



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en Docentes de la  
Institución Educativa Secundaria Maynas de Iquitos, 2021.

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

**AUTORA:**

VALLE ZAPATA, JEANINE JOELY (ORCID: 0000-0003-4847-5841)

**ASESOR:**

CARLOS ERNESTO GAMONAL TORRES (ORCID: 0000-0002-3233-3921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

**Lima - PERÚ**

**2021**

## Índice

Resumen.....	3
Abstrac.....	4
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
<b>III. MÉTODOLÓGÍA .....</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
<b>IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>21</b>
RECURSOS Y PRESUPUESTO .....	21
4.1. Recursos Humanos:.....	21
4.2. Presupuesto: .....	21
4.3. Financiamiento:.....	21
4.4. Cronograma de ejecución .....	22
<b>Referencias.....</b>	<b>23</b>
ANEXO .....	26

## **Resumen**

El presente proyecto de investigación ha sido diseñado con el objetivo de establecer la relación entre Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes en la Institución Educativa de la ciudad de Iquitos, 2021. Es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. Se aplicó la prueba piloto a 24 estudiantes del VII ciclo del nivel secundario. Para, el desarrollo de la investigación, se tendrá en cuenta una población de 900 estudiantes de 3° a 5° grado de secundaria, donde se elegirá una muestra de 269 a través del muestreo probabilístico por conveniencia. Se utilizará como instrumentos de medición, el Cuestionario de medición del liderazgo transformacional (CMLT) para la primera variable y el Cuestionario de medición de la calidad educativa (CMCE) para la segunda; ambos han sido elaborados por la investigadora y debidamente validados por juicio de cinco expertos y estadígrafo de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, calidad educativa, docentes, estudiantes.

## **Abstrac**

This research project has been designed with the aim of establishing the relationship between Transformational Leadership and the Educational Quality of teachers in the Educational Institution of the city of Iquitos, 2021. It is quantitative, applied type, non-experimental design, cross-sectional and correlational. The pilot test was applied to 24 students of the VII cycle of the secondary level. For the development of the research, a population of 900 students from 3rd to 5th grade of secondary school will be taken into account, where a sample of 269 will be chosen through probabilistic sampling for convenience. The Transformational Leadership Measurement Questionnaire (CMLT) for the first variable and the Educational Quality Measurement Questionnaire (CMCE) for the second will be used as measuring instruments; both have been elaborated by the researcher and duly validated by the judgment of five experts and Cronbach's Alpha reliability statistic.

Keywords: Transformational leadership, educational quality, teachers, students.

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas están enfrentando una serie de transformaciones en lo tecnológico, salud y educación, esto hace que los sistemas educativos se encuentren con problemas ampliamente complejos como cambios de paradigmas de los actores educativos, adaptación de los currículos educativos a las necesidades y a las esperanzas de las generaciones venideras, los obstáculos de los docentes y estudiantes en la tecnología de las TICs en el ámbito de aprendizaje, el desfase en la actualización de conocimientos, las múltiples confusiones en reconocer el tema de los enfoques, teorías, modelos educativos, etc.

Estamos interactuando con una sociedad intergeneracional; la demanda de los servicios ha variado; a estos eventos se suma la pandemia generada por el Covid-19, que aceleró estos cambios en el ámbito educacional, donde hemos podido observar un sin número de consecuencias, entre ellas deserción escolar, que es la más resaltante en el distrito de Iquitos; ocasionadas entre otras, por la falta de conectividad, falta de motivación para continuar estudiando. No sin menor importancia la pasividad y la falta de motivación de parte de la familia, que encerrados en el miedo que ocasionó la pandemia, se dejó de lado el tema académico. El hacinamiento en donde viven las familias del distrito de Iquitos, fue también un motivo para hacer a un lado a la escuela, porque no había espacio para el aula en casa.

La problemática descrita es la realidad de un colegio público de Iquitos, los estudiantes se vieron afectados en su rutina escolar. Si ya era un obstáculo la falta de conectividad para realizar las tareas de la escuela, ahora no sólo son las tareas, sino también, estudiar desde las redes sociales. Problema que ha ocasionado a los directivos y docentes de esta institución educativa, poner en práctica su liderazgo y muchos de ellos en su capacidad de líderes, se han reinventado estrategias para detener la deserción escolar. Lo cual impide alcanzar una calidad educativa óptima de acuerdo a los lineamientos trazados en la visión de la escuela. En este contexto se formula la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021?, de las que se desprenden los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la dimensión Carisma o Influencia

Idealizada del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021?, ¿Qué relación existe entre la dimensión Inspiración o Motivación Inspiracional del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021?, ¿Qué relación existe entre la dimensión Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021?, ¿Qué relación existe entre la dimensión Consideración Individual del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021?

El estudio se justifica porque permitirá determinar cuál es la relación que existe entre LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021; cuyos resultados servirán a la institución para implementar y/o rediseñar los procesos de mejora continua a través de la estimulación intelectual y lograr la motivación de sus docentes, para que busquen nuevas maneras de operar y accionar en su rol de educador, esto considerando que el profesional de educación cumple una función muy importante en la formación integral de sus estudiantes. Asimismo, aportará una herramienta científica y confiable, la cual a través del uso del instrumento validado y contextualizado los directivos de otras instituciones podrán obtener información para capacitar a los docentes en temas de liderazgo.

El propósito del estudio se visualiza en el objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021. Asimismo, se plantean los objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la dimensión Carisma o Influencia Idealizada del LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021. Establecer la relación que existe entre la dimensión Inspiración o Motivación Inspiracional del LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021. Establecer la relación que existe entre la dimensión Estimulación Intelectual del LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021. Establecer la relación que existe entre la dimensión

Consideración Individual del LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.

Para dar respuestas a las interrogantes formuladas se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre el LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021. Así también se establecieron las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión Carisma o Influencia Idealizada del LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021. Existe relación significativa entre la dimensión Inspiración o Motivación Inspiracional del LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021. Existe relación significativa entre la dimensión Estimulación Intelectual del LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021. Existe relación significativa entre la dimensión Consideración Individual del LT y la CE de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen distintos estudios sobre el tema de liderazgo transformacional, muchos de ellos han sido productivos en el campo educativo, ya que nos han ampliado las estrategias para lograr ser líderes que cambian y comprometen a otros a transformar no sólo la estructura de la organización, sino también la cultura dentro de la misma.

En el ámbito internacional, Hernández (2021), hizo una investigación cuantitativa correlacional en la que determinó la forma de relación entre el modo de liderazgo del encargado de la escuela con la motivación del trabajador de la generación millennials. Fundamentó el trabajo de investigación con la teoría de Ortega: existencialista humanista. Tuvo como muestra 176 trabajadores de educación de Puerto Rico. Se recopilaron los datos a través del instrumento de motivación extrínseca e intrínseca y el análisis del comportamiento del líder II. El estudio arrojó que hay una relación específica entre el encargado de la escuela y los actores educativos de la generación millennials.

(2018), siguiendo la investigación de Medina, buscó precisar los diferentes estilos de liderazgo en la Organización Allus Global BPO Center de Medellín. Desde el enfoque cuantitativo aplicó el test de liderazgo situacional de Paul Hersey y Blanchard a 22 integrantes líderes de la empresa, logrando identificar tres tipos de liderazgo: el que persuade, el que participa y el que ordena. Obteniendo los mejores resultados en el líder que participa, enseñando con esto que la empresa debe mejorar y apuntar a desarrollar mejor este liderazgo para lograr así, una mejor posición en el mercado laboral.

Según el estudio de Villa (2018), que realizó una revisión desde el punto de vista experimental sobre la importancia del liderazgo en el campo educativo. Este estudio aporta datos y experiencias con los diversos tipos de liderazgo, pero llevados a cabo durante las cuatro últimas décadas.

Entre los aportes está la importancia del liderazgo pedagógico. Hay estudios empíricos aplicando los modelos de liderazgo situacional de Fiedler, otro modelo



es el transformacional de Bernard Bass y un tercer modelo el de Kenneth Leithwood. Se presenta también en el estudio el liderazgo emocional, tema de suma importancia en la inteligencia emocional que ayuda en el liderazgo educativo. En el estudio se pudo comprobar que los centros evaluados tenían en su mayoría como predominante el liderazgo transformacional, entonces se concluye que el LT no es personal, sino que ayuda a los demás y se puede transmitir con entusiasmo, es decir convence.

En Chile, gracias al estudio de Salvo et al. (2021), que tuvieron como objetivo determinar el grado de compromiso e influencia del equipo directivo en establecimientos educativos de este país, a través de una metodología cualitativa, análisis de contenido y matriz de impacto. Se obtuvieron resultados afirmando que el compromiso y la influencia determinan el perfil de un directivo y el LT es importantísimo en estos cargos. Esta investigación deja al descubierto el liderazgo directivo que más bien es individual y burocrático, pero incorporando el capital social, esto se transforma en liderazgo resiliente, colaborativo tanto para el docente como para los estudiantes e incluso para las familias del entorno escolar. El Liderazgo directivo resiliente muestra, a través de la dimensionalidad del MLQ, los grados de compromiso e influencia para el proyecto educativo.

Otro estudio de López et ál. (2019), se plantearon como objetivos de estudio analizar la influencia de los estilos de LT y Laissez-faire sobre el síndrome de quemarse por el trabajo; así como evaluar la influencia de las dimensiones del liderazgo transformacional. Se evaluaron con la Escala Multifactor Leadership Questionnaire. Los resultados obtenidos arrojan que hay una influencia significativa y negativa entre el LT y el síndrome de quemarse por el trabajo; influencia significativa y positiva entre el LT e ilusión por el trabajo. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se recomienda el impulso en los centros educativos para formar líderes transformacionales, para mejorar en salud, eficacia y rendimiento.

En el ámbito nacional Changanaqui et ál. (2017), hicieron una investigación sobre modos de liderazgo del director y la calidad de gestión educativa desde el punto de vista docente, esto se desarrolló en cuatro instituciones educativas

públicas. El diseño fue no experimental, transversal correlacional. Como muestra se tomó a 174 docentes, para ello se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y una encuesta sobre calidad educativa, aplicada a los docentes.

Se obtuvieron resultados en donde se pudo apreciar que sí existe una relación apreciable entre la calidad de gestión educativa y estilos de liderazgo del director, tomando mucha relevancia la presencia del LT con 59.77%. Se llegó a la conclusión que hay predominio del LT en sus directivos.

