TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025

TESIS PRESENTADA POR:

ALBERTO FLORES HANCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025

TESIS PRESENTADA POR:

ALBERTO FLORES HANCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE : _____
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

SEGUNDO MIEBRO : _____
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

EPG ESCUELA DE POSGRADO UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0631-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 24 de noviembre del 2025

VISTOS:
El expediente Nº 6378 presentado por el (la) Bachiller: **FLORES HANCCO ALBERTO** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:
Que, el (a) Bachiller: **FLORES HANCCO ALBERTO** con número de **DNI 80062751** con número de matrícula **131280046** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025** para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;
Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN;**
Que, mediante Resolución **N°286-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°959-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32;**
Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**
Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000432 de fecha: 11 de noviembre del 2025 se nomina jurados.
Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original 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 artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:
ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025** del (la) Bach: **FLORES HANCCO ALBERTO,** para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	**: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**
Primer miembro	**: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**
Segundo miembro	**: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**
Asesor	**: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	**: Miércoles, 03 de diciembre del 2025**
Hora	**: 02:00 p.m..**
Lugar	**: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA**

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Rolando Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0959-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2025-07131** de fecha **20 de junio de 2025**, el (la) Bach. **FLORES HANCCO ALBERTO**, con DNI N° **80062751**, código de matrícula N° **131280046**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00756-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del **21 de agosto de 2025,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°**2025-07131** el (la) Bach. **FLORES HANCCO ALBERTO**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00756-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025** presentado por el (la) **Bach. FLORES HANCCO ALBERTO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Néstor Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH. IBOZ/cam

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00286-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 15 de mayo del 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2025-002850** de fecha **14 de marzo de 2025**, el (la) Bach. **FLORES HANCCO ALBERTO**, con DNI N° 80062751, código de matrícula N° **131280046**, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00152-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del **8 de mayo de 2025,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° **2025-002850** el (la) Bach. **FLORES HANCCO ALBERTO**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA Nº 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00152-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025** presentado por el (la) **Bach. FLORES HANCCO ALBERTO**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI.**

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Registrese, comuniquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	17%	18%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	dspaceapi.uai.edu.ar Fuente de Internet	1%
7	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	Miranda Cruz, Jesús Rolando. "Liderazgo directivo en los procesos de gestión educativa en las instituciones educativas de la Provincia Chucuito Juli 2020", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1%
10	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ALBERTO FLORES HANCCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	80062751
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-6833-6657
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
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	**Dirección:** DISTRITO DE COJATA **País:** PERÚ **Departamento:** PUNO **Provincia:** HUANCANÉ **Distrito:** COJATA -15.01109, -69.37858 https://maps.app.goo.gl/Gu7UhwTboTXVL5hi8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2025 – 2025
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, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO
M.Sc. Julio C. Chucuya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ALBERTO FLORES HANCCO, identificado con DNI Nro. 80062751 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

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

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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 suyas 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 20 de Enero del 2026

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicado a mi esposa Zolia y a mis hijos(a) Maryori y Samir. Este logro es un testimonio de su inmenso amor y paciencia. Valoro el cariño que siempre me han brindado. Mi gratitud hacia ustedes es imposible de expresar completamente. Esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por ustedes. Gracias por ser los mejores seres que llegaron a mi vida para construir mi formación profesional.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

AGRADECIMIENTO

En profundo estima y agradecimiento a mis facilitadores de educación básica regular y educación superior, quienes a lo largo de sus vidas me han inculcado la cultura del trabajo y estudio. Su dedicación y esfuerzo constante para asegurarme una educación son un regalo que valoro más allá de las palabras. Esta tesis es el testimonio de su sacrificio y amor, y un recordatorio constante de la importancia del trabajo duro y la educación en nuestras vidas.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática 14
1.2. Formulación del planteamiento del problema 17
1.2.1. Pregunta general 17
1.2.2. Preguntas específicas 18
1.3. Justificación de la investigación 18
1.3.1. Justificación teórica 18
1.3.2. Justificación práctica 19
1.3.3. Justificación metodológica 20
1.4. Objetivos 21
1.4.1. Objetivo general 21
1.4.2. Objetivos específicos 21
1.5. Importancia y alcance de la investigación 22
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación 23
1.7. Hipótesis 24
1.7.1. Hipótesis general 24
1.7.2. Hipótesis específicas 24
1.8. Variables e indicadores 25
1.8.1. Conceptualización de variables 25
1.8.2. Operacionalización de variables 27

