:

1 de 123 Número de palabras: 25525

Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 2

• janecitaeducar.blogspot...	1 %
Fuente de internet: 2 URL	
• oposicionesmaestros.c...	1 %
Fuente de internet	
• www.oposicionesprofé...	1 %
Fuente de internet	
• www.oposicionesmaes...	1 %
Fuente de internet	
• concejodetlagui.gov.co	1 %
Fuente de internet	
• www.congreso.gob.pe	1 %
Fuente de internet: 5 URL	
• ri.ues.edu.sv	1 %
Fuente de internet: 2 URL	
• gices.org	1 %

Excluir fuentes