(2014), siguiendo la investigación de Martínez, se logró identificar las características del LT en un director, se identificaron elementos propios de un líder transformacional, la influencia idealizada, la motivación inspiracional y la estimulación intelectual, las cuales facilitan las relaciones institucionales. Se ha utilizado el cuestionario MLQ5s de Bass, en el que se evaluó el LT en instituciones. La investigación fue descriptiva y la muestra fue de 19 docentes. Las técnicas utilizadas fueron de análisis y el instrumento una lista de cotejo. Otra técnica usada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Y como tercera técnica la entrevista y el instrumento una guía de entrevista semiestructurada.

Los estudios de Huapaya (2019), analizaron la gestión por procesos hacia la CE en nuestro país. El método fue analítico y su proyecto con diseño bibliográfico. El objetivo principal fue apuntar hacia la calidad educativa en nuestro país, analizando la gestión por procesos. Propone mantener el concepto de educación como la mejora continua, es decir que el estudiante aprende haciendo, pero también aprende para la vida. Esta mejora continua la trabaja desde 4 aspectos: PHVA, es decir Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, es decir planificar desde el PEI para luego cumplir con demás fases de hacer dese el proyecto educativo institucional haciendo lo planificado, verificando lo realizado y evaluarlo para luego actuar desde los errores y poder cambiarlos si fueran necesarios. El fin es lograr resultados agradables a lo que el cliente solicita, y esto es posible gracias a la mejora continua de los procesos educativos. Una de las formas de lograrlo es mirando lo errores para no volverlos a cometer, de eso es hablar sobre el liderazgo transformacional.

A continuación, se da conocer la teoría relacionada al tema; respecto a la variable LT según Bass et ál (2006), el concepto según los autores, es un modo de ir paso a paso con el objetivo de estimular la conciencia de los trabajadores, de esta manera transformarlos en agentes productivos, involucrándose en la misión de la organización, dejando de lado sus intereses personales y mirando los colectivos.

Según estos autores, bajo un LT, quien hace cabeza muestra a sus trabajadores diferentes formas de dirigir, con el fin de motivarlos a entregar su mejor esfuerzo en el logro de los objetivos trazados. Gracias a ello, se puede obtener cambio en el interior de la organización o escuela, cambios en los grupos e incluso en la misma sociedad. Todo ello para lograr, un beneficio social. Vendría a ser como la capacidad que tiene el líder de manejar las diferentes estrategias con las que cuenta o reinventa; de tal forma que alcance las metas trazadas por el bien de los demás. Ya no se miran intereses personales como se está acostumbrado, ahora se miran metas que ayuden en lo social, en lo colectivo; lo personal es individualismo.

Siguiendo a Velásquez (2006), el LT es un avance que lleva al cambio positivo de los trabajadores, que busca transformar a otros como en cadena, pero en armonía. Esto ayuda al crecimiento en la motivación laboral y se ve reflejado en el óptimo rendimiento de sus trabajadores. Nos habla de impulsar la conducta efectiva de los trabajadores en el aspecto de la cultura organizacional.

Sin organización hay caos, por lo tanto, llevar un conjunto de valores, de ideas, de experiencias positivas, incluso de una sicología grupal que identifique la organización ayuda en este cambio positivo que se logra poco a poco.

Lerma (2007), presenta al LT como el conjunto de características que tiene la persona que dirige y es capaz de inspirar seguidores que alcancen metas comunes, pero considera de gran importancia el entusiasmo y la energía de quien hace cabeza. Continúa Lerma diciendo que este líder, provoca en sus trabajadores hacer sus deberes por encima de sus propias responsabilidades.

Leithwood et. ál (2009), afirman que esta forma de liderar estimula a los trabajadores en su conciencia, los dirige de tal forma, que son capaces de convencerlos para que acepten y se comprometan, no por obligación, con la misión

de la organización. El LT es una forma de motivacional que ayuda a las personas, pero sobre todo, es capaz de convencerlas con criterios claros y por el testimonio, a cambiar a las personas para que puedan dar lo mejor de ellas mismas en lo laboral de manera personal y grupal.

Por lo expuesto anteriormente, podemos entender que el LT es un camino en donde se avanza poco a poco, logrando de esta manera, por la inspiración y motivación del líder, que los seguidores logren una transformación que los lleve a comprometerse en alcanzar los objetivos de la organización, sin mirar objetivos individualistas, sino más bien, olvidándose de ellos en muchas ocasiones, para buscar el bien común. El líder transformacional debe contar sobre todo con estas características que inspira y motiva, debe buscar el punto que una estas estrategias para logran convencer a sus seguidores. La confianza tiene mucha importancia en estas estrategias. El líder T es capaz de lograr cambio de suma importancia para su organización, empezando por hacer que exista en su empresa un clima laboral en el que se tenga ganas de darlo todo por el todo, sin bajar la vista de los objetivos de la empresa. Ayuda además a que el grupo social externo perciba estos cambios porque hay responsabilidad, excelente productividad, buena organización y atención al cliente, se respira un excelente clima laboral.

Salvo ét al. (2021), en cuanto a las dimensiones del liderazgo transformacional, menciona los siguientes:

Relación idealizada (atributo y comportamiento), las personas líderes son aquellas que cuentan con las cualidades como el respeto, confianza, están siempre, sobre todo son coherentes en lo moral y ético.

Motivación por inspiración, la actitud de estos líderes motiva e inspira a sus seguidores, convenciéndolos para llegar a hacer realidad el trabajo en equipo. Animar al entusiasmo y al optimismo.

Estimulación intelectual, estos líderes propician la innovación, estimulan la creatividad, son capaces de aceptar nuevas ideas y fortalecerlas e incluso ir contracorriente, se arriesga.

Consideración individualizada, este líder más allá de mirar que el grupo marche hacia los objetivos propuestos, baja su mirada a cada persona en particular, reconociendo sus necesidades e incluso diferencias, es capaz de escuchar de manera efectiva y fortalecer su potencial.

La UNESCO (2005), respecto a la variable CE, afirma que el acceso a una educación de calidad es un derecho de todas las personas, pero lo percibe en dos niveles. A nivel del estudiante, reconociendo su conocimiento previo, modos formales e informales, sin discriminación y considerar también el entorno del aprendizaje seguro. A nivel del sistema de aprendizaje, es necesario una estructura de apoyo, implementando políticas, normas, recursos y medir resultados de aprendizaje para todos.

#### Dimensiones de la Calidad Educativa

Se considera la calidad como la forma permanente en que deben permanecer los sistemas educativos. Es la base donde se cimentan toda la familia educativa incluyendo procesos académicos.

La CE es una manera de llevar a cabo, de forma satisfactoria la misión y visión de cada institución educativa en cada nivel de educación. Su mismo nombre lo dice calidad es lo mejor de lo mejor.

En este ambiente Jabaloyes, ét al. (2009), proponen las siguientes dimensiones para medir la calidad:

#### **La labor del docente en la satisfacción del estudiante**

Considerando como principal protagonista del proceso educativo al estudiante, por lo tanto se debe apuntar en brindarle lo mejor, tanto en infraestructura, que esté satisfecho con lo que se le ofrece. Que se haga realidad en él la visión y misión de la institución educativa.

### **Satisfacción del estudiante con la enseñanza**

La base es el currículo, las estrategias, los métodos, las técnicas, que ayuden a construir el aprendizaje en el estudiante. Es importante que exista la aplicación de contenidos mínimos que vayan en crecimiento de acuerdo a la edad de los estudiantes, es decir con un avance progresivo; además es importante también se concreten aprendizajes teóricos, metodológicos y procedimentales.

### **Las condiciones del ambiente en la satisfacción del estudiante**

Es de consideración apuntar al equilibrio entre la infraestructura, el ambiente institucional con los aprendizajes. Esto es, unificar esfuerzos para que tanto uno como otro puedan ser capaces de cumplir con los objetivos propuestos. Un estudiante que cuenta con una buena infraestructura y con un buen ambiente escolar le ayudará a motivarse para lograr sus objetivos. Importa también el buen trato que reciba el estudiante de sus docentes, para ello el clima institucional del docente marca un punto importantísimo en el aprendizaje.

### III. METODOLOGÍA

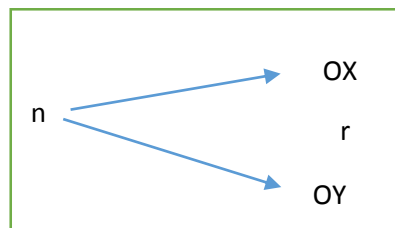
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Es una investigación aplicada porque siguiendo a Lozada (2014), ésta busca generar conocimientos para aplicarlos a los problemas de la sociedad, por lo tanto, se buscará analizar cuál es la relación del LT del docente con la CE , todo ello con la finalidad de aumentar el conocimiento para responder a las preguntas formuladas en el estudio.

##### Diseño de Investigación

El diseño es no experimental, de corte transversal y correlacional, porque se recolectará la información de las variables en un solo momento para determinar la asociación que existe entre las variables de estudio. El diseño es el siguiente:



Dónde:

n = Muestra.

Ox, = Variable (Liderazgo transformacional)

Oy = Variable dependiente (CE ).

r = Asociación que se buscaba entre las variables de estudio (X) y (Y).

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

#### **Variable Independiente: Liderazgo transformacional**

Bracho y García (2013), afirman que el LT comprende un ir paso a paso con el objetivo de provocar la estimulación de la razón de los trabajadores, con la finalidad de hacerlos partidarios que produzcan, asuman y se comprometan con la visión y misión organizacional, en donde importen más los intereses comunes que los particulares.

Nuevamente aparece la opinión de Bracho y García que es parecida a la opinión de Bass, en donde consideran que el LT ayuda a estimular la conciencia de los trabajadores, no para manipularlos sino para ayudarlos a salir del individualismo y apuntar a lograr los objetivos comunes.

#### **Dimensiones de la variable:**

##### **Dimensión 1: Carisma.**

Bass y Avolio (2006), el líder es una persona que contagia al seguimiento, se le considera modelo a seguir, pero debe contar con ciertas cualidades que le ayuden a ser admirado por los otros, al mismo tiempo respetados y con calidad de confianza ya que muestran una conducta intachable en ética y moral.

##### **Dimensión 2: Estimulación Intelectual.**

Bass y Avolio (2006), el líder transformacional ayuda a la reflexión ante las dificultades que se presenten, ayuda a generar soluciones creativas, buscando las mejores estrategias ante situaciones, incluso de conflicto organizacional.

##### **Dimensión 3: Motivación/Inspiración**

Bass y Avolio (2006), este líder ayuda a sus seguidores a alcanzar objetivos comunes, incluso más allá de sus fuerzas ordinarias, es capaz de convencer a sus trabajadores para lograr objetivos tanto personales como colectivos.

##### **Dimensión 4: Influencia Idealizada.**

Respecto a ello, Bass y Avolio (2006), el líder en esta dimensión apunta a las necesidades individuales de cada seguidor, lo conoce y lo apoya de tal forma



que es capaz de ganar su confianza, lo sostiene en todo momento, ganándose así su respeto y admiración por tal preocupación. Es capaz de conocerlo bien, porque se identifica con sus seguidores y éstos son capaces de reconocer su conducta ético moral.

### **Variable Dependiente: Calidad Educativa**

La UNESCO (1992), afirma que la calidad es la consecuencia de la educación básica y es capaz de dar a los estudiantes el manejo de los caracteres elementales, la capacidad para saber resolver problemas, participar en democracia ciudadana, continuar aprendiendo para la vida y forjarlo en valores y cualidades dentro de una sociedad cambiante.

### **Dimensión de la Variable**

**Dimensión 1:** Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan

Continuamos afirmando que el actor principal en el proceso educativo es el estudiante. A él deben ir apuntados los objetivos, la misión y visión del proceso educativo. El estudiante debe estar satisfecho en su institución educativa tanto en infraestructura y gestión administrativa. Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca y García (2009),

**Dimensión 2:** Satisfacción de la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente.

Jabaloyes, é, metodológicos ét al. (2009), el punto de inicio es el currículo, los métodos, las estrategias, las técnicas. Para ello, los docentes deben estar capacitados y brindar conocimientos que ayuden a construir aprendizajes teóricos y procedimentales. Es importante que el estudiante esté satisfecho desde la enseñanza.

**Dimensión 3:** Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente

Jabaloyes, ét al (2009), es importante que el estudiante goce de condiciones para su proceso de enseñanza aprendizaje. Tanto de la infraestructura como del clima estudiantil y docente.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Tamayo (1999), afirma que la población es sinónimo de universo, sin embargo ambas difieren según el resultado que arrojen.

En este caso la población está conformada por 900 estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Maynas.

#### Tipo de muestreo o selección de la muestra

Se utilizará el probabilístico por conveniencia, es decir se captará a los estudiantes matriculados en el VII Ciclo de la Institución Educativa.

#### Tamaño de la muestra.

El tamaño de la muestra se determina con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq \cdot N}$$

N: como tamaño de la población (900 posibles estudiantes encuestados).

Z: El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: (95,5 %)

E: es el error muestral deseado. (5%)

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio  $p=q=0.5$  que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es  $1-p$ .

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * (900)}{(0.05)^2 * (900 - 1) + (1.96)^2 (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{864.36}{(3.2079)} = 269$$

$$n = 269$$

### **Criterios de Selección**

#### **Criterios de inclusión:**

Estudiantes que desean participar en el estudio en forma libre y voluntaria.

Estudiantes de ambos sexos.

#### **Criterios de exclusión:**

Estudiantes que no desearían participar en forma libre y voluntaria en el estudio.

Estudiantes que presentan alguna enfermedad.

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

La técnica a utilizar será la encuesta cuyos instrumentos son: Cuestionario sobre LT anexos (3) y Cuestionario para medir la CE (4). Dichos instrumentos fueron adaptados para el estudio, considerando las dimensiones de cada variable y sometidos a prueba de validez por juicio de cinco expertos.

### **3.5. Procedimientos**

Se solicitará permiso a la institución para realizar el estudio y se seleccionará la muestra en base a las estudiantes matriculadas en el VII, luego los cuestionarios serán sometidos a los parámetros de confiabilidad y validez. Después se realizará la recolección de la información, se estructura la base de datos para realizar el análisis descriptivo e inferencial correspondiente a este estudio.

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

Se utilizará la estadística descriptiva para el análisis univariado (frecuencia simples y porcentajes).

Se utilizará la prueba estadística inferencial Tau b de Kendall para el análisis inferencial.

Se utilizará el Software SPSS VERSIÓN 26 en español.

Se presentará los resultados en tabla y gráficas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se aplicará los principios éticos de autonomía, no maleficencia, justicia y respeto.

Principio de autonomía: se respetará la libre voluntad de participar en el estudio y se solicitará previa explicación la firma del consentimiento informado para el estudio.

Principio de beneficencia: la participación de los administrativos no implica ningún riesgo de salud por lo que se respetará su integridad y dignidad, así como la confidencialidad de la información que brinden.

Principio de justicia: Los administrativos participantes serán tratados con respeto, amabilidad, sin discriminación ni preferencia.

#### IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### RECURSOS Y PRESUPUESTO

###### 4.1. Recursos Humanos:

Investigador:

Valle Zapata, Jeanine Joely

Asesores:

Gamonal Torres, Carlos Ernesto

Ríos Del Águila, Perlita

Materiales:

Oficina de trabajo.

Equipo de cómputo con cámara web.

###### 4.2. Presupuesto:

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
USB	1	30.00	30.00
Internet	300h	1.50	450.00
Luz	250kwh	0.33	82.50
Movilidad	12 viajes	6.00	72.00
Teléfono	Recibo	56.00	56.00
Otros		100.00	100.00
Validación de instrumentos	5	250.00	1,250.00
Asesoramiento	1	300.00	300.00
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 4053.00</b>

###### 4.3. Financiamiento:

Recursos propios: Esta investigación es autofinanciada.

#### 4.4. Cronograma de ejecución

N°	Actividades	TIEMPO (Semanas)																
		Setiembre					Octubre				Noviembre					Dic.		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.	Realidad problemática: Justificación, el problema, hipótesis y objetivos.	X																
2.	Marco teórico.		X	X														
3.	Metodología y recolección de datos.				X													
4.	Validez y Confiabilidad de instrumentos.					X												
5.	Análisis de datos.					X												
6.	Aspectos administrativos y referencias						X											
7.	Presentación y sustentación del Proyecto de Investigación							X										
8.	Recolección de la información								X									
9.	Aspectos éticos									X								
10.	Aplicación de instrumentos.										X							
11.	Procesamiento, Análisis de datos. Interpretación de resultados.											X	X					
12.	Discusión, conclusiones y recomendaciones.													X	X			
13.	Revisión y ajuste final del informe.															X		
14.	Sustentación del Informe final.																X	

## Referencias

- Bass Bernard; Avolio, Bruce. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist*. California
- Bracho Parra, O., & García Guilianny, J. (2012). Some Theoretical Considerations About. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(Nº 2), 165 - 177.
- Capella, J. (2013). Gestión de calidad en la Institución Educativa. *Educación*, 15(Nº28), 21-59.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2039>
- Carot, J., Martínez, Coca, & García. (2009). *Catálogo de indicadores de calidad para el sistema de gestión de los centros que imparten enseñanzas de formación profesional*.
- Changanaqui, M., & Huapaya, G. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. Lima.  
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/434>
- Company., M. &, & Mckinsey. (2007). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Londres.
- Educación, M. d. (2019). *Ministerio de Educación (Minedu)*. (2019). Marco de buen desempeño del directivo. 56.:  
[http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Fadel, Charles; Bialik, Maya; Trilling, Bernie. (2016). *Educación en cuatro dimensiones*. Chile: Center for Curriculum Redesign.
- Hernández, M. (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del del director escolar y la motivación de los maestros de la generación millennials. *Educación*, XXX(Nº 58), 188-205.  
doi:<https://doi.org/10.18800/educacion.202101.009>
- Huapaya Capcha, Y. (2019). Gestión por procesos hacia la CE en el Perú. *Koinonía*(Nº8). doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.277>

- Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca, & García. (2009). *Catálogo de indicadores de calidad para el sistema de gestión de los centros que imparten enseñanzas de formación profesional*.
- Kenneth, L., & Jinping, S. (Septiembre de 2014). Efectos del liderazgo escolar transformacional en el rendimiento de los estudiantes. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 41-70. doi:id=55131688003
- Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, Strauss, & Tiiu. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. Editorial Routledge Press. Routledge Press.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México
- López, J., Grau, E., Gil, P., & Figueiredo, H. (2019). Relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de secundaria. *Acciones e Investigaciones Sociales*(39), 223-254.
- Lozada, J. (2014). Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica. *CienciAmérica*, Vol. 3(Nº1), págs. 47-50. doi:ISSN-e 1390-9592
- Martínez, Y. (2014). The Transformational Leadership in a Public Educational Institution. *Educación*, Vol. XXIII(1), 7-28. doi:SSN 1019-9403
- Martínez, Ysrael. (2014). El liderazgo transformacional en una institución pública. *Educación*, Vol. XXIII(Nº 44, marzo-agosto).  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/8938/9346>
- Medina, J. (2018). Estilos de liderazgo en la organización Allus Global BPO Center Colombia. *Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicólogo*, 1-81.
- Montenegro Ordoñez, J. (Marzo de 2020). La calidad en la docencia universitaria. *Educación*, XXIX(Nº 56).  
doi:<https://doi.org/10.18800/educacion.202001.006>
- Novoa-Palacios, A. (2020). Liderazgo integral educativo en las escuelas normales superiores de Colombia. *Revista electrónica Educare*.
- Pérez-Ortega, G., Jiménez-Valdés, G. L., & Romo-Morales, G. (Enero - Junio de 2017). Caracterización del liderazgo. *Entramado*. Enero - Junio, 2017.,



- 13(Nº. 1), 48-61.  
doi:<http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>
- Rojas Jara, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región Metropolitana*. Chile.  
[www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl)
- Salvo, S., & Cisternas, P. (2021). Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, 23(Nº 01).
- Tamayo, M. (1999). Aprender a investigar. Módulo 5: El proyecto de investigación. *Aprender a Investigar*(3era edición).
- UNESCO. (2005). La conceptualización de la UNESCO sobre calidad: un marco para el entendimiento, el monitoreo, y la mejora de la calidad educativa. *EFA Global Monitoring Report*, 30-37.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas Propias.
- Villa, A. (2018). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación educativa*, 37(Nº 2), 301-326.  
doi:<http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>
- Villa, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*(37(2)), 301-326.  
doi:10.6018/rie.37.2.365461

## ANEXO

### Anexo 01. Matriz de Operacionalización

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<b>V1: Liderazgo transformacional</b>	<b>D1: La Motivación Inspiradora.</b>	Conjunto de valores y afectividad.	1;2;3;4;5; 6;7	(1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto.	Inadecuado Moderado Adecuado
	<b>D2: Estimulación Intelectual.</b>	Promueve la creatividad y anima a buscar nuevas soluciones, o nuevas formas de hacer las cosas	8:9:10:11; 12;13;14	(1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto.	Inadecuado Moderado Adecuado
	<b>D3: Consideración Individualizada.</b>	-Estimula optimismo, la fortaleza y entusiasmo. -Inspira confianza, Inspira una visión prospectiva hacia futuro	15;16;17;18;19; 20;21;22;23;24	(1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto.	Inadecuado Moderado Adecuado
	<b>D4: Carisma o Influencia Idealizada.</b>	-Personaliza el trato hacia los demás Abre oportunidades y retos. -La comunicación es personalizada Inspira confianza, respeto y entusiasmo	25;26;27;28; 29;30;31	(1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto.	Inadecuado Moderado Adecuado
<b>V2: Calidad educativa</b>	<b>D1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan.</b>	-Trato del docente líder transformacional en la satisfacción del estudiante. -Estudiantes satisfechos con la motivación y orientación del docente con liderazgo transformacional.	1;2;3;4;5; 6;7;8	(1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto.	Insatisfecho Medianamente Satisfecho
	<b>D2: Satisfacción de la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente</b>	Grados de satisfacción de los estudiantes por el aprendizaje y enseñanza de los docentes con perfiles de liderazgo transformacional.	9;10;11;12; 13;14;15;16	(1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto.	Insatisfecho Medianamente Satisfecho
	<b>D3: Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente</b>	Las condiciones de las instalaciones e infraestructura de la institución educativa, en la generación de la satisfacción de los estudiantes.	17;18;19; 20;21;22;23	(1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto.	Insatisfecho Medianamente Satisfecho

## Anexo 02. Matriz de Consistencia

**TÍTULO: Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en Docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Iquitos, 2021**

**AUTOR: VALLE ZAPATA, JEANINE JOELY**

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021?	Determinar cuál es la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.	Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.	<b>Variable 1: Liderazgo Transformacional</b>				
<b>Problemas específicos:</b> 1. ¿Qué relación existe entre la dimensión Carisma o Influencia Idealizada del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021?	<b>Objetivos específicos</b> 1. Establecer la relación que existe entre la dimensión Carisma o Influencia Idealizada del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.	<b>Hipótesis específicas</b> 1. Existe relación significativa entre la dimensión Carisma o Influencia Idealizada del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.	D1: La Motivación Inspiradora.	-Conjunto de valores afectividad.	de 1;2;3;4 y ;5; 6;7		
2. ¿Qué relación existe entre la dimensión Inspiración o Motivación Inspiracional del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021?	2. Establecer la relación que existe entre la dimensión Inspiración o Motivación Inspiracional del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.	2. Existe relación significativa entre la dimensión Inspiración o Motivación Inspiracional del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.	D2: Estimulación Intelectual.	-Promueve la creatividad a buscar nuevas soluciones, o nuevas formas de hacer las cosas	la 8:9:10: 11; 12;13; 14		
			D3: Consideración Individualizada	-Estimula optimismo, fortaleza y entusiasmo. -Inspira confianza, Inspira una visión prospectiva hacia futuro	15;16; 17;18; 19; 20;21; 22;23; 24	(1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto.	Inadecuado Moderado Adecuado
			D4: Carisma o Influencia Idealizada	-Personaliza el trato hacia los demás -Abre oportunidades y retos. -La comunicación es personalizada Inspira confianza,	25;26; 27;28; 29;30; 31		

3. ¿Qué relación existe entre la dimensión Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021?	3. Establece la relación que existe entre la dimensión Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.	3. Existe relación significativa entre la dimensión Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.	respeto y entusiasmo <b>Variable 2: Calidad Educativa</b>																					
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión Consideración Individual del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021?	4. Establece la relación que existe entre la dimensión Consideración Individual del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.	4. Existe relación significativa entre la dimensión Consideración Individual del liderazgo transformacional y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021.	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1198 255 1444 391">Dimensiones</th> <th data-bbox="1444 255 1691 391">Indicadores</th> <th data-bbox="1691 255 1836 391">Ítems</th> <th data-bbox="1836 255 1960 391">Escala y valores</th> <th data-bbox="1960 255 2069 391">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1198 391 1444 758">D1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan</td> <td data-bbox="1444 391 1691 758">-Trato del docente líder transformacional en la satisfacción del estudiante. -Estudiantes satisfechos con la motivación y orientación del docente con liderazgo transformacional.</td> <td data-bbox="1691 391 1836 758">1;2;3;4;5;6;7;8</td> <td data-bbox="1836 391 1960 758">(1) Muy bajo</td> <td data-bbox="1960 391 2069 758"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1198 758 1444 1045">D2: Satisfacción de la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente</td> <td data-bbox="1444 758 1691 1045">-Grados de satisfacción de los estudiantes por el aprendizaje y enseñanza de los docentes con perfiles de liderazgo transformacional.</td> <td data-bbox="1691 758 1836 1045">9;10;11;12;13;14;15;16</td> <td data-bbox="1836 758 1960 1045">(2) Bajo (3) Regular</td> <td data-bbox="1960 758 2069 1045">Insatisfecho Mediamente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1198 1045 1444 1318">D3: Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente</td> <td data-bbox="1444 1045 1691 1318">-Las condiciones de las instalaciones e infraestructura de la institución educativa, en la generación de la satisfacción de los estudiantes.</td> <td data-bbox="1691 1045 1836 1318">17;18;19;20;21;22;23</td> <td data-bbox="1836 1045 1960 1318">(4) Alto (5) Muy alto</td> <td data-bbox="1960 1045 2069 1318">Satisfecho</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	D1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan	-Trato del docente líder transformacional en la satisfacción del estudiante. -Estudiantes satisfechos con la motivación y orientación del docente con liderazgo transformacional.	1;2;3;4;5;6;7;8	(1) Muy bajo		D2: Satisfacción de la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente	-Grados de satisfacción de los estudiantes por el aprendizaje y enseñanza de los docentes con perfiles de liderazgo transformacional.	9;10;11;12;13;14;15;16	(2) Bajo (3) Regular	Insatisfecho Mediamente	D3: Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente	-Las condiciones de las instalaciones e infraestructura de la institución educativa, en la generación de la satisfacción de los estudiantes.	17;18;19;20;21;22;23	(4) Alto (5) Muy alto	Satisfecho	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos																				
D1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan	-Trato del docente líder transformacional en la satisfacción del estudiante. -Estudiantes satisfechos con la motivación y orientación del docente con liderazgo transformacional.	1;2;3;4;5;6;7;8	(1) Muy bajo																					
D2: Satisfacción de la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente	-Grados de satisfacción de los estudiantes por el aprendizaje y enseñanza de los docentes con perfiles de liderazgo transformacional.	9;10;11;12;13;14;15;16	(2) Bajo (3) Regular	Insatisfecho Mediamente																				
D3: Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente	-Las condiciones de las instalaciones e infraestructura de la institución educativa, en la generación de la satisfacción de los estudiantes.	17;18;19;20;21;22;23	(4) Alto (5) Muy alto	Satisfecho																				
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística</b>																					

---

<p><b>Tipo:</b> Investigación básica  <b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Método:</b> Analítico  <b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal y correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 900 Estudiantes del VII de la I.E.  <b>Muestra:</b> 240 Estudiantes de la I.E.  <b>Muestreo:</b> Probabilística</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo Transformacional  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario de medición del liderazgo transformacional.</p> <p><b>Variable 2:</b> Calidad educativa  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario de medición de la calidad educativa.</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Para el análisis univariado (frecuencia simples y porcentajes).  <b>Inferencial:</b> Prueba estadística inferencial Tau b de Kendall</p>
---	--	---	---

---

### Anexo 03. CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Es muy grato presentarme ante usted queridos estudiantes, el suscrito Jeanine Joely Valle Zapata, con Nro. DNI. 10281289, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en Docentes de una Institución Educativa Secundaria Maynas de Iquitos, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

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

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

#### Variable 1: Liderazgo transformacional

##### Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Liderazgo transformacional	TeD	ED	I	DA	TdA
<b>Dimensión 1: LA MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b>					
1) Para usted los comportamientos de los docentes motivan e inspiran seguidores					
2) Los docentes tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas que necesitan alcanzar.					
3) Cree usted que los docentes presentan una visión positiva de futuro					
4) Los docentes proveen continua estimulación para que haga las cosas bien					
5) Los docentes te motivan a llegar a la meta trazada.					
6) Los docentes motivan a los demás a tener confianza en sí mismo					
7) Los docentes tienen capacidad de exponer a los demás los beneficios que acarrea el alcanzar las metas.					
<b>Dimensión 2: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>					
8) Los docentes docente Incentivan el espíritu innovador y creativo de los demás.					
9) Los docentes cuestionan las formas tradicionales de hacer el trabajo.					
10) Los docentes acostumbran evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
11) Los docentes expresan interés hacia los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.					
12) Los docentes tienden a estimular a los demás, a expresar sus ideas y opiniones.					
13) Los docentes sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					
14) Los docentes cuando resuelven problemas, tratan de verlos desde diferentes puntos de vista.					
<b>Dimensión 3: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>					

15) Los docentes dan un trato personalizado a los demás.					
16) Los docentes Consideran a los demás tomando en cuenta sus necesidades, habilidades y aspiraciones.					
17) Los docentes Informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen.					
18) Los docentes Dedicar tiempo a enseñar y orientar a los estudiantes.					
19) Los docentes Enseñan cómo identificar las necesidades y capacidades de otras personas.					
20) Los docentes Buscan la manera de desarrollar tus capacidades y las de los demás.					
21) Los docentes Te ayudan a desarrollar tus fortalezas y las de los demás					
22) Los docentes Te escuchan atentamente tus preocupaciones.					
23) Los docentes Se relacionan personalmente con cada de sus estudiantes.					
24) Los docentes Se dan cuenta de lo que necesitan los miembros del grupo					
<b>Dimensión 4: CARISMA</b>					
25) Los docentes Mantienen la calma durante situaciones difíciles.					
26) Los docentes Realizan acciones que van más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
27) Los docentes Muestran coherencia entre lo que dice y hace.					
28) Los docentes Sus acciones inspiran respeto, confianza y optimismo.					
29) Los docentes Brinda un trato amable y de confianza a los estudiantes.					
30) Los docentes Se muestran confiable y seguro.					
31) Los docentes Conversan sobre cómo la confianza mutua puede ayudar a resolver dificultades.					

## Anexo 04. CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD EDUCATIVA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Jeanine Joely Valle Zapata, con Nro. DNI. 10281289, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en Docentes de una Institución Educativa Secundaria Maynas de Iquitos, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

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

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

### Variable 1: Calidad Educativa

#### Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Calidad Educativa	TeD	ED	I	DA	TdA
<b>Dimensión 1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan</b>					
1) El trato cercano pero exigente que mantiene el docente con los estudiantes.					
2) Los servicios de apoyo que brinda el docente, para la superación de dificultades académicas de los estudiantes.					
3) El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje					
4) La oportunidad que brinda el docente a los estudiantes para expresar sus opiniones.					
5) La relación docente – estudiante.					
6) El trato recibido por el docente (amable, cordial, respetuoso).					
7) La forma cómo el docente motiva a los estudiantes para seguir aprendiendo.					
8) La forma cómo el docente anima a los estudiantes a participar en actividades escolares y extraescolares.					
<b>Dimensión 2: Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparten</b>					
9) El dominio que tiene el docente sobre el tema que se desarrolla en clase.					
10) La forma cómo el docente procura que el contenido de la clase sea comprensible para los estudiantes.					
11) El nivel académico exigido por el docente en la clase.					
12) La forma cómo el docente estimula a los estudiantes a ampliar su forma de pensar.					