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio 28
2.1.1. A nivel internacional 28
2.1.2. A nivel nacional 36
2.1.3. A nivel local 44
2.2. Bases teóricas 52
2.2.1. Liderazgo transformacional 52
2.2.2. Gestión educativa 69
2.3. Marco conceptual 72

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación 83
3.2. Método aplicado en la investigación 84

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

3.3. Tipo de investigación 85
3.4. Nivel de investigación 86
3.5. Diseño de investigación 87
3.6. Población y muestra 89
3.6.1. Población 89
3.6.2. Muestra 90
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 90
3.7.1. Técnicas de la investigación 90
3.7.2. Instrumentos de la investigación 91
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación 92
3.8.1. Validez de los instrumentos 92
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 93
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis 95

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de datos 97
4.1.1. Análisis del objetivo general 97
4.1.2. Análisis de objetivos específicos 99
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis 107
4.2.1. Prueba de hipótesis general 107
4.2.2. Prueba de hipótesis especificas 109
A. Específica 1 109
B. Especifica 2 111
C. Especifica 3 113
D. Especifica 4 115
4.3. Discusión de resultados 117
CONCLUSIONES 121
RECOMENDACIONES 123
REFERENCIAS 126
ANEXOS 132
Anexo 1: Matriz de consistencia 133
Anexo 2: Instrumento 135
Anexo 3: Validación del instrumento 137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 27
Tabla 2 Prueba de confiabilidad 94
Tabla 3 Prueba de normalidad 96
Tabla 4 Liderazgo transformacional y gestión educativa en las II.EE. de primaria de Cojata, 2025 97
Tabla 5 Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en las II.EE. de primaria de Cojata, 2025 99
Tabla 6 Liderazgo transformacional y gestión institucional en las II.EE. de primaria de Cojata, 2025 101
Tabla 7 Liderazgo transformacional y gestión administrativa en las II.EE. de primaria de Cojata, 2025 103
Tabla 8 Liderazgo transformacional y gestión comunal en las II.EE. de primaria de Cojata, 2025 105
Tabla 9 Prueba de hipótesis general 108
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica 1 110
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 2 112
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 3 114
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 4 116

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dispersión de datos de Liderazgo transformacional y gestión educativa 98
Figura 2 Dispersión de datos de Liderazgo transformacional y gestión pedagógica 99
Figura 3 Dispersión de datos de Liderazgo transformacional y gestión institucional 101
Figura 4 Dispersión de datos de Liderazgo transformacional y gestión administrativa 103
Figura 5 Dispersión de datos de Liderazgo transformacional y gestión comunal 106

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones de nivel primaria del distrito de Cojata, durante el año 2025. Se empleó un diseño cuantitativo correlacional con una muestra de 70 instituciones educativas, aplicando pruebas estadísticas, entre ellas la correlación de Spearman y el coeficiente Tau-b de Kendall, para determinar el grado de asociación entre las variables. Los resultados evidenciaron una relación positiva, significativa y fuerte entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, con coeficientes de correlación que oscilaron entre 0,853 y 0,963 en las distintas dimensiones analizadas, incluyendo la gestión institucional, administrativa y comunal. Estos hallazgos confirman que el liderazgo transformacional es un factor estratégico para el desarrollo y fortalecimiento de la gestión educativa en el contexto analizado. Se concluye que fomentar competencias transformadoras en los líderes educativos contribuye a mejorar la eficiencia institucional y la participación comunitaria, elementos clave para la mejora continua y la calidad educativa. Este estudio aporta evidencia relevante que orienta políticas y prácticas educativas hacia un liderazgo innovador y comprometido con el cambio social.

Palabras clave:

Liderazgo, transformación, gestión, educación, correlación

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Abstract

This study aimed to analyze the relationship between transformational leadership and educational management in primary schools in the district of Cojata during the year 2025. A quantitative correlational design was used with a sample of 70 educational institutions, applying statistical tests, including Spearman's correlation and Kendall's Tau-b coefficient, to determine the degree of association between the variables. The results showed a positive, significant, and strong relationship between transformational leadership and educational management, with correlation coefficients ranging from 0.853 to 0.963 in the different dimensions analyzed, including institutional, administrative, and community management. These findings confirm that transformational leadership is a strategic factor for the development and strengthening of educational management in the context analyzed. It is concluded that fostering transformative competencies in educational leaders contributes to improving institutional efficiency and community participation, key elements for continuous improvement and educational quality. This study provides relevant evidence that guides educational policies and practices toward innovative leadership committed to social change.

Keywords:

Leadership, transformation, management, education, correlation.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de transformación educativa, el liderazgo ejercido por los directivos escolares se ha convertido en un eje clave para garantizar procesos de gestión eficientes y orientados a resultados. En particular, el liderazgo transformacional ha emergido como un enfoque potente para motivar, inspirar y movilizar a los actores educativos hacia el logro de metas institucionales comunes. Este tipo de liderazgo no solo se centra en la supervisión y el cumplimiento de tareas, sino que busca generar un cambio cultural profundo, promoviendo la innovación, el compromiso colectivo y el desarrollo profesional continuo dentro de las comunidades educativas. En las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata, departamento de Puno, se observa una creciente necesidad de fortalecer las capacidades de gestión para responder a los desafíos del siglo XXI. Sin embargo, persisten limitaciones en los procesos institucionales, pedagógicos, administrativos y comunales, que dificultan el cumplimiento efectivo de los objetivos educativos. En este escenario, surge la necesidad de explorar en qué medida el liderazgo transformacional que ejercen los directivos influye en los distintos ámbitos de la gestión educativa, lo que plantea el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata en el año 2025?

La presente investigación se justifica por su valor académico, institucional y social. Académicamente, contribuye al cuerpo de conocimiento existente sobre liderazgo y gestión educativa, y ofrece evidencia empírica actualizada desde un contexto rural peruano poco explorado. Institucionalmente, los resultados pueden orientar decisiones estratégicas para fortalecer los estilos de liderazgo

en las escuelas primarias del distrito. Socialmente, se aporta a la mejora de la calidad educativa a través de la identificación de factores clave que inciden en el desempeño de las instituciones. Además, se responde a una necesidad local de generar estrategias de mejora sostenibles y contextualizadas. El objetivo general de esta tesis fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata en el año 2025. Para ello, se abordaron también los objetivos específicos de analizar la relación del liderazgo transformacional con los componentes de la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunal. La hipótesis planteada sostiene que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, lo cual fue contrastado mediante el uso de pruebas estadísticas como la correlación de Spearman y el coeficiente Tau-b de Kendall. Desde el marco teórico, se considera el liderazgo transformacional como aquel que fomenta una visión compartida, impulsa la motivación intrínseca de los miembros de la organización y promueve el cambio desde la base. Este tipo de liderazgo ha demostrado en diversas investigaciones su efectividad en el ámbito educativo, especialmente cuando se busca elevar el desempeño institucional y generar entornos escolares positivos y resilientes. A su vez, la gestión educativa es entendida como un proceso integral que articula acciones en los ámbitos institucional, pedagógico, administrativo y comunitario, y que exige capacidades directivas sólidas y coherentes con los objetivos educativos**.**

En ese contexto, esta investigación se desarrolla en cinco capítulos estructurados de manera lógica y coherente. El primer capítulo comprende la formulación del problema, donde se detalla la situación problemática, los

objetivos, la justificación y las hipótesis del estudio, así como las variables e indicadores. El segundo capítulo expone el marco teórico, sustentado en antecedentes nacionales e internacionales, además de las bases teóricas y el marco conceptual. En el tercer capítulo se presenta la metodología de investigación, abordando el enfoque, tipo y nivel de estudio, el diseño metodológico, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, su validación y confiabilidad. El cuarto capