



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA
DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA
DE AZÁNGARO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:
RUBEN APAZA MAMANI

PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VÉLASQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA

DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA

DE AZÁNGARO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

RUBEN APAZA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. SEGUNDO ORTIZ GANSAYA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS

:

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 471-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 27 de noviembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-012835, presentado por el (la) Bachiller **APAZA MAMANI RUBEN**, con número de DNI. **80669467**, asignado (a) con código de matrícula **21528614**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Azangaro.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **APAZA MAMANI RUBEN**, con número de DNI. **80669467**, asignado (a) con código de matrícula **21528614**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 25 de junio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO, 2024** Elaborado por el (la) Bachiller **APAZA MAMANI RUBEN**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor de Tesis	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves 05 de diciembre del 2024
Hora	:	10:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc/Archiv: EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/Inov



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”
ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
 "OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCION DIRECTORAL N°0514 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de Mayo del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 06028, de fecha 13 de mayo del 2024, presentado por el (la) Bach. **RUBEN APAZA MAMANI** con DNI N° **80669467**, código de matrícula **21528614**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Azángaro.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0247-2024-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 02 de abril del 2024, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
 Primer Miembro : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
 Segundo Miembro : **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**
 Asesor : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**

Que, con registro N° 003754, de fecha 25 de abril del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: Línea de investigación **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO, 2024** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO, 2024** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerreclorado Académico, Vicerreclorado Administrativo, Vicerreclorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR (o)

c:/CARGO (01)
 ARCHIVO EPG-2023 (01)
 INTERESADO (01)
 LWCC/vrch



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	20%	7%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	RUBEN APAZA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	80669467
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-6377-6970
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: PROVINCIA DE AZÁNGARO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Azángaro -14.92525, -70.20504 https://maps.app.goo.gl/32mGGgkoEtEGzniX9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedadogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO "MESTRO PABLO DE LAOQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO

Segundo Ortiz Cansaya
 DIRECTOR



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo RUBEN APAZA MAHANI, identificado con DNI Nro. 80669467 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 73078 PEDRO VILCOPA DE LA PROVINCIA DE AZANGARO, 2024"

Asesorado por: Dr. HUGO NEPTALI CAJERO NYBAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 18 de MARZO del 2025

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Mi tesis de investigación primeramente se la dedico al creador a nuestro amado padre celestial y a mi padre SILVERIO APAZA ASILLO quien está al lado del padre celestial, quién me dió su amor infinito y me ayudo a levantarme cuando me sentí derrotado, me dio valor para soportar las aflicciones y me ayudó a encaminar por el camino correcto.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi querida casa de estudios la “UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CECERES VELASQUEZ” por ayudarme a ser profesional, en especial a la escuela de post grado de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

A mi querida esposa Hilda Román Titi y a mis Lenin, Marx y Horacio que son fuentes inagotables de apoyo y a todas las personas que me brindaron su apoyo incondicional para hacer realidad este trabajo.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ABREVIATURAS.....	xi
RESUMEN	xii
ASBTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	16
1.2. Formulación del planteamiento del problema.....	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación de la investigación	18
1.4. Objetivos	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
1.5. Importancia y alcance de la investigación	20



1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación	21
1.7. Hipótesis	22
1.7.1. Hipótesis general.....	22
1.7.2. Hipótesis específicas	22
1.8. Variables e indicadores	23
1.8.1. Conceptualización de variables.....	23
2.1.1. Operacionalización de las variables.....	24

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.....	25
2.1.1. A nivel internacional.....	25
2.1.2. A nivel nacional	27
2.1.3. A nivel regional o local.....	28
2.2. Bases teóricas.....	30
2.2.1. Enfoques teóricos de la variable 1	30
2.2.2. Liderazgo transformacional	30
2.2.3. Motivación inspiracional	35
2.2.4. Consideración individualizada.....	37
2.2.5. Influencia idealizada	38
2.2.6. Enfoques teóricos de la variable 2	40
2.2.7. Calidad educativa.....	40



2.2.8. Relevancia.....	41
2.2.9. Pertenencia.....	42
2.2.10. Equidad.....	43
2.3. Marco conceptual.....	44
2.3.1. Administración.....	44
2.3.2. Autonomía escolar.....	44
2.3.3. Clima organizacional.....	44
2.3.4. Eficacia.....	45
2.3.5. Eficiencia.....	45
2.3.6. Gerencia educativa.....	45
2.3.7. Gestión del talento humano.....	46
2.3.8. Pedagogía.....	46

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación.....	47
3.2. Método aplicado en la investigación.....	47
3.3. Tipo de investigación.....	47
3.4. Nivel de investigación.....	48
3.5. Diseño de investigación.....	48
3.6. Población y muestra.....	49
3.6.1. Población.....	49



3.6.2. Muestra	49
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	49
3.7.1. Técnicas de la investigación	49
3.7.2. Instrumentos de la investigación.....	49
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	50
3.8.1. Validación de los instrumentos.....	50
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos	50
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis.....	51
 CAPÍTULO IV 	
RESULTADOS	
4.1. Presentación, análisis e interpretaciones de los datos	52
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis	61
4.3. Discusión de los resultados	67
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS.....	72
ANEXOS	78
Matriz de consistencia.....	79
Matriz instrumental.....	81
Instrumento de la investigación	83
Fichas de validez de instrumentos	¡Error! Marcador no definido.



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	24
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento utilizado.....	50
Tabla 3. Resultados de la normalidad de los datos	52
Tabla 4. Estimaciones de correlación de Pearson	54
Tabla 5. Correlación entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa	55
Tabla 6. Correlación entre la motivación inspiracional y la calidad educativa	56
Tabla 7. Correlación entre la consideración individualizada y la calidad educativa	58
Tabla 8. Correlación entre la influencia idealizada y la calidad educativa	59
Tabla 9. Prueba de regresión lineal de la HG.....	61
Tabla 10. Prueba de regresión lineal de la HE1	63
Tabla 11. Prueba de regresión lineal de la HE2	64
Tabla 12. Prueba de regresión lineal de la HE3	66



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa 55

Figura 2. Diagrama de dispersión entre la motivación inspiracional y la calidad educativa...57

Figura 3. Diagrama de dispersión entre la influencia idealizada y la calidad educativa58

Figura 4. Diagrama de dispersión entre la consideración individualizada y la calidad educativa
.....60



ABREVIATURAS

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
(UNESCO).

Ministerio de Educación (MINEDU).

Red Inter agencial Para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE).

Centro de Especialización en Gestión Pública (CEGEP).

Institución educativa (I.E.).

Instituto de Educación Superior Tecnológico (IEST).



RESUMEN

Esta tesis titulada: Liderazgo transformacional y calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental-transversal. La muestra estuvo integrada por 8 docentes de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario. La confiabilidad del instrumento fue verificada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,836, lo que indica una buena consistencia interna. Los resultados del coeficiente de Pearson fueron de 0,810, lo que refleja una correlación positiva notable entre las variables analizadas. Además, la prueba de regresión lineal mostró un valor p de 0,015, inferior al alfa de 0,05, lo que permitió concluir que el liderazgo transformacional tiene una relación significativa con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza en la provincia de Azángaro durante 2024.

Palabras clave: calidad educativa, liderazgo transformacional.



ASBTRACT

This thesis, entitled: Transformational leadership and educational quality of the teachers of the Educational Institution 72078 Pedro Vilcapaza of the Province of Azángaro, 2024. had as its general objective: To determine the relationship between transformational leadership and the educational quality of the teachers of the Educational Institution 72078 Pedro Vilcapaza of the Province of Azángaro, 2024. The research adopted a quantitative approach, with a correlational level and a non-experimental-cross-sectional design. The sample consisted of 8 teachers from the Pedro Vilcapaza Educational Institution 72078. For data collection, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The reliability of the instrument was verified using Cronbach's alpha coefficient, obtaining a value of 0.836, which indicates good internal consistency. The results of Pearson's coefficient were 0.810, which reflects a notable positive correlation between the variables analyzed. In addition, the linear regression test showed a p-value of 0.015, lower than the alpha of 0.05, which allowed us to conclude that transformational leadership has a significant relationship with the educational quality of the teachers at the Pedro Vilcapaza Educational Institution 72078 in the province of Azángaro during 2024.

Key words: educational quality, transformational leadership.



INTRODUCCIÓN

En el entorno educativo actual, el liderazgo transformacional se considera esencial para el progreso integral del alumno y su camino ininterrumpido hacia la excelencia académico. En esta dinámica, la calidad educativa de los maestros adquiere un protagonismo fundamental, siendo su capacidad de liderazgo un factor determinante para impulsar cambios significativos dentro de las instituciones educativas. Además, este estilo de liderazgo fomenta la participación activa, la motivación y la inspiración de toda la comunidad educativa en la búsqueda de objetivos, además de enfatizar la administración eficiente de tareas y responsabilidades comunes.

El escenario difícil del estudio se describe en el capítulo I, junto con el problema y su correspondiente razón. También se describen en profundidad los objetivos, la importancia, el alcance, las limitaciones y los límites que caracterizan su evolución. Además, se describen en profundidad las variables y los indicadores junto con las hipótesis. Los fundamentos teóricos que respaldan este estudio se exploran en detalle en el capítulo II. Se examina el contexto del estudio. Asimismo, se presenta la base teórica y marco de conceptos que fundamentan el análisis de la problemática.

El capítulo III expone una descripción de la población y la muestra, junto con los métodos y herramientas empleadas en la recopilación de datos y el enfoque metodológico del estudio. Asimismo, se detallan las etapas seguidas para la verificación de la hipótesis.

Si necesitas algún ajuste, dime y lo adapta mejor. Los resultados del análisis, la interpretación y el debate de los datos recopilados se muestran en el capítulo IV, junto con el procedimiento para comprobar las hipótesis y verificar las afirmaciones realizadas. Por último, los resultados más pertinentes de la investigación se resumen en las conclusiones, junto con las



sugerencias. También se proporcionan las referencias bibliográficas que respaldan el trabajo y los anexos.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Fomentar un liderazgo transformacional en la educación es esencial para elevar los niveles de enseñanza y aprendizaje en todo el planeta. Se destacan innovadoras experiencias en la formación de directivos escolares, subrayando su importancia para impulsar mejoras educativas como el "Liderazgo para el cambio" se enfocan en fortalecer el liderazgo en Fomentar un liderazgo transformacional en la educación es esencial para elevar los niveles de enseñanza y aprendizaje en todo el planeta liderazgo pedagógico transformador. También fomenta la colaboración entre los tres pilares de la educación (profesores, estudiantes y padres) para mejorar la educación. según las conclusiones del estudio, la mayoría de las instituciones educativas (IE) que utilizaron este enfoque de liderazgo transformador, obtuvieron un resultado significativo ya que todos los actores involucrados trabajaron juntos creando e innovando en la enseñanza-aprendizaje para lograr el conveniencia emocional, mutuo y culto de los educandos. En resumen, los líderes escolares desempeñan un papel crucial en la evolución del aprendizaje y el éxito estudiantil, mientras que el liderazgo transformacional resulta indispensable para impulsar el nivel educativo a escala mundial (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2015).



En el contexto educativo actual del Perú, se ha promovido la noción de liderazgo pedagógico, adoptando el término "líderes pedagógicos" para referirse a los directores escolares. Esta perspectiva se fundamenta en los principios y características del liderazgo transformacional, tal como lo determina el Ministerio de Educación (MINEDU). El núcleo de esta estrategia es dar a los directores la autoridad para liderar de manera que vayan más allá de la administración rutinaria, haciendo hincapié en el desarrollo y la capacitación de futuros líderes en la comunidad educativa. El objetivo principal del liderazgo pedagógico es contribuir al diseño de una base organizativa cohesionada y duradera y segura que esté en consonancia con el propósito y la visión de la escuela. En este sentido, se supone que los líderes pedagógicos deben inspirar e impulsar la integración de toda la comunidad educativa fomentando un sentimiento de propósito y significado en el trabajo de todos los educadores, el personal administrativo y los apoderados.. También deben tratar de promover una visión común y creíble (Sardon, 2017).

La Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la provincia de Azángaro Estar rodeado de un entorno educativo en el que tanto la eficacia del profesor como la calidad educativa son cruciales para el avance académico del estudiante y el desarrollo general de la comunidad educativa. El liderazgo transformacional muestra potencial como un método para fomentar mejoras sustanciales en la calidad de la educación y el desarrollo profesional de los educadores en este contexto y los padres. Sin embargo, a pesar de la creciente atención prestada al liderazgo transformacional en la educación, sigue sin conocerse a fondo cómo este enfoque de liderazgo afecta al rendimiento académico de los profesores de la I.E. 72078. Pedro Vilcapaza. Además, se carece de investigaciones específicas y actuales que aborden las características y prácticas de liderazgo transformacional dentro de este contexto particular.



1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024?
- ¿De qué forma se relaciona la consideración individualizada con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona la influencia idealizada con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica:

Este modelo de liderazgo pone énfasis en generar inspiración y entusiasmo y motivar para lograr niveles de desempeño más elevados. En el ámbito educativo, este estilo de liderazgo ha demostrado tener un impacto significativo en la calidad educativa, ya que Estos líderes tienen el poder de establecer un contexto de aprendizaje creativo, fomentar la innovación pedagógica y promover una cultura escolar de excelencia. Al estudiar estos aspectos del liderazgo y la excelencia educativa se contribuirá a la comprensión de cómo este estilo de liderazgo puede influir positivamente en la calidad del trabajo y el bienestar laboral de los

docentes y representantes de los estudiantes de familia, así como en el logro educativo de los educandos.

Justificación práctica:

El 72078 Establecimiento de Educación Primaria Pedro Vilcapaza sigue enfrentándose a obstáculos en las áreas de desarrollo profesional docente y excelencia educativa. El uso de este enfoque de liderazgo transformador podría ofrecer nuevas estrategias para abordar estos desafíos de manera efectiva. Es posible identificar áreas de desarrollo y crear intervenciones y políticas educativas más exitosas observando el rendimiento académico de los maestros en este entorno específico puede verse influenciado por el liderazgo transformacional. Además, otras instituciones educativas que abordan preocupaciones análogas respecto a la integridad de la educación y el liderazgo escolar por parte de padres y maestros y administradores podrían beneficiarse enormemente de las conclusiones de la investigación.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la motivación inspiracional con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.



- Establecer la relación entre la consideración individualizada con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.
- Analizar la relación entre la influencia idealizada con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

Importancia:

- Mejora de la calidad educativa: Al animar y motivar a los educadores a alcanzar objetivos de aprendizaje más exigentes y mejorar sus enfoques pedagógicos, el liderazgo transformacional incide positivamente en la mejora de la calidad educativa.
- Mejora competitivo de los maestros: al concretar este estudio se podrán identificar a los aspectos mas esenciales que puedan contribuir al desarrollo profesional de los educadores, lo que a su vez puede tener un impacto efectivo en el beneficio estudiantil.
- Impacto en el aprendizaje estudiantil: se comprobó en estudios anteriores que las variables evaluadas tienen una interdependencia, la gran mayoría de esos estudios concluyen que hay repercusiones positivas en el ámbito académico.
- Contribución al conocimiento académico: esta puede contribuir al cuerpo de conocimientos existentes en el liderazgo educativo y la calidad estudiantil, ofreciendo nuevas perspectivas y hallazgos que pueden ser útiles para futuras investigaciones y prácticas educativas.

Alcance:

- Enfoque en una institución educativa específica: Al centrarse en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza, esta investigación puede proporcionar información detallada y



contextualizada sobre la relación entre las variables estudiadas, y como estas afectan a la calidad educativa en un entorno particular.

- **Aplicabilidad práctica:** Los resultados podrían tener implicaciones que repercuten al perfeccionamiento de la eficacia educativa en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza y en otras I.E similares, proporcionando recomendaciones específicas para el desarrollo del liderazgo y las prácticas pedagógicas.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

- **Limitaciones estacionales:** La pesquisa se realizó durante un período específico de tiempo, lo que podría limitar la capacidad para capturar cambios a largo plazo, Además, las condiciones y circunstancias podrían variar en el tiempo, que podría disminuir la confiabilidad de los datos analizados.
- **Limitaciones de tamaño de la muestra:** Debido a que la muestra es limitada, los factores como la disponibilidad o recursos podrían influir en los resultados.
- **Delimitación geográfica:** La investigación se centró específicamente en la I.E 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, limitando la generalización de los resultados a otras áreas geográficas o contextos educativos.
- **Delimitación del enfoque metodológico:** Se utilizó el enfoque cuantitativo en la investigación, lo que podría limitar la profundidad o amplitud de análisis en cada enfoque metodológico individual.
- **Delimitación del marco teórico:** La investigación se basó en un marco teórico específico, lo que podría limitar la consideración de otros enfoques teóricos relevantes en el campo de estudio.



- Delimitación de recursos: La disponibilidad de recursos financieros, humanos y temporales podría haber limitado la capacidad para llevar a cabo una investigación más exhaustiva o extensa en términos de alcance y profundidad.

1.7. Hipótesis

1.7.1. *Hipótesis general*

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

1.7.2. *Hipótesis específicas*

- La motivación inspiracional se relaciona directamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.
- La consideración individualizada se relaciona directamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.
- La influencia idealizada se relaciona positivamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.



1.8. Variables e indicadores

1.8.1. *Conceptualización de variables*

El liderazgo transformacional se enfoca en su facultad de hacer que varios individuos generen impactos positivos en su crecimiento además de favorecer la interacción con quienes colabora. Desde otro enfoque, se puede concebir como la habilidad para influir de manera constructiva en las acciones de otros. Aquellos que practican este tipo de liderazgo pueden motivar y guiar a las personas con las que interactúan hacia el progreso, inspirando un cambio significativo en su comportamiento, actitud y rendimiento (Orellana, 2019).

La dedicación a la formación exhaustiva de cada miembro de una sociedad es lo que distingue a una enseñanza de excelencia. Apoyar el crecimiento intelectual y personal de los alumnos requiere una comprensión profunda de sus necesidades e intereses, tanto individuales como en grupo. Esto implica abordar las problemáticas específicas del entorno en el que se encuentran, facilitando la resolución de desafíos y promoviendo el desarrollo del talento humano. Al comprender las realidades y los obstáculos que enfrentan los estudiantes, la educación puede adaptarse de manera efectiva para brindar experiencias significativas que fomenten el desarrollo intelectual y personal de cada individuo. Esto permite avanzar hacia una sociedad más equilibrada y justa y próspera (Martínez et al., 2020).

2.1.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Liderazgo transformacional	Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none">Comunicación clara de la visión.Inspira a otros con metas desafiantes.Fomentar un sentido de propósito y significado en el trabajo.Demstrar interés genuino en las necesidades individuales.Brindar apoyo y orientación personalizada.Reconocer y valorar las contribuciones únicas de cada miembro del equipo.	Ordinal
	Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none">Comportamiento.Inspiración.Identificación y admiración.	
	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none">Currículo pertinente.Metodologías de enseñanza innovadoras.Participación comunitaria.	
V2: Calidad educativa	Relevancia	<ul style="list-style-type: none">Evaluación formativa.Adaptabilidad al contexto.Flexibilidad curricular.	
	Pertinencia	<ul style="list-style-type: none">Acceso igualitario.Reducción de brechas.Equidad en la evaluación.	

Nota. Elaboración propia



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

De acuerdo con Cavagnaro y Carvajal (2020) en su tesis se centró en proponer un modelo de liderazgo transformacional capaz de transformar la gestión educativa y ofrecer una visión innovadora para la institución. La muestra estuvo conformada por 50 docentes, y la metodología adoptó una aproximación mixta, combinando un diseño exploratorio con un enfoque no experimental, se utilizó la sistematización teórica y entrevistas virtuales para recopilar datos. Los hallazgos de la investigación permitieron elaborar conclusiones, sugerencias y un plan de acción enfocado en fortalecer el liderazgo transformacional en la gestión educativa de la Unidad Educativa Fiscal República de Francia en Guayaquil. Después de confirmar su impacto positivo en la mejora del nivel educativo, se diseñó e implementó un plan para incorporar este liderazgo en la estructura estilo organizativa, con el objetivo de impulsar una transformación significativa en el desarrollo y mejora de la formación educativa en la institución.

Valdiviezo (2020) en su estudio "*Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad "Simón Bolívar" de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018*", El objetivo principal era determinar cómo la calidad de la enseñanza en la Unidad Educativa Simón Bolívar



en Puerto Bolívar, Ecuador, estaba relacionada con el liderazgo transformacional de los instructores. Un diseño transversal no experimental, niveles correlacionales y descriptivos, 196 estudiantes en la muestra y una encuesta como método de recolección de datos caracterizaron este diseño de investigación básica. El valor Rho de 0,929, que indica un vínculo sustancial y positivo entre las dos variables, indica una correlación muy excelente entre la dirección transformacional y el rendimiento educativo. Además, $\rho = 0,00$ ($p < 0,05$) es el valor. Según las conclusiones del estudio, el éxito educativo de la Unidad Educativa Simón Bolívar en Puerto Bolívar está directamente relacionado con las características examinadas.

Chafloque et al., (2019) en su estudio su objetivo principal era proporcionar un enfoque de gestión basado en el liderazgo transformacional para la sucursal de Chiclayo de la Universidad Privada con el fin de elevar el nivel de las operaciones académicas. El estudio utilizó una metodología cuantitativa y fue de naturaleza descriptiva. Diez supervisores, siete empleados administrativos, 164 instructores y 340 estudiantes de las Escuelas Profesionales de la Universidad Privada en la sucursal de Chiclayo conformaron la muestra. La necesidad de implementar un modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional se estableció después de una evaluación exhaustiva del liderazgo de los gerentes y un examen de las partes constituyentes del proceso universitario. Se ha demostrado que esta metodología ayuda a elevar el nivel de los procedimientos universitarios en toda la organización. Según el estudio, la Universidad Privada Filial Chiclayo puede mejorar el calibre de sus operaciones utilizando un enfoque de gestión basado en el liderazgo transformacional.



2.1.2. A nivel nacional

Según Cueva et al (2022) en su estudio tuvo el objetivo principal es analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la resiliencia de los docentes en la Escuela Estatal San Martín de Porres en 2020. Se utilizó un cuestionario como el principal instrumento para recopilar datos, marcando la investigación dentro de un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional. La muestra consistió en 70 docentes. Los resultados obtenidos reflejaron un valor p de 0.000 y un coeficiente de correlación Rho de 0.621, evidenciando una relación estadísticamente significativa entre las prácticas de liderazgo transformacional y la resiliencia de los profesores. Estos hallazgos destacan la necesidad de fomentar estilos de liderazgo que refuercen la capacidad resiliente de los maestros, lo cual no solo optimiza su bienestar emocional, sino que también potencia su capacidad para afrontar los desafíos y las dificultades que surgen en el entorno educativo.

Huarag (2013) El estudio realizado en la Institución Educativa Aurelio Miroquesada Sosa de La Molina en 2013 tuvo como objetivo principal evaluar cómo la práctica del liderazgo transformacional en los docentes impulsa la mejora continua en la educación. Se empleó un diseño correlacional transversal no experimental y una metodología hipotético-deductiva. Los hallazgos revelaron que existe una evaluación significativa entre los resultados educativos de alta calidad y las prácticas de liderazgo transformacional implementadas por los profesores, lo que resalta la importancia de un liderazgo comprometido y visionario para el éxito académico de los estudiantes.

Según Cortez (2020) en su tesis "*Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán – Ate 2019*", Analizar la conexión entre el liderazgo transformador y la calidad educativa en el IEST "Huaycán" de Ate en 2019 fue el objetivo principal de esta investigación. Se utilizó una encuesta para recopilar datos para



este estudio básico, que tenía niveles descriptivos y correlacionales y un diseño transversal no experimental. La muestra estaba formada por 80 instructores. El valor p fue de 0,01 y las estadísticas del coeficiente de Spearman fueron de 0,490. Así, en el Instituto Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate en 2019, se determinó que el liderazgo transformador y la excelencia educativa están directa y significativamente correlacionados.

Auccacusi (2019) El objetivo del estudio de 2018 fue evaluar el impacto del liderazgo transformacional en las escuelas primarias de los distritos de Challabamba, Paucartambo y Cusco. Se entrevistó a una muestra de 38 instructores utilizando un cuestionario que estaba específicamente diseñado para recopilar datos. El diseño de la investigación fue fundamental y adoptó un enfoque correlacional. Los resultados obtenidos indicaron que el 73.7% de los evaluadores creían que la calidad educativa alcanzada en sus instituciones se encontraba en un nivel estándar, mientras que un 78,9% reportó un grado medio de liderazgo transformacional. La evaluación significativa, con un valor p de 0,00 y un coeficiente de 0,864 al 95% de confianza, refuerza la hipótesis planteada. Estos hallazgos evidencian una conexión positiva robusta ,la correspondencia entre un liderazgo transformador y la efectividad educativa, sugiriendo que para elevar los estándares educativos en estas instituciones, es crucial impulsar el desarrollo de un liderazgo transformacional efectivo.

2.1.3. A nivel regional o local

De acuerdo con Sardon (2017) su objetivo principal fue determinar cómo se relacionan entre sí el estilo de liderazgo transformacional del director y la administración escolar en 2016 en la ciudad de Ilave, Puno, que alberga instituciones de educación primaria que adoptan el enfoque medioambiental. La población estaba formada por cuatro instituciones educativas de nivel primario, la muestra estaba formada por 118 instructores y el estudio era de naturaleza básica con un diseño transversal no experimental. Los datos se recopilaron mediante un



cuestionario. Según los resultados estadísticos, $r=0,681$. Los resultados muestran que los aspectos del liderazgo transformacional y la administración escolar en las escuelas primarias que utilizan el método ambiental en la ciudad de Ilave, Puno, 2016, están correlacionados de manera significativa y favorable.

De acuerdo con Quispe (2018) en su tesis el objetivo principal de la investigación realizada en 2017 en la Escuela Primaria María Auxiliadora n.º 70029 de Puno fue examinar cuál es el impacto del liderazgo transformacional en el éxito académico de los docentes como muestra representativa, el estudio comprendió a 60 instructores y empleó un diseño descriptivo y correlacional, así como un enfoque cuantitativo no experimental. Los resultados obtenidos demostraron una relación altamente significativa, con un valor de $r = 0.940$ y un nivel de significancia del 5%, lo que sugiere que un avance en los resultados académicos de la escuela está estrechamente asociado con un liderazgo transformacional fuerte. Este descubrimiento enfatiza la importancia de fomentar un liderazgo que sea tanto inspirador como motivador para mejorar la calidad educativa.

De acuerdo con Miranda (2022) en su tesis su objetivo principal era explorar el impacto liderazgo del institucional en la eficiencia de la gestión educativa en la provincia de Chucuito. Julio de 2021. En enfoque fue cuantitativo y su nivel fue descriptivo. Se concluyó de que la hipótesis alterna es aceptada para el objetivo general. Un aspecto destacable es la falta de conciencia por parte del líder sobre el estilo de liderazgo que está aplicando. Esto implica una falta de profesionalidad, preparación o claridad en la estrategia empresarial para comprender y dar vida a las personalidades, motivaciones y fuentes de confianza de las personas. Por lo tanto, basándonos en los resultados del valor $p=0,000 < 0,05$, que valida la adopción de la hipótesis alternativa, se determina que el liderazgo convencional es el más frecuente entre los directivos de la gestión educativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Enfoques teóricos de la variable 1

2.2.2. Liderazgo transformacional

La capacidad de alterar significativamente la actuación y las cualidades de las personas, animándolas a adoptar una nueva visión y dedicándolas a los objetivos de la organización, es lo que distingue al liderazgo transformacional esta forma de liderazgo no solo se esfuerza por preservar el statu quo, sino que también persigue activamente la innovación y la mejora, motivando a los miembros del equipo a superar sus propios objetivos y a abrazar el cambio como una oportunidad para el crecimiento personal. Los líderes transformacionales cultivan un entorno que fomenta el desarrollo personal y profesional, la colaboración y la innovación como personal a través de su estilo de liderazgo, lo que resulta en un equipo más comprometido, motivado y capaz de alcanzar resultados excepcionales (Lifeder, 2022).

Las características de los líderes transformacionales según Lifeder (2022) pueden resumirse de la siguiente manera:

- Transformación personal y organizacional: Tanto sus seguidores como las organizaciones para las que trabajan pueden verse afectados por estos líderes. Incluso la historia y la vida de las personas pueden verse afectadas por lo que hacen.
- Motivación y cambio: Ponen las necesidades de las personas en primer lugar, fomentando la autoconciencia, la autoestima y el desarrollo individual, lo que motiva a las personas y las impulsa a cambiar.
- Influencia y cambio de visión: Ejercen influencia en sus seguidores, fomentando cambios de visión que priorizan el bien colectivo sobre los intereses personales.



- Carisma y ejemplo: Son líderes carismáticos que influyen a través de su carácter y ejemplo, convirtiéndose en modelos a seguir para sus seguidores.
- Atención y estímulo: Prestan atención a sus seguidores, promoviendo su desarrollo y crecimiento, así como estimulándolos intelectualmente para que piensen de manera innovadora y resuelvan problemas de manera creativa.
- Vínculo emocional y visión compartida: Forman un vínculo emocional fuerte con sus seguidores y promueven una visión compartida dentro del grupo.
- Adaptabilidad y promoción de la cooperación: Se adaptan a las exigencias de la organización y promueven la cooperación entre los miembros del grupo, satisfaciendo las expectativas de la organización y del equipo.
- Incentivo a la creatividad y la independencia: Fomentan la innovación y la libertad en la resolución de conflictos y la puesta en marcha de actividades invitando a sus seguidores a presentar ideas nuevas.

Las ventajas del liderazgo transformacional de acuerdo con Liferder (2022) son diversas y pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Efecto en el bienestar y la autoestima: Los líderes transformacionales establecen una dinámica en la que los seguidores se perciben cómodos, lo que aumenta su autoestima y sensación de pertenencia al grupo.
- Mejora el resultados del equipo: Los integrantes trabajan arduamente para lograr los fines de la empresa, lo que conduce a una mejora de la producción y el rendimiento.
- Respuesta a la complejidad organizacional: Estos líderes son idóneos de acomodarse a las demandas y complejidades de la formación, promoviendo la cooperación y la responsabilidad entre los miembros del equipo.

Sin embargo, el liderazgo transformador tiene varios inconvenientes, como:



- No es apropiado para todos los seguidores: Este enfoque de liderazgo no beneficiará a todos los seguidores, especialmente para aquellos que son más dependientes o tienen dificultades para cumplir con las expectativas del líder.
- Falta de orientación al detalle: A pesar de ser motivadores eficaces, los líderes transformacionales pueden carecer de atención a los detalles, lo que puede requerir la ayuda de personas más estructuradas y meticulosas.
- Necesidad de apoyo realista: Los líderes transformacionales pueden necesitar un socio que pueda proporcionar un punto de vista realista sobre el estado del negocio y los objetivos establecidos debido a su énfasis en la pasión y la visión.

El liderazgo transformacional se define por la habilidad de una o varias personas para impactar positivamente en el crecimiento y avance de aquellos con quienes colaboran. Desde otra perspectiva, se puede entender como el liderazgo para influir de forma positiva en los demás, fomentando su progreso en los ámbitos personal y profesional. Los que practican el liderazgo transformacional son capaces de motivar y guiar a las personas con las que trabajan hacia el progreso, inspirando un cambio significativo en su comportamiento, actitud y desempeño (Orellana, 2019).

De acuerdo con Orellana (2019) las características del liderazgo transformacional es la siguiente:

- Aquel que hace uso del liderazgo transformacional se diferencia por sus cualidades carismáticas y su destreza para ejercer influencia en otros. Es crucial que tenga un profundo conocimiento de su área de acción y sea capaz de enseñar y fomentar la acción, incluso asumiendo el riesgo de cometer errores.



- Este tipo de líder comprende que el aprendizaje implica practicar hasta alcanzar la perfección y reconoce que los cambios importantes requieren tiempo y mira a largo plazo. La paciencia es una de sus características fundamentales.
- Aunque no todos tienen las habilidades o el contexto adecuado para convertirse en líderes transformacionales, Para maximizar su experiencia, pericia y sabiduría, es esencial saber cómo reconocerlos. Esto permite replicar su impacto positivo en otras personas que necesitan ser movilizadas de manera similar.

En la misma línea Orellana (2019) ratifica la importancia del liderazgo transformacional:

Debido a que afecta significativamente el crecimiento personal y profesional de quienes lo encuentran, el liderazgo transformacional es crucial. Cuando un líder transformacional inspira, alienta y trabaja para mejorar a sus seguidores, no solo están mejorando individualmente, sino que también se están convirtiendo en potenciales nuevos líderes que pueden transmitir esas mismas cualidades a otros. Esto crea un efecto multiplicador que puede tener un impacto positivo en toda una organización o comunidad. Por otro lado, cuando alguien tiene una mala experiencia con un líder negativo, autoritario o rígido, es más probable que adopte esas mismas malas prácticas en el futuro. Esto puede perpetuar un ciclo de liderazgo poco efectivo y afectar negativamente el ambiente de trabajo o la comunidad en general.

Además, recibir orientación de un guía transformacional puede socorrer a las personas a solventar dificultades relacionados con su trabajo o carrera. Un estudiante de secundaria que ha sido motivado por un líder transformacional, por ejemplo, podría sentirse más seguro al decidir cursar estudios universitarios. De manera similar, los estudiantes pueden concentrarse en las materias que realmente les interesan y en las que pueden tener éxito en la universidad si cuentan con un mentor que apoye su crecimiento y desarrollo. En resumen, el liderazgo



transformacional no solo impacta en el presente, sino que también moldea el futuro de las personas y las organizaciones.

El sello distintivo del liderazgo transformacional es su capacidad para motivar a las personas a ir más allá de sus propias metas, lo que conduce a mejoras tanto en los equipos como en las instituciones. Las necesidades humanas, en particular las relativas a la autorrealización, la autoestima y el desarrollo personal, se ven afectadas positivamente por estos avances, lo que beneficia a la sociedad en su conjunto. (Juárez, 2023).

El liderazgo transformacional se caracteriza por 4 elementos según Juárez (2023).

Consideración Individual: Implica mostrarles preocupación, empatía y darles oportunidades y desafíos. El líder es un oyente comprometido y un comunicador hábil que demuestra interés en el avance profesional y el desarrollo de sus seguidores. “Me interesa que te desarrolles profesionalmente y tengas una carrera en esta organización” es un buen ejemplo.

- **Estímulo intelectual:** Al abordar sus deficiencias, permiten a los demás reflexionar sobre los problemas y aprovechar sus puntos fuertes. Los líderes animan a sus seguidores a aportar ideas y promueven el pensamiento crítico. “¿Qué planes tienes para abordar esto?” sería un buen ejemplo.
- **Motivación inspiracional:** El líder tiene el poder de animar e inspirar a los demás a hacerlo mejor. Son expertos en persuadir a los seguidores de sus propias fortalezas y en obtener más esfuerzo. “Espero que pongas todo tu empeño” sería un buen ejemplo.
- **Influencia idealizada:** El líder tiene un sentido de propósito y es percibido como carismático y poseedor de alta moralidad, confianza e integridad. Se muestra como un modelo a seguir y lidera en tiempos de crisis, además de celebrar los éxitos con su equipo. Una frase representativa sería: "Si cree que es correcto, entonces".



Hay varias razones por las que el liderazgo transformacional es esencial. En primer lugar, es crucial para desarrollar la cultura de innovación continua de una organización. Los miembros del equipo bajo este estilo de liderazgo son alentados a pensar creativamente, desafiar el status quo y proporcionar métodos e ideas frescas para superar obstáculos. Además, el liderazgo transformacional facilita la rápida adaptación de la organización al entorno, lo cual es crítico en el dinámico mundo económico. Según las investigaciones, este estilo de liderazgo funciona especialmente bien en entornos que requieren la creación de pensamientos, ideas y productos novedosos, ya que inspira a los miembros del personal a centrarse en la creación y aplicación de soluciones creativas. En resumen, el liderazgo transformacional es fundamental para el éxito, el desarrollo y la innovación a largo plazo de una organización (Juárez, 2023).

2.2.3. Motivación inspiracional

La motivación inspiracional es esencial en el liderazgo, ya que el líder debe poseer una visión inspiradora y desafiante que involucre a sus subordinados, fomentando una comprensión compartida y una meta común. Esta visión actúa como un motor que impulsa y motiva a todo el equipo hacia el logro de objetivos ambiciosos. Además, la tolerancia psicológica es otro aspecto crucial del liderazgo, que implica la aceptación de errores como oportunidades de aprendizaje y mejora. Esta actitud permite al equipo sentirse seguro para asumir riesgos y experimentar, sabiendo que el líder está dispuesto a respaldarlos en su desarrollo personal y profesional. En conjunto, la combinación de motivación inspiracional y tolerancia psicológica crea un entorno propicio para el crecimiento, la innovación y el éxito en la organización (Barbosa, 2014).

El proceso de envisionar, como lo describe Colvin (1999) citado en Barbosa (2014), incluir convertir a los seguidores en líderes. Deben tenerse en cuenta varias consideraciones cruciales para completar este proceso:



- Elemento racional: Este componente implica comunicar la visión de la organización de forma colaborativa. De manera racional y organizada, se definen las condiciones de la situación o los problemas, junto con los objetivos y los recursos disponibles.
- Elemento emocional: El proceso de creación de la visión es integral, intuitivo, creativo y profundo. Reconoce la jerarquía de las conmociones en el asunto de visualización y valora aquello que trasciende lo lógico.
- Planificación de la estrategia: Se sabe cómo estimular la imaginación y encontrar nuevas oportunidades de desarrollo. Se especifican los recursos necesarios para alcanzar los objetivos, junto con las opciones para hacer frente a las amenazas.
- Creación de conciencia: Juntos, crean una perspectiva a largo plazo que beneficia a la ciencia de la empresa. Esto sugiere que todos los miembros comprenden y comparten el objetivo y los principios de la organización.
- Aspectos intuitivos: Se derivan de palabras o símbolos que representan la misión, la dedicación y la confianza de la organización. Estas cualidades intuitivas ayudan a detectar componentes y tendencias importantes que dirigen el proceso de visualización.

La motivación inspiracional, según Mendoza y Ortiz (2006) citado en (Carpio et al., 2021), se refiere a la capacidad de los líderes para estimular a los grupos hacia un desempeño superior. Este tipo de liderazgo impulsa a los seguidores a esforzarse más allá de lo esperado, lo que a su vez genera un aumento en la confianza en sí mismos. Además, los líderes motivadores inspiran cambios y transformaciones al comunicar sutilmente las expectativas de un mayor esfuerzo por parte de cada seguidor. En resumen, la motivación inspiracional no solo motiva a los individuos a alcanzar sus metas, sino que también les brinda la confianza y la dirección necesarias para lograr un cambio significativo.

La motivación inspiracional consiste en capacidad del líder para motivar, estimular y comprometer a sus colaboradores es fundamental en el entorno laboral. Esto implica



proporcionar un significado al trabajo, comunicarse eficazmente y crear un ambiente de cooperación y confianza. Un líder efectivo inspira a su equipo al demostrarles cómo su trabajo contribuye al objetivo general de la organización, lo que les ayuda a sentirse valorados y conectados con su labor. Además, un líder que se comunica de forma clara y abierta facilita que los demás comprendan los objetivos y metas y resuelvan los desacuerdos y dificultades de manera eficiente. El líder crea un ambiente de trabajo saludable en el que los miembros del personal se sienten libres de expresar sus opiniones, cultivando un ambiente de confianza y colaboración, trabajar en equipo y asumir responsabilidades. En conjunto, estas habilidades y enfoques de liderazgo contribuyen a un mayor compromiso y desempeño por parte de los colaboradores (Casique y González, 2023).

2.2.4. Consideración individualizada

La consideración individualizada implica el reconocimiento y apoyo de las necesidades específicas de cada seguidor, con énfasis en el crecimiento personal de cada persona. Esto sugiere que el líder del equipo está interesado en conocer las características únicas, los puntos fuertes y las áreas de crecimiento potencial de cada miembro del equipo, brindando un trato personalizado y adaptando su cualidad de liderazgo a las insuficiencias individuales de cada uno. Al hacer hincapié en el crecimiento del individuo, el líder no solo fomenta una atmósfera de respeto y confianza mutuos, sino que también ayuda a los miembros de su equipo a avanzar tanto personal como profesionalmente, lo que en última instancia mejora el rendimiento del equipo (López y Enache, 2009).

La consideración individualizada es simplemente la preocupación genuina que un líder tiene por sus colaboradores, sus necesidades individuales y cómo puede responder de manera adecuada para satisfacerlas. Esencialmente, se trata de un enfoque personalizado hacia cada miembro del equipo, reconociendo sus circunstancias únicas y adaptando el liderazgo en

consecuencia. Dado que esta práctica es crucial para crear vínculos sólidos y un entorno de trabajo feliz y productivo, es probable que muchos jefes de equipo respondan afirmativamente si se les pregunta si se preocupan por las personas de su equipo y se esfuerzan por satisfacer sus necesidades (García, s.f).

La consideración individualizada implica brindar empatía y respaldo a los seguidores, al escuchar sus preocupaciones y atender a sus necesidades particulares. El líder asume el papel de mentor y coach, guiándolos en el desarrollo de sus habilidades, competencias y potencial máximo. Esto se logra a través de una comunicación abierta y al plantear desafíos que fomenten su crecimiento y superación personal. En resumen, la consideración individualizada implica un enfoque personalizado hacia cada miembro del equipo, con el objetivo de promover su desarrollo integral y su éxito en la organización (Aiteco Consultores, 2018).

2.2.5. Influencia idealizada

La influencia idealizada, a menudo conocida como carisma, se refiere a los rasgos y el carácter de los líderes transformadores, que sirven de modelo para sus seguidores. Los seguidores de estos líderes quieren seguir su ejemplo porque los respetan, confían en ellos y los admiran. Hay dos tipos de influencia idealizada: la conductual y la atribuida el liderazgo efectivo se mide por la manera en que un líder influye en sus seguidores en función de la capacidad y la destreza de un líder para orientar y empoderar a sus seguidores en función de los rasgos personales que estos creen que tiene se conoce como “influencia idealizada atribuida”. La influencia idealizada conductual, por otro lado, describe la capacidad de un líder para influir en el comportamiento de sus seguidores a través de sus propios actos y comportamientos. En pocas palabras, el liderazgo transformador requiere influencia idealista, ya que motiva a los seguidores a través del ejemplo y el carácter del líder (Giner, s.f).



El carisma, o influencia idealizada en el liderazgo transformacional, narra a la cabida de un ser para establecer confianza y credibilidad, al tiempo que convence a los demás para que conecten con sus valores, creencias, metas y objetivos. Esta habilidad está íntimamente relacionada con la propia sensación de seguridad y autoconfianza del líder. Antes de que el líder pueda influir en los demás, primero debe influir en su propia vida. Algunas características de la inteligencia emocional son esenciales para este objetivo, como la autoconciencia (conocimiento), la automatismo (control), la estimulación interna, la empatía y las destrezas mutuos. Estas cualidades ayudan al líder a relacionarse con sus seguidores de forma auténtica y eficaz, permitiendo la formación de conexiones sólidas y la inspiración de la devoción hacia objetivos comunes (López, 2017).

La influencia idealizada, también conocida como carisma, describe cómo los rasgos y personalidades de los líderes transformadores sirven como modelos a seguir para sus seguidores. Sus seguidores respetan, confían y aprecian a estos líderes, quienes desean emular su ejemplo y comportamiento. En resumen, la influencia ser un líder idealizado implica que los seguidores lo reconocen como un referente de conducta positivo y aspiracional, lo que fortalece la conexión y la lealtad hacia él (Flores, 2018).



2.2.6. Enfoques teóricos de la variable 2

2.2.7. Calidad educativa

La calidad" se refiere a las características inherentes a un objeto o proceso que permiten evaluar su valor. Cuando estas características son favorables o beneficiosas, se considera que el objeto en cuestión posee una buena calidad. Por otro lado, el término "educativo" está asociado a la educación, que se define como el sistema de aprendizaje diseñado para educar y formar a una persona. En general, la "calidad educativa" se refiere a la perfección y eficacia del proceso en términos de los resultados que alcanzan los alumnos y la influencia que tiene en su desarrollo general (Pérez y Merino, 2021).

La educación de calidad se caracteriza por promover la formación integral de todas las personas dentro de una comunidad. Es crucial conocer los intereses y diversas necesidades personales y sociales de los estudiantes para potenciar su desarrollo. Esto implica abordar las problemáticas del contexto en el que se encuentran, facilitando la resolución de desafíos y promoviendo el desarrollo del talento humano. Al comprender las realidades y retos que enfrentan los estudiantes, la educación puede adaptarse de manera efectiva para proporcionar experiencias significativas que fomenten el enriquecimiento del aprendizaje y desarrollo personal de cada persona. Con ello, se favorece una sociedad con mayor igualdad y próspera (Martínez et al., 2020).

La calidad educativa se define como el proceso formativo de los estudiantes de un país, orientado hacia su adecuado desarrollo personal y profesional en el contexto de la sociedad. Este proceso implica una colaboración entre el Estado y los centros educativos, que trabajan en conjunto para mejorar las condiciones y los estándares del sistema educativo. El objetivo principal es garantizar que los estudiantes adquieran los valores, conocimientos y habilidades necesarios para afrontar los retos del mundo moderno y hacer contribuciones constructivas al



avance de la compañía. Esto se logra mediante la ejecución de políticas, iniciativas y estrategias destinadas a mejorar la calidad de la educación en todos los ámbitos, asegurando así un futuro próspero y equitativo para todos los ciudadanos (Centro de Especialización en Gestión Pública [CEGEP], 2020).

2.2.8. Relevancia

El logro de los objetivos de aprendizaje fundamentales descritos en el plan de estudios está vinculado a la relevancia de la educación. Los objetivos y propósitos nacionales e internacionales de la educación sirven de base para la definición de estos importantes resultados del entorno educativo. Es vital cerciorarse de que los conceptos y capacidades enseñados en las instituciones estén en consonancia con las necesidades tanto del presente como del futuro de la sociedad. De esta manera, el objetivo es garantizar que los estudiantes obtengan la información y las habilidades necesarias para hacer frente a las dificultades del mundo real y hacer una contribución sustancial al crecimiento individual y grupal. Para que la educación logre su objetivo de para que los estudiantes estén bien preparados tanto para la vida cotidiana como para el ámbito profesional, es clave conectar la enseñanza en el aula con las necesidades del entorno (Mendoza, 2020).

Según Cabrera (2019) citado en Mendoza (2020), La relevancia es una cualidad que define un proceso de instrucción y aprendizaje en el entorno educativo. Este atributo es intersubjetivo, lo que significa que implica la consideración de las perspectivas y necesidades de diferentes actores educativos, como estudiantes, docentes, padres y la comunidad en general. Además, la pertinencia es contextual, lo que indica que se adapta a las características específicas del entorno educativo, incluyendo el contexto cultural, social, económico y político en el que se desarrolla. Por último, la pertinencia también está situada históricamente, lo que

implica que tiene en cuenta el pasado y las experiencias previas Para conocer la realidad actual y prepararse para los desafíos futuros.

2.2.9. Pertenencia

La educación relevante consiste en moldear las experiencias educativas a las realidades individuales y colectivas de los estudiantes, teniendo en cuenta su identidad cultural, las estructuras locales, las prácticas tradicionales y las expectativas comunitarias. Así, se les prepara para enfrentar con éxito el ámbito local como global. Al enfocarse en qué se enseña, cómo se enseña y la efectividad del aprendizaje, se convierte en un pilar fundamental de una educación de calidad. En resumen, la meta de la educación relevante es garantizar que el aprendizaje sea realmente significativo y adecuado, pertinente y significativo para las necesidades de los estudiantes y sus comunidades, tanto a nivel individual como comunitario (Red Interagencial Para la Educación en Situaciones de Emergencia [INEE], 2024).

En el contexto de la educación, la relevancia es la medida en que la educación debe alinearse con la sociedad y las necesidades personales. Dicho de otro modo, la educación se considera relevante cuando aborda eficazmente los problemas, las necesidades y las expectativas tanto de la sociedad como de las personas que la componen. Esto implica que la educación debe ser funcional y relevante para abordar las necesidades y desafíos tanto a nivel social como individual (Hernández y Rodríguez, 2015).

La pertinencia en la educación se caracteriza que sea representativa y relevante para personas de diversos orígenes socioeconómicos, culturales y con variadas capacidades e intereses. Implica que el enfoque principal de la educación debe ser el estudiante, reconociendo y considerando su singularidad, entorno y rasgos personales en los procesos de instrucción y aprendizaje. Para que los estudiantes conecten lo que aprenden con su vida cotidiana y el mundo en general, la educación debe ser lo suficientemente flexible como para reaccionar a



sus necesidades, intereses y realidades. En pocas palabras, la relevancia educativa consiste en asegurarse de que cada estudiante encuentre relevante y significativo el material, los enfoques y los procedimientos utilizados en el aula, fomentando así un aprendizaje exitoso y satisfactorio (Romero, s.f).

2.2.10. Equidad

La verdadera equidad en la enseñanza supera la simple distribución de recursos, ya que implica una noción más profunda de justicia. Esto implica que las sociedades determinan sus propios principios filosóficos y morales para establecer lo que consideran justo. En este sentido, cualquier evaluación de equidad debe considerar cómo se distribuyen los recursos y también debe basarse en un juicio normativo sobre cómo deberían distribuirse estos recursos en la sociedad. En otras palabras, la equidad educativa implica no solo garantizar un acceso igualitario a los recursos educativos, sino también abordar las desigualdades existentes y trabajar para eliminar las barreras que impiden que cada estudiante tenga acceso a recursos y oportunidades justas equitativas de aprendizaje y desarrollo (Ortega, 2003)

Según la perspectiva de Delgado et al (2014) citado en Ochoa (2023), La garantía de igualdad para acceder, mantenerse y completar su formación en las instituciones educativas se conoce como igualdad en la educación. Esta idea implica asegurarse de que todos, independientemente de su género o situación económica, física, moral, cultural o religiosa, tengan las mismas posibilidades de ingresar a la educación y de completar satisfactoriamente su trayectoria educativa. En resumen, la equidad educativa busca eliminar las barreras y desigualdades presentes en el sistema educativo para permitir que cada individuo desarrolle su potencial y obtenga los mismos beneficios de la educación.

En el contexto educativo, la equidad supone asegurar que cada estudiante, sin importar sus circunstancias económicas, culturales o personales, reciba una educación que le permita



desarrollar su máximo potencial académico equivalentes. Esto implica proporcionar a cada alumno las condiciones necesarias para construir una base robusta de conocimientos y habilidades fundamentales que le permitan ejercer adecuadamente sus derechos y obligaciones como miembros contribuyentes de la sociedad. En resumen, el objetivo es ofrecer las mismas oportunidades educativas a todos los niños a medida que se acercan a la edad adulta, equiparando los logros educativos en la escuela, tanto en el presente como en el futuro (Alarcón y Alarcón, 2014).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Administración

La gestión consiste en coordinar recursos y acciones mediante procesos de planificación, organización, dirección y control para alcanzar metas determinadas. Su objetivo es asegurar que los recursos, en especial los financieros, se utilicen de manera capaz de cumplir con las metas definidas, técnicos, humanos y materiales, promoviendo al mismo tiempo el crecimiento y la estabilidad de las instituciones (Quiroa, 2020).

2.3.2. Autonomía escolar

En el marco de la educación actual, la gestión autónoma en las instituciones escolares se refiere al poder que se les concede para tomar decisiones de forma independiente, con la intención de mejorar la oferta educativa. Esta premisa plantea que los centros educativos son capaces de organizar, planificar, dirigir y gestionar su propio personal y sus recursos materiales, en aras de alcanzar metas educativas específicas y acoplarse a los diferentes requerimientos de la comunidad educativa (Juárez, 2017).

2.3.3. Clima organizacional



El clima institucional refleja la manera en que todos los miembros de una institución perciben su ambiente. Esta percepción no se limita a lo superficial, sino que abarca formas profundas de vivir, interactuar y relacionarse arraigadas en los individuos que componen la comunidad educativa. El clima escolar tiene un impacto significativo en la calidad de vida de todos los participantes en la institución. Sin embargo, este clima no surge de manera aislada, sino que se desarrolla en el contexto de una cultura institucional específica, que incluye las tradiciones, normativas y prácticas de la institución. Esta intrincada red de relaciones, vínculos, objetivos y aspiraciones se va tejiendo a lo largo de la historia educativa de la institución (Lewin, 2022).

2.3.4. Eficacia

La capacidad de lograr objetivos es la definición de eficacia, priorizando que se logren dentro de los plazos y condiciones establecidas. Lo esencial en este concepto radica en los resultados obtenidos, sin detenerse en los procesos específicos utilizados para alcanzarlos, como la cantidad de etapas, tiempo, herramientas, costos, ventas, personal o equipamiento empleados (Cardenas, 2022).

2.3.5. Eficiencia

La capacidad de un sistema para distribuir recursos de la mejor manera posible se conoce como eficiencia, de modo que se considere la mejor opción entre las alternativas disponibles. En otras palabras, un sistema se considera eficiente cuando puede lograr gestionar eficientemente los insumos para alcanzar sus propósitos con el mayor rendimiento posible y minimizando el desperdicio. La eficiencia no solo implica la utilización adecuada de recursos como tiempo, dinero y esfuerzo, sino también la optimización de procesos y la mejora continua para alcanzar los mejores resultados con los recursos disponibles (Sánchez, 2018).

2.3.6. Gerencia educativa



La gestión educativa consiste en dirigir los procesos administrativos y de enseñanza de una institución escolar utilizando diversas técnicas y habilidades destinadas a maximizar su funcionamiento. Este enfoque de gestión abarca todo, la gestión educativa abarca involucrando tanto la planificación y administración de recursos como la ejecución de políticas y programas orientados al crecimiento global de los estudiantes y al avance permanente en la calidad educativa. En su esencia, dirigir en el ámbito educativo implica liderar con una visión clara, ajustándose a las demandas cambiantes de la comunidad escolar y orientándose siempre hacia el cumplimiento de objetivos educativos específicos (Castillo, 2015).

2.3.7. Gestión del talento humano

La administración de los recursos humanos en general y la gestión del potencial humano en las empresas en particular han experimentado cambios sustanciales a lo largo del tiempo. Históricamente, el empleo y otras tareas administrativas eran el principal énfasis de los equipos encargados de la gestión de personal, retribuciones y prestaciones. No obstante, en el contexto actual, las organizaciones están comenzando a destacar la relevancia de disponer de un grupo de empleados competentes, comprometidos y alineados con los objetivos de la empresa (Pérez, 2021).

2.3.8. Pedagogía

Un conjunto de conocimientos y enfoques centrados en el proceso educativo que se consideran esenciales para el crecimiento humano en la sociedad se conoce como pedagogía. Desde los fundamentos teóricos hasta la aplicación práctica de las tácticas pedagógicas, este enfoque hace hincapié en la importancia de cómo las personas se relacionan con su entorno social en la enseñanza y el aprendizaje (Pérez y Merino, 2021).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El enfoque que se adoptó fue el cuantitativo.

De acuerdo con lo expuesto por Sampieri et al (2014), El método cuantitativo esgrime el análisis numérico para verificar ideas a través del procedimiento de recopilación de datos. El objetivo de esta técnica es establecer modelos de comportamiento y llevar a cabo experimentos para poner a prueba diversas hipótesis.

3.2. Método aplicado en la investigación

El método que se consideró fue el deductivo.

El método deductivo proporciona la capacidad de organizar argumentos de acuerdo con lo que puede inferirse o derivarse de una o más premisas válidas. Los conceptos y las definiciones sirven de base para las deducciones y conclusiones generales en este procedimiento. En otras palabras, para llegar a conclusiones lógicas y reflexiones más completas, comenzamos con premisas que han demostrado ser verdaderas (Orden, 2017).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicó fue el básico.



El objetivo principal de la investigación básica, a menudo denominada investigación pura o fundamental, es aumentar el conocimiento científico. Comienza y se desarrolla dentro de marcos teóricos. La investigación de ideas y conceptos básicos sin la búsqueda de aplicaciones inmediatas en el mundo real es lo que define este tipo de estudio. En lugar de eso, se enfoca en el estudio profundo de los fenómenos, teorías y leyes que sustentan el conocimiento científico (Relat, 2010).

3.4. Nivel de investigación

El nivel al que se recurrió fue el correlacional.

Sin alterar ni probar la causalidad, la investigación el método correlacional permite analizar la interdependencia entre variables, proporcionando información sobre posibles relaciones o comportamientos comunes en los datos obtenidos., incluso cuando no incluye el cambio de ninguna variable. Sin embargo, no permite la creación directa de vínculos de causa y efecto (Orden, 2017).

3.5. Diseño de investigación

El diseño que se desarrolló fue el no experimental-transversal.

Sin alterar los fenómenos ni influir en su evolución, este tipo de estudio implica que el investigador se concentra únicamente en la observación del comportamiento de los sujetos dentro de su entorno natural. El objetivo principal es captar cómo se relacionan y reaccionan los distintos elementos en su vida diaria y contexto real, evitando la intervención o creación de situaciones artificiales como las que se dan en un laboratorio (Behar, 2008).



3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

En el contexto de la población en un estudio es la colección de individuos, objetos o unidades que exhiben características específicas que son pertinentes y significativas para los objetivos de la investigación. De acuerdo con esta definición, la población es formada por todos los componentes que tienen las características específicas que se están investigando (Behar, 2008).

La población de este estudio estuvo constituida por 8 maestros.

3.6.2. Muestra

Una muestra es una selección específica de una población más grande que se emplea para investigar y desarrollar una comprensión más completa de las características generales de la población en su conjunto. La muestra es seleccionada cuidadosamente para garantizar tanto su representatividad como la capacidad de extrapolar los resultados a toda la población de interés (Rivas, 2022).

Debido a que el tamaño de la población es pequeña, se recurrió por tomar la totalidad de esta.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

La encuesta fue la técnica utilizada.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

El cuestionario fue el instrumento adoptado.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

Para verificar la precisión del instrumento de medición, se aplicó un procedimiento de evaluación que dependerá del criterio y conocimiento de expertos en el área de estudio. Este método implica que especialistas calificados revisen y analicen el instrumento, determinando si las preguntas incluidas cumplen con los criterios de relevancia y precisión en la medición del fenómeno en cuestión..

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

El coeficiente alfa de Cronbach, una métrica estadística que evalúa la consistencia interna de una colección de elementos o preguntas en una escala, se utilizó para confirmar la fiabilidad del dispositivo de medición. Este análisis ayuda a determinar si los componentes del instrumento miden el mismo constructo o idea de manera consistente.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento utilizado

Alfa de Cronbach	Elementos
,836	18

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 2 se muestra un alfa de 0,836, este valor demuestra que el instrumento utilizado en este estudio fue bueno.



3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Los resultados de la prueba de normalidad, que permite determinar si una muestra de datos es representativa de una distribución normal, se utilizaron para probar las hipótesis. Este paso es fundamental para seleccionar la prueba estadística adecuada y avalar la validez de los análisis realizados.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretaciones de los datos

La información recopilada en las encuestas se examinará a fondo en esta fase. Los datos se interpretarán como parte de este estudio mediante la elaboración de tablas y gráficos que ayuden a visualizar y comprender la información recopilada. El objetivo es encontrar patrones, tendencias o vínculos importantes entre las variables objeto de estudio, además de definir los objetivos sugeridos inicialmente. Este proceso permitirá extraer conclusiones fundamentadas que servirán como base la formulación de recomendaciones pertinentes.

Tabla 3

Resultados de la normalidad de los datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,942	8	,635
Calidad educativa	,871	8	,153

Nota. Elaboración propia.



Interpretación:

En referencia a la tabla 3, donde se detalla el análisis estadístico realizado, se observa que se aplicó el pequeño tamaño de la muestra de menos de 50 sujetos requiere la prueba de Shapiro-Wilk. Al analizar los resultados, es evidente que la significancia de ambas variables es mayor que 0.05. Este descubrimiento implica que los datos exhiben una distribución normal. En consecuencia, se determinó emplear el coeficiente de correlación de Pearson para examinar la relación entre las variables.

**Tabla 4***Estimaciones de correlación de Pearson*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa considerable
-0.75	Correlación negativa media
-0.50	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
+0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaborado a partir de Hernández et al (2014).

Interpretación:

En relación con la interpretación de las correlaciones, se tendrá en cuenta la información proporcionada en la Tabla 4, donde se presentan los parámetros de Pearson y su significado asociado.

Tabla 5

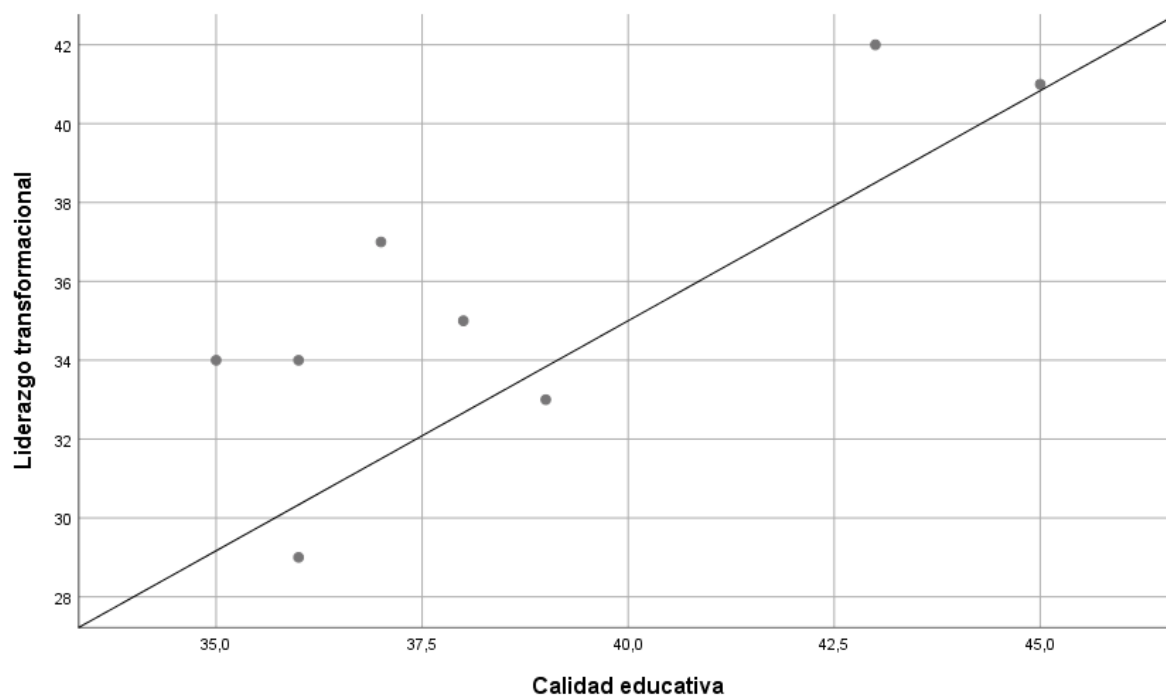
Correlación entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa

		Liderazgo transformacional	Calidad educativa
	Correlación de Pearson	1	,810
Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)		,015
	N	8	8
	Correlación de Pearson	,810	1
Calidad educativa	Sig. (bilateral)	,015	
	N	8	8

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa



Nota. Elaboración propia.



Interpretación:

La tabla 5 revela un coeficiente de Pearson de 0,810, lo que indica una relación positiva significativa, con un valor de significancia de 0,015. Esto sugiere que un mayor nivel de liderazgo transformacional está estrechamente vinculado a un avance en la calidad educativa en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza.

Tabla 6

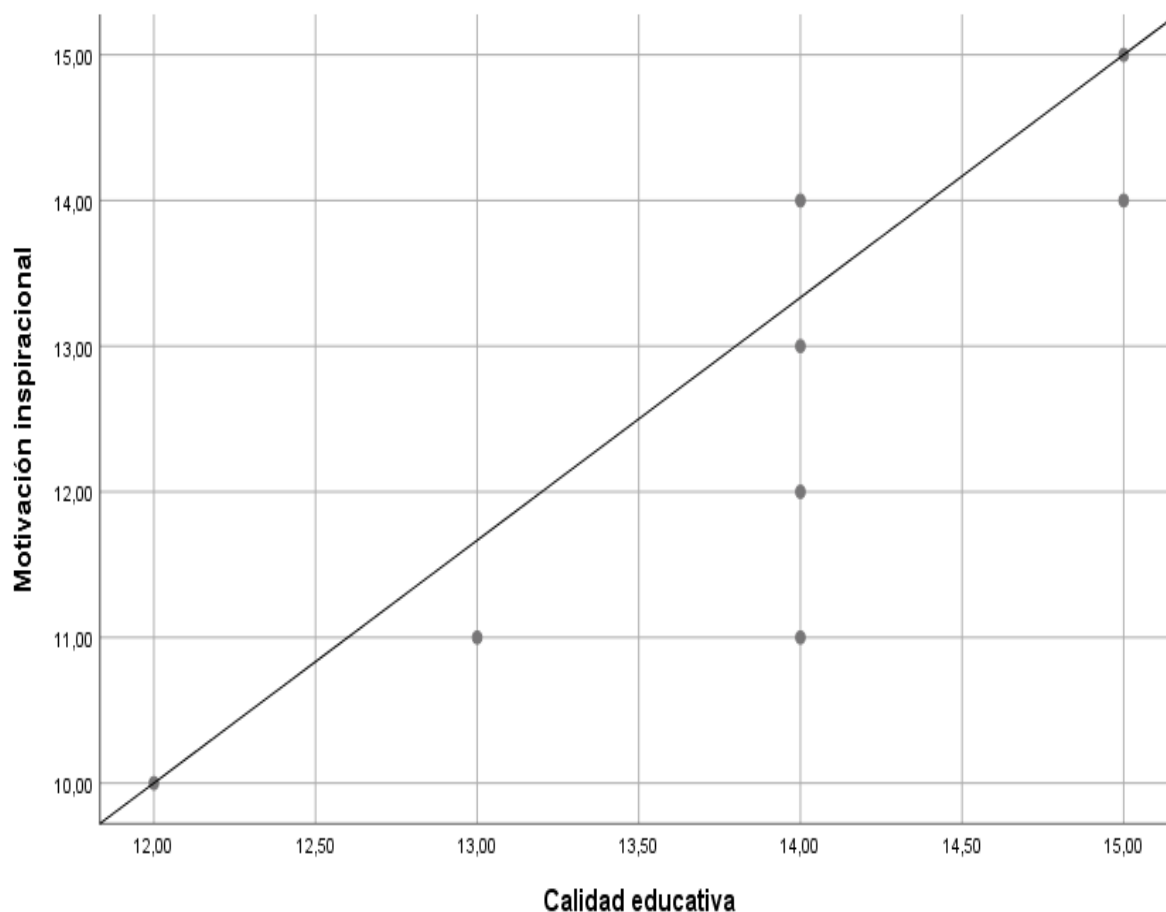
Correlación entre la motivación inspiracional y la calidad educativa

		Motivación inspiracional	Calidad educativa
Motivación inspiracional	Correlación de Pearson	1	,794
	Sig. (bilateral)		,007
	N	8	8
Calidad educativa	Correlación de Pearson	,794	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	8	8

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre la motivación inspiracional y la calidad educativa



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 6 refleja un coeficiente de Pearson de 0,794, lo que señala una clasificación positiva significativa. Con un valor de significancia de 0,007, los resultados apuntan a que un mayor nivel de motivación inspiracional está vinculado a una mejora en la calidad educativa en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza.

Tabla 7

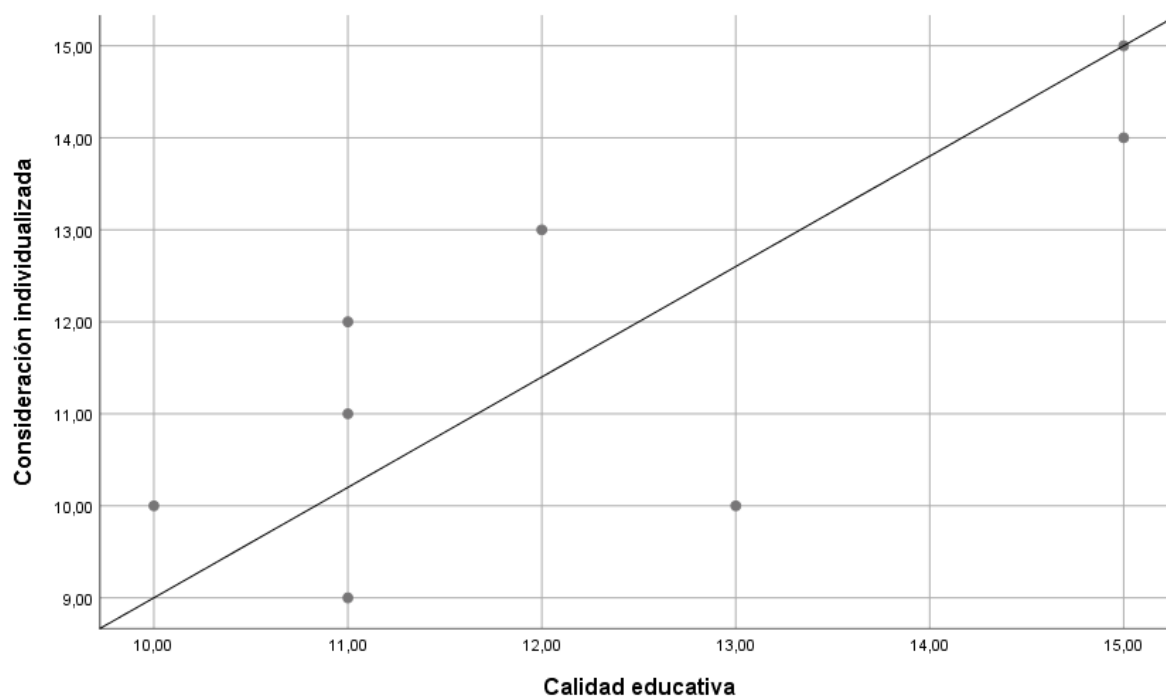
Correlación entre la consideración individualizada y la calidad educativa

		Consideración individualizada	Calidad educativa
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	1	,759
	Sig. (bilateral)		,029
	N	8	8
Calidad educativa	Correlación de Pearson	,759	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	8	8

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre la influencia idealizada y la calidad educativa



Nota. Elaboración propia.



Interpretación:

La tabla 7 revela un coeficiente de Pearson de 0,759, lo que señala una clasificación positiva notable. Con un valor de significancia de 0,029, estos resultados sugieren que un aumento en la atención individualizada podría tener un impacto directo en la mejora de la calidad educativa en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza.

Tabla 8

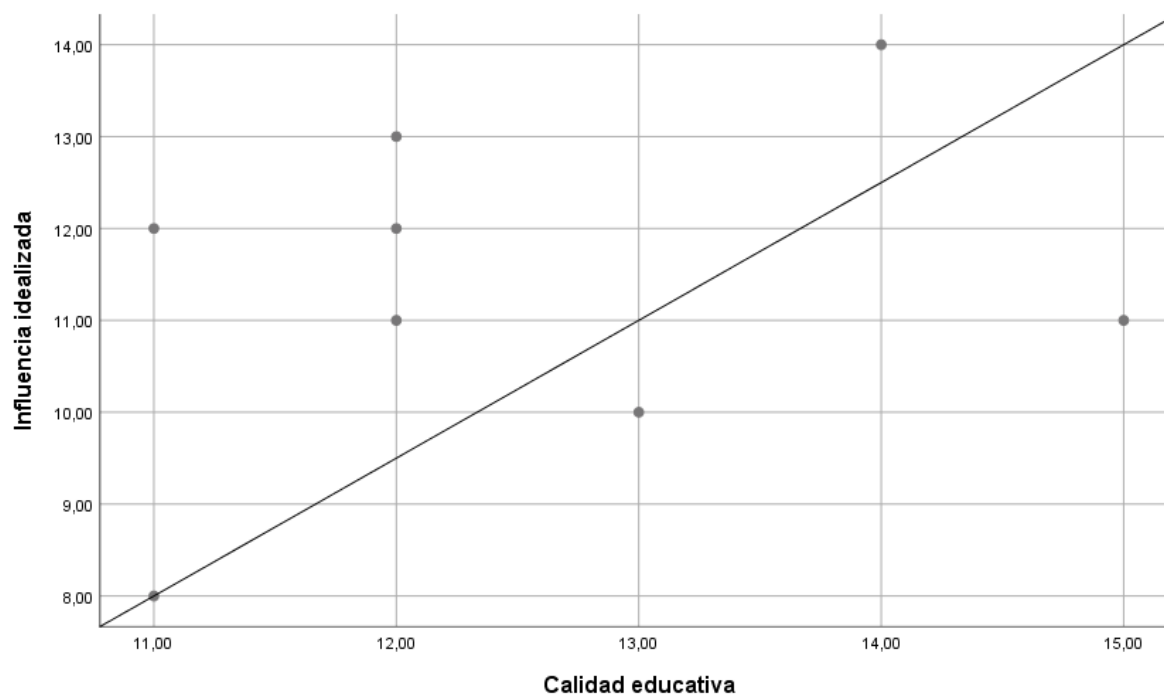
Correlación entre la influencia idealizada y la calidad educativa

		Influencia idealizada	Calidad educativa
	Correlación de Pearson	1	,301
Influencia idealizada	Sig. (bilateral)		,019
	N	8	8
	Correlación de Pearson	,301	1
Calidad educativa	Sig. (bilateral)	,019	
	N	8	8

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre la consideración individualizada y la calidad educativa



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En la Tabla 8, se muestra un coeficiente de Pearson de 0,301, lo que refleja una compensación positiva, aunque débil. A pesar de esta relación moderada, el valor de significancia de 0,019 demuestra que la asociación es estadísticamente relevante. Esto sugiere que un aumento en la consideración individualizada podría estar relacionado con una mejora en la calidad educativa en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

- **Planteamiento de la hipótesis general**

H0: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

- **Valor de alfa**

0,05.

- **Estadística**

Tabla 9

Prueba de regresión lineal de la HG

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1					
(Constante)	14,422	7,189		2,006	,092
Liderazgo transformacional	,679	,201	,810	3,388	,015

Nota. Elaboración propia.

- **P-valor**

Si el P valor es mayor que el 0,05 se acepta H0.



Si el P valor es menor que el 0,05 se acepta H1.

- **Decisión**

El P valor obtenido en la tabla 9 es de 0,015, el cual es menor al 0,05, por ende, se acepta la hipótesis alterna (H1), la cual sostiene que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

- **Planteamiento de la hipótesis específica 2**

H0: La motivación inspiracional no se relaciona directamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

H1: La motivación inspiracional se relaciona directamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

- **Valor de alfa**

0,05.

- **Estadística**

Tabla 10*Prueba de regresión lineal de la HEI*

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	7,909	1,498		5,279	,002
	Motivación inspiracional	,477	,119	,794	4,017	,007

Nota. Elaboración propia.

- **P-valor**

Si el P valor es mayor que el 0,05 se acepta H0.

Si el P valor es menor que el 0,05 se acepta H1.

- **Decisión**

El valor p registrado en la tabla 10 es de 0,002, lo que es inferior al umbral de 0,05. Esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que la motivación inspiracional tiene una conexión directa con la calidad educativa en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza, en la provincia de Azángaro, durante el año 2024.

- **Planteamiento de la hipótesis específica 2**

H0: La consideración individualizada se relaciona directamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

H1: La consideración individualizada se relaciona directamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

- **Valor de alfa**

0,05.

- **Estadística**

Tabla 11

Prueba de regresión lineal de la HE2

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	Modelo	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,230	2,852		1,483	,189
	Consideración individualizada	,683	,239	,759	2,852	,029

Nota. Elaboración propia.

- **P-valor**

Si el P valor es mayor que el 0,05 se acepta H0.

Si el P valor es menor que el 0,05 se acepta H1.



- **Decisión**

En la tabla 11, el valor p registrado es de 0,029, lo cual se encuentra por debajo del umbral de significancia de 0,05. Esto respalda la aceptación de la hipótesis alternativa (H1), lo que implica que existe una compensación directa entre la consideración individualizada y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza, ubicada en la provincia de Azángaro, durante el año 2024.

- **Planteamiento de la hipótesis específica 3**

H0: La influencia idealizada se relaciona positivamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

H1: La influencia idealizada se relaciona positivamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.

- **Valor de alfa**

0,05.

- **Estadística**

Tabla 12*Prueba de regresión lineal de la HE3*

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	9,880	3,430		2,880	,028
	Influencia idealizada	,230	,298	,301	,773	,019

Nota. Elaboración propia.

- **P-valor**

Si el P valor es mayor que el 0,05 se acepta H0.

Si el P valor es menor que el 0,05 se acepta H1.

- **Decisión**

El P valor adquirido en la tabla 12 es de 0,019, este valor es inferior al 0,05, en consecuencia se acepta la H1, la cual infiere que la influencia idealizada se relaciona positivamente con la calidad educativa de los maestros de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.



4.3. Discusión de los resultados

Los resultados de la investigación reflejan una conexión notable entre el liderazgo transformacional y el desempeño educativo de los docentes en la institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza, en la provincia de Azángaro, en el año 2024.

Este resultado se alinea con los estudios previos, que también han encontrado relaciones positivas del impacto del liderazgo transformacional sobre diferentes componentes de la calidad educativa y la capacidad de los docentes para afrontar desafíos en diferentes instituciones y contextos educativos en Perú.

Por ejemplo, los hallazgos de Cueva et al. (2022), Huarag (2013), Cortez (2020), y Auccacusi (2019), muestran consistentemente que un liderazgo transformacional está asociado positivamente con la calidad educativa y otros aspectos relevantes para el éxito escolar. Estos estudios resaltan la importancia de que los líderes educativos adopten enfoques que fomenten la innovación, la motivación y el empoderamiento de los docentes, lo que a su vez puede transformar y fortalecer la vivencia educativa de los alumnos y la calidad general de la enseñanza.

Además, los hallazgos de Miranda (2022) destacan la necesidad de un mayor desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional entre los directivos para maximizar su impacto en la gestión educativa. Esta observación es relevante para esta investigación, esto implica que el liderazgo transformacional tiene un efecto que va más allá de la calidad pedagógica de los maestros, fomentando un ambiente de trabajo que alienta la colaboración, la motivación y el desarrollo profesional continuo, así como mejorando la gestión escolar dentro de la institución.

Estos resultados consolidan la teoría existente sobre la importancia del liderazgo transformacional en la educación peruana, enfatizando que su promoción puede ser un factor crítico para mejorar la calidad del aprendizaje y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa. Este enfoque, al promover un liderazgo centrado en el cambio positivo



y la colaboración, se revela como una estrategia esencial para transformar los entornos escolares en espacios más innovadores y de apoyo mutuo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En esta investigación se examina la conexión el impacto del liderazgo transformacional sobre la calidad académica y profesional de los docentes en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza, en la provincia de Azángaro, durante el año 2024. El análisis reveló un coeficiente de Pearson de 0,810, lo que denota una clasificación positiva considerable entre las dos variables. Además, el p-valor de 0,015 indica dado que la relación es estadísticamente significativa, se concluye que el liderazgo transformacional desempeña un papel clave y determinante en la mejora de la calidad educativa en la institución mencionada.

SEGUNDA. En esta investigación, se exploró el vínculo entre la motivación inspiracional y la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza, en la provincia de Azángaro, durante el año 2024. Los resultados revelaron un coeficiente de Pearson de 0,794, lo que evidencia una relación positiva significativa. Acompañado de un p-valor de 0,007, este hallazgo confirma que la motivación inspiradora tiene una influencia directa y notable sobre la mejora continua en la práctica educativa de los maestros en la institución mencionada.

TERCERA. En esta investigación se analizó la conexión del impacto de la consideración personalizada en el desempeño académico de los docentes en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza, en la provincia de Azángaro, en el año 2024. El coeficiente de Pearson obtuvo fue de 0,759, indicando una relación positiva significativa, con un valor de significancia de 0,029. Estos hallazgos sugieren que a medida que se incrementa la consideración individualizada hacia los maestros,



se observa una mejora directa en la calidad educativa proporcionada por ellos en esta institución.

CUARTA. En este estudio se investigó la conexión entre la influencia idealizada y la calidad educativa de los docentes en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza, situada en la provincia de Azángaro, durante el año 2024. Se encontró un coeficiente de Pearson de 0,301, lo que sugiere una magnitud positiva, aunque débil, con un valor de significancia de 0,019. A partir de estos resultados, se puede concluir que existe una relación positiva entre la influencia idealizada y la calidad educativa de los docentes de esta institución en 2024.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se sugiere la introducción de iniciativas de desarrollo profesional dirigidas a los líderes educativos en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza. Estos programas estarían diseñados para potenciar las destrezas del liderazgo transformacional, centrándose en habilidades como la capacidad de inspirar al personal docente. Con el propósito de avanzar significativamente en la evolución constante de la calidad pedagógica en la institución.

SEGUNDA. Se recomienda la adopción de tácticas que promuevan un ambiente de óptimo en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza. Esto implica brindar reconocimiento y respaldo continuo a los éxitos del cuerpo docente, además de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional que nutran su dedicación por la transmisión de conocimientos y la asimilación de saberes. Estas estrategias tienen como objetivo cultivar un clima educativo que inspire tanto a educadores como estudiantes, impulsando así su crecimiento y excelencia.

TERCERA. Se sugiere diseñar programas de apoyo y seguimiento individualizado enfocados en los maestros en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza. Estos programas están diseñados para ayudar a los educadores a desarrollar una comprensión más profunda de las necesidades individuales de sus estudiantes y a adaptar sus métodos pedagógicos de manera más efectiva para satisfacer esas necesidades.

CUARTA. Se recomienda promover modelos de liderazgo inspiradores y ejemplares en la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza. Esto implica fomentar la unión y la participación activa del profesorado en equipo, así como brindar oportunidades para que los líderes educativos sirvan como modelos a seguir, inspirando a otros a alcanzar altos estándares de excelencia en la enseñanza y el aprendizaje.



REFERENCIAS

- Aiteco Consultores. (2018). Obtenido de El Liderazgo Transformacional como Impulsor de Cambio y Motivación en las Personas: <https://www.aiteco.com/liderazgo-transformacional/>
- Alarcón , H., & Alarcón, M. (2014). Obtenido de Calidad, equidad e inclusión de la educación básica en el Perú.: <https://www.ridaa.unicen.edu.ar/items/9bcf17d1-3969-4b9d-86ff-b55d41601f0b>
- Auccacusi, M. (2019). *Liderazgo y calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Challabamba-Cusco- 2018* (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2934351>
- Barbosa, D. (2014). Obtenido de Relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de resiliencia de los subordinados: <https://1library.co/document/dy4x430z-relacion-estilos-liderazgo-niveles-resiliencia-subordinados.html>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Cardenas, F. (2022). Obtenido de Eficiencia y eficacia: diferencia y ejemplos de aplicación: <https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia>
- Castillo, M. (2015). Obtenido de Gerencia educativa y su impacto en el comportamiento organizacional de instituciones educativas: <https://www.gestiopolis.com/gerencia-educativa-y-su-impacto-en-el-comportamiento-organizacional-de-instituciones-educativas/>
- Centro de Especialización en Gestión Pública [CEGEP]. (2020). Obtenido de La calidad educativa en el Perú: <https://cegepperu.edu.pe/la-calidad-educativa-en-el-peru/>



- Cortez, R. (2020). *Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) Huaycán – Ate 2019. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51367>
- Cueva, G., Aldana, G., Mosqueira, F., & Simón, J. (2022). *Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa del Perú*. Revista de educación. Obtenido de Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa del Perú: https://www.researchgate.net/publication/374686485_Liderazgo_transformacional_y_resiliencia_en_docentes_de_una_Institucion_Educativa_del_Peru
- Carpio, A., Mendiburu, A., & Oviedo, D. (2021). Liderazgo transformacional docente para asegurar la inclusión educativa. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 6(1). <https://doi.org/10.33262/rmc.v6i1.1253>
- Casique, A., & González, M. (2023). El Liderazgo Transformacional y Transaccional en el docente: desde la perspectiva de estudiantes universitarios en pandemia del COVID-19. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 19(1). <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i1.325>
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2020). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1). <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>
- Chafloque, R., Espinoza, J., & Salazar, B. (2019). Modelo de gestión basado en liderazgo transformacional para mejorar la calidad de los procesos universitarios. *UCV Hacer*, 8(4). <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v8n4a2>