13) La manera como el docente resuelve las dudas y problemas planteados por los estudiantes.					
14) La motivación realizada por el docente para mantener el interés de los estudiantes, por el tema que se desarrolla durante toda la clase.					
15) ¿El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje?					
16) El interés y dedicación que muestra el docente en el desarrollo de sus clases.					
<b>Dimensión 3: Satisfacción con las condiciones del ambiente</b>					
<b>Qué tan satisfecho (a) estás con ...</b>					
17) El estado de conservación y limpieza en que se encuentran los diferentes ambientes de la institución educativa.					
18) El proceso de mejora y mantenimiento de la planta física de la institución educativa.					
19) La iluminación en las aulas de clase.					
20) Las condiciones acústicas (aislamiento de ruidos externos) de las aulas.					
21) Las condiciones en que se encuentra el mobiliario de las aulas.					
22) Los servicios auxiliares que proporciona la institución educativa (librería, fotocopiadora)					
23) El funcionamiento y servicio de la biblioteca.					

## Anexo 05. Carta de presentación

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Perlita Ríos Del Águila  
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2022, aula 11, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en Docentes de la Institución Educativa de la Ciudad de Iquitos, 2021**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Jeanine Joely Valle Zapata  
DNI 10281289

## Anexo 06. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable: El liderazgo transformacional**

“El liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de las personas a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo” Bracho y García (2013)

#### **Dimensiones de las variables:**

##### **Dimensión 1: Carisma.**

Bass y Avolio (2006), indican que los seguidores pueden identificarse con el líder carismático e imitarlo, siendo pertinente que se comporten como modelo a seguir. Para ello, es necesario poseer ciertos atributos los cuales les permitan ser admirados, respetados y convertirse en personas de confianza, al demostrar una conducta ética y moral.

##### **Dimensión 2: Estimulación Intelectual.**

Bass y Avolio (2006), indican que el líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse, así como a generar soluciones más creativas a los problemas.

##### **Dimensión 3: Motivación/Inspiración**

Bass y Avolio (2006), plantean que este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes.

##### **Dimensión 4: Influencia Idealizada.**

Respecto a ello, Bass y Avolio (2006), sostienen que el líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto, así como la confianza de sus seguidores. Promueve una profunda identificación con sus seguidores y establece altos niveles de conducta moral y ética.

### **Variable: Calidad Educativa**

La UNESCO (1992), considera la calidad como resultado de la educación básica y debe entenderse claramente como su capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo y el desarrollo de valores y actitudes en una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes.

#### **Dimensión 1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan**

El actor principal del proceso educativo es el estudiante, en él se ven reflejada la misión, visión y objetivos de la actividad didáctica pedagógica, de la gestión administrativa, de la infraestructura, por lo tanto, al medir la calidad, ésta deberá estar asociada íntimamente con los índices de satisfacción de los estudiantes. Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca y García (2009),

#### **Dimensión 2: Satisfacción de la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente.**

En este caso, el punto de partida es el currículo, los métodos, las técnicas y las estrategias, pero, además, la pertinencia de los contenidos mínimos y las formas de construir los aprendizajes; en la medida que la institución direcciones a los docentes, para que éstos concreten los aprendizajes: teóricos, metodológicos y procedimentales, se podrá tomar como un indicador a la satisfacción del estudiante desde la enseñanza. Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca y García (2009),

#### **Dimensión 3: Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente**

Este indicador tiene algunas aristas: al ambiente institucional con una infraestructura amigable con los aprendizajes, eso significa considerar el equipamiento, materiales y recursos; el asertividad con la

que manejen las interacciones entre docentes, entre estudiantes y entre estudiantes y docentes. Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca y García (2009),

## Anexo 07. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación/Inspiración</b>							
1	Los comportamientos de los docentes motivan e inspiran seguidores	x		x		x		
2	Los docentes tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas que necesitan alcanzar.	x		x		x		
3	Cree usted que los docentes presentan una visión positiva de futuro	x		x		x		
4	Los docentes proveen continua estimulación para que haga las cosas bien	x		x		x		
5	Los docentes te motivan a llegar a la meta trazada.	x		x		x		
6	Los docentes motivan a los demás a tener confianza en sí mismo	x		x		x		
7	Los docentes tienen capacidad de exponer a los demás los beneficios que acarrea el alcanzar las metas.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Estimulación Intelectual.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Los docentes docente Incentivan el espíritu innovador y creativo de los demás.	x		x		x		
9	Los docentes cuestionan las formas tradicionales de hacer el trabajo.	x		x		x		
10	Los docentes acostumbran evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.	x		x		x		
11	Los docentes expresan interés hacia los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	x		x		x		
12	Los docentes tienden a estimular a los demás, a expresar sus ideas y opiniones.	x		x		x		
13	Los docentes sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	x		x		x		
14	Los docentes cuando resuelven problemas, tratan de verlos desde diferentes puntos de vista	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Consideración Individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los docentes dan un trato personalizado a los demás.	x		x		x		
16	Los docentes Consideran a los demás tomando en cuenta sus necesidades, habilidades y aspiraciones.	x		x		x		
17	Los docentes Informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen.	x		x		x		
18	Los docentes Dedicar tiempo a enseñar y orientar a los estudiantes.	x		x		x		
19	Los docentes Enseñan cómo identificar las necesidades y capacidades de otras personas.	x		x		x		

20	Los docentes Buscan la manera de desarrollar tus capacidades y las de los demás.	x		x		x	
21	Los docentes Te ayudan a desarrollar tus fortalezas y las de los demás	x		x		x	
22	Los docentes Te escuchan atentamente tus preocupaciones.	x		x		x	
23	Los docentes Se relacionan personalmente con cada de sus estudiantes.	x		x		x	
24	Los docentes Se dan cuenta de lo que necesitan los miembros del grupo	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 4: Carisma o Influencia Idealizada</b>							
25	Los docentes Mantienen la calma durante situaciones difíciles.	x		x		x	
26	Los docentes Realizan acciones que van más allá de su propio interés por el bien del grupo.	x		x		x	
27	Los docentes Muestran coherencia entre lo que dice y hace.	x		x		x	
28	Los docentes Sus acciones inspiran respeto, confianza y optimismo.	x		x		x	
29	Los docentes Brinda un trato amable y de confianza a los estudiantes.	x		x		x	
30	Los docentes Se muestran confiable y seguro.	x		x		x	
31	Los docentes Conversan sobre cómo la confianza mutua puede ayudar a resolver dificultades.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados mide cada uno de las dimensiones y cumple con los criterios 1,2y 3, POR LO QUE EXISTE SUFICIENCIA.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Perlita Ríos del Águila                      **DNI:05844736**

**Especialidad del validador: Docente de Metodología de Investigación y de Matemática Física**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Iquitos 03, de octubre del 2021.**




---

Dra. Perlita Ríos del Águila  
Firma

## Anexo 08. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan</b>							
1	El trato cercano pero exigente que mantiene el docente con los estudiantes.	x		x		x		
2	Los servicios de apoyo que brinda el docente, para la superación de dificultades académicas de los estudiantes.	x		x		x		
3	El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje	x		x		x		
4	La oportunidad que brinda el docente a los estudiantes para expresar sus opiniones.	x		x		x		
5	La relación docente – estudiante.	x		x		x		
6	El trato recibido por el docente (amable, cordial, respetuoso).	x		x		x		
7	La forma cómo el docente motiva a los estudiantes para seguir aprendiendo.	x		x		x		
8	La forma cómo el docente anima a los estudiantes a participar en actividades escolares y extraescolares.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparten</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El dominio que tiene el docente sobre el tema que se desarrolla en clase.	x		x		x		
10	La forma cómo el docente procura que el contenido de la clase sea comprensible para los estudiantes.	x		x		x		
11	El nivel académico exigido por el docente en la clase.	x		x		x		
12	La forma cómo el docente estimula a los estudiantes a ampliar su forma de pensar.	x		x		x		
13	La manera como el docente resuelve las dudas y problemas planteados por los estudiantes.	x		x		x		
14	La motivación realizada por el docente para mantener el interés de los estudiantes, por el tema que se desarrolla durante toda la clase.	x		x		x		
15	¿El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje?	x		x		x		
16	El interés y dedicación que muestra el docente en el desarrollo de sus clases	x		x		x		

	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción con las condiciones del ambiente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>17</b>	<b>Qué tan satisfecho (a) estás con ...</b> El estado de conservación y limpieza en que se encuentran los diferentes ambientes de la institución educativa.	x		x		x		
<b>18</b>	El proceso de mejora y mantenimiento de la planta física de la institución educativa.	x		x		x		
<b>19</b>	La iluminación en las aulas de clase.	x		x		x		
<b>20</b>	Las condiciones acústicas (aislamiento de ruidos externos) de las aulas.	x		x		x		
<b>21</b>	Las condiciones en que se encuentra el mobiliario de las aulas.	x		x		x		
<b>22</b>	Los servicios auxiliares que proporciona la institución educativa (librería, fotocopiadora)	x		x		x		
<b>23</b>	El funcionamiento y servicio de la biblioteca.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los Items planteados mide cada uno de las dimensiones y cumple con los criterios 1,2y 3, POR LO QUE EXISTE SUFICIENCIA.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Perlita Ríos del Águila                    DNI:05844736

**Especialidad del validador:** Docente de Metodología de Investigación y de Matemática Física

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Iquitos, 03 de Octubre del 2021.**




