



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

**Programa de contextualización formativa del liderazgo transformacional
para la optimización de la satisfacción estudiantil en Institutos Tecnológicos
de Apurímac-2022**

AUTOR:

Lagos Ustua, Ronald (orcid.org/0000-0002-9637-1871)

ASESOR:

Dr. Deroncele Acosta, Angel (orcid.org/0000-0002-0413-014X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A los estudiantes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico Público de la Región de Apurímac por ser nuestras inspiraciones para superar y ver otros horizontes.

Lagos Ustua, Ronald

Agradecimiento

Al Ente Responsable de nuestra Escuela de Posgrado de nuestra Alma Mater que esperamos que goce de la Infinitud Magistral del Creador, por darnos la oportunidad de crecer profesionalmente este programa de posgrado a nivel nacional.

A nuestro Asesor Doctor DERONCELE ACOSTA, ANGEL, por sus sabias enseñanzas y orientaciones que contribuyeron a la elaboración de mi tesis.

A mis formadores que contribuyeron en mi educación y formarme día a día, aquella Persona que supo darme el ánimo cuando perdí a mi Hermano que está gozando del Cielo, ahora estoy a un mes de graduarme de Doctor en Educación; Gracias.

A los Directivos y Profesores de los Institutos de Educación superior de la Región de Apurímac por brindar las facilidades para la aplicación de la encuesta.

Lagos Ustua, Ronald

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variable y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
VIII.PROPUESTA.....	44
REFERENCIAS.....	44
ANEXO.....	55

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la dimensión influencia individualizada	24
Tabla 2. Nivel de la dimensión 2 motivación inspiradora	25
Tabla 3. Nivel de la dimensión 3 estimación intelectual.....	25
Tabla 4. Nivel de la dimensión 4 consideración individual.....	26
Tabla 5. Nivel de la variable independiente liderazgo transformacional	27
Tabla 6. Nivel de dimensión 1 enseñanza - aprendizaje	28
Tabla 7. Nivel de la dimensión 2 trato respetuoso	29
Tabla 8. Nivel de la dimensión 3 infraestructura.....	30
Tabla 9. Nivel de la dimensión 4 autorrealización	30
Tabla 10. Nivel de la dimensión 5	31
Tabla 11. Prueba de normalidad de Shapiro Will	32
Tabla 12. Prueba de correlación	33
Tabla 13. Prueba de correlación del objetivo 2.....	33
Tabla 14. Prueba de correlación del objetivo 3.....	34
Tabla 15. Prueba de correlación del objetivo 4.....	34
Tabla 16. Prueba de normalidad de liderazgo transformacional	35
Tabla 17. Prueba de correlación entre la dimensión 1 y la variable de liderazgo..	36
Tabla 18. Prueba de correlación entre la dimensión 4 y la variable de liderazgo..	36
Tabla 19. Prueba de correlación entre la dimensión 3 y la variable de liderazgo..	37
Tabla 20. Prueba de correlación entre la dimensión 2 y la variable de liderazgo..	37
Tabla 21. Prueba de normalidad de la satisfacción estudiantil	37
Tabla 22. Prueba de correlación entre la dimensión 1 y la variable satisfacción ..	38
Tabla 23. Correlación entre autorrealización y la variable satisfacción estudiantil	38

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de la dimensión 1 influencia individualizada	24
Figura 2. Nivel de la dimensión 2 motivación inspiradora	25
Figura 3. Nivel de la dimensión 3 estimulación intelectual.....	26
Figura 4. Nivel de la dimensión 4 consideración individual.....	27
Figura 5. Nivel de la variable independiente liderazgo transformacional	27
Figura 6. Nivel de la dimensión 1 enseñanza aprendizaje.....	28
Figura 7. Nivel de la dimensión 2 trato respetuoso.....	29
Figura 8. Nivel de la dimensión 3 infraestructura.....	30
Figura 9. Nivel de la dimensión 4 autorrealización	31
Figura 10. Nivel de la dimensión 5	31

Resumen

Este trabajo tiene una preponderancia en todo el ámbito del liderazgo transformacional y la satisfacción estudiantil en los Institutos tecnológicos de Apurímac-2022, teniendo por aspectos metodológicos un enfoque cuantitativo, y diseño no experimental - de corte transversal; teniendo por población y muestra de estudio 110 estudiantes de la Institución Tecnológica Pública, en la que se utilizó por técnica de estudio una encuesta y por instrumentos un cuestionario. Se tuvo por resultados, analizando la variable liderazgo transformacional representado con un 80%, indicando que con un 51% tuvo un nivel alto, analizando el trato respetuoso, se percibe un trato respetuoso con un 51%. Concluyendo, que se hizo una propuesta para poder fomentar el liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil, entre ellos un programa en las Instituciones de Apurímac sistematizando y evaluando las aplicaciones con correlación y es significativo con aplicación del Rho Spearman que es igual cuya correlación es muy buena entre las dos variables en estudio y es mayor a 0.05 por tanto es pertinente; la propuesta de mejora que se hizo es muy aplicativo para el desarrollo de nuestras capacidades y aprendizajes de Apurímac-2022.

Palabras clave: *Liderazgo transformacional, motivación, satisfacción estudiantil.*

Abstract

This work has a preponderance in the entire field of transformational leadership and student satisfaction in the Technological Institutes of Apurímac-2022, having as methodological aspects a quantitative approach, and a non-experimental design - cross-sectional; having as population and study sample 110 students of the Public Technological Institution, in which a survey was extracted by study technique and a questionnaire by instruments. The results were obtained, analyzing the transformational variable represented with 80%, indicating that with 51% it had a high level, analyzing respectful treatment, respectful treatment was perceived with 51%. Concluding, that a proposal was made to be able to promote transformational leadership for the optimization of student satisfaction, among them a program in the Apurimac Institutions systematizing and evaluating the applications with translations and it is significant with the application of the Rho Spearman that is the same as whose achievements it is very good between the two variables under study and is greater than 0.05, therefore it is relevant; The improvement proposal that was made is very applicable for the development of our capabilities and learning from Apurimac-2022.

Keywords: *transformational leadership, motivation, student satisfaction*

I. INTRODUCCIÓN

Las cuestiones ambientales en las actividades de desarrollo se han convertido en una preocupación mundial desde la era de la industrialización. El siguiente análisis de dicha Universidad es uno de los parámetros importantes en el sector ambiental de un país. Este indicador mide y evalúa las políticas gubernamentales para lograr un entorno ambientalmente sostenible. En el anuncio realizado a principios de junio de este año, la clasificación de Indonesia en el Índice de Desempeño Ambiental / EPI 2020 se mantuvo relativamente baja. El EPI en Indonesia disminuyó de 46,92 en 2018 a 37,8 en 2020. Esta caída coloca a Indonesia en el puesto 116 de 180 países y se ubica por debajo de los países de la ASEAN como Singapur, Brunei Darussalam, Malasia, Tailandia y Filipinas (CEPAL, 2019).

El comportamiento ambiental es el proceso de resguardar y salvaguardar las ciencias ambientales que resulta la conciencia, responsabilidad por la preservación del universo, como explica Marques (2016), las personas tienen esencialmente un sentido de pertenencia y amor por la naturaleza en la que viven, de modo que las personas pueden aprender a gestionar su entorno.

Según la definición de comportamiento ambiental de Valencia y Rivas (2022) esto muestra que podemos decir que el comportamiento ecológico humano es la moralidad del hombre al tratar con su entorno. El comportamiento ambiental se centra en los principios morales humanos que fomentan el comportamiento amoroso hacia la naturaleza.

Por tanto, a nivel internacional según Vega et al. (2022) en su estudio habla sobre el bajo nivel de satisfacción estudiantil indicando, que muchas instituciones no cuentan con las condiciones necesarias para brindar una excelencia en el aprendizaje o una cultura de educación de calidad, es imperativo que podamos tomar los principios de TQM y convertirlos en un valor y una creencia común entre todos los miembros de la escuela.

Barth y Bruhn (2022) aquí va referido que la educación en América latina ha sufrido cambios y transformaciones y la educación influye en todo ámbito de conocimientos y saberes y favorece en todos los actos implicados, para una Latinoamérica en desarrollo deberíamos hacer más investigaciones de ello para coadyuve en la aceptación de un liderazgo transformacional de éxito.

Por lo tanto, Bracho (2021) tuvo por presente situación problemática se observa una débil satisfacción estudiantil, indicando que entre las principales razones es porque no cuentan con el entorno físico posible, por ejemplo, limpieza de habitaciones, distribución, instalaciones, etc. Además del entorno psicosocial, como las relaciones interpersonales, la vida en grupo, el liderazgo, la supervisión, la promoción, la tutoría, indicando que las organizaciones con culturas fuertes se caracterizan por la tendencia de casi todos los gerentes a compartir un conjunto de valores y métodos para ejecutar el trabajo de la organización.

El estudio en el Perú según el Ministerio de educación está impulsando un modelo de educación que se denomina Proyecto Educativo Nacional (PEN 2022) se percibe la ausencia de liderazgo transformacional, esto genera una inadecuada calidad educativa, debido que el personal directivo no aprovecha el recurso humano e intelectual y haya aceptación de cambio de actitud. En organizaciones con culturas fuertes, los empleados tienden a alinearse con el mismo baterista. Los valores y comportamientos compartidos hacen posible el trabajo en equipo, un nivel social en el trabajo, y un sentido de compromiso y lealtad hace que las personas trabajen más duro. Una cultura fuerte proporciona la estructura y el control necesarios, sin la necesidad de depender de burocracias formales represivas que puedan inhibir el crecimiento del impulso y la innovación (Dumarya Manik et al., 2020). En anteriores años hay investigaciones de trascendencia respecto al uso de la integración de tecnología de información en educación, indicando que el aprendizaje combinado se considera una alternativa prometedora al aprendizaje (Crucke, Servaes, & Kluijtmans, 2022).

En nuestra actualidad Apurímac es un departamento mega diverso y el objetivo es la educación y que haya un liderazgo quizás pero lo descrito demuestra que hay un sentimiento profundo para un cambio de la educación superior ó darlo trascendencia a un modelo educativo y darlo trascendencia a la calidad educativa en Institutos Tecnológicos, indicando que todos los Institutos de Educación Superior Tecnológicos de Apurímac cuentan con una fecha de creación con programas de estudios y están en un proceso de licenciamiento según el MINEDU e inmersos en un nivel de tecnología sin mucha apreciación.

Por tanto, se propuso la siguiente formulación de problema: ¿Cómo mejorar la satisfacción estudiantil a través del liderazgo transformacional en los Institutos Tecnológicos de Apurímac - 2022?, teniendo por justificación teórica, que el estudio de liderazgo que se estudia en éste artículo es por paradigmas que se basó en la personalidad y comportamiento de líderes por ello se demuestra que el factor importante para obtener un liderazgo está en la niñez, por ello indica el crecimiento y desarrollo de estuantes en y la similitud que se alcanza en ésta edad; y compara que con la educación física se aumenta el nivel de liderazgo de estudiantes.(Pérez, 2022), indicando que el estudio que estamos haciendo se va referido al liderazgo transformacional de Directores y se realizó en el Brasil todo con el propósito de la mejora de logros y aprendizajes y las dimensiones que se buscó es de cuestionarios y así mejorar el rendimiento estudiantil (Pinto Vera & Duarte André , 2019). Se tuvo por justificación metodológica del estudio en la siguiente investigación son con datos veraces, y por haber empleado un método, tipo y diseño de la investigación. Se tuvo por justificación práctica porque se va a diseñará el programa de contextualización formativa del estudio de investigación para mejorar la satisfacción estudiantil de los institutos tecnológicos de Apurímac en éste año; el pragmatismo del siguiente estudio valorará las diferentes dimensiones que aportarán mucho en la educación superior.

De la misma manera, se tuvo por objetivo general, Diseñar un programa de contextualización formativa del liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil en Institutos Tecnológicos de Apurímac, 2022. Y por objetivos específicos, Diagnosticar la relación del diseño de carisma ó influencia idealizada y y enseñanza aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022, Estimar la relación que existe entre la consideración individual con trato respetuoso en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022, Definir la relación que existe entre la estimulación intelectual con infraestructura en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022m e identificar la relación que existe entre la motivación inspiradora con autorrealización en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. Además, se tuvo por hipótesis, H1: Si se establece un programa formativo que tenga en cuenta la contextualización del liderazgo transformacional del director se puede contribuir a mejorar la satisfacción estudiantil.

II. MARCO TEÓRICO

Para fundamentar la investigación, se realizó una ardua búsqueda en repositorios y revistas indexadas, en los diversos ámbitos, tanto internacional, nacional y local, según Mendoza y Cleia (2018) que habla sobre la satisfacción de los estudiantes en una institución educativa en Colombia; tiene un enfoque cuantitativo, diseño correlacional y transversal y la encuesta es a 175 y trabaja con una escala de Likert. Sus dimensiones son transformacional, transaccional y satisfacción estudiantil, en la que se presentó tener un nivel bajo de satisfacción del estudiante. Concluyendo que la presente situación problemática es presentada porque los responsables no aplican una propuesta formativa, y estrategias que permita atender las principales necesidades de los usuarios, sobre todo para mejorar las habilidades interpersonales de los recursos humanos, se consideró el estudio porque conocer sobre el nivel sobre una de las variables del estudio.

De acuerdo a Peralta y Surdez (2020) en su investigación realizada en México, habla sobre la medición de la satisfacción estudiantil, esto se debe porque se presentó un nivel medio de satisfacción representado con un 64%, esto se debe por el desinterés que presenta el personal estratégico ante las necesidades y dificultades que presenta el estudiante, de la misma manera, se explica que los estudiantes poseen un trato respetuoso y tiene claramente los roles como estudiantes. El estudio está aplicado en la unidad didáctica de lenguaje y comunicación de 7° básico y aplica una estadística descriptiva, la aplicación es de los docentes a sus estudiantes y aplican un liderazgo transformacional. Concluyendo, que se la presente institución propone aplicar estrategias para la mejora de la situación presentada, se consideró a los presentes autores porque posee similar realidad problemática.

También, según Valdiviezo (2019) en su investigación que habla sobre el Liderazgo transformacional de los docentes y satisfacción educativa, de la Unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar- Ecuador, explica que tiene por objetivo conocer la relación entre las variables de estudio tanto entre liderazgo transformacional y calidad y se aplica a 88 estudiantes, hay una coincidencia porque pasa por el proceso de validez y confiabilidad, y se ayudan del SPSS. Se tuvo por objetivo,

contar con un nivel bajo de satisfacción estudiantil, esto se debe porque se percibe un aislamiento profesional siendo uno de los mayores obstáculos para darse cuenta de que los gerentes pueden llevar a cabo sus funciones con un liderazgo eficaz e inteligente para lograr el éxito. Concluyendo, que se propone un plan formativo para mejorar la situación presentada y permita aumentar el nivel de percepción de los estudiantes.

De acuerdo a Moral et al. (2018) en su artículo habla sobre el Liderazgo transformacional Pedagógico en los centros de Educación Secundaria en España, tuvo por población de estudio 20 instituciones educativas, aplicaron un cuestionario para la medición de las variables, teniendo por resultado que las culturas adaptativas parten de la lógica de que las culturas que pueden ayudar a una organización a anticipar y adaptarse a los cambios en el entorno tendrán un desempeño muy alto a lo largo del tiempo, el sentido común de confianza (seguridad). Los miembros confían, sin dudarlo, en su capacidad para afrontar eficazmente los nuevos problemas y oportunidades que encuentran. Una pasión revolucionaria, una pasión con el fin de generar procesos de organización. Concluyendo, que el liderazgo transformacional ayudará a generar cambios significativos en la presente organización, en la consideró por la forma de evaluar la primera variable de estudio (Dumarya Manik et al., 2020)

Según Peláez et al. (2017) en su investigación realizada en Trujillo, habla sobre el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la UGEL, tuvo por objetivo general analizar el liderazgo transformacional teniendo un enfoque cuantitativo, y diseño no experimental, teniendo por población de estudio 85 docentes, aplicándoles un cuestionario para la medición de la variable. Se tuvo por principales resultados, tener un nivel alto de liderazgo, en el desarrollo del contexto social dentro de un grupo u organización para lograr sus objetivos y fomentar la confianza absoluta en todos los miembros de la organización debe estimular un gran potencial en el desarrollo del desempeño y sus sentimientos.

Torres (2019) en su tesis que tiene por objetivo general analizar el liderazgo transformacional en un institución educativa en Chiclayo, teniendo por aspectos metodológicos un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, a los que se aplicó a 81 estudiantes, en la que se obtuvo por resultados

principales que con un 37% están de acuerdo con el nivel presentado de liderazgo transformacional, porque la institución si realiza algunas acciones que facilita la mejora en la presente institución. Concluyendo, que la presente institución debe considerar la percepción de los docentes para poder unificar ideas y poder diseñar acciones de mejoras.

Las teorías que considera y da conocer en las teorías del Rasgo de la personalidad, que abarca la variable liderazgo demostrar en sus subordinados; el líder se adapta a cualquier situación que nosotros podemos requerir; el liderazgo pedagógico del director siempre tiene metas en su Institución y tienen cualidad de conocer, comunicar, convencer, construir sentidos y dar propuesta para un destino común. El Director se adecua de acuerdo a las necesidades y sus características de su realidad y siempre tiene en su mente desarrollar un plan de mejora y sobre todo en el desarrollo de su aprendizaje de sus estudiantes siempre teniendo en cuenta que el liderazgo se consigue con perseverancia y ahínco. El líder influye, inspira y motiva, y desarrolla la capacitación docente. Según el Ministerio en éste libro debe tener en cuenta: capacidad técnica, manejo emocional y situacional, manejo organizacional. El Liderazgo ayuda a desarrollar el clima institucional para lograr funciones y logros irradia virtud, comportamiento y pensamientos positivos; la motivación en el liderazgo juega un papel muy importante para el desarrollo de docentes y estudiantes.

Los principales elementos del liderazgo son: los esfuerzos, las necesidades y los objetivos de la organización. Se evalúa que las instituciones educativas con buenos antecedentes cuentan con un equipo de docentes confiados, honestos y capaces de desempeñar sus funciones y orientar a sus alumnos.

De la misma manera, el desempeño según Peláez et al. (2017) es la consecuencia de desempeñar y dedicarse a una actividad laudable para desempeñar rendimientos en cualquier índole laboral y académico. Sin embargo, aunque ha habido un gran número de estudios que han examinado referencias óptimas de línea y presencial, se han realizado investigaciones sobre la satisfacción y la relación con el desempeño general de los estudiantes en los cursos impartidos. . mezclando. Moda. La satisfacción con el aprendizaje combinado puede mejorar el desempeño de los estudiantes en ciertas áreas.

Investigación Boyle et al. (2003) hay estudios respuestas en ambas instituciones, y los estudiantes tuvieron evaluaciones positivas del uso de las características de aprendizaje.

Dado que la satisfacción de los estudiantes abarca a diferentes aspectos de índole de educación Superior de los estudiantes y que probablemente mejoren el desempeño. El aprendizaje combinado es un factor importante que conduce a la satisfacción de los estudiantes. Por lo tanto, ésta investigación nos hace conocer diferentes concepciones de estudiantes sobre el efecto del blended learning en su satisfacción y si la satisfacción conduce o no a un mejor desempeño en el estudio. El documento comienza con una introducción al tema y los objetivos del estudio. Luego concéntrese en revisar la literatura. La tercera sección explica la metodología utilizada en esta tesis. Los objetivos hacen aparecer en las conclusiones y limitaciones del estudio. (Kareva et al, 2020).

Según Contreras, (2016) explica y hace entender que quieren replantear tipos de de gestión y liderazgo en escuelas de nivel pedagógico y liderazgo distribuido para que haya un crecimiento en la metodología en pedagogía y mejora continua de alumnos para que haya una escuela exitosa. La voluntad del Director y docentes responsables van a mejorar la mejora de la escuela y el autor concluye el desarrollo integral y el servicio total a los estudiantes y las estudiantes y de ello a desarrollo profesional y antes de ello al desarrollo humano como personal. Para ello los docentes y Directores deben ser bien capacitados y tomen conciencia con sus roles y tareas protagónicas en los procesos que se designan.

Como bases teóricas del **liderazgo transformacional** según Zenaida (2015) Se mide por la capacidad de influir con la intención de escuchar y demostrar confianza, admiración, lealtad y respeto. Él es quien inspira a sus seguidores e influye en ellos para la toma de decisiones y comportamientos positivos; Este tipo de liderazgo es cuando el líder es preocupado, sabe escuchar y comprender las aspiraciones de desarrollo personal para cumplir con sus tareas porque el líder tiene la capacidad de transmitir optimismo.

Por tanto, según Malpica et al. (2022), indica que las instituciones educativas como unidades de análisis se considera que el liderazgo transformacional en

toda institución influye y es responsable de toda la parte jerárquica que hoy en día se denomina como gestores pedagógicos. De la misma manera, según Majo et al. (2022) en su estudio sobre liderazgo transformacional y explica que hay un incremento del aumento de capacidades del tema en estudio y situaciones álgidas que se suscitan por falta de liderazgo en la satisfacción de estudiantes.

El liderazgo transformacional y satisfacción estudiantil están estudiándolo diferentes investigadores y toma nuevo enfoque social y cultural y entre los trabajos que es “El tema en estudio que se realiza en la república peruana”, realizado por Medina (2010), pero que este estudio sólo trata el liderazgo de docentes ya que nuestro objetivo de estudio que estamos viendo y es una gran ayuda para desarrollar la presente investigación.

Cabe señalar, que el liderazgo y ambiente organizacional de una institución educativa constituye un sistema relacionado con el medio ambiente, para su desarrollo y mantenimiento en el futuro es necesario tener liderazgo la confianza mutua, el respeto y el estímulo a la participación (Bodenhausen, 2020).

Un líder alineado con el movimiento de efectividad educativa aplica un marco educativo dentro de la visión y misión de la organización. Por lo tanto, los cimientos fundamentales del liderazgo transformacional en las organizaciones son encontrar formas de cambiar las formas organizacionales para crear un impacto rápido y efectivo del cambio para la enseñanza y el aprendizaje transformacionales. Es por eso que el liderazgo transformacional del gerente educativo se preocupa por mejorar la capacidad de los miembros de la organización para resolver diversos problemas de manera individual o colectiva y tomar decisiones. Señale que el concepto de líder hoy en día no contradice la imagen de una persona responsable, aunque no todas las autoridades son líderes y no todos los líderes son líderes.

Para orientar y mejorar la situación del liderazgo debe rediseñarse y enriquecerse; El impacto del curso es positivo, obtienen un diploma, se desarrollan y participan en la competitividad del mercado laboral, y alcanzan el logro educativo a través del esfuerzo y eficiencia de los docentes, motivándolos y consecuentemente el enfoque de la estudiante. aprendiendo y mejorando así la calidad de la

enseñanza. Cabe señalar, el liderazgo directivo, es el acto de movilizar a las personas en una actividad particular es el acto de movilizar a las personas en una dirección particular por medios ilimitados. Se clasifica en los indicadores de liderazgo participativo, democracia, estrategia y la transformación del trabajo justo (Castro, 2020).

Entre los estilos de liderazgo, se encuentra el Liderazgo autoritario coercitivo, aquí Esteban (2019) cita a Sorados (2010) Bajo dictadores explotadores, son muy dictatoriales; No hay confianza en los subordinados, por eso los superiores toman decisiones y respetan el miedo y el castigo y prevalece su comunicación de arriba hacia abajo. Los gerentes y subordinados no participan en las decisiones y es por eso que las decisiones están sujetas a sanciones, penalizaciones, disciplina y respeto a las reglas de la organización.

De la misma manera, se encuentre el Liderazgo autoritario benevolente., que estudia lo moralmente bueno y malo de la persona humana; asimismo, se encuentra los consejos de orientación, de acuerdo con Baherimoghadam et al. (2021)

Explica que el liderazgo es el más aceptable para realizar actividades de toma de decisiones y es el concepto más efectivo. Además, el Líder transaccional: No hay líder excepto sus superiores y subordinados.

En el artículo denominado Freire et al. (2017) explica que el liderazgo transformacional y pedagógico son más importantes para mejorar la educación.

Hay Directores, con estudio cualitativo, describe que el mayor tiempo para la educación lo emplean en gestión pública y dificulta su empleo de tiempo en el ámbito administrativo.

Según Oscar (2016) explica y ordena de esta manera para saber el mejor concepto.

AUTOCRÁTICO: Los trabajos para los subordinados es más importante El Jefe tiene la razón y la ventaja que desarrollan actividades por temor.

DEMOCRÁTICO: Este tipo de liderazgo es armónico y el líder trabaja en acuerdo de todos, la desventaja es que los subordinados pueden decidir a mala intención.

CARISMÁTICO: Es el liderazgo más sabio y lo hace sin interés alguno y muestra sabiduría.

En su definición, de acuerdo a Sánchez (2017) considera “El Líder que conduce a una generación, a los subordinados, hacia un modo de vivir con ética moralmente bueno y hacer que siga el ejemplo de él mismo, pero cuesta mucha voluntad y dedicación en lo que hace sus trabajos”.

Para fundamentar la variable satisfacción estudiantil, indica que la innovación en el nivel de educación superior que debe desarrollarse mediante responsabilidades compartidas según Sánchez y Zegarra (2017) afirman en situaciones de aprendizajes (LMS) se suma a los beneficios de las tecnologías de información. El estudio de enseñanza y aprender evolucionaron, aportando más dinamismo, flexibilidad, inclusión en el proceso y un conjunto de herramientas para hacerlo realidad.

Rodríguez (2016) señala que: “Las actividades docentes en el entorno virtual se sustentan en dos pilares: por un lado, la calidad de los materiales didácticos y la metodología de trabajo propuesta (que se refleja en las actividades). tareas de los alumnos), y sobre las relaciones (con los profesores y entre los alumnos) que ofrece la tecnología”. (pág.105).

Por otro lado, Vergara, Valle y Díaz & Pérez (2018) afirmaron que la satisfacción ha sido estudiada desde diferentes perspectivas conceptuales y diferentes enfoques teóricos; Dos perspectivas caracterizan la dirección actual de la investigación, una centrada en la calidad de los servicios prestados y la otra en la salud mental.

Como poco convencional, así se diseñan los entornos de aprendizaje utilizando las TIC descritas por Gómez, Botero & Suárez (2014); Fuera del aula, así es como el alumno interactúa con su maestro y compañeros de clase y se le proporciona una variedad de recursos para mejorar su aprendizaje. Son estos recursos los que requieren un cambio en los roles de estudiantes y profesores. (Ulloa et al., 2019).

En la actualidad, estos conceptos se asimilan y adaptan para su aplicación en la educación, con un enfoque denominado "evaluación de la calidad de la educación", que surgió en Estados Unidos en la década de los ochenta. Luego se trasladó a la Unión Europea (Hernández et al., 2010) y se extendió por todo el mundo. Para nuestro estudio de la satisfacción del alumno en un curso de pre

matemática, volveremos a la estructura de expectativas y satisfacción con el curso, y para estudiarlo volveremos a aspectos de satisfacción del alumno. Aspectos de la Teoría de la Compleción Instruccional (Díaz), Batanero & Font, 2007: Perceptual, Perceptual, Interactivo, Intermedio, Emocional y ambiental.

La expresión de completitud educativa: el hexágono externo habitual corresponde a un procedimiento de investigación deseado o planificado, en el que, a priori, se alcanza el mayor grado de completitud en cada categoría. La forma irregular del hexágono interior corresponde a la plenitud ya lograda durante el curso de la investigación realizada. Coloca la significación epistemológica y epistemológica en su núcleo teniendo en cuenta que el proceso de investigación gira en torno al desarrollo de conocimientos concretos. A partir de los constructos de expectativa y satisfacción, así como aspectos de la teoría de finalización educativa, realizaremos un estudio sobre la satisfacción de los participantes en un curso de prematemática en matemáticas. Métodos e-learning y B-learning, objetivo de este estudio. (Hernández Gutiérrez & Juárez Pacheco, 2018)

Estrategias metacognitivas y satisfacción con el aprendizaje

En cuanto a las estrategias metacognitivas, Zambrano et al. (2015) consideran dos estrategias para su investigación; Mediadores cognitivos, que permiten el desarrollo de habilidades cognitivas metacognitivas; y recursos educativos, dónde usar y del mismo modo, Klimenko et al. (2014) demuestra la relación entre la estrategia metacognitiva y la satisfacción con el aprendizaje, cuando las dudas del estudiante se resuelven, porque lo empujan más hacia el proceso de aprendizaje.

Refleja lo aprendido. H3: La estrategia metacognitiva tiene un impacto positivo directo en la satisfacción académica de los estudiantes universitarios.

(Hurtado Palomino, Merma-Valverde, & Ccorisapra Quintana, 2021)

Los estudiantes necesitan información suficiente en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Salvo et al., 2015), por ello, las bibliotecas universitarias deben ser creadas como un espacio que brinde los medios para esclarecer los conocimientos cognitivos adquiridos en el aula, con fundamentos científicos en la historia, lo cual requiere interacción con el supervisor del tema ya sea escrito o en revistas o tecnología (Llano, Acosta, Conde, Bernal y Manso, 2010)

Cabe señalar que los servicios de biblioteca han evolucionado de un archivo de documentos escritos e impresos a un gran número de documentos electrónicos. Además, es necesario fomentar la participación de la biblioteca en el plan de estudios, para facilitar el acceso de los estudiantes al conocimiento, para evitar distracciones innecesarias y excesivas. (Swanberg, Engwall, y Mi, 2015) (Simons, Davidson, y Forrest, 2015) (Céspedes et al., 2020)

Esta investigación está organizada en tres ejes principales, tales como:

1. Los modelos de gestión de la calidad aplicados al entorno de las instituciones de educación superior han sido revisados en otros artículos similares, y entre los modelos más destacados se encuentran: (1) Total Quality Assurance (TQM), definido como un sistema de aseguramiento diseñado para acomodar una amplia variedad de partes interesadas, así como roles diversos y cambiantes

Estudiantes en el proceso educativo (Murad y Shastri, 2010); (2) Balanced Scorecard (BSC), concebido como un sistema de gestión sencillo, lógico, práctico y estable que permite afrontar plenamente los retos modernos que afrontan las instituciones educativas (Eftimov et al., 2016); (3) El modelo de la Organización Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM), descrito como una evaluación sistemática llevada a cabo por una organización en todos Comparándolo con el Modelo de Excelencia, que sirve como referencia; esta

La autorización definitiva permitirá a la alta dirección identificar los planes mejorados basados en eventos objetivos y en una visión común de los objetivos que deben lograrse y usar (de Land et al., Dos mil y trece); (iv) ISO 9001: 2015 Modelo, desde entonces, en el contexto de una mayor tasa de registro, la estructura de cambio de la compañía, diferentes tipos de educación y descripciones de posiciones a gran escala, aplicación

Esta regla es de gran importancia porque proporciona un conjunto de requisitos. General para implementar un sistema de gestión de calidad, independientemente de las actividades implementadas (Hussein et al., 2017); (v) ISO 21001: Modelo de 2018, centrándose en la evaluación esencial y continua de las agencias educativas para evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos

Estudiantes y otros beneficiarios, por lo que se puede mejorar el rendimiento.

Según el autor Schmatz et al. (2015), incluida una pregunta (la pregunta final de la investigación) evita los términos tales como "satisfacción" o "calidad"

completamente y en lugar de acercarse a algo que exceda la satisfacción del cliente: fidelidad (deseo de hacer una inversión o un sacrificio personal para fortalecer una relación), lo que permite la predicción del comportamiento real de los clientes; (ii) Modelo Kano, determinado por Isfi et al. (2012) es una herramienta ampliamente utilizada para cognizar las voces de los clientes para afectar la satisfacción; Este modelo clasifica los requisitos del cliente en 6 tipos: elementos atractivos, elementos de una vía, elementos esenciales, elementos de indiferencia, elementos de reversión y factores sospechosos; (iii) Modelo de servo, concepto por petardos y rubias.

Escrito específicamente en el campo de la educación superior, el mismo compuesto consiste en 6 vías y 41 preguntas. Por lo tanto, anteriormente y atrayendo los criterios y relevancia convenientes para esta encuesta, se decidió aplicar en el estudio, la tasa propuesta por el modelo. HEdPERF. (Alvarez et al., 2021)

La satisfacción de los usuarios del servicio educativo ha mencionado los criterios deben tenerse en cuenta para evaluar la calidad del servicio proporcionado por los SII, que quedará claro que uno de los métodos de evaluación en línea, más seguidos a través de aquellos que reciben estos servicios, en este caso son usuarios o estudiantes.

Actualmente, hay un interés creciente en la expectativa de que

Estudiantes universitarios en condiciones para mejorar su proceso educativo.

Las investigaciones sobre este tema se fortalecen en dos categorías: aquellos que están hechos para saber qué esperan los estudiantes de sus universidades en general y que estudien las expectativas de los estudiantes en el proceso. Enseñanza - Aprendizaje (Pichardo et al., 2007).

Según Mejía (2009), la medida de la satisfacción del cliente es lógica siempre que viene con acciones que causan mejoras e innovación; Por eso miden la satisfacción de los estudiantes de una manera coherente y permanente y permanentemente y

Lleno, él guiará la exitosa toma de decisiones aumentará

Forzar y reparar sus debilidades.

Para Córdor y Gálvez (2020) explica que la satisfacción de los estudiantes con los estudios de pregrado se ha vuelto importante para las instituciones en este

campo, para su propia supervivencia. Seguramente. La satisfacción del estudiante solo puede conducir al éxito académico, la longevidad del estudiante en la institución y, sobre todo, la formación de una boca a boca positivo. En este sentido, es muy importante encontrar formas confiables de medir la satisfacción de los estudiantes, permitiendo así a las instituciones educativas conocer su realidad, compararla con la de sus estudiantes y otros competidores y analizarla en el tiempo. (pág.43).

Según la investigación de Saraiva (2008), para una gestión de calidad exitosa tiene que haber idoneidad y logística (Álvarez et al., 2020), el concepto de satisfacción del estudiante que se estudia actualmente en el sector educativo tiene sus raíces en el sector de la gestión, donde se conceptualiza como satisfacción del cliente (Barbosa, 2003), que se asume como un estado de ánimo resultante de la comparación de las expectativas del comprador. y servicios prestados por la empresa (Gosso, 2008; Kottler y Armstrong, 2003): en un sentido similar, Favra (2006) define la satisfacción del cliente como una respuesta eficaz a su evaluación de la brecha percibida entre las expectativas y el desempeño real del producto o servicio de una organización.

Determinar la satisfacción de los estudiantes es "el nivel de humor que los estudiantes son para sus organizaciones, siga la percepción que tienen por respeto por la demanda, las expectativas y sus requisitos". (Peralta et al., 2020)

Descripción de la Experiencia objeto de estudio

La experiencia presentada se utilizó durante el curso 2018/19 en el primer curso del Máster Universitario en Educación Infantil de la Universidad de Málaga, en los grupos A y B del primer curso.

El Experimento ApS, que tiene como objetivo analizar, organizar, desarrollar e implementar una plataforma educativa más integrada, organizada para el segundo ciclo de educación infantil en una escuela infantil y primaria pública de la capital. Málaga. El objetivo es transformar este patio de hormigón gris en un entorno de aprendizaje holístico, flexible, estético e inclusivo a través de una variedad de entornos de aprendizaje. Quienes deseen obtener el título de Maestría en Educación Infantil a través del mencionado centro de orientación para estudios en el exterior.

En el grupo B se pueden hacer sugerencias a partir de los temas “Organización escolar en la educación infantil”, “Educación infantil” y “Hacia escuelas inclusivas: modelos y prácticas” con los que colaboraron los docentes. Sin embargo, en el grupo A solo se atendieron las dos primeras asignaturas, y esta fue la primera vez que los profesores trabajaron juntos. (Mayorga et al., 2021)

Hay estudios que reconocieron que la teoría de la difusión de la innovación de Rogers discutía la adopción de tecnología sobre la base de su asociación con los aspectos sociales y psicológicos de los usuarios. (Jesú, 2021).

En la revista (Sandoval Caraveo, 2020) Se utilizó una herramienta desarrollada por Surdez-Pérez, Sandoval-Caraveo y Lamoyi-Bocanegra³¹ para recolectar datos de estudiantes universitarios que habían participado previamente en la encuesta. La primera parte del cuestionario incluye varias preguntas relacionadas con el estatus del estudiante en la universidad: sección académica, programa educativo, GPA del estudiante, número de años restantes en la universidad y año académico (semestre). Además, esta sección recopila datos sobre tres variables sociodemográficas de los estudiantes: sexo, estado civil y edad. La segunda parte de la herramienta de análisis de satisfacción de los estudiantes.

Proceso de enseñanza aprendizaje: Se encuentra referido a la satisfacción de los estudiantes en función a los elementos que se desenvuelven en su aprendizaje, como lo es el contenido y la comprensión de las materias, instrucción de los profesores, el proceso evaluativo hacia los docentes, la predisposición de los maestros para la enseñanza, las estrategias empleadas para la enseñanza, la interacción desarrollada en el aula por los docentes y la capacitación practica en el desarrollo del aprendizaje.

Trato respetuoso: Se refiere a la satisfacción alcanzada por el trato respetuoso de las personas en las cuales se encuentra relacionada la universidad como lo son los tutores, autoridades universitarias, trabajadores de la cafetería y áreas de alimentos y los trabajadores de los servicios de cómputo y copias.

Infraestructura: Se encuentra relacionado con la satisfacción alcanzada con las infraestructuras y los mecanismos oportunos para el proceso enseñanza-aprendizaje, encontrándose la limpieza y la ventilación del salón, la eliminación de cualquier tipo de ruido en el salón y el abastecimiento pertinente de iluminación, cortinas, pantallas y proyectos en el salón.

Autorrealización: Se refiere a la satisfacción obtenida por el estudiante en relación a las oportunidades que manifiesta para dirigirse de manera libre y autónoma, se hace el empleo de preguntas que se encuentran asociadas a su desarrollo integral y la autonomía de hacer las cosas que puedan y manifiestan la habilidad de desarrollarlas dentro de la entidad.

En un texto referido a la labor de trabajo de las necesidades y actitudes hacia el trabajo, así como de los estereotipos, valores y creencias que se forman en el entorno laboral y cumplen con las expectativas; Para lograr esto, se necesitan intervenciones regulatorias.

Cuando los empleados están satisfechos, la productividad es mayor y su compromiso con la organización. Se desarrolla el contenido. Los factores relacionados con la satisfacción humana en el lugar de trabajo se pueden resumir de la siguiente manera:

Condiciones de trabajo

- Física, medio ambiente, seguridad y Horario de trabajo.

Formación

- Obtenga capacitación en desarrollo profesional.
- Oportunidades de formación para el desarrollo profesional.
- Cumplir con los requisitos de formación.

Promoción y desarrollo profesional

- El nivel de uso profesional de la competencia.
- Cumplir con las expectativas de promoción o desarrollo profesional. (Valenciano et al., 2021)

La satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y la satisfacción de nuevas necesidades mediarán en la relación entre los cuatro factores sociales y la motivación intrínseca específica de la implementación del SVE. (Ferriz et al., 2020)

Por otro lado, se estudió la relación entre la satisfacción con el entorno escolar y la satisfacción general con la vida. Por ejemplo, Seligson et al. (2003), utilizando regresión múltiple, señalan que el entorno escolar afecta la varianza explicativa de

la satisfacción general. Esto último también fue confirmado por Tomy y Cummins (2011a), quienes encontraron que incorporar la satisfacción escolar en una medida multidimensional de satisfacción representaba un aumento adicional en la medida de satisfacción escolar.

En vista de todo lo anterior, este trabajo decidió profundizar las condiciones en las que los estudiantes de periodismo desarrollan la práctica en nuestro país. El primer objetivo (O1) fue identificar los hábitos ocupacionales que padecían con mayor frecuencia, así como el conocido eje del salario diario (no omitido pero potencialmente elegible); Luego (O2) le interesa determinar en qué medida los estudiantes están restringidos, en esta etapa formativa, a realizar tareas contrarias a sus principios y valores, y si padecen limitaciones muchas veces consideradas inherentes al ejercicio periodístico, algo sobre la falta de referencias en la bibliografía existente; Y tercero, conviene preguntar qué tan satisfechos están con las prácticas y cómo afecta a sus expectativas profesionales a medio plazo (O3).

El estudio tendrá un lado descriptivo, pero también comparativo, ya que se decidió entrevistar a estudiantes de dos universidades, la Universidad de Málaga y la Universidad Complutense de Madrid, para hablar por primera vez. Que surgen y diferencias desde un punto de vista geográfico (O4). (Gómez et al., 2019)

Dado el panorama descrito, el presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción personal de los estudiantes de medicina de la Universidad El Bosque (tercer a décimo semestre), para caracterizar los puntajes de la comunidad social. (Gómez et al., 2020)

La fidelidad y la vinculación de las relaciones de enlace con su universidad completaron el contacto anterior con la honestidad de la graduación, tenía actitud y ingredientes de comportamiento, y mintió en el siguiente collage de microfetas de posición con institución educativa (Cabana et al., 2021). Una de las formas más importantes de evaluar la utilidad de la educación es medir el tiempo que los estudiantes aprenden. La satisfacción de los estudiantes también tendrá un impacto en la efectividad y eficiencia de la enseñanza. En relación con lo anterior, el objetivo de este estudio fue evaluar el nivel de satisfacción con los cursos de educación islámica (Educación Islámica 1 y 2, curso de Revolución Islámica, historia islámica, ética islámica, etc. (Abdolreza et al., 2019).

Entre las dimensiones que permitirá medir la satisfacción estudiantil son las siguientes:

La primera dimensión que es enseñanza aprendizaje es el proceso de enseñanza-aprendizaje constituye una unidad cuya totalidad contribuye y en última instancia contribuye en la capacidad formativa, aunque siempre bajo la guía del docente, con el fin de promover el aprendizaje de todo tipo de conocimientos: conocimientos, saber cómo. y valores. El tipo de intervención disponible para ella depende del modelo que seleccione.

Por tanto, el proceso de enseñanza-aprendizaje es un proceso de comunicación y socialización. Los docentes comunican, exhiben, organizan y facilitan el contenido de ciencia, historia y sociedad para los estudiantes y ellos, además de comunicarse con los docentes, lo hacen con ellos mismos y con los demás. con la comunidad. Por eso el proceso de enseñanza es un proceso de comunicación entre clases. (Abreu Alvarado, Barrera Jiménez, & Bonilla Vichot, 2018).

Dimensiones de la motivación inspiradora, se encuentran la que se detallan a continuación:

La segunda dimensión es el trato respetuoso, mucha gente habla sobre los valores en la educación en estos días, pero sigue siendo indiscutible qué son exactamente y por qué se considera tan importante reforzar los valores en los estudiantes. Para entender esto, creemos que el primer paso debe ser claro sobre la definición del valor identificado por diferentes autores. El valor, como hemos explicado, es la creencia racional de que una cosa es buena o mala. Organizamos esta creencia en nuestra psique en términos de universo o preferencia (uno o más valores prevalecen sobre otros). Una vez internalizados, los valores se convierten en guías y patrones de comportamiento, en el caso de que una persona no siga los estándares y tendencias de los demás. (p. 23) Lo descrito en el último párrafo indica que cuando los individuos asumen valores, van a moldear su comportamiento en las diversas situaciones en las que se encuentran sus creencias. Por lo tanto, es necesario educar a los estudiantes en ética. Porque los valores morales son guías de comportamiento que regulan el comportamiento de los individuos. Contrarrestando esta visión, Olmeda (2007) afirma que “la ética es una guía del comportamiento humano y proporciona criterios para orientar

nuestras acciones en una línea de valores” (p. 22). Continuando con la definición de valor de Torres (2014), que afirma que “las creencias, los atributos de las cosas o cualidades de las personas, los bienes, los deseos o deseos conscientes y los hechos dirigen la conducta”. 6 en todas las acciones humanas” (pág. 40).

En cuanto a los valores, Duque (2004) afirma que “estas son las cualidades que dan sentido a la vida. También consideran los principios y propósitos que han fundado y orientado el comportamiento humano. También forman la base para que el individuo decida qué hacer, haga o no haga, lo que él cree y cree es importante, y lo que se le permita definir su proyecto de vida” (p. 18). Con base en lo anterior, se puede decir que a lo largo de la vida de las personas se utilizan diversos criterios para determinar su comportamiento en diferentes situaciones. Por tanto, la promoción y el desarrollo de valores es fundamental, ya que estos valores orientarán el comportamiento de las personas para actuar en consecuencia. Este estudio parte de la siguiente definición dada por Segura (2012) manteniendo lo siguiente: Los valores se denominan así porque se consideran estándares universales de comportamiento que promueven la armonía entre las personas y aclaran el camino. ¿Por qué digo que están allanando el camino? Porque muchas veces nos encontramos con situaciones en las que debemos tener el coraje, incluso inconscientemente, de actuar de cierta manera; Los valores nos apoyan en las circunstancias de la vida y son un estándar en nuestras actitudes y respuestas. (Haga una pregunta sobre el valor, párrafo 10) (Villegas, 2018).

La cuarta dimensión es la autorrealización. Es la autenticidad describe el nivel que una persona ha logrado exceder las necesidades biológicas y trascendentes para lograr el nivel óptimo de salud mental le permite centrarse en la felicidad de los demás (Alfaro et al., 2016). El cambio existió en el papel y el modelo de comportamiento en la sociedad, no solo la expresión está en sus acciones, sino también para satisfacer sus necesidades porque no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas. Hoy, independientemente del piso social en el que los individuos, encontrará una manera de satisfacer no solo sus necesidades básicas y de seguridad, sino también, la autoestima y la autoestima (Castrezana, 2008), la autorización es el nivel de que los esfuerzos y los personales. Se evalúan los logros (Prado, Ramírez y Ortiz, 2010). La autoconciencia es una característica

que mencionó la importancia dada con el logro de las tareas, tiene una relación importante con ciertos aspectos del concepto de sí mismo como una familia social, personal y sabiduría, puede indicar que respetan sus funciones. El reconocimiento social entre sus colegas, sus familiares, una gratitud por sí mismos evalúan su capacidad intelectual y como a gran escala a escala global. Según el concepto de ellos mismos, la idea de que cada persona ha entendido como una sociedad, viviendo con otros (Céspedes et al., 2020). Además, para darse cuenta de que es difícil de describir, la naturaleza de la realización está observando el comportamiento de las personas cuando está dirigido a maximizar su potencial para su desarrollo personal. Aquellos que han logrado son aquellos que tienen considerables para lograr el total deseable, sus objetivos u objetivos se han planteado en algún momento. La necesidad de autoconciencia es muy complicada porque está satisfecha con otras necesidades; Cuando parece estar satisfecho hasta que el nivel alcanza el nivel, se incurre en un nuevo nivel, lo que significa el nivel de autoevaluación para las personas porque alcanza el pico satisfecho (Recio Reyes, Gómez Sánchez, & López Gama, 2021).

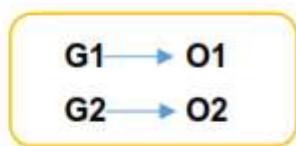
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación actual emplea un enfoque cuantitativo porque utiliza información numérica y su recolección comienza con un razonamiento deductivo basado en la medición (Hernández y Mendoza, 2018). Es decir, las variables de liderazgo investigadas son los procedimientos estadísticos que sustentan lo anterior. Además, adoptamos un enfoque sin experiencia en el diseño del estudio para lograr la gestión y el modelado estadístico simplemente describiendo y analizando las variables presentadas en el mundo real, en lugar de manipularlas directamente (Sánchezetal, 2018). Es decir, no se realizaron experimentos transversales porque la información se recopiló en un único punto definido en la investigación es de tipo aplicada, pues “está dirigida a determinar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica” (Concytec, 2018). La investigación aplicada centrada en el diagnóstico: “es una forma de conocer las realidades con evidencia científica” (Deroncele-Acosta, 2022, p.115).

El propósito fue describir las variables e investigar su incidencia e interacciones en cualquier momento, sin manipulación. Es una comparación descriptiva por nivel de la variable liderazgo transformacional. El diseño de la figura es el siguiente:

Diseño:



Dónde:

G 1: Directores de institutos.

G 2: Alumnos del Institutos

O 1 y O2: Observación de la variable

3.2. Variable y operacionalización

Variable independiente. Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Aguilar (2020) plantea que es una relación entre dos o más personas, que implica organizar o transformar las percepciones y expectativas sobre la situación en la que se encuentran para enfrentarla de manera positiva y encontrar alternativas de solución; Siendo el líder quien es el mayor representante del cambio, influyendo en el comportamiento de los demás, este para él, el liderazgo se da cuando una persona del grupo crea la motivación para trabajar en la organización.

Definición operacional, se consideró a Multifactor Leadership Questionnaire: El Cuestionario de Avolio & Bass (1995), MLQ 5X-corta Mide el grado de liderazgo transformacional en los institutos, según sus dimensiones, del comportamiento ideal, mencionadas en la teoría del liderazgo transformacional.

Variable dependiente. Satisfacción estudiantil: según Córdor y Gálvez (2020), es el grado de aceptación que poseen los estudiantes sobre toda la experiencia recibida durante la entrega del servicio educativo.

Definición operacional: es aquella percepción que poseen los estudiantes sobre las condiciones y forma que la presente institución ofrece el servicio educativo.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Acerca de la población se consideró, los directores y alumnos de institutos de la región Apurímac, siendo el total de la población 130, los mismos que fueron la muestra.

Tabla 01.

Directores y Alumnos de institutos de Apurimac

	N°	%
Directores	10	13 %
Alumnos	100	87 %
Total	110	100%

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta técnica es una encuesta, y consiste en recolectar información precisa de Objetivo específico, fuente de Informe los datos solicitados (Hernández y Mendoza 2018).

El instrumento de apoyo, se consideró necesario emplear una herramienta de apoyo que es el cuestionario que será medido por una escala de Likert, diseñado por un conjunto de preguntas medibles que ayudarán a conocer la variable de estudio.

Evaluación (Hernández y Mendoza, 2018). Para efectos de este estudio, la variable Medir es Liderazgo Transformacional, Donde se han encontrado informes similares El estilo de liderazgo y la evaluación se presentan en función del puntaje obtenido en cada Dimensión 0.0999, cabe señalar que esta herramienta ha Referenciado en el estudio del autor Quinde (2020). Cualquier medición de un instrumento debe tener requisitos como validez, confiabilidad y objetividad, que son aspectos esenciales para crear consistencia en ese instrumento (Hernández y Mendoza, 2018). importante porque Permitió ver qué tan bien podía producir una coincidencia exacta.

3.5. Procedimiento

La investigación formó parte de los procedimientos del mencionado plan de elaboración de tesis universitaria, por lo que se identificó el problema de

investigación, lo que me permitió definir claramente el problema y el objetivo de la investigación, partiendo de la premisa del liderazgo transformacional. Ellos cambian; Asimismo, se ha modificado el marco teórico para lograr la comprensión y el sustento de la investigación antes mencionada. De igual forma se organiza el método de investigación, la elección del diseño y tipo de estudio, el establecimiento de la población y la muestra, y la elección del instrumento de recolección de datos.

3.6. Método de análisis de datos

La aplicación de la encuesta se inició por defecto a través de Google Forms, correo electrónico y WhatsApp para los directores y alumnos de las instituciones seleccionadas; Luego se construyó la base de datos en Excel, luego de lo cual se aplicó el método de análisis a través del SPSS V26, y los datos fueron Procesamiento y recopilación de información para el análisis y correspondiente interpretación de estadísticas descriptivas. Los resultados se presentan mediante tablas y gráficos, según corresponda.

3.7. Aspectos éticos

La privacidad se refiere al tema y la confidencialidad de las acciones del investigador, teniendo en cuenta el manejo adecuado de los datos que realiza durante las investigaciones, es decir, el almacenamiento, organización y preservación de la información, debe permanecer segura en elaboración del estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020). Por esta razón, este estudio aplicó estos principios, manteniendo los datos recogidos en la herramienta para la población.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Variable Independiente: Liderazgo Transformacional

Con respecto al primer objetivo que dice evaluar la VDP, obtenemos resultados tanto de las dimensiones como de la variable en general.

Tabla 1

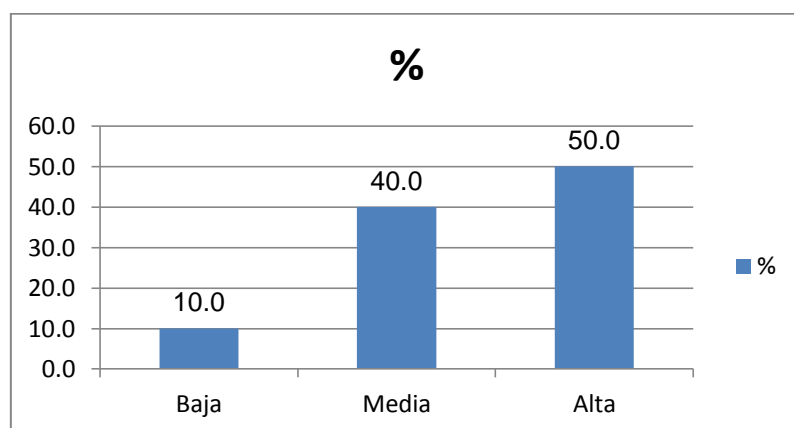
Nivel de la dimensión influencia individualizada

Nivel	f	%
Baja	1	10.0
Media	4	40.0
Alta	5	50.0
Total	10	100.0

Fuente. Del cuestionario dim 1= influencia idealizada

Figura 1

Nivel de la dimensión 1 influencia individualizada



Como podemos observar la mayoría se ubica en el nivel alto 50% sin embargo existe un 40% en nivel medio 10% que se encuentra en un nivel bajo lo que indica problema en la citada dimensión.

Tabla 2

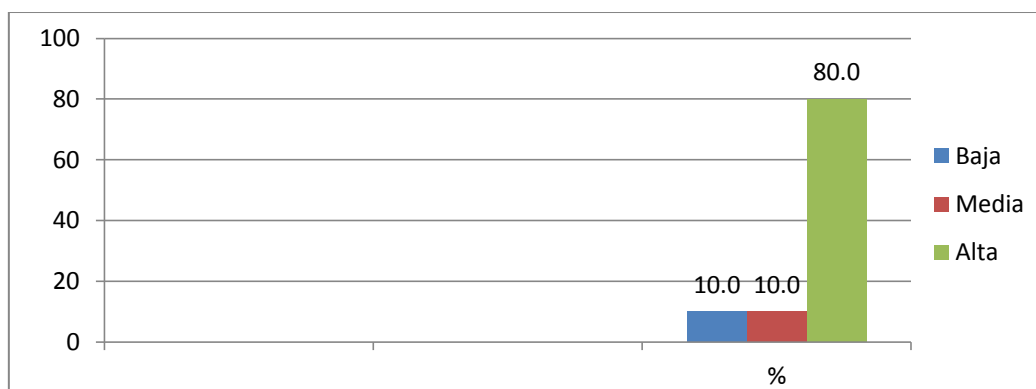
Nivel de la dimensión 2 motivación inspiradora

Nivel	f	%
Baja	1	10.0
Media	1	10.0
Alta	8	80.0
Total	10	100.0

Fuente. Del cuestionario dim 2= motivación inspiradora

Figura 2

Nivel de la dimensión 2 motivación inspiradora



Como podemos observar la mayoría se ubica en el nivel alto 80% sin embargo existe un 10% en nivel medio 10% que se encuentra en un nivel bajo lo que indica problema en la citada dimensión.

Tabla 3

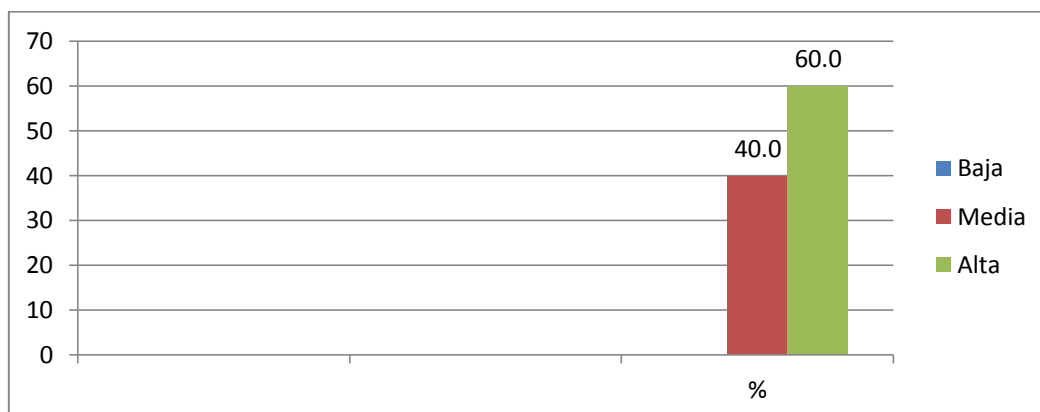
Nivel de la dimensión 3 estimulación intelectual

Nivel	f	%
Baja	0	00.0
Media	4	40.0
Alta	6	60.0
Total	10	100.0

Fuente. Del cuestionario dim 3= estimulación intelectual

Figura 3

Nivel de la dimensión 3 estimulación intelectual



Como podemos observar la mayoría se ubica en el nivel alto 60% sin embargo existe un 40% en nivel medio 0% que se encuentra en un nivel bajo lo que indica problema en la citada dimensión.

Tabla 4

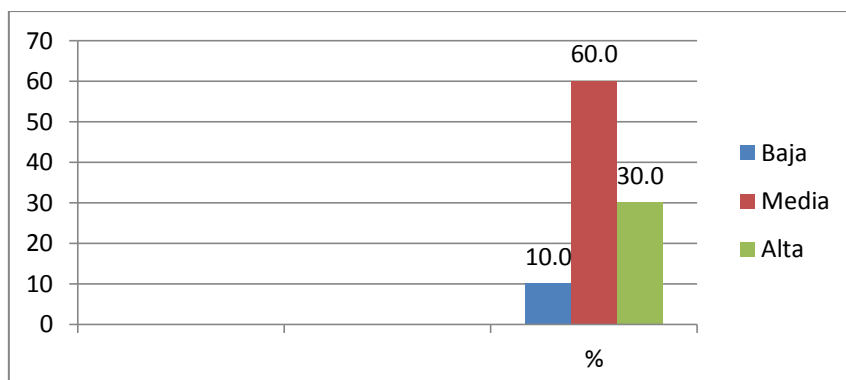
Nivel de la dimensión 4= consideración individual.

Nivel	f	%
Baja	1	10.0
Media	6	60.0
Alta	3	30.0
Total	10	100.0

Fuente. Del cuestionario dim 4= consideración individual.

. Figura 4

Nivel de la dimensión 4= consideración individual



Como podemos observar la mayoría se ubica en el nivel alto 30% sin embargo existe un 60% en nivel medio 10% que se encuentra en un nivel bajo lo que indica problema en la citada dimensión.

Tabla 5

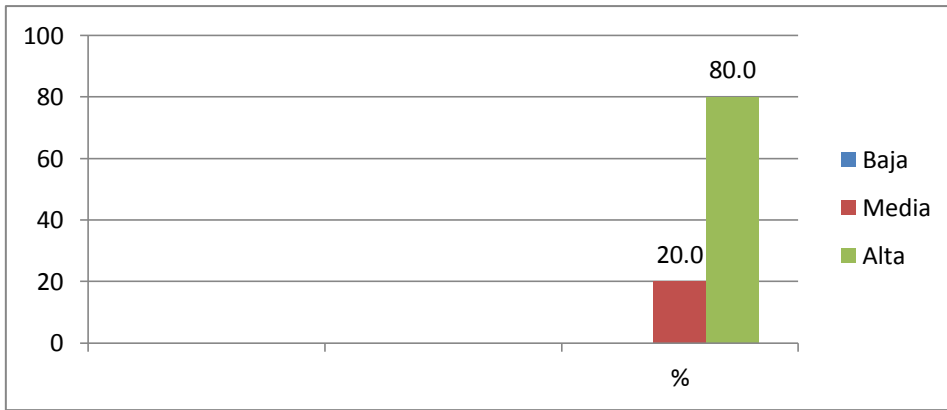
Nivel de la variable independiente liderazgo transformacional

Nivel	f	%
Baja	0	0.0
Media	2	20.0
Alta	8	80.0
Total	10	100.0

Fuente. Del cuestionario para medir la variable liderazgo transformacional.

. Figura 5

Nivel de la variable independiente liderazgo transformacional



Fuente. Del cuestionario para medir la variable liderazgo transformacional.

Como podemos observar la mayoría se ubica en el nivel alto 80% sin embargo existe un 20% en nivel medio 0% que se encuentra en un nivel bajo lo que indica problema en la citada dimensión.

Analizar la variable dependiente: Satisfacción estudiantil

Tabla 6

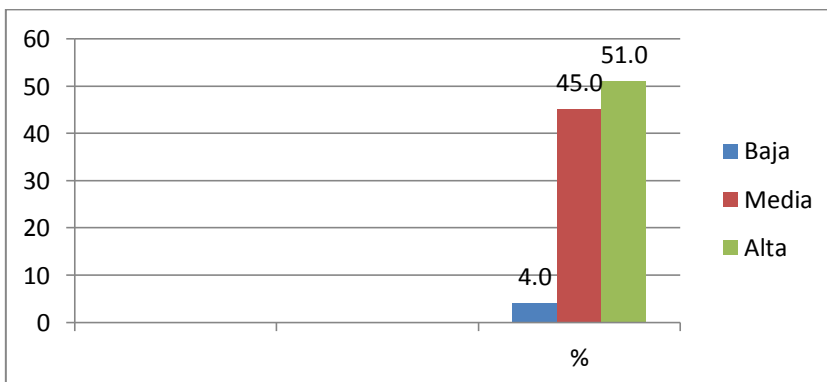
Nivel de dimensión 1 enseñanza -aprendizaje

Nivel	f	%
Baja	4	4.0
Media	45	45.0
Alta	51	51.0
Total	100	100.0

Fuente. Del cuestionario para medir la variable satisfacción estudiantil

. Figura 6

Nivel de dimensión 1 enseñanza -aprendizaje



Como podemos observar la mayoría se ubica en el nivel alto 51% sin embargo existe un 45% en nivel medio 4% que se encuentra en un nivel bajo lo que indica problema en la citada dimensión.

Tabla 7

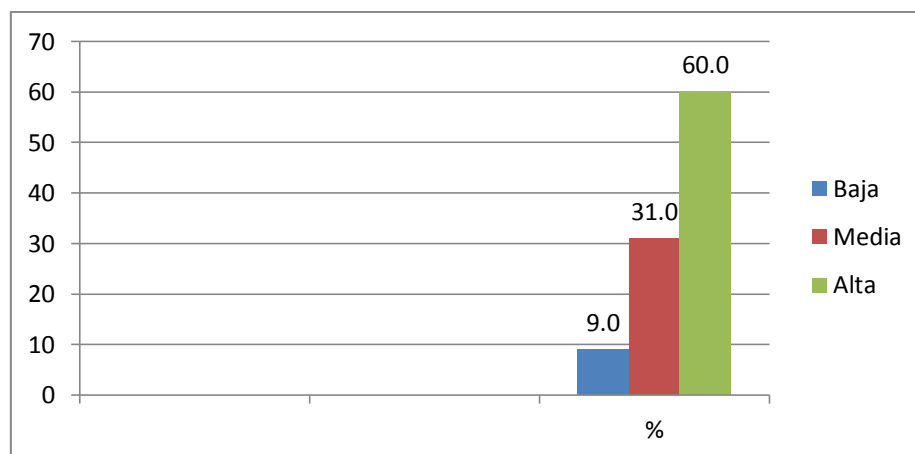
Nivel de la dimensión 2= trato respetuoso

Nivel	f	%
Baja	9	9.0
Media	31	31.0
Alta	60	60.0
Total	100	100.0

Fuente. Del cuestionario para medir la variable satisfacción estudiantil

Figura 7

Nivel de la dimensión 2= trato respetuoso



Como podemos observar la mayoría se ubica en el nivel alto 60% sin embargo existe un 31% en nivel medio 9% que se encuentra en un nivel bajo lo que indica problema en la citada dimensión.

Tabla 8

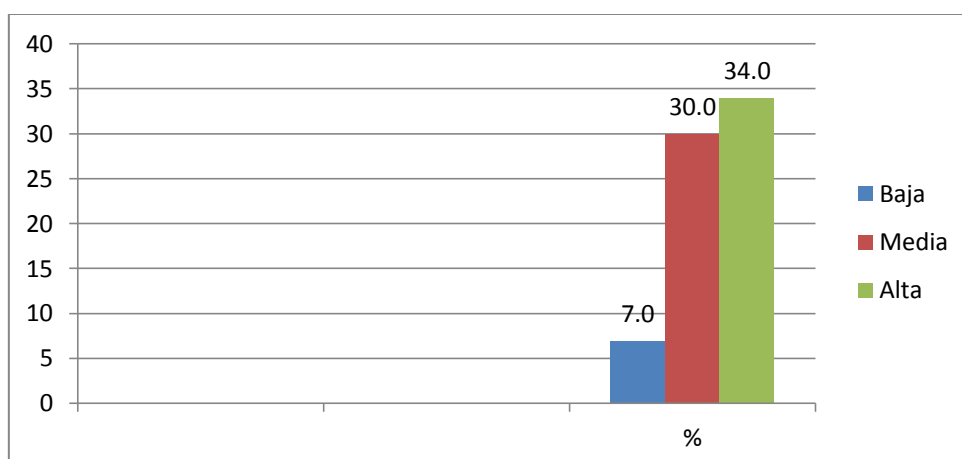
Nivel de la dimensión 3 = infraestructura

Nivel	f	%
Baja	7	7.0
Media	30	30.0
Alta	34	34.0
Total	71	71.0

Fuente. Del cuestionario para medir la variable satisfacción estudiantil

Figura 8

Nivel de la dimensión 3 = infraestructura



Como podemos observar la mayoría se ubica en el nivel alto 34% sin embargo existe un 30% en nivel medio 7% que se encuentra en un nivel bajo lo que indica problema en la citada dimensión.

Tabla 9

Nivel de la dimensión 4 = autorrealización

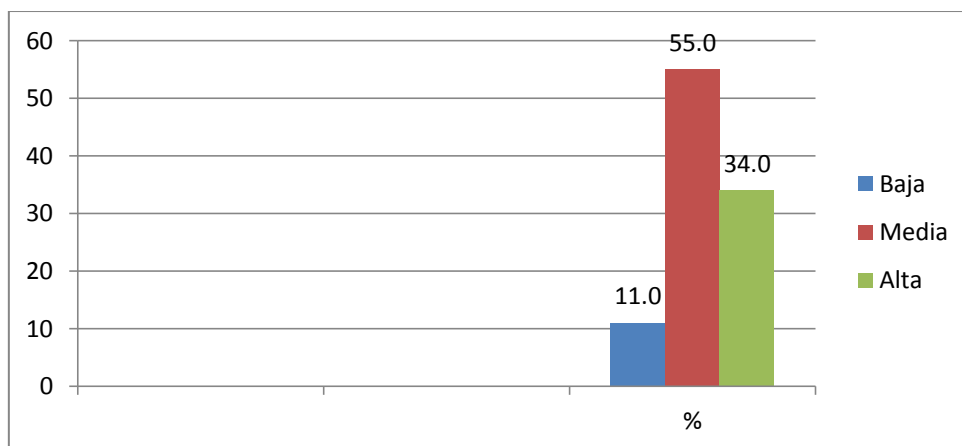
Nivel	f	%
Baja	11	11.0
Media	55	55.0

Alta	34	34.0
Total	100	100.0

Fuente. Del cuestionario para medir la variable satisfacción estudiantil

Figura 9

Nivel de la dimensión 4 = autorrealización



Como podemos observar la mayoría se ubica en el nivel alto 34% sin embargo existe un 55% en nivel medio 11% que se encuentra en un nivel bajo lo que indica problema en la citada dimensión.

Tabla 10

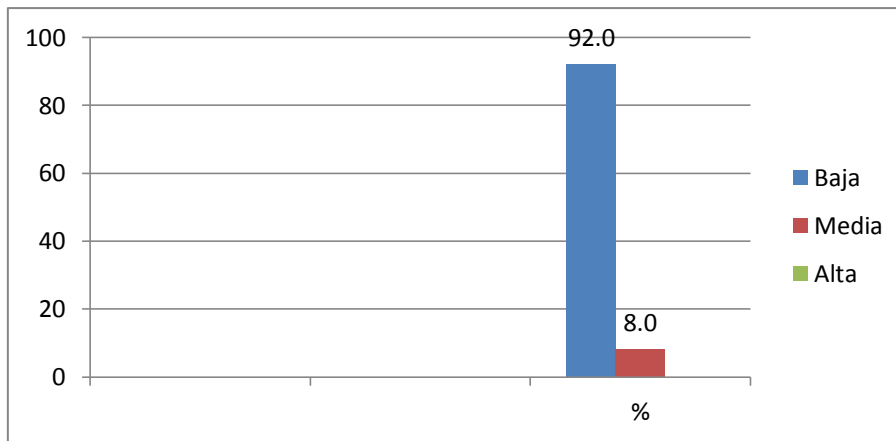
Nivel de la dimensión 5

Nivel	f	%
Baja	92	92.0
Media	8	8.0
Alta	0	0.0
Total	100	100.0

Fuente. Del cuestionario para medir la variable satisfacción estudiantil

Figura 10

Nivel de la dimensión 5



Como podemos observar la mayoría se ubica en el nivel alto 0% sin embargo existe un 8% en nivel medio 92% que se encuentra en un nivel bajo lo que indica problema en la citada dimensión.

ANALISIS INFERENCIAL POR OBJETIVOS

Tabla 11. Prueba de normalidad de Shapiro Will

	Estadístico	Estadístico	gl	Sig.
	o	o		
SII	,178	,928	10	,433
VEA	,236	,887	10	,157
SMI	,284	,817	10	,023
SEI	,108	,984	10	,982
SCI	,264	,838	10	,041
TI2MIEI	,241	,896	10	,198
CI				
T	,256	,769	10	,006
VTR	,168	,918	10	,338
VI	,233	,904	10	,245
VARA	,206	,918	10	,337
TSE	,251	,902	10	,232

Son Pruebas de la campana de Gaus, La distribución no es paramétrica por tanto utilizaré R. Spaerman en diez datos; Cuando la muestra de prueba de normalidad

es menor al número de datos de 50 de Shapiro Will y son valores de sigma. La prueba de correlación se hará con el Rho de Spearman.

DEL OBJETIVO 01

Es correlación baja y es significativa; De la correlación de la Influencia idealizada y variable de enseñanza aprendizaje se observa que la correlación es alta y directa.

Tabla 12. Prueba de correlación

			SII	VEA
Rho de Spearman	SII	Coeficiente de correlación	1,000	,084
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	10	10
	VEA	Coeficiente de correlación	,084	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	10	100

Es correlación muy alta y es significativa; De la correlación de la Influencia idealizada y variable de enseñanza aprendizaje se observa que la correlación es baja directa.

DEL OBJETIVO 02

Tabla 13. Prueba de correlación del objetivo 2

			SCI	VTR
Rho de Spearman	SCI	Coeficiente de correlación	1,000	,114
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	10	10
	VTR	Coeficiente de correlación	,114	1,000

	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	10	100

Es correlación baja y no es significativa; De la correlación de la consideración individual y variable de trato respetuoso se observa que la correlación es baja directa.

OBJETIVO 3

Tabla 14. Prueba de correlación del objetivo 3

			SEI	VI
Rho de SEI	de	Coeficiente de correlación	1,000	,093
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
Spearman VI	de	Coeficiente de correlación	,093	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	100

Es correlación baja y SU POBLACIÓN no es significativa; De la correlación de la estimulación intelectual y variable de infraestructura se observa que la correlación es muy baja directa.

OBJETIVO 4

Tabla 15. Prueba de correlación del objetivo 4

			SMI	VARA
Rho de SMI	de	Coeficiente de correlación	1,000	,102
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	10	10

VARA	Coeficiente de correlación	,102	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	10	100

Es correlación baja y SU POBLACIÓN no es significativa; De la correlación de la motivación inspiradora y variable de autorrealización se observa que la correlación es baja directa.

Liderazgo Transformacional

Tabla 16. Prueba de normalidad de liderazgo transformacional

Pruebas de normalidad DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SD1	,178	10	,200*	,928	10	,433
SD2	,284	10	,022	,817	10	,023
SD3	,108	10	,200*	,984	10	,982
SD4	,264	10	,047	,838	10	,041
TVIL	,241	10	,104	,896	10	,198
T						

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Como el valor Sig de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (No se utiliza por que el número de datos es menor que 50) es menor que 0.05 se tiene una distribución no paramétrica, por tanto las pruebas de correlaciones se harán con la Rho de Spearman.

RELACIONES DE LAS CORRELACIONES

Tabla 17. Prueba de correlación entre la dimensión 1 y la variable de liderazgo

			SD1	TVILT
Rho de Spearman	SD1	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N	10	10	
	TVILT	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
	N	10	10	

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

Del cuadro se observa que la correlación de la variable SV1 con la TVILT es baja directa y significativa.

Tabla 18. Prueba de correlación entre la dimensión 4 y la variable de liderazgo

			SD4	TVILT
Rho de Spearman	SD4	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	N	10	10	
	TVILT	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
	N	10	10	

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

Del cuadro se observa que la correlación de la variable SV4 con la TVILT es baja directa y significativa.

Tabla 19. Prueba de correlación entre la dimensión 3 y la variable de liderazgo

				SD3	TVILT
Rho de Spearman	SD3	Coeficiente de correlación	de	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		10	10
	TVILT	Coeficiente de correlación	de	,919**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		10	10

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

Del cuadro se observa que la correlación de la variable SV4 con la TVILT es baja directa y es significativa.

Tabla 20. Prueba de correlación entre la dimensión 2 y la variable de liderazgo

				SD1	SD2
Rho de Spearman	SD1	Coeficiente de correlación	de	1,000	,596
		Sig. (bilateral)		.	,069
		N		10	10
	SD2	Coeficiente de correlación	de	,596	1,000
		Sig. (bilateral)		,069	.
		N		10	10

Del cuadro se observa que la correlación de la variable SD1 con la SD2 es alta directa y no es significativa.

SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL

Tabla 21. Prueba de normalidad de la satisfacción estudiantil

	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR1	,158	100	,000	,947	100	,001

VAR2	,164	100	,000	,911	100	,000
VAR3	,197	100	,000	,869	100	,000
VAR4	,139	100	,000	,929	100	,000
TVDS	,082	100	,091	,981	100	,170
E						

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Como el valor Sig de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (No se utiliza por que el número de datos es mayor y se comprueba que 0.05 es menor es correlacional y tiene parámetros con la Rho de Spearman.

RELACIONES CORRELACIONALES

Tabla 22. Prueba de correlación entre la dimensión 1 y la variable satisfacción estudiantil

			VAR1	TVDSE
Rho	de	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	de	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,753**	1,000
E	de	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

El liderazgo transformacional es alta directa y significativo con referencia con la enseñanza aprendizaje.

Tabla 23. Prueba de correlación entre la dimensión autorrealización y la variable satisfacción estudiantil

			VAR4	TVDSE
Rho	de	Coeficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	de	N	100	100

	Coeficiente	de	,919**	1,000
TVDS	correlación			
E	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		100	100

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

Hay una característica de baja directa y es significativo con las variables de satisfacción estudiantil.

V. DISCUSIÓN

Se diseñó un programa de contextualización formativa que tuvo por objetivo mejorar el liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil en Institutos Tecnológicos de Apurímac, 2022, en la definió los objetivos de la propuesta de acuerdo a las necesidades identificadas, planteando secciones en la que se especificaron metas, estrategias para la mejora de la situación problemática.

De las investigaciones analizadas, se estuvo de acuerdo con los autores expuestos por Mendoza y Cleia (2018) explica que recomienda la aplicación de una propuesta formativa, y estrategias que permita atender las principales necesidades de los usuarios, sobre todo para mejorar las habilidades interpersonales de los recursos humanos, se consideró el estudio porque conocer sobre el nivel sobre una de las variables del estudio.

De la misma manera, se estuvo de acuerdo con Peralta y Surdez (2020) manifestando que es suma importancia aplicar estrategias para la mejora de la situación presentada, se consideró a los presentes autores porque posee similar realidad problemática. También, se aceptó con la posición de Valdivieso (2019) porque propuso un plan formativo para mejorar la situación presentada y permita aumentar el nivel de percepción de la satisfacción de los estudiantes.

La discusión referente al tema en estudio referido en el aspecto teórico y antecedentes de la investigación. Según al primer cuadro (Lozado, 2013) explica con instrumentos de sobresaliente, bueno, muy bueno, regular,

insuficiente y que en la primera discusión explica que los porcentajes del liderazgo transformacional que los docentes se ubican entre sobresaliente y las autoridades lo valoran de forma aceptable a ser mejores cada día en un 86% de aceptación. El siguiente estudio lo trabajaron con administrativos, padres de familia, profesores, estudiantes.

Aquí lo califica del 50% para abajo como insatisfecho; en el artículo en estudio estudia la relación de liderazgo transformacional y clima institucional mientras en la tesis en aplicación es el liderazgo transformacional y satisfacción estudiantil.

El liderazgo transformacional en docentes es satisfactorio; el liderazgo transformacional es satisfactorio en referencia de los otros instrumentos en éste estudio el liderazgo transformacional de Directores en cada instituto de la región de Apurímac es satisfactorio en los 10 encuestados de la Región.

El proyecto de investigación tienen similitud porque se utilizó el SPSS Statistics porque se diseñaron las tablas y gráficas por tanto se utilizó las estadísticas descriptivas (frecuencia, por ciento y media) y las estadísticas inferenciales (coeficiente de correlación de Pearson), aquí definimos y relacionamos Spearman y estamos analizando resultados donde existe correlación en las estadísticas inferenciales son discusiones que se trabajó en (Castro Irizarry, 2019)

Del cuadro referente a variable SD1 con la SD2 del liderazgo transformacional es alta directa y no es significativa comparando con la investigación referente que es de *laissez faire* hacen comparación la economía con la educación donde la diferencia es que la educación supera a la economía transaccional. (Torres Segura & Canche Pech, 2018).

El análisis acepta la posición de Riasco (2021) hay coincidencias en su confiabilidad y correlación del estudio de investigación es baja directa y es significativa 0.919 y utiliza el Rho de Spearman y éste artículo utiliza la escala Cronbach para su confiabilidad que oscila de 0.8 y 0.9 muy buena confiabilidad.

La discusión se realiza constatando y según hipótesis sostiene que en el estudio de tesis hay relación directa y significancia en la satisfacción estudiantil de los institutos de Apurímac, de los resultados obtenidos, se diagnosticó que si existe una relación alta y positiva del entre la influencia idealizada y la enseñanza aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022, porque se tuvo un puntaje de significancia del 0,002 y un coeficiente de Rho de Spearman el 0,84

Se está demostrando que el liderazgo transformacional con referente a las tablas del liderazgo transformacional y la satisfacción estudiantil de acuerdo a las tablas en su correlación de Rho de Spearman.

En efecto se ha demostrado de Liderazgo transformacional se supedita al liderazgo transformacional, la característica de Pearson es de 0.696, lo cual refleja la relación positiva entre las variables de estudio.

Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Villanueva, José. (2008). En su tesis: "El liderazgo transformacional y su vinculación a procesos de gestión de los directores" donde se analizó el liderazgo transformacional en los directores. Tenemos además según Martínez, Yuri (2011) en sus tesis: "Planificación estratégica y la gestión directiva de las instituciones educativas del nivel secundaria de menores del distrito de San Isidro-UGEL O3." Donde se afirma que existe una relación positiva entre el conocimiento y manejo del diagnóstico estratégico y la gestión directiva por lo que nos señala que la gestión directiva también puede estar relacionada con otras variables como es el caso de la presente investigación donde se sustenta la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión de los directores.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Según Bass y Avolio (1993) manifiesta que el liderazgo transformacional se define como un mecanismo que diseña una transformación importante y positiva en las personas. El principal fin de este tipo de líderes es realizar una transformación a otros para que puedan ayudarse entre sí, a velar por los otros, alentarse y andar en armonía y tener una visión de la entidad como un todo. Por medio de esta dimensión, el líder incrementa la motivación, la moral y el desempeño de su equipo de colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. Se diseñó un programa de contextualización formativa que tuvo por objetivo mejorar el liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil en Institutos Tecnológicos de Apurímac, 2022, en la definió los objetivos de la propuesta de acuerdo a las necesidades identificadas, planteando secciones en la que se especificaron metas, estrategias para la mejora de la situación problemática.
2. Del resultado obtenido, se diagnosticó que si existe una relación alta y positiva del entre la influencia idealizada y la enseñanza aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022, porque se tuvo un puntaje de significancia del 0,002 y un coeficiente de Rho de Spearman el 0,84
3. Se logró estimar que si existe una relación baja y positiva entre la consideración individual con trato respetuoso en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022, porque se tuvo un puntaje de significancia del 0,003 que fue menor al 0,05 y porque se tuvo un coeficiente de correlación del 0,114.
4. Se definió que si existe una relación muy baja y directa entre la estimulación intelectual con infraestructura en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022, debido que se obtuvo un puntaje de significancia del 0,000 y por contar con un coeficiente de correlación del 0,093.
5. Se identificó que si existe una relación baja entre la motivación inspiradora con autorrealización en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022, debido que tuvo un puntaje de significancia del 0,001 y porque obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,102.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: El Director, gestores pedagógicos y docentes de los institutos Tecnológicos en la Región de Apurímac, se sugiere que haya valores a mejorar el liderazgo transformacional de los gestores pedagógicos y es importante en los Institutos Tecnológicos, estas acciones deberían llevarse los meses de enero a marzo.