- Flores, G. (2018). Obtenido de Que es la influencia idealizada?: <https://la-respuesta.com/preguntas-comunes/Que-es-la-influencia-idealizada/>
- García, R. (s.f). Obtenido de La verdadera consideración individualizada: <https://www.tribunaavila.com/blogs/para-profesionales/posts/la-verdadera-consideracion-individualizada>
- Giner, G. (s.f). Obtenido de Técnicas de liderazgo transformacional: <https://asociacion-centro.org/2020/04/23/tecnicas-de-liderazgo-transformacional/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Mcgraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.* Obtenido de Metodología de la investigación quinta edición: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huarag, E. (2013). *El liderazgo transformacional de los docentes y su relación con los resultados de la calidad educativa en la I.E. "Aurelio Miroquesada Sosa" La Molina, 2013* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118011/Huarag_LE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, M., & Rodríguez, J. (2015). La pertinencia de la educación desde la perspectiva de los estudiantes en una universidad pública mexicana. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 6(1). <https://doi.org/10.18861/cied.2015.6.1.6>
- Juárez, S. (2023). Obtenido de Liderazgo transformacional: <https://belider.net/liderazgo-transformacional/>
- Juárez, A. (2017). Autonomía escolar y cambio educativo, consideraciones desde la implementación de PEC-FIDE. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 19(2). <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.2.643>



- Lewin, L. (junio de 2022). *Infobae*. Obtenido de Clima institucional: cuando el directivo estornuda, se resfría la escuela: <https://www.infobae.com/opinion/2022/06/29/clima-institucional-cuando-el-directivo-estornuda-se-resfria-la-escuela/>
- Lifeder. (2022). Obtenido de Liderazgo transformacional: <https://www.lifeder.com/liderazgo-transformacional/>
- López, E. (2017). Obtenido de Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes: https://www.researchgate.net/publication/335149307_Dimensiones_del_liderazgo_transformacional_y_capacidad_de_aprendizaje_organizacional_en_Pymes
- López, M., & Enache, M. (2009). Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los comportamientos de ciudadanía organizativa orientados al cambio y altruistas. *Intangible Capital*, 5(4). <https://doi.org/10.3926/ic.2009.v5n4.p418-438>
- Miranda, J. (2022). *Liderazgo directivo en los procesos de gestión educativa en las instituciones educativas de la provincia Chucuito Juli, 2021* (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano). Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19021>
- Martínez, J., Tobón, S., López, E., & Manzanilla, H. (2020). Calidad Educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1).
- Mendoza, R. (2020). Equidad, pertinencia y relevancia educativa mediante arte, solar y lengua maya. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, 55. [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2020\)0055-010](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2020)0055-010)
- Orden, J. A. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Education.



Orellana, P. (2019). Obtenido de Liderazgo transformacional:

<https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transformacional.html>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO].

(2015). Obtenido de Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244075>

Ochoa, D. (2023). La equidad educativa: Un análisis teórico conceptual desde el contexto de la educación superior. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.299>

Ortega, F. (2003). La equidad en educación básica. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XXXIII(2).

Pérez, J., & Merino, M. (2021). Obtenido de Qué es la calidad educativa: <https://definicion.de/calidad-educativa/#que-es-la-calidad-educativa>

Pérez, O. (2021). Obtenido de ¿Qué es la gestión del talento humano?: <https://blog.peplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Pérez, P., & Merino, M. (2021). Obtenido de Concepto de pedagogía: <https://definicion.de/pedagogia/>

Quiroa, M. (enero de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/administracion.html>

Quispe, E. (2018). *Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno - 2017* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.



Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37933/quispe_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Red Interagencial Para la Educación en Situaciones de Emergencia [INEE]. (2024). Obtenido de Educación pertinente: <https://inee.org/es/eie-glossary/educacion-pertinente>

Relat, M. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Córdoba: Rapd Online.

Rivas, Y. (2022). Obtenido de Población y muestra: definición y diferencias: https://www.matemate.com/poblacion-y-muestra/#%c2%bfque_es_poblacion

Romero, A. (s.f). Obtenido de Dimensiones de la Calidad Educativa: https://issuu.com/alromeroz/docs/libro_innovacion_y_calidad_educativa_ebook_/s/14558433

Sánchez, J. (2018). Obtenido de Eficiencia: <https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>

Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas. *Revista investigación Altoandina*, 19(3).

Valdiviezo, S. (2020). *Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad "Simón Bolívar" de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018*. Ciencia Y Educación, 1(3), 52-61. Obtenido de <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202018>



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO, 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional con la calidad educativa de los maestros de la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la calidad educativa de los maestros de la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los maestros de la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.</p>	<p>A. VARIABLE 1: Liderazgo transformacional</p> <p>DIMENSIÓN: Motivación inspiracional</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación clara de la visión. • Inspirar a otros con metas desafiantes. • Fomentar un sentido de propósito y significado en el trabajo. <p>DIMENSIÓN: Consideración individualizada</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demostrar interés genuino en las necesidades individuales. • Brindar apoyo y orientación personalizada. • Reconocer y valorar las contribuciones únicas de cada miembro del equipo. <p>DIMENSIÓN: Influencia idealizada</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento. • Inspiración. • Identificación y admiración. 	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Método:</p> <p>Deductivo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental.</p> <p>Población:</p> <p>Totalidad de maestros del de la Institución Educativa 72078 Pedro Vilcapaza.</p> <p>Muestra:</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Como se relaciona la motivación inspiracional con la calidad educativa de los maestros de la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024? • ¿De qué forma se relaciona la consideración individualizada con la calidad educativa de los 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la motivación inspiracional con la calidad educativa de los maestros de la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024. • Establecer la relación entre la consideración individualizada 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La motivación inspiracional se relaciona directamente con la calidad educativa de los maestros de la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024. • La consideración individualizada se relaciona directamente con la calidad educativa de los maestros 		



<p>maestros del De la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera se relaciona la influencia idealizada con la calidad educativa de los maestros de la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024? 	<p>con la calidad educativa de los maestros del De la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación entre la influencia idealizada con la calidad educativa de los maestros de la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024. 	<p>del De la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La influencia idealizada se relaciona positivamente con la calidad educativa de los maestros de la institución educativa 72078 Pedro Vilcapaza de la Provincia de Azángaro, 2024. 	<p>B. VARIABLE 2: Calidad educativa</p> <p>DIMENSIÓN: Relevancia</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículo pertinente. • Metodologías de enseñanza innovadoras. • Participación comunitaria. <p>DIMENSIÓN: Pertinencia</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación formativa. • Adaptabilidad al contexto. • Flexibilidad curricular. <p>DIMENSIÓN: Equidad</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso igualitario. • Reducción de brechas. • Equidad en la evaluación. 	<p>08 maestros.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p>
---	--	---	---	---

Nota. Elaboración propia.



Matriz instrumental

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR0001	Númerico	8	0	¿Se comunica claramente una...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR0002	Númerico	8	0	¿Siente que está motivado por...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR0003	Númerico	8	0	¿El liderazgo de la escuela pr...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR0004	Númerico	8	0	¿El liderazgo en la escuela de...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR0005	Númerico	8	0	¿Recibe apoyo y orientación p...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR0006	Númerico	8	0	¿La escuela reconoce y valora...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR0007	Númerico	8	0	¿Considera que los docentes ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR0008	Númerico	8	0	¿Considera importante foment...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR0009	Númerico	8	0	¿Considera que se debe ejerc...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR0010	Númerico	8	0	¿Consideras que el currículo e...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR0011	Númerico	8	0	¿Crees se deben utilizar estra...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR0012	Númerico	8	0	¿Sientes que la comunidad es...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR0013	Númerico	8	0	¿Recibes retroalimentación op...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR0014	Númerico	8	0	¿Crees que la escuela se ada...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR0015	Númerico	8	0	¿Sientes que tienes opciones ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR0016	Númerico	8	0	¿Consideras que todos los est...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR0017	Númerico	8	0	¿Crees que la escuela aborda ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR0018	Númerico	8	0	¿Sientes que las evaluaciones...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V1	Númerico	8	0	Liderazgo transformacional	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
20	V2	Númerico	8	0	Calidad educativa	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
21	D1	Númerico	8	2	Motivación inspiracional	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
22	D2	Númerico	8	2	Consideración individualizada	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
23	D3	Númerico	8	2	Influencia idealizada	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
24	D4	Númerico	8	2	Relevancia	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
25	D5	Númerico	8	2	Pertinencia	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
26	D6	Númerico	8	2	Equidad	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											

Vista de datos **Vista de variables**



Archivo Editar Ver Datos Transformar Agrupar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Mostrar: 26 de 26 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	V1	V2	D1
1	4	5	3	3	4	3	3	5	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5	33	39	12,00
2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	42	43	14,00
3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	34	35	11,00
4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	37	37	13,00
5	4	4	2	2	3	4	2	5	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	29	36	10,00
6	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41	45	15,00
7	4	5	2	2	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	34	36	11,00
8	5	5	4	4	5	4	2	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	3	35	38	14,00
9																					
10																					
11																					
12																					
13																					
14																					
15																					
16																					
17																					
18																					
19																					
20																					
21																					
22																					
23																					
24																					
25																					
26																					
27																					
28																					
29																					
30																					
31																					
32																					
33																					
34																					
35																					
36																					
37																					

Vista de datos Vista de variables



Instrumento de la investigación

Lea cuidadosamente las preguntas y responda con un X la respuesta que crea correcta.

Escala de valoración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. Liderazgo transformacional	Dimensión 1. Motivación inspiracional					
	1. ¿Se comunica claramente una visión inspiradora para la educación en la institución?					
	2. ¿Siente que está motivado por las metas establecidas en la escuela?					
	3. ¿El liderazgo de la escuela proporciona un sentido de propósito y significado en su trabajo cómo docente?					
	Dimensión 2. Consideración individualizada					
	4. ¿El liderazgo en la escuela demuestra un genuino interés en sus necesidades individuales como docente?					
	5. ¿Recibe apoyo y orientación personalizados por parte del liderazgo de la escuela?					
	6. ¿La escuela reconoce y valora sus contribuciones únicas como docente?					
	Dimensión 3. Influencia idealizada					
7. ¿Considera que los docentes deben actuar como un modelo a seguir para los estudiantes?						



	8. ¿Considera importante fomentar la participación en talleres, conferencias y programas de desarrollo?					
	9. ¿Considera que se debe ejercer una influencia positiva en lo referente a cultura y ambiente en la institución educativa?					
Vr. 2. Calidad educativa	Dimensión 1. Relevancia					
	10. ¿Consideras que el currículo escolar se ajusta a las necesidades de los estudiantes?					
	11. ¿Crees se deben utilizar estrategias pedagógicas creativas y efectivas?					
	12. ¿Sientes que la comunidad está activamente involucrada en la educación de los estudiantes?					
	Dimensión 2. Pertinencia					
	13. ¿Recibes retroalimentación oportuna sobre tu desempeño docente?					
	14. ¿Crees que la escuela se adapta adecuadamente a las necesidades individuales de los estudiantes?					
	15. ¿Sientes que tienes opciones para elegir cursos o áreas de interés?					
	Dimensión 3. Equidad					
	16. ¿Consideras que todos los estudiantes tienen igualdad de oportunidades en la escuela?					
	17. ¿Crees que la escuela aborda activamente las desigualdades entre los estudiantes?					
18. ¿Sientes que las evaluaciones son justas y consideran las diferencias individuales?						



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 18/03/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: RUBEN APAZA MAMANI
Dirección: Jr. Ramón Castilla N° 909 - AZANGARO
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 80 66 94 67
Teléfono: 950360101 email: rubinosapaza@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA DE LOS MAESTROS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 72078 PEDRO VILCAPAZA DE LA PROVINCIA DE AZANGARO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CALIDAD EDUCATIVA, LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

1,2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

18/03/2025

Fecha