---

Dra. Perlita Ríos del Águila



## Anexo 9. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación/Inspiración</b>							
1	Los comportamientos de los docentes motivan e inspiran seguidores	X		X		X		
2	Los docentes tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas que necesitan alcanzar.	X		X		X		
3	Cree usted que los docentes presentan una visión positiva de futuro	X		X		X		
4	Los docentes proveen continua estimulación para que haga las cosas bien	X		X		X		
5	Los docentes te motivan a llegar a la meta trazada.	X		X		X		
6	Los docentes motivan a los demás a tener confianza en sí mismo	X		X		X		
7	Los docentes tienen capacidad de exponer a los demás los beneficios que acarrea el alcanzar las metas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Estimulación Intelectual.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Los docentes docente Incentivan el espíritu innovador y creativo de los demás.	X		X		X		
9	Los docentes cuestionan las formas tradicionales de hacer el trabajo.	X		X		X		
10	Los docentes acostumbran evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.	X		X		X		
11	Los docentes expresan interés hacia los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	X		X		X		
12	Los docentes tienden a estimular a los demás, a expresar sus ideas y opiniones.	X		X		X		
13	Los docentes sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	X		X		X		
14	Los docentes cuando resuelven problemas, tratan de verlos desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Consideración Individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los docentes dan un trato personalizado a los demás.	X		X		X		
16	Los docentes Consideran a los demás tomando en cuenta sus necesidades, habilidades y aspiraciones.	X		X		X		
17	Los docentes Informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen.	X		X		X		
18	Los docentes Dedicar tiempo a enseñar y orientar a los estudiantes.	X		X		X		
19	Los docentes Enseñan cómo identificar las necesidades y capacidades de otras personas.	X		X		X		
20	Los docentes Buscan la manera de desarrollar tus capacidades y las de los demás.	X		X		X		

21	Los docentes Te ayudan a desarrollar tus fortalezas y las de los demás	X		X		X	
22	Los docentes Te escuchan atentamente tus preocupaciones.	X		X		X	
23	Los docentes Se relacionan personalmente con cada de sus estudiantes.	X		X		X	
24	Los docentes Se dan cuenta de lo que necesitan los miembros del grupo	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Carisma o Influencia Idealizada</b>	X		X		X	
25	Los docentes Mantienen la calma durante situaciones difíciles.	X		X		X	
26	Los docentes Realizan acciones que van más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X	
27	Los docentes Muestran coherencia entre lo que dice y hace.	X		X		X	
28	Los docentes Sus acciones inspiran respeto, confianza y optimismo.	X		X		X	
29	Los docentes Brinda un trato amable y de confianza a los estudiantes.	X		X		X	
30	Los docentes Se muestran confiable y seguro.	X		X		X	
31	Los docentes Conversan sobre cómo la confianza mutua puede ayudar a resolver dificultades.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí existe suficiencia porque los indicadores guardan pertinencia con las variables de estudio.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Castilla Félix, Margarita Elena                    **DNI:** 07913902

**Especialidad del validador:** Doctora en Educación

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Cajamarca, 05 de octubre del 2021.**



-----  
 Dra. Castilla Félix, Margarita Elena  
 FIRMA

## Anexo 10: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide calidad educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan</b>							
1	El trato cercano pero exigente que mantiene el docente con los estudiantes.	X		X		X		
2	Los servicios de apoyo que brinda el docente, para la superación de dificultades académicas de los estudiantes.	X		X		X		
3	El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje	X		X		X		
4	La oportunidad que brinda el docente a los estudiantes para expresar sus opiniones.	X		X		X		
5	La relación docente – estudiante.	X		X		X		
6	El trato recibido por el docente (amable, cordial, respetuoso).	X		X		X		
7	La forma cómo el docente motiva a los estudiantes para seguir aprendiendo.	X		X		X		
8	La forma cómo el docente anima a los estudiantes a participar en actividades escolares y extraescolares.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparten</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El dominio que tiene el docente sobre el tema que se desarrolla en clase.	X		X		X		
10	La forma cómo el docente procura que el contenido de la clase sea comprensible para los estudiantes.	X		X		X		
11	El nivel académico exigido por el docente en la clase.	X		X		X		
12	La forma cómo el docente estimula a los estudiantes a ampliar su forma de pensar.	X		X		X		
13	La manera como el docente resuelve las dudas y problemas planteados por los estudiantes.	X		X		X		
14	La motivación realizada por el docente para mantener el interés de los estudiantes, por el tema que se desarrolla durante toda la clase.	X		X		X		
15	¿El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje?	X		X		X		
16	El interés y dedicación que muestra el docente en el desarrollo de sus clases.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción con las condiciones del ambiente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Qué tan satisfecho (a) estás con ...	X		X		X		

	El estado de conservación y limpieza en que se encuentran los diferentes ambientes de la institución educativa.						
18	El proceso de mejora y mantenimiento de la planta física de la institución educativa.	X		X		X	
19	La iluminación en las aulas de clase.	X		X		X	
20	Las condiciones acústicas (aislamiento de ruidos externos) de las aulas.	X		X		X	
21	Las condiciones en que se encuentra el mobiliario de las aulas.	X		X		X	
22	Los servicios auxiliares que proporciona la institución educativa (librería, fotocopiadora)	X		X		X	
23	El funcionamiento y servicio de la biblioteca.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí existe suficiencia porque los indicadores guardan pertinencia con las variables de estudio.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Castilla Félix Margarita Elena

**DNI:** 07913902

**Especialidad del validador:** Doctora en Educación

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Cajamarca, 05 de octubre del 2021.**



-----  
Dra. Castilla Félix Margarita Elena

FIRMA

## Anexo 11. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación/Inspiración</b>							
1	Los comportamientos de los docentes motivan e inspiran seguidores	X		X		X		
2	Los docentes tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas que necesitan alcanzar.	X		X		X		
3	Cree usted que los docentes presentan una visión positiva de futuro	X		X		X		
4	Los docentes proveen continua estimulación para que haga las cosas bien	X		X		X		
5	Los docentes te motivan a llegar a la meta trazada.	X		X		X		
6	Los docentes motivan a los demás a tener confianza en sí mismo	X		X		X		
7	Los docentes tienen capacidad de exponer a los demás los beneficios que acarrea el alcanzar las metas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Estimulación Intelectual.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Los docentes docente Incentivan el espíritu innovador y creativo de los demás.	X		X		X		
9	Los docentes cuestionan las formas tradicionales de hacer el trabajo.	X		X		X		
10	Los docentes acostumbran evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.	X		X		X		
11	Los docentes expresan interés hacia los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	X		X		X		
12	Los docentes tienden a estimular a los demás, a expresar sus ideas y opiniones.	X		X		X		
13	Los docentes sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	X		X		X		
14	Los docentes cuando resuelven problemas, tratan de verlos desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Consideración Individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los docentes dan un trato personalizado a los demás.	X		X		X		
16	Los docentes Consideran a los demás tomando en cuenta sus necesidades, habilidades y aspiraciones.	X		X		X		
17	Los docentes Informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen.	X		X		X		
18	Los docentes Dedicar tiempo a enseñar y orientar a los estudiantes.	X		X		X		
19	Los docentes Enseñan cómo identificar las necesidades y capacidades de otras personas.	X		X		X		
20	Los docentes Buscan la manera de desarrollar tus capacidades y las de los demás.	X		X		X		

21	Los docentes Te ayudan a desarrollar tus fortalezas y las de los demás	X		X		X	
22	Los docentes Te escuchan atentamente tus preocupaciones.	X		X		X	
23	Los docentes Se relacionan personalmente con cada de sus estudiantes.	X		X		X	
24	Los docentes Se dan cuenta de lo que necesitan los miembros del grupo.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Carisma o Influencia Idealizada</b>		X		X		X	
25	Los docentes Mantienen la calma durante situaciones difíciles.	X		X		X	
26	Los docentes Realizan acciones que van más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X	
27	Los docentes Muestran coherencia entre lo que dice y hace.	X		X		X	
28	Los docentes Sus acciones inspiran respeto, confianza y optimismo.	X		X		X	
29	Los docentes Brinda un trato amable y de confianza a los estudiantes.	X		X		X	
30	Los docentes Se muestran confiable y seguro.	X		X		X	
31	Los docentes Conversan sobre cómo la confianza mutua puede ayudar a resolver dificultades.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí existe suficiencia porque los indicadores guardan pertinencia con las variables de estudio.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mag. María del Pilar Robalino Trauco

**DNI:** 05359942

**Especialidad del validador:** Maestría en Educación de la Creatividad

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Iquitos, 06 de octubre del 2021.**



-----  
**Mag. María del Pilar Robalino Trauco**

## Anexo 12: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide calidad educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan</b>							
1	El trato cercano pero exigente que mantiene el docente con los estudiantes.	X		X		X		
2	Los servicios de apoyo que brinda el docente, para la superación de dificultades académicas de los estudiantes.	X		X		X		
3	El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje	X		X		X		
4	La oportunidad que brinda el docente a los estudiantes para expresar sus opiniones.	X		X		X		
5	La relación docente – estudiante.	X		X		X		
6	El trato recibido por el docente (amable, cordial, respetuoso).	X		X		X		
7	La forma cómo el docente motiva a los estudiantes para seguir aprendiendo.	X		X		X		
8	La forma cómo el docente anima a los estudiantes a participar en actividades escolares y extraescolares.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparten</b>							
9	El dominio que tiene el docente sobre el tema que se desarrolla en clase.	X		X		X		
10	La forma cómo el docente procura que el contenido de la clase sea comprensible para los estudiantes.	X		X		X		
11	El nivel académico exigido por el docente en la clase.	X		X		X		
12	La forma cómo el docente estimula a los estudiantes a ampliar su forma de pensar.	X		X		X		
13	La manera como el docente resuelve las dudas y problemas planteados por los estudiantes.	X		X		X		
14	La motivación realizada por el docente para mantener el interés de los estudiantes, por el tema que se desarrolla durante toda la clase.	X		X		X		
15	¿El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje?	X		X		X		
16	El interés y dedicación que muestra el docente en el desarrollo de sus clases.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción con las condiciones del ambiente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>17</b>	<b>Qué tan satisfecho (a) estás con ...</b> El estado de conservación y limpieza en que se encuentran los diferentes ambientes de la institución educativa.	X		X		X		
<b>18</b>	El proceso de mejora y mantenimiento de la planta física de la institución educativa.	X		X		X		
<b>19</b>	La iluminación en las aulas de clase.	X		X		X		
<b>20</b>	Las condiciones acústicas (aislamiento de ruidos externos) de las aulas.	X		X		X		
<b>21</b>	Las condiciones en que se encuentra el mobiliario de las aulas.	X		X		X		
<b>22</b>	Los servicios auxiliares que proporciona la institución educativa (librería, fotocopiadora)	X		X		X		
<b>23</b>	El funcionamiento y servicio de la biblioteca.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí existe suficiencia porque los indicadores guardan pertinencia con las variables de estudio.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mag. María del Pilar Robalino Trauco

**DNI:** 05359942

**Especialidad del validador:** Maestría en Educación de la creatividad

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

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

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

**Iquitos, 06 de octubre del 2021.**



-----  
**Mag. María del Pilar Robalino Trauco**



### Anexo 13: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación/Inspiración</b>							
1	Los comportamientos de los docentes motivan e inspiran seguidores	x		x		x		
2	Los docentes tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas que necesitan alcanzar.							
3	Cree usted que los docentes presentan una visión positiva de futuro	x		x		x		
4	Los docentes proveen continua estimulación para que haga las cosas bien	x		x		x		
5	Los docentes te motivan a llegar a la meta trazada.	x		x		x		
6	Los docentes motivan a los demás a tener confianza en sí mismo	x		x		x		
7	Los docentes tienen capacidad de exponer a los demás los beneficios que acarrea el alcanzar las metas.							
	<b>DIMENSIÓN 2: Estimulación Intelectual.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Los docentes incentivan el espíritu innovador y creativo de los demás.	x		x		x		
9	Los docentes cuestionan las formas tradicionales de hacer el trabajo.	x		x		x		
10	Los docentes acostumbran evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.	x		x		x		
11	Los docentes expresan interés hacia los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	x		x		x		
12	Los docentes tienden a estimular a los demás, a expresar sus ideas y opiniones.	x		x		x		
13	Los docentes sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	x		x		x		
14	Los docentes cuando resuelven problemas, tratan de verlos desde diferentes puntos de vista.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Consideración Individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los docentes dan un trato personalizado a los demás.	x		x		x		Es en caso de mejora para fortalecer capacidad y actitudes de los estudiantes.
16	Los docentes consideran a los demás tomando en cuenta sus necesidades, habilidades y aspiraciones.	x		x		x		
17	Los docentes informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen.	x		x		x		
18	Los docentes dedican tiempo a enseñar y orientar a los estudiantes.	x		x		x		
19	Los docentes enseñan cómo identificar las necesidades y capacidades de otras personas.	x		x		x		
20	Los docentes buscan la manera de desarrollar tus capacidades y las de los demás.	x		x		x		

21	Los docentes Te ayudan a desarrollar tus fortalezas y las de los demás	x		x		x	
22	Los docentes Te escuchan atentamente tus preocupaciones.	x		x		x	
23	Los docentes Se relacionan personalmente con cada de sus estudiantes.	x		x		x	
24	Los docentes Se dan cuenta de lo que necesitan los miembros del grupo	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 4: Carisma o Influencia Idealizada</b>							
25	Los docentes Mantienen la calma durante situaciones difíciles.	x		x		x	El docente maneja sus emociones en situaciones difíciles.
26	Los docentes Realizan acciones que van más allá de su propio interés por el bien del grupo.	x		x		x	
27	Los docentes Muestran coherencia entre lo que dice y hace.	x		x		x	
28	Los docentes Sus acciones inspiran respeto, confianza y optimismo.	x		x		x	
29	Los docentes Brinda un trato amable y de confianza a los estudiantes.	x		x		x	
30	Los docentes Se muestran confiable y seguro.	x		x		x	
31	Los docentes Conversan sobre cómo la confianza mutua puede ayudar a resolver dificultades.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Trisoglio de Sifuentes Aida Teresa           DNI: 05241199

Especialidad del validador: Filosofía Ciencias Sociales

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Iquitos, 02 de octubre 2021.



FIRMA

Mg. Trisoglio de Sifuentes Aida Teresa

## Anexo 14. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan</b>							
1	El trato cercano pero exigente que mantiene el docente con los estudiantes.	x		x		x		
2	Los servicios de apoyo que brinda el docente, para la superación de dificultades académicas de los estudiantes.	x		x		x		
3	El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje	x		x		x		
4	La oportunidad que brinda el docente a los estudiantes para expresar sus opiniones.	x		x		x		
5	La relación docente – estudiante.	x		x		x		
6	El trato recibido por el docente (amable, cordial, respetuoso).	x		x		x		
7	La forma cómo el docente motiva a los estudiantes para seguir aprendiendo.	x		x		x		
8	La forma cómo el docente anima a los estudiantes a participar en actividades escolares y extraescolares.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparten</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El dominio que tiene el docente sobre el tema que se desarrolla en clase.	x		x		x		
10	La forma cómo el docente procura que el contenido de la clase sea comprensible para los estudiantes.	x		x		x		
11	El nivel académico exigido por el docente en la clase.	x		x		x		
12	La forma cómo el docente estimula a los estudiantes a ampliar su forma de pensar.	x		x		x		
13	La manera como el docente resuelve las dudas y problemas planteados por los estudiantes.	x		x		x		
14	La motivación realizada por el docente para mantener el interés de los estudiantes, por el tema que se desarrolla durante toda la clase.	x		x		x		
15	¿El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje?	x		x		x		
16	El interés y dedicación que muestra el docente en el desarrollo de sus clases.	x		x		x		

	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción con las condiciones del ambiente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>17</b>	<b>Qué tan satisfecho (a) estás con ...</b> El estado de conservación y limpieza en que se encuentran los diferentes ambientes de la institución educativa.	x		x		x		
<b>18</b>	El proceso de mejora y mantenimiento de la planta física de la institución educativa.	x		x		x		
<b>19</b>	La iluminación en las aulas de clase.	x		x		x		
<b>20</b>	Las condiciones acústicas (aislamiento de ruidos externos) de las aulas.	x		x		x		
<b>21</b>	Las condiciones en que se encuentra el mobiliario de las aulas.	x		x		x		
<b>22</b>	Los servicios auxiliares que proporciona la institución educativa (librería, fotocopiadora)	x		x		x		
<b>23</b>	El funcionamiento y servicio de la biblioteca.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

.....  
**Opinión de aplicabilidad:**            **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**  
**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Tridoglio de Sifuentes Aida Teresa            **DNI: 05241199**  
**Especialidad del validador:** Filosofía Ciencias Sociales.

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

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

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

**Iquitos, 02 de octubre 2021.**

**Mg. Trisoglio de Sifuentes Aida Teresa**

## Anexo 15. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación/Inspiración</b>							
1	Los comportamientos de los docentes motivan e inspiran seguidores	X		X		X		Mejorar la redacción del ítem
2	Los docentes tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas que necesitan alcanzar.	X		X		X		
3	Cree usted que los docentes presentan una visión positiva de futuro	X		X			X	Mejorar la redacción del ítem
4	Los docentes proveen continua estimulación para que haga las cosas bien	X		X			X	Utilizar un sinónimo para estimulación. Mejorar la redacción del ítem
5	Los docentes te motivan a llegar a la meta trazada.	X		X			X	
6	Los docentes motivan a los demás a tener confianza en sí mismo	X		X		X		Utilizar el plural "mismos"
7	Los docentes tienen capacidad de exponer a los demás los beneficios que acarrea el alcanzar las metas.	X		X			X	Mejorar la redacción del ítem
	<b>DIMENSIÓN 2: Estimulación Intelectual.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Los docentes incentivan el espíritu innovador y creativo de los demás.	X		X		X		
9	Los docentes cuestionan las formas tradicionales de hacer el trabajo.	X		X		X		
10	Los docentes acostumbran evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.	X		X			X	Mejorar la redacción del ítem
11	Los docentes expresan interés hacia los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	X		X			X	Mejorar la redacción del ítem
12	Los docentes tienden a estimular a los demás, a expresar sus ideas y opiniones.	X		X		X		
13	Los docentes sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	X		X		X		
14	Los docentes cuando resuelven problemas, tratan de verlos desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Consideración Individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los docentes dan un trato personalizado a los demás.	X		X		X		
16	Los docentes consideran a los demás tomando en cuenta sus necesidades, habilidades y aspiraciones.	X		X		X		
17	Los docentes informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen.	X		X		X		
18	Los docentes dedican tiempo a enseñar y orientar a los estudiantes.	X		X		X		
19	Los docentes enseñan cómo identificar las necesidades y capacidades de otras personas.	X		X		X		
20	Los docentes buscan la manera de desarrollar tus capacidades y las de los demás.	X		X		X		

21	Los docentes Te ayudan a desarrollar tus fortalezas y las de los demás	X		X		X		
22	Los docentes Te escuchan atentamente tus preocupaciones.	X		X		X		
23	Los docentes Se relacionan personalmente con cada de sus estudiantes.	X		X		X		
24	Los docentes Se dan cuenta de lo que necesitan los miembros del grupo	X		X			X	Detallar de qué grupo se trata?
<b>DIMENSIÓN 4: Carisma o Influencia Idealizada</b>								
25	Los docentes Mantienen la calma durante situaciones difíciles.	X		X		X		
26	Los docentes Realizan acciones que van más allá de su propio interés por el bien del grupo.	X		X		X		
27	Los docentes Muestran coherencia entre lo que dice y hace.	X		X		X		Usar el plural "dicen" y "hacen"
28	Los docentes Sus acciones inspiran respeto, confianza y optimismo.	X		X		X		
29	Los docentes Brinda un trato amable y de confianza a los estudiantes.	X		X		X		Usar el plural "brindan"
30	Los docentes Se muestran confiable y seguro.	X		X		X		
31	Los docentes Conversan sobre cómo la confianza mutua puede ayudar a resolver dificultades.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Julissa Huamán Larios**

**DNI: 16789692**

**Especialidad del validador: Doctora en Ciencias de la Educación**

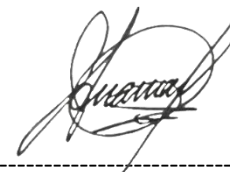
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Lima, 5 de octubre del 2021.**



-----  
**Dra. Julissa Huamán Larios**

## Anexo 16. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide calidad educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan</b>							
1	El trato cercano pero exigente que mantiene el docente con los estudiantes.	X		X		X		
2	Los servicios de apoyo que brinda el docente, para la superación de dificultades académicas de los estudiantes.	X		X		X		
3	El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje	X		X		X		
4	La oportunidad que brinda el docente a los estudiantes para expresar sus opiniones.	X		X		X		
5	La relación docente – estudiante.	X		X		X		
6	El trato recibido por el docente (amable, cordial, respetuoso).	X		X		X		
7	La forma cómo el docente motiva a los estudiantes para seguir aprendiendo.	X		X		X		
8	La forma cómo el docente anima a los estudiantes a participar en actividades escolares y extraescolares.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparten</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El dominio que tiene el docente sobre el tema que se desarrolla en clase.	X		X		X		
10	La forma cómo el docente procura que el contenido de la clase sea comprensible para los estudiantes.	X		X		X		
11	El nivel académico exigido por el docente en la clase.	X		X			X	Mejorar la redacción
12	La forma cómo el docente estimula a los estudiantes a ampliar su forma de pensar.	X		X		X		
13	La manera como el docente resuelve las dudas y problemas planteados por los estudiantes.	X		X		X		
14	La motivación realizada por el docente para mantener el interés de los estudiantes, por el tema que se desarrolla durante toda la clase.	X		X		X		
15	¿El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje?	X		X		X		
16	El interés y dedicación que muestra el docente en el desarrollo de sus clases.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Satisfacción con las condiciones del ambiente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Qué tan satisfecho (a) estás con ...	X		X		X		