Segunda: Es muy importante monitorear en forma consecutiva la motivación inspiradora y trato respetuoso en los institutos tecnológicos de Apurímac, se quiere que haya cumplimiento a sus roles y mucha motivación; La motivación debe influir en el trato respetuoso entre Director, gestores pedagógicos y es importante garantizar a directivos de los institutos tecnológicos de Apurímac que tengan trato respetuoso y motivación inspiradora.

Tercera: La DREA de Apurímac debería programar talleres pedagógicos sobre liderazgo, dirigido a los directores de las instituciones educativas de su ámbito de jurisdicción; estos talleres podrían tener como temática específica, el desarrollo de habilidades de liderazgo con énfasis en la consideración individual, de tal manera que se pueda garantizar que los directivos interactúen adecuadamente con las personas a su cargo y con otros usuarios.

Cuarta: Los directivos de las Instituciones Educativas deberían asumir como procesos de consideración individual el desarrollo de habilidades para la autorrealización. Estas acciones deberían practicarlas de manera permanente de forma que puedan desarrollar un mejor liderazgo transformacional y mejorar la satisfacción estudiantil de las Instituciones Educativas a su cargo.

VIII. PROPUESTA

1.-Título del programa: “Liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil”

2.- Fundamentos teóricos del programa

Según (Santana et al 2019) tiene como objetivo de diseñar un programa en lo que se describe el desempeño efectivo tiene un autodesarrollo de competencias emocionales, éste estudio metodológico se desprende en el método cualitativo investigación – acción y empírico por ello este libro nos enseña a diseñar el programa de intervención.

El liderazgo transformacional no ayuda a desarrollar conocimientos para desempeñarnos en cualquier dirección y jefatura y que el saber escuchar y ser comunicativos es el don de cada día. El liderazgo transformacional es muy importante para servir a nuestra sociedad y por ello es importante cuidar nuestro clima emocional son definiciones de (Medina Gamero & Regalado Chamorro, 2022).

Según (Pareja Pera & Dávila Morán, 2022) este autor define que el liderazgo transformacional explica que los líderes transforman metas y objetivos del grupo y por ello el líder transformacional cambia vidas humanas e individuos.

Según un estudio y revisión final del autor de J.M Burns (1978). Aquí el líder pregunta a sus subordinados más allá de su propio interés, aquí el líder motiva a sus seguidores. Sincronizar fluido y dialogar y fluida; los subordinados.

Según (Agripina, 2018), el liderazgo educativo se define como "el acto de defender e influir en otros para manifestar y lograr los propósitos y metas comunes de la escuela" (Leithwood, 2009). Unificar y fortalecer a administradores y maestros. En la cooperación laboral.

Según Zenaida (2015) Se mide por la capacidad de influir con la intención de escuchar y demostrar confianza, admiración, lealtad y respeto. Él es quien inspira a sus seguidores e influye en ellos para la toma de decisiones y comportamientos positivos; Este tipo de liderazgo es cuando el líder se preocupa por las necesidades, sabe escuchar y comprender las aspiraciones de desarrollo

personal para cumplir con sus tareas porque el líder tiene la capacidad de transmitir optimismo.

Las investigaciones sobre este tema se fortalecen en dos categorías: aquellos que están hechos para saber qué esperan los estudiantes de sus universidades en general y que estudien las expectativas de los estudiantes en el proceso. Enseñanza - Aprendizaje (Pichardo et al., 2007).

Según Mejía (2009), la medida de la satisfacción del cliente es lógica siempre que viene con acciones que causan mejoras e innovación; Por eso miden la satisfacción de los estudiantes de una manera coherente y permanente y permanentemente.

Para Alves y Raposo (citado por Salinas et al., 2008): La satisfacción de los estudiantes con los estudios de pregrado se ha vuelto importante para las instituciones en este campo, para su propia supervivencia. Seguramente. La satisfacción del estudiante solo puede conducir al éxito académico, la longevidad del estudiante en la institución y, sobre todo, la formación de un boca a boca positivo. En este sentido, es muy importante encontrar formas confiables de medir la satisfacción de los estudiantes, permitiendo así a las instituciones educativas conocer su realidad, compararla con la de sus estudiantes y otros competidores y analizarla en el tiempo. (pág.43).

Por su parte, González López (2003) adoptó un enfoque racista, donde Desde el punto de vista del alumno, esto afectará el diseño del curso.

Según (Lagos , 2021) Explica el liderazgo transformacional en su máxima expresión en el IESTP Hermenegildo Miranda Segovia.

1. *Objetivo general del programa: Potenciar la categoría meta*

1.1 *Destinatarios (10 Directores de Institutos Tecnológicos de Apurímac y 100 estudiantes de los Institutos de Apurímac; dicho sea de paso que 10 estudiantes de cada Instituto de Apurímac serán encuestados)*

1.2 *Temporalización (15 días)*

2. *Objetivos específicos*

- Determinar el estilo de liderazgo de directores de 10 Institutos Tecnológicos de Apurímac.

- Diagnosticar el comportamiento de la satisfacción estudiantil en estudiantes de 10 Institutos Tecnológicos de Apurímac.

3. Sesión 1 (cada sesión se compone de los siguientes elementos)

✚ **Tema o título de la sesión:** Liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil

- **Objetivo específico 1:** Determinar el estilo de liderazgo de directores de 10 Institutos Tecnológicos de Apurímac.

✚ **Contenido**

“Liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil”

P.I: ¿Cómo mejorar la satisfacción estudiantil a través del liderazgo

Variable dependiente: Satisfacción estudiantil.

Variable Independiente: Liderazgo transformacional.

O.G: Diseñar un programa de contextualización formativa del liderazgo transformacional para potenciar la satisfacción estudiantil en Institutos Tecnológicos de Apurímac

O.E 1: Determinar el estilo de liderazgo transformacional en 10 Directores Institutos Tecnológicos de Apurímac.

O.E 2: Diagnosticar el comportamiento de la satisfacción estudiantil en estudiantes de 10 de cada Instituto Tecnológico de Apurímac.

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

LA propuesta de mejora de la siguiente tesis tiene muchos objetivos buenos para el desarrollo de la educación superior y exigen mucha entrega en los quehaceres de los aprendizaje y demostrar un modelo con el solo objetivo de desarrollar capacidades de los institutos de formación técnica; el desarrollo de las competencias en su nivel de actitudinal, procedimental y conceptual evidencia un desempeño de estudiantes que se desenvuelvan como profesionales,

estudiantes y los gestores académicos para que en nuestra Región donde vivimos haya desarrollo.

En la actualidad, las diferentes peticiones y desafíos de la educación conllevan a que las organizaciones fomenten nuevas funciones y compromisos en relación al alcance de los aprendizajes, fin principal de las entidades de instrucción técnica, es diseñar las condiciones de enseñanza óptima establecidos en el proceso de desarrollo de capacidades, manifestados en los rendimientos de los alumnos que ayuden a su desenvolvimiento óptimo en la sociedad.

El presente PLAN DE MEJORA se realiza con la finalidad de potenciar la satisfacción estudiantil en Institutos Tecnológicos de Apurímac 2022. A través de la aplicación de estrategias metodológicas pertinentes como el uso de los recursos tecnológicos, materiales, aplicación de los instrumentos de evaluación involucrando la participación directa y comprometida de los estudiantes. Proponiendo acciones que busquen mejorar la satisfacción estudiantil a través del liderazgo del director.

JUSTIFICACIÓN

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada a 10 directores y 100 estudiantes de los Institutos tecnológicos de la región Apurímac, se evidencia en las variables dependiente e independiente; la insatisfacción estudiantil en sus dimensiones respecto a: la enseñanza – aprendizaje, trato respetuoso, infraestructura y autorrealización estudiantil.

Es por esta razón que es necesario formular el plan de mejora para revertir estos resultados.

OBJETIVOS DEL PLAN

- Identificar los factores que influyen en la insatisfacción estudiantil.
- Definir metas concretas.
- Establecer estrategias para que los estudiantes mejoren y logren sus aprendizajes.
- Establecer compromisos de los diferentes sujetos que permitan lograr las metas planteadas

DIAGNÓSTICO

¿Cómo estamos respecto a la satisfacción de los estudiantes?

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo mejorar la satisfacción estudiantil a través del liderazgo transformacional en los Institutos Tecnológicos de Apurímac - 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Diseñar un programa de contextualización formativa del liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil en Institutos Tecnológicos de Apurímac, 2022.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Si se establece un programa formativo que tenga en cuenta la contextualización del liderazgo transformacional se puede contribuir a mejorar la satisfacción estudiantil.</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación del diseño de carisma ó influencia idealizada y enseñanza aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022? • ¿Cómo es la relación de la dimensión de la consideración 	<p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del diseño de carisma ó influencia idealizada y enseñanza aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. • Determinar el tema de consideración individual y trato respetuoso en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. • Reflejar el tema de estimulación intelectual y la infraestructura en 	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • La dimensión carisma ó influencia idealizada se relaciona significativamente enseñanza aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. • La dimensión de consideración individual se relaciona significativamente

<p>individual y trato respetuoso en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona de estimulación intelectual y la infraestructura en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022? • ¿Cómo es la relación entre la dimensión motivacional inspiradora y la autorrealización en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022? 	<p>Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar motivacional inspiradora y la autorrealización en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. 	<p>con el trato respetuoso en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar el tema de infraestructura en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. • La dimensión de la motivación inspiradora se relaciona significativamente con la autorrealización en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022.
---	---	--

METAS

¿Qué vamos a lograr?

SITUACIÓN ACTUAL - 2022	METAS
<p>Diseñar un programa de contextualización formativa del liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil en Institutos Tecnológicos</p>	<p>Excelentes profesionales en diseñar un programa de contextualización formativa del liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil en</p>

de Apurímac, 2022.	Institutos Tecnológicos de Apurímac para el año 2025.
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del diseño de carisma ó influencia idealizada y enseñanza- aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. • Tomar consideración individual y trato respetuoso en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. • Tomar en consideración y apoyo de estimulación intelectual y la infraestructura en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. • Coadyuvar en la relación motivacional inspiradora y la autorrealización en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de determinar la relación del diseño de carisma ó influencia idealizada y enseñanza aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2025. • Efectividad en la consideración individual y trato respetuoso en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2025. • Coadyuvar la estimulación intelectual y la infraestructura en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2025. • Trabajar en un sistema colaborativo para motivar e inspirar y la autorrealización en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2025.

ESTRATEGIAS Y CRONOGRAMA

N°	ESTRATEGIAS (ACTIVIDADES)	RESPONSABLES	CRONOGRAMA											
			M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
01	Jornadas de reflexión con la comunidad educativa.	Director(a), Docentes.					X							

02	Jornadas de reflexión con la comunidad educativa	Director(a), Docentes.					X						
03	Reuniones de inter aprendizaje.	Director(a), Docentes.					X						
04	Aplicación de los planes de estudios de cada programa de estudios en los Institutos tecnológicos de Apurímac.	Director(a), Docentes.						X	X				
05	Día del logro de los aprendizajes.	Director(a), Docentes.							X				
06	Evaluación de proceso y salida.	Director(a), Docentes.									X		
07	Reforzamiento de aprendizajes.	Director(a), Docentes.									X		
08	Monitoreo en aulas.	Director(a), Docentes.										X	
09	Balance de metas logradas.	Director(a), Docentes.											X

COMPROMISOS

Todos asumimos responsabilidades, por nuestros jóvenes.

COMPROMISOS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar sesiones reflexivas con la finalidad de 	

<p>incentivar un análisis y diseñar el plan de mejoramiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la identificación oportuna de los alumnos con problemas de aprendizaje y diseñar estrategias de colaboración. • Involucramiento en el proceso evaluativo del desempeño de los aprendizajes. • Crear, organizar y desarrollar el día del logro, con la finalidad de brindar la exposición de los aprendizajes. • Desarrollar la práctica de las normas de convivencia, con la finalidad de hacerlo con armonía. • Desarrollar el control y el acompañamiento por medio de un ambiente de respeto y colaboración en la utilización del tiempo, empleo de tácticas en el aprendizaje y la utilización de material educativo adecuado. 	<p>PERSONAL DIRECTIVO</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la planificación adecuada comprendiendo los requerimientos e intereses de los alumnos. • Ejecutar el plan de mejoramiento en sus áreas, utilizando mecanismos y materiales del MED. • Desarrollar la identificación de fortalezas y debilidades de los alumnos en función al nivel de alcance de sus aprendizajes. • Involucramiento en las sesiones reflexivas, desarrollando el aporte de estrategias para el mejoramiento de los procesos de aprendizaje. • Realizar la participación oportuna en el proceso evaluativo, con la finalidad de identificar crecimientos y corregir errores, utilizando los mecanismos más óptimos. • Instituir e involucrarse en el día del logro. • Participar de manera puntal en las clases y gestionar adecuadamente el tiempo con la finalidad de originar aprendizajes óptimos. 	<p>DOCENTES</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Involucrarse de manera activa en la creación de su aprendizaje. • Desarrollar el apoyo oportuno a los compañeros que lo necesiten. • Desarrolla un trabajo en equipo bajo responsabilidad. • Forjar el cumplimiento de las acciones que se desarrollan para el reforzamiento de los aprendizajes. • Realizar preguntas en el momento que se desconoce o haya dificultades en el desarrollo de las actividades. • Desarrollar un esfuerzo óptimo con la finalidad de superar las dificultades y realizar el reforzamiento de lo aprendido. • Fomentar la participación en la evaluación de los aprendizajes. • Participar de manera óptima y con entusiasmo en el día del logro, indicando lo que se ha aprendido. 	ESTUDIANTES
<ul style="list-style-type: none"> • Comprender los objetivos que los mismos profesores y la entidad se han establecido para la optimización de los aprendizajes. • Cumplir con los compromisos con mucha responsabilidad. • Brindar el apoyo a los adolescentes para el alcance de sus aprendizajes. • Desarrollar una organización oportuna del tiempo para mejorar el aprendizaje. 	PADRES DE FAMILIA
<ul style="list-style-type: none"> • Brindar un mantenimiento de las aulas con responsabilidad, materiales, entornos comunes, para fomentar adecuadamente el aprendizaje. • Brindar el apoyo oportuno en las actividades de aprendizaje. • Desarrollar efectivamente las horas laborales. 	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO.

<ul style="list-style-type: none"> • Generar una participación activa en las sesiones reflexivas. • Velar y participar en el desarrollo del plan de mejoramiento. • Supervisar adecuadamente el desarrollo de las horas efectivas de clase. 	CONEI
<ul style="list-style-type: none"> • Participar oportunamente en el día del logro. • Manifestar un apoyo con la entidad para generar planes de apoyo. 	AUTORIDADES

RECURSOS

HUMANOS	MEDIOS Y/O MATERIALES	FINANCIEROS
Personal Directivo Personal Docente Personal de servicio Personal administrativo. Estudiantes PP. FF (Padres de familia) Autoridades.	Medios tecnológicos Materiales impresos Textos del MED.	Ingresos propios

PRESUPUESTO: El presupuesto se está realizando de acuerdo a los costos últimos según subida de precios es 3160.00 soles tal como sigue en el siguiente cuadro.

Recursos	Cantidad	Presupuesto
Alquiler de Proyector Multimedia	10 unidades	S/ 1000.00
Alquiler de Eran	10 unidades	S/ 600.00
Papel boom A4-80 gramos	10 paquetes	S/ 250.00

Lapiceros	110 unidades	S/ 60.00
Refrigerios	110 unidades	S/ 450.00
Viáticos	10 horas/día	S/ 300.00
Pasajes terrestres	10 pasajes	S/ 400.00
Plumones de colores	10 unidades	S./ 100.00
	TOTAL	S/ 3160.00

IMPACTO: El impacto trascendental de ésta propuesta de mejora de los Institutos Tecnológicos de Apurímac se pretende mejorar el perfil de egreso de estudiantes, formar estudiantes con las tres competencias: actitudinal, procedimental y conceptual; el desarrollo de capacidades en situaciones reales de trabajo en los y las estudiantes de educación superior tecnológica se hará coherentemente en el semestre que estén cursando y no haya más estudiantes frustrados y puedan graduarse con investigación formativa y proyectos productivos de excelencia profesional. Con éste Programa al ayudar favorecer éste proceso del Liderazgo transformacional de Directores y esto pues se expresa en una administración más eficiente y a su vez se ha demostrado que en ello se repercute a nivel de estudiantes vamos tener mejor satisfacción estudiantil y esto genera a nivel de Institutos Tecnológicos. A nivel social esto se complementa que vamos tener personas más preparadas porque los estudiantes van a estar muy satisfechos, igualmente sus padres de familia.

EVALUACIÓN. - El presente Plan se evaluará semestralmente con la participación de Dirección y Personal Docente.

REFERENCIAS

- Abreu Alvarado, Y., Barrera Jiménez, A., & Bonilla Vichot, I. (2018). El proceso de enseñanzaaprendizaje de los Estudios Lingüísticos: su impacto en la motivación hacia el estudio de la lengua . *Revista de Educación- Mendive*, 14.
- Baherimoghadam, T., & Shahram Hamedani. (2021). The effect of learning style and general self-efficacy on satisfaction of e-Learning in dental students. *BMC Medical education*, 7.
- Bernal García, Y., & Rodríguez Coronado, C. J. (2017). Factores que Inciden en el Rendimiento Escolar de los Estudiantes de la Educación Básica Secundaria. *Educación*, 135.
- Castro Irizarry, J. E. (2019). Los estilos de liderazgo del director escolar según la percepción de los estudiantes de una escuela ocupacional y técnica de un distrito escolar del departamento de educación de puerto rico. *ProQuest*, 141.
- Córdoba , P., & García Payares, A. (2017). Caracterización del Bienestar Subjetivo mediante la aplicación de la Escala de Satisfacción Vital de Ed Diener en estudiantes de la Corporación Universitaria Antonio José de Sucre en Sincelejo durante el primer semestre de 2015. *Revista encuentros*, 12.
- Hernández Gutiérrez, C., & Juárez Pacheco, M. (2018). Satisfacción de los estudiantes en un curso propedéutico de matemáticas en e-modalidades. *Apertura*, 14.
- Hurtado Palomino, A., Merma-Valverde, W., & Ccorisapra Quintana, F. (2021). Estrategias de enseñanza docente en la satisfacción académica de los estudiantes universitarios. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12.
- Machaca Mamani, J. C., Cahuana Lipa, R., & Machaca Mamani, R. G. (2019). Percepción de la calidad y satisfacción estudiantil en la escuela de

- Percepción de la calidad y satisfacción estudiantil en la escuela de. *Ciencia latín- Revista multidisciplinar*, 19.
- Medina Gamero, A., & Regalado Chamorro, M. (2022). El rol del profesional de enfermería en la nueva normalidad: ¿son la primera línea? *El sevier*, 2.
- Mina Mendoza, C. B. (2018). Percepción del estilo de liderazgo del Director de la satisfacción de los estudiantes del bachillerato en una institución educativa de Cali, Colombia. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 78.
- Mina Mendoza, C. B. (2018). Percepción del estilo de liderazgo del director y la satisfacción de los estudiantes del bachillerato en una institución educativa de cali, COLOMBIA. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 78.
- Pareja Pera, L. Y., & Dávila Morán, R. C. (2022). Liderazgo transformador en universidades públicas y privadas de la ciudad de lima. *Universidad y sociedad*, 211.
- Recio Reyes, R. G., Gómez Sánchez, D., & López Gama, H. (2021). Autorealización de los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, San Luis Potosí, México. *Cienia UAT*, 7.
- Riascos Hinestroza, L. E., & Becerril Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 23.
- Soto Galván, L. M., & Soto Galván, R. I. (2017). Estilos de Liderazgo de los Rectores de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Santa Rosa de Lima – Bolívar. *Universidad Tecnológica de Bolívar*, 150.
- Surdez-Pérez, E. G., Sandoval-Caraveo, M., & Lamoyi-Bocanegra, C. L. (2018). *Satisfacción estudiantil en la valoración*. México: Educació.
- Torres Segura, L. A., & Canche Pech, M. A. (2018). DIFERENCIAS EN EL LIDERAZGO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS YUCATECOS. *revistadepsicologiagepu.*, 19.
- Abdolreza et al. (2019). Dado que el objetivo final de las interacciones entre los sistemas educativos es crear un los cursos de educación islámica en la

- Universidad de Shiraz de Ciencias Médicas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 14.
- Alfaro et al. (2016). Satisfacción Global con la Vida y Satisfacción Escolar en Estudiantes Chilenos. *PSYKHE*, 15.
- Álvarez et al. (2020). Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 23.
- Alvarez et al. (2021). Evaluación del nivel de satisfacción del estudiante respecto al servicio educativo bajo el enfoque del modelo HEdPERF en las universidades públicas que integran la Alianza Estratégica de la Universidad Peruana y que implementaron el mecanismo de licenciam. *Industrial Data*, 14.
- Artemio, C. C. (12 de Junio de 2017). Relación entre liderazgo y clima institucional en docentes del Instituto Superior Pedagógico Público “Cachicadán” Santiago de Chuco – La Libertad. *Unidad de Posgrado de Ciencias Histórico Sociales*. Santiago de Chuco, Lambayeque, Perú: Educación.
- Barth, M., & Bruhn, A. (2022). Capacity building for transformational leadership and trans disciplinaryity. 29(3). Obtenido de <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=634e55d5-78fc-47b2-a2b2-25d5a39f9458%40redis>
- Bodenhausen, C. (2020). Transformational Leadership and Employee Involvement: Perspectives from Millennial Workforce Entrants. *Journal of Quality Assurance in Hospitality*, 17(3), 371-380. Obtenido de <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=a396dfef-794f-44a7-85f3-ee58eda8d5b8%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=116343785&db=hjh>
- Bracho, L. (2021). Validación cualitativa y cuantitativa de un instrumento para medir la satisfacción estudiantil universitaria. *Revista Innovaciones*

- Educativas*, 23(35). Obtenido de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=45644f61-fcb6-40d2-8912-556d5a9892f0%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.f57c80ed2e54f4ca776f00fa555c62d&db=edsdoj>
- Cabana et al. (2021). Modelo de vínculo relacional de egresados con una universidad regional del estado en Chile. *Formación Universitaria*, 12.
- Castro, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de lima*. Universidad San Martín de Porres. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CEPAL. (2019). *Acciones para fortalecer la Agenda 2030*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46682/6/S2100125_es.pdf
- Céspedes et al. (2020). La biblioteca institucional en la Carrera de Obstetricia: Uso y satisfacción del estudiante. *Brazilian Journal of Development*, 10.
- Cóndor, M., & Gálvez, J. (2020). *Nivel de satisfacción de los estudiantes referente a la enseñanza, investigación y logística en la Universidad Continental*. Lima: Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7322/3/IV_FCS_502_TE_Condor_Galvez_2020.pdf
- Crucke, S., Servaes, M., & Kluijtmans, T. (2022). Linking environmentally-specific transformational leadership and employees' green advocacy: The influence of leadership integrity. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management*, 29(2). Obtenido de <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=216a0734-af45-462a-947f-fdd04b4c3d8d%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=155837565&db=eih>

- Dumarya Manik et al. (2020). Did Ecology Leadership and Organizational Culture Influence University Performance? Evidence from Indonesian Universities. *PJAE*, 28.
- Ferreira et al. (2015). EL OCIO COTIDIANO DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN ESPAÑA. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 26.
- Ferriz et al. (2020). Agentes sociales de la comunidad educativa, satisfacción de novedad y actividad física. *MONOGRAFÍAS DE LA REVISTA CCD SPECIAL ISSUE OF CCD*, 11.
- Freire et al. (2017). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Open Access Repository*, 65.
- Gómez et al. (2021). Satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en las clases de Educación Física y su relación con el miedo al fallo según el género y la práctica físico-deportiva extraescolar de los estudiantes de Educación Secundaria. *Estudios Pedagógicos*, 21.
- Guevara, C. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño. *Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>
- Jesú, L. D. (2021). Impacto de la Tecnología Móvil en el Nivel de Satisfacción de los Aprendices: Ventajas y Limitaciones. *HETS Online Journal*, 15.
- Kareva et al. (2020). The Impact of Blended Learning on Students' Performance and Satisfaction in South East European University. *ENTRENOVA*, 12.
- Lagos, U. R. (2021). El estilo de liderazgo del Director y la satisfacción en el estudiante de los Institutos Tecnológicos. *MAestro y sociedad*, 19..
- Ly, C. T. (2017). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS*. Lima: Informe.
- Majo, H., Mancarella, G., & Gonzales, A. (2022). Incidencia de la gestión directiva en la calidad educativa en tiempos de pandemia por el COVID-19. *Revista*

- de investigación en ciencias de la educación, Horizontes* , 6(23). Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/504>
- Malpica, L., & Cruz, T. (2022). *Calidad educativa en educación superior en tiempo de pandemia por el COVID –19*. Revista de investigación en ciencias de la educación Horizontes. Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/406>
- Marques, R. (2016). Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect. *Ebsco*. Obtenido de <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=d910c41c-2269-4841-9d14-abcd7dfa1bb9%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=115860885&db=bth>
- Maureira, Ó., & Rojas, A. (2013). Characteristics of the transformational leadership of teachers of Language and Communication in a sample of educational settings in situation of social vulnerability. *Estudios Pedagógicos XXXIX*, 115.
- Mayorga et al. (2021). LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: SATISFACCIÓN DEL ALUMNADO EN RELACIÓN A UNA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE-SERVICIO. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 17.
- Mendoza, M., & Clelia, B. (2018). Percepción del estilo de liderazgo del Director de la satisfacción de los estudiantes del bachillerato en una institución educativa de Cali, Colombia. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 78.
- Moral et al. (2018). Arquitectura Resistente Determinante Del Liderazgo Pedagógico En Los Centros De Educación Secundaria. *Sociedad Española de Pedagogía*, 19.
- Ozuna Martínez, G. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 15.

- Peláez et al. (2017). Liderazgo pedagógico del director y clima institucional en las instituciones educativas de la ugel n° 03 – trujillo – 2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 27.
- Peralta et al. (2020). VALIDACIÓN DE MODELO DE MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL UNIVERSITARIA CON LOS SERVICIOS ACADÉMICOS RECIBIDOS. *REVISTA INVESTIGACION OPERACIONAL*, 11.
- Peralta, E., & Surdez, E. (2020). validación de modelo de medición de satisfacción estudiantil universitaria con los servicios académicos recibidos. *Investigación Operacional*, 41(3). Obtenido de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=371ac4f2-7c93-4d17-b1eb-72c6e8a25e01%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=142448979&db=fua>
- Pérez, T. A. (2022). Liderazgo transformacional del profesor de educación física en Educación Infantil: Una propuesta didáctica. *Retos*, 53.
- Pinto Vera , R., & Duarte André , L. (2019). Evaluación de la influencia del liderazgo transformacional del director de escuela sobre el desempeño de los alumnos: Análisis a partir de microdatos de la Prova Brasil. *Archivos de análisis de políticas educativas*, 54.
- Ronald, L. U. (2021). El estilo de liderazgo del Director y la satisfacción en el estudiante de los Institutos Tecnológicos. *MAestro y sociedad*, 9.
- Sánchez, F. V. (2 de setiembre de 2017). El clima organizacional en las Instituciones Educativas y su relación con el Liderazgo Transformacional de los directores de la UGEL 07. *Calidad educativa*. Lima, Lima, Perú: Educativa.
- Sandoval Caraveo, M. d. (2020). Satisfacción estudiantil universitaria: una evaluación de la calidad educativa en estudiantes de pre-grado. *Revista Inclusiones*, 24.

- Serrano, K. (18 de junio de 2016). Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Docente en Educación Inicial. Ayacucho, 2015. *Maestría de la Educación*. Huamanga, Ayacucho, Perú: Educación.
- Ulloa et al. (2019). Nivel de satisfacción mostrado en la interacción entre estudiantes de nivel superior y la plataforma Schoology en un curso de matemáticas financieras de modalidad presencial. *Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex*, 16.
- Valdiviezo, G. C. (2019). *Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018*. Lima: San Marcos. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11327>
- Valencia, D., & Rivas, L. (2022). *Modelos de comportamiento ambiental en estudiantes universitarios*. México: Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392021000200201
- Valenciano et al. (2021). Nivel de satisfacción de prestadores de servicio social durante la pandemia en ISSSTECALI Tijuana. *Revista Conamed*, 11.
- Vega, Y., Olivero, E., & Acosta, J. (2022). Efecto mediador de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la relación capacidad de innovación y satisfacción estudiantil, en instituciones de educación superior. *Revista Formación Universitaria*, 15(3). Obtenido de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=05a57278-97d3-4b18-a6e1-b1045057e85d%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=157810198&db=fua>
- Villegas, M. (2 de junio de 2018). La manifestación del valor del respeto en los estudiantes de cuarto grado de educación primaria de la i.e.p. ebenezer del distrito de comas año académico 2016. *Tesis para optar el título de Licenciada en Educación Primaria*. Lima, Lima, Perú: Eunsa.

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cómo mejorar la satisfacción estudiantil a través del liderazgo transformacional en los Institutos Tecnológicos de Apurímac - 2022?	Diseñar un programa de contextualización formativa del liderazgo transformacional para la optimización de la satisfacción estudiantil en Institutos Tecnológicos de Apurímac, 2022.	Si se establece un programa formativo que tenga en cuenta la contextualización del liderazgo transformacional se puede contribuir a mejorar la satisfacción estudiantil.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> Mejora las buenas relaciones en su programa de estudios Es amigable con los docentes. Hace que los docentes sientan que asumen toda la responsabilidad. 	1.1	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	<ul style="list-style-type: none"> Alta Media Baja
			Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> El Docente se capacita para sus estudiantes. El Director se prepara para convivir entre la formación académica. 	1.2	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	<ul style="list-style-type: none"> Alta Media Baja

				<ul style="list-style-type: none"> • El Director comprende a sus estudiantes y tiene la intención de animarlos verbalmente. 			
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Somete sus decisiones a votación cuando expresa opiniones distintas de las que adopta. • Supervisa las asignaciones de cerca para conocer las oportunidades de redes y personalización. • Mejora la comunicación. 	1.3	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alta • Media • Baja

				n con su equipo docente.				
			Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> • Es participativo con todos sus estudiantes • El Director anima y motiva a sus alumnos. • El Director explica a sus alumnos el respeto humano por el compañerismo y la enseñanza. 	1.4	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	<ul style="list-style-type: none"> • Alta • Media • Baja 	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas						
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación del diseño de carisma ó influencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la relación del diseño de carisma ó influencia idealizada y 	<ul style="list-style-type: none"> • La dimensión carisma ó influencia idealizada se diagnostica 						
Variable 2/Dependiente: Satisfacción estudiantil								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	

<p>idealizada y enseñanza aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022?</p>	<p>enseñanza aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022.</p>	<p>significativamente enseñanza aprendizaje en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022.</p>					
<p>• ¿Cómo es la relación de la dimensión de la consideración individual y trato respetuoso en Institutos Tecnológicos de Apurímac</p>	<p>• Estimar la relación que existe entre la consideración individual con trato respetuoso en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022.</p>	<p>• La dimensión de consideración individual estima significativamente con el trato respetuoso en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022.</p>	<p>Enseñanza aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes aprenden y comprenden de diferentes formas • Los estudiante utilizan metodologías de aprendizaje percibidos del docente 	<p>2.1 2.2</p>	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alta • Media • Baja

– 2022?							
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo es la relación entre la dimensión de estimulación intelectual y la infraestructura en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la relación que existe entre la estimulación intelectual con infraestructura en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> La dimensión de estimulación intelectual mejora significativamente en la infraestructura de Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022. 	Trato respetuoso	<ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes tienen mucho respeto por el director y los maestros. Los estudiantes tienen principios y propósitos en lo académico 	2.3 2.4	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	<ul style="list-style-type: none"> Alta Media Baja
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo es la relación entre la dimensión motivacional 	<ul style="list-style-type: none"> Optimizar la relación que existe entre la motivación inspiradora con 	<ul style="list-style-type: none"> La dimensión de la motivación inspiradora optimiza 	Infraestructura	Espacios para la enseñanza (suficientes aulas y tamaño adecuado de las mismas	2.5	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	<ul style="list-style-type: none"> Alta Media Baja
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes se 	2.6 2.7	Nunca Casi nunca A veces	<ul style="list-style-type: none"> Alta Media

<p>inspiradora y la autorrealización en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022?</p>	<p>autorrealización en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022.</p>	<p>significativamente con la autorrealización en Institutos Tecnológicos de Apurímac – 2022.</p>		<p>realizan en continuo desarrollo. <ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes tienen auto aceptación y actitud positiva hacia uno mismo. </p>		<p>Casi siempre Siempre</p>	<ul style="list-style-type: none"> Baja
<p>Diseño de investigación:</p>		<p>Población y Muestra:</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p>		<p>Método de análisis de datos:</p>		
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Cuantitativo Método: Cuasiexperimental. Diseño: G1- O1 G2-O2</p>		<p>Población: 130 Muestra: 10 Directores, 100 estudiantes</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Recolección de datos</p>		<p>Descriptiva: Estadística Inferencial: Estadística</p>		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
VI= Liderazgo transformacional	Es el concepto que describe como para desarrollar aspectos que fomenta desarrollo de capacidades y formar líderes posmodernos según paradigmas de empresa y conseguir diferentes fines en el contexto que se desenvuelven.	Variable Independiente	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> Mejora las buenas relaciones en su programa de estudios Es amigable con los docentes. Hace que los docentes sientan que asumen toda la responsabilidad. 	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> El Docente se capacita para sus estudiantes. El Director se prepara para convivir entre la formación académica. <p>El Director comprende a</p>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

				<p>sus estudiantes y tiene la intención de animarlos verbalmente.</p>	
			<p>Estimulación intelectual</p> <p>Consideración individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Somete sus decisiones a votación cuando expresa opiniones distintas de las que adopta. • Supervisa las asignaciones de cerca para conocer las oportunidades de redes y personalización. <p>Mejora la comunicación con su equipo docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es participativo 	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

				<p>con todos sus estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Director anima y motiva a sus alumnos. <p>El Director explica a sus alumnos el respeto humano por el compañerismo y la enseñanza.</p>	
VD= Satisfacción estudiantil	La satisfacción ha sido estudiada desde diferentes perspectivas conceptuales y diferentes enfoques teóricos; Dos perspectivas caracterizan la dirección actual de la investigación, una centrada en la calidad de los servicios prestados y la otra en la salud mental.	Variable dependiente	Enseñanza aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes aprenden y comprenden de diferentes formas. <p>Los estudiante utilizan metodologías de aprendizaje percibidos del docente</p>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Trato respetuoso	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes tienen 	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre

	Díaz & Pérez (2018)			<p>mucho respeto por el director y los maestros. Los estudiantes tienen principios y propósitos académicos</p>	Siempre
			<p>Infraestructura Autorrealización</p>	<p>Espacios para la enseñanza (suficientes aulas y tamaño adecuado de las mismas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes se realizan en continuo desarrollo. • Los estudiantes tienen auto aceptación y actitud positiva hacia uno mismo. 	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO: Liderazgo Transformacional

Estimado(a) director(a):

En el presente cuestionario tiene como finalidad identificar el liderazgo del director del instituto de tecnológico de Apurímac. En el cual les invocamos su colaboración. El presente cuestionario es anónimo y la respuesta es totalmente confidencial para el investigador.

Institución

INSTRUCCIONES: cuidadosamente lea el instrumento y seleccione de las 05 alternativas una sola respuesta por cada una de la pregunta, marcando con una X aquella que crea usted considere según su propia opinión.

Cualquier duda que tenga será aclarada por el investigador, de antemano agradeciéndole que sea más sincero posible.
Gracias por su colaboración.

COMO EL DIRECTOR	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
Mejora las buenas relaciones en su programa de estudios					
Es amigable con los docentes.					
Hace que los docentes sientan que asumen toda la responsabilidad					
El Docente se capacita para sus estudiantes.					
El Director se prepara para convivir entre la formación académica.					
El Director comprende a sus estudiantes y tiene la intención de animarlos verbalmente.					
Somete sus decisiones a votación cuando expresa opiniones distintas de las que adopta.					
Supervisa las asignaciones de cerca para conocer las oportunidades de redes y personalización.					
Mejora la comunicación con su equipo docente.					

Es participativo con todos sus estudiantes					
El Director anima y motiva a sus alumnos.					
El Director explica a sus alumnos el respeto humano por el compañerismo y la enseñanza.					

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO: Satisfacción Estudiantil

Estimado(a) Alumno(a):

El presente cuestionario tiene por finalidad identificar la satisfacción estudiantil del instituto tecnológico de Apurímac. Por ende, les invocamos su propia colaboración. El presente cuestionario es totalmente anónimo y la respuesta es confidencial para el investigador.

Institución

.....

INSTRUCCIONES: cuidadosamente lea el instrumento y seleccione de las 05 alternativas una sola respuesta por cada una de la pregunta, marcando con una X aquella que crea usted considere según su propia opinión.

Cualquier duda que tenga será aclarada por el investigador, de antemano agradeciéndole que sea más sincero posible.
Gracias por su colaboración.

COMO ESTUDIANTE	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
Los estudiantes aprenden y comprenden de diferentes formas.					
Los estudiante utilizan metodologías de aprendizaje percibidos del docente					
Los estudiantes tienen mucho respeto por el director y los maestros.					
Los estudiantes tienen principios y propósitos en lo académico					
Los estudiantes se realizan en continuo desarrollo.					

Los estudiantes tienen auto aceptación y actitud positiva hacia uno mismo.					
--	--	--	--	--	--

Anexo 4. Validación de instrumentos

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	DOCTORADO EN
Manuel Jesús Ibarra Cabrera	23974689	Doctoris Scientiae
Wilson Mollocondo Flores	01322422	Doctor en Administración
Anderson Núñez Fernández	43478034	Doctor en Gestión Pública
Mauricio Raúl Escalante Cárdenas	23825407	Doctor en Educación
Charlie Carrasco Salazar	40792023	Doctor en Derecho

AUTORIZACIÓN

PERMISO DE LAS INSTITUCIONES PARA LA INVESTIGACIÓN

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

ABANCAY, 15 DE JUNIO DEL 2022

EL ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE APURIMAC.

AUTORIZA:

Al Magister Ronald LAGOS USTUA, a realizar las encuestas para el desarrollo de la investigación denominada: PROGRAMA DE CONTEXTUALIZACIÓN FORMATIVA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL EN INSTITUTOS TECNOLÓGICOS DE APURÍMAC-2022.

Atentamente

RECIBIDO AUTORIZADO

 GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC

Mónica de la Guevara
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

PROFESIONAL RESPONSABLE

Anexo 5. Base de datos

Encuestado	VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																	VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCION ESTUDIANTIL								
	EA				EP				ED				ET					E-A			TR					
	P1	P2	P3	SD1	P4	P5	P6	SD2	P7	P8	P9	SD3	P10	P11	P12	SD4	TVILT	E	A	VAR1	T	R	VAR2			
Enc-1	5	5	4	14	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	5	13	52	4	4	8	3	3	6			
Enc-2	5	5	1	11	5	5	5	15	1	5	5	11	5	5	5	15	52	5	3	8	3	2	5			
Enc-3	2	3	2	7	1	2	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	31	3	3	6	5	3	8			
Enc-4	4	5	4	13	3	5	5	13	4	5	4	13	4	5	5	14	53	3	3	6	5	3	8			
Enc-5	4	5	5	14	4	4	4	12	5	4	5	14	5	5	5	15	55	4	3	7	4	4	8			
Enc-6	4	4	3	11	3	4	4	11	3	4	3	10	3	3	4	10	42	4	3	7	4	3	7			
Enc-7	4	5	4	13	3	4	5	12	4	4	5	13	4	5	5	14	52	2	2	4	3	2	5			
Enc-8	4	3	3	10	3	4	5	12	2	4	5	11	4	5	5	14	47	3	3	6	5	5	10			
Enc-9	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	47	4	3	7	3	4	7			
Enc-10	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	60	3	3	6	5	5	10			
Enc-11	ITEMS			3	ITEMS			3	ITEMS			3	ITEMS			4	12	4	4	8	4	1	5			
Enc-12	Mínimo			3	Mínimo			3	Mínimo			3	Mínimo			4	12	4	4	8	4	4	8			
Enc-13	Maximo			15	Maximo			15	Maximo			15	Maximo			20	60	4	4	8	4	3	7			
Enc-14	Rango			12	Rango			12	Rango			12	Rango			16	48	3	2	5	4	4	8			
Enc-15	Categoría			3	Categoría			3	Categoría			3	Categoría			3	3	5	5	10	5	5	10			
Enc-16	Amplitud			4	Amplitud			4	Amplitud			4	Amplitud			5.333	16	5	4	9	5	5	10			
Enc-17	Baja			7	Baja			7	Baja			7	Baja			9.3	28	3	3	6	5	5	10			
Enc-18	Media			11	Media			11	Media			11	Media			14.6	44	3	3	6	4	2	6			
Enc-19	Alta			15	Alta			15	Alta			15	Alta			20.3	60	3	3	6	4	3	7			
Enc-20																		3	2	5	2	3	5			
Enc-21																		4	3	7	4	4	8			
Enc-22	Bar		Dim 1		f	%	Dim 2		f	%	Dim 3		f	%			3	3	6	2	2	4				
Enc-23			Baja		1	10.0	Baja		1	10.0	Baja		0	0.0			5	5	10	5	5	10				
Enc-24			Media		4	40.0	Media		1	10.0	Media		4	40.0			3	3	6	3	3	6				
Enc-25			Alta		5	50.0	Alta		8	80.0	Alta		6	60.0			3	3	6	3	3	6				
Enc-26			TOTAL				10	100.0	TOTAL				10	100.0	TOTAL				10	100.0	4	4	8	4	4	8

Enc-27

Enc-28

Enc-29

Enc-30

Enc-31

Enc-32

Enc-33

Enc-34

Enc-35

Enc-36

Enc-37

Enc-38

Enc-39

Enc-40

Enc-41

Enc-42

Enc-43

Enc-44

Enc-45

Enc-46

Enc-47

Enc-48

Enc-49

Enc-50

Enc-51

Enc-52

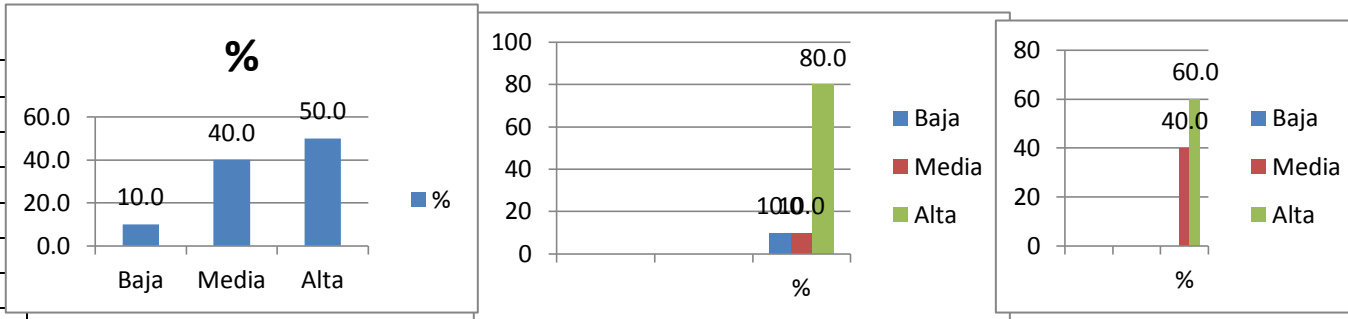
Enc-53

Enc-54

Enc-55

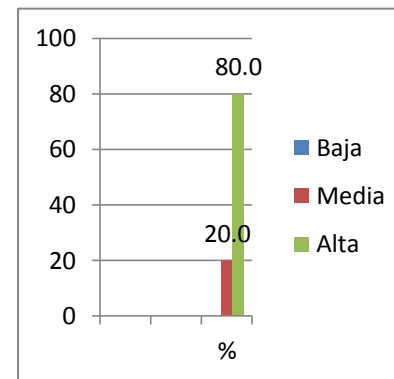
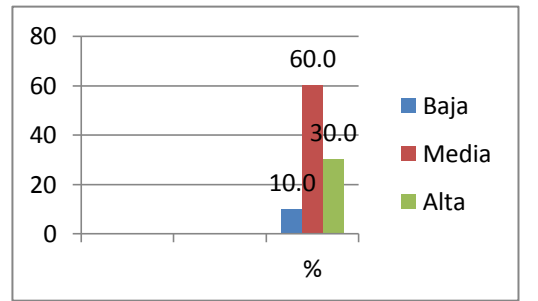
Enc-56

Enc-57



Dim 4	f	%
Baja	1	10.0
Media	6	60.0
Alta	3	30.0
TOTAL	10	100.0

VD-LT	f	%
Baja	0	0.0
Media	2	20.0
Alta	8	80.0
TOTAL	10	100.0



4	3	7	3	2	5
4	4	8	5	4	9
5	5	10	5	5	10
4	4	8	5	5	10
4	3	7	4	4	8
5	4	9	5	5	10
5	4	9	5	4	9
5	4	9	4	4	8
4	2	6	4	4	8
4	3	7	2	2	4
5	5	10	5	5	10
5	3	8	5	4	9
3	3	6	3	3	6
3	2	5	4	3	7
4	3	7	3	4	7
4	4	8	4	4	8
5	5	10	5	5	10
4	4	8	4	4	8
5	4	9	4	4	8
4	4	8	5	4	9
4	5	9	5	5	10
3	3	6	3	3	6
2	2	4	1	3	4
2	2	4	2	2	4
2	4	6	5	4	9
4	3	7	3	4	7
5	4	9	5	5	10
4	3	7	3	5	8
4	3	7	3	4	7
4	4	8	5	4	9
3	4	7	4	4	8

Enc-58
Enc-59
Enc-60
Enc-61
Enc-62
Enc-63
Enc-64
Enc-65
Enc-66
Enc-67
Enc-68
Enc-69
Enc-70
Enc-71
Enc-72
Enc-73
Enc-74
Enc-75
Enc-76
Enc-77
Enc-78
Enc-79
Enc-80
Enc-81
Enc-82
Enc-83
Enc-84
Enc-85
Enc-86
Enc-87
Enc-88
Enc-89

4	3	7	5	5	10
5	5	10	5	3	8
5	3	8	5	5	10
5	5	10	5	5	10
3	3	6	4	3	7
4	4	8	5	4	9
3	4	7	5	4	9
4	3	7	4	4	8
5	4	9	5	5	10
4	5	9	5	4	9
4	4	8	2	2	4
5	4	9	2	2	4
3	2	5	4	4	8
4	4	8	2	2	4
4	4	8	5	3	8
5	5	10	5	3	8
1	1	2	1	2	3
3	3	6	3	3	6
4	4	8	4	5	9
4	4	8	4	3	7
3	5	8	5	5	10
3	5	8	5	5	10
5	5	10	5	5	10
3	2	5	3	3	6
4	4	8	5	4	9
5	4	9	4	4	8
5	3	8	3	4	7
4	4	8	4	3	7
2	3	5	5	4	9
4	5	9	5	5	10
5	4	9	5	4	9
4	3	7	3	4	7

Enc-90
Enc-91
Enc-92
Enc-93
Enc-94
Enc-95
Enc-96
Enc-97
Enc-98
Enc-99
Enc-100

5	5	10	5	5	10
4	3	7	3	3	6
3	3	6	3	3	6
4	4	8	3	3	6
4	3	7	5	4	9
4	4	8	4	4	8
4	3	7	3	3	6
3	4	7	2	2	4
3	2	5	3	2	5
4	5	9	5	5	10
3	3	6	5	4	9
ITEMS	2	ITEMS	2	ITEMS	2
Míni	2	Míni	2	Míni	2
Max	10	Max	10	Max	10
Rango	8	Rango	8	Rango	8
cat	3	cat	3	cat	3
Amplit	2.67	Amplit	2.66667	Amplit	2.66667
Baja	5	Baja	5	Baja	5
Media	8	Media	7	Media	7
Alta	10.4	Alta	10.01	Alta	10.01

Dim 1	f	%
Baja	4	4.0
Media	45	45.0
Alta	51	51.0
TOTAL	100	100.0

Dim 2	f	%
Baja	9	9.0
Media	31	31.0
Alta	60	60.0
TOTAL	100	100.0

Dim 3	f	%
Baja	7	7.0
Media	30	30.0
Alta	34	34.0
TOTAL	71	71.0

Dim 4	f	%
Baja	11	11.0
Media	55	55.0
Alta	34	34.0
TOTAL	100	100.0