	El estado de conservación y limpieza en que se encuentran los diferentes ambientes de la institución educativa.						
18	El proceso de mejora y mantenimiento de la planta física de la institución educativa.	X		X		X	
19	La iluminación en las aulas de clase.	X		X		X	
20	Las condiciones acústicas (aislamiento de ruidos externos) de las aulas.	X		X		X	
21	Las condiciones en que se encuentra el mobiliario de las aulas.	X		X		X	
22	Los servicios auxiliares que proporciona la institución educativa (librería, fotocopiadora)	X		X		X	
23	El funcionamiento y servicio de la biblioteca.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **Dra. Julissa Huamán Larios**            **DNI: 16789692**

**Especialidad del validador:** **Doctora en Ciencias de la Educación**

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

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

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

**Lima, 5 de octubre del 2021.**



-----  
**Dra. Julissa Huamán Larios**



### Anexo 17. Validación de jueces mediante distribución binomial variable liderazgo transformacional

Número de jueces		5											Promedio de probabilidades	0.044354839
												Resultado general	Es significativo	
*P: Pertinencia; R: Relevancia; C: Claridad												<i>Consultor: Carlos Gamonal (carlosgamonalt@gmail.com)</i>		
Ítem	Indicadores*	N° de jueces										Total	Probabilidad	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
2	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
3	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	0	0							3	0.3125
4	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	0	0							3	0.3125
5	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
6	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
7	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	0							4	0.15625
8	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
9	P	1	1	1	1	1							5	0.03125

	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
10	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	0							4	0.15625
11	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	0							4	0.15625
12	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
13	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
14	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
15	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
16	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
17	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
18	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
19	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125

20	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
21	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
22	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
23	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
24	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	0	0						3	0.3125
25	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
26	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
27	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
28	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
29	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125
30	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125

		C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
		P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	31	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125	

### Anexo 18. Validez del instrumento por juicio de expertos mediante la prueba binominal

		Categoría	N	Proporción observada	Decisión
<b>Juez 1</b>	Grupo 1	Si	93	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		93		
<b>Juez 2</b>	Grupo 1	Si	93	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		93		
<b>Juez 3</b>	Grupo 1	Si	93	1.00	Significativo
	Grupo 2	No	0	0.00	
	Total		93		
<b>Juez 4</b>	Grupo 1	Si	90	0.97	Significativo
	Grupo 2	No	3	0.03	
	Total		93		
<b>Juez 5</b>	Grupo 1	Si	87	0.94	Significativo
	Grupo 2	No	6	0.06	
	Total		93		

### Anexo 19. Validación de jueces mediante distribución binomial variable Calidad Educativa

Número de jueces		5											Promedio de probabilidades	0.035326087
CA													Resultado general	Es significativo
*P: Pertinencia; R: Relevancia; C: Claridad										<i>Consultor: Carlos Gamonal (carlosgamonal@gmail.com)</i>				
Item	Indicadores*	N° de jueces										Total	Probabilidad	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
2	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
3	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
4	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
5	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
6	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
7	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
8	P	1	1	1	1	1							5	0.03125
	R	1	1	1	1	1							5	0.03125
	C	1	1	1	1	1							5	0.03125
9	P	1	1	1	1	1							5	0.03125

		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125
	10	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125
	11	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	0	1	0						3	0.3125
	12	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125
	13	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125
	14	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125
	15	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125
	16	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125
	17	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125
	18	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125
	19	P	1	1	1	1	1						5	0.03125
		R	1	1	1	1	1						5	0.03125
		C	1	1	1	1	1						5	0.03125


	20	P	1	1	1	1	1					5	0.03125
		R	1	1	1	1	1					5	0.03125
		C	1	1	1	1	1					5	0.03125
	21	P	1	1	1	1	1					5	0.03125
		R	1	1	1	1	1					5	0.03125
		C	1	1	1	1	1					5	0.03125
	22	P	1	1	1	1	1					5	0.03125
		R	1	1	1	1	1					5	0.03125
		C	1	1	1	1	1					5	0.03125
	23	P	1	1	1	1	1					5	0.03125
		R	1	1	1	1	1					5	0.03125
		C	1	1	1	1	1					5	0.03125



## Anexo 20. Configuración de la escala

Valor cualitativo	Valor cuantitativo
Totalmente de acuerdo	5
de acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
totalmente en desacuerdo	1


## Anexo 21. Alfa de Cronbach- Consistencia interna del cuestionario – Variable liderazgo transformacional


 Copia de Alfa de Cronbach- Consistencia interna de un cuestionario ☆ 📁 ☁️  
 Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Complementos Ayuda Última modificación ayer a la(s) 21:31

75% | € % .0 .00 123 | Calibri | 11 | B I U A | 🗑️ 📏 📐 📑 📄 📖 📗 📙 📚 📛 📜 📝 📞 📟 📠 📡 📢 📣 📤 📥 📦 📧 📨 📩 📪 📫 📬 📭 📮 📯 📰 📱 📲 📳 📴 📵 📶 📷 📸 📹 📺 📻 📼 📽 📾 📿 📰 📱 📲 📳 📴 📵 📶 📷 📸 📹 📺 📻 📼 📽 📾 📿


Z17 | fx | En desacuerdo




	A	B	C	D	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right] = 1,024$				<b>Muy Buena</b>													
2																		
3	Consultor: carlosgamonal@gmail.com																	
4	<b>Vt</b>	3981,7885	<b>Copiar</b>															
5	<b>∑Vi</b>	34,4888	<b>Vi</b>		1,3974	1,0421	1,1026	1,2526	0,5763	0,9053	1,2921	0,9974	1,1158	0,7658	1,4184	1,1158	1,2921	1,8398
6		Suma de respuestas	Item Encuestado		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
8		155	2	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue
9		142	3	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	De acuerdo	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	De acuerdo	alimento de acue	alimento de acue	De acuerdo	alimento de acue	alimento de acue
10		117	4	De acuerdo	De acuerdo	alimento de acue	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acue
11		155	5	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue
12		108	6	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	alimento de acue	De acuerdo	Indiferente	Indiferente	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	En desacuerdo	En desacuerdo
13		148	7	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	De acuerdo	De acuerdo	alimento de acue	alimento de acue	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	alimento de acue	alimento de acue	De acue	De acue
14		155	8	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue	alimento de acue
15		136	9	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	alimento de acue	De acuerdo	alimento de acue	alimento de acue	De acuerdo	alimento de acue	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
16		65	10	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	mente en desac	mente en desac	mente en desac	mente en d
17		88	11	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	En desacuerdo	De acuerdo	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	En desacuerdo	En desac
18		134	12	mente en desac	alimento de acue	alimento de acue	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	alimento de acue	alimento de acue	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	alimento de acue	alimento de acue
19		122	13	alimento de acue	alimento de acue	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acue
20		124	14	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
21		122	15	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
22		120	16	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
23		124	17	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue
24		106	18	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	alimento de acue	De acuerdo	Indiferente	Indiferente	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	En desac	En desac
25		88	19	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Indiferente	En desacuerdo	De acuerdo	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	En desac	En desac
26		124	20	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acue

+ ☰ Base de datos ▾ Ej-Con escala mixta ▾ Configuración de la escala ▾  Explorar

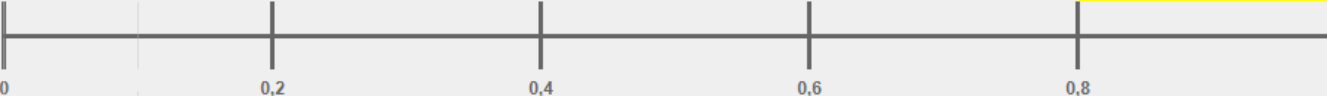
## Anexo 22. Alfa de Cronbach- Consistencia interna del cuestionario – Variable calidad educativa

Copia de Alfa de Cronbach- Consistencia interna de un cuestionario ☆ 📄 ☁

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Complementos Ayuda [Última modificación de Jeanine Valle ayer a la\(s\) 23:09](#) 🗨 📄 🔒 Compartir 

90% | € % .0 .00 123 | Arial | 10 | **B** *I* A |  |  | 

H10 |  $f_x$  | De acuerdo

1	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi^2}{Vt} \right] = 0,976$														Muy Buena
2															
3	Consultor: carlogamonalt@gmail.com														
4	<b>Vt</b>	296,6605	<b>Copiar</b>												
5	<b>ΣVi</b>	19,7921	<b>Vi</b>	1,0105	0,9974	1,0526	0,3053	0,8316	0,3447	0,8000	0,3789	1,3132	0,7868	0,6211	
6		Suma de respuestas	Item Encuestado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
14		107	8	De acuerdo	Totalmente de a	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de	
15		101	9	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de	
16		102	10	De acuerdo	Totalmente de a	Totalmente de a	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de a	Totalmente de a	De acuerdo	Totalmente de a	De acuerdo	De acuerdo	
17		72	11	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	
18		108	12	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	De acuerdo	
19		92	13	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	
20		92	14	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	
21		102	15	De acuerdo	Totalmente de a	Totalmente de a	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de a	Totalmente de a	De acuerdo	Totalmente de a	De acuerdo	De acuerdo	
22		76	16	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	
23		90	17	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	
24		78	18	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	
25		107	19	De acuerdo	Totalmente de a	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de a	Totalmente de	
26		88	20	Indiferente	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	

## Anexo 23. Carta de presentación



PERÚ  
Ministerio  
de Educación

Dirección Regional de Educación de Loreto  
I.E.P. "MAYNAS" - 101706  
RD. No. 00160-25-10-77



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ; 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Iquitos, 01 de octubre de 2021

### **CARTA N° 001- 2021- DREL-I.E.S. "MAYNAS"-D.**

Señora  
**Hna. JEANINE VALLE ZAPATA**  
Canonesa de la Cruz  
Presente

**ASUNTO : ACEPTA PEDIDO.**

**Ref. : Solicitud de fecha 01 de Octubre del 2021**  
**(Exp. 147).**

\*\*\*\*\*

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente en nombre de la Dirección de la I.E. "MAYNAS", y en atención al documento de la referencia este despacho acepta su pedido para que realice su investigación, brindándole toda la información que solicite.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente;

D- I.E.S. "M" /MDPRT  
Sec. / Llgh. -



Dirección Regional de Educación Loreto  
Institución Educativa Pública "MAYNAS"

  
Mg. MARÍA DEL PILAR ROBALINO TRAUCC  
Directora (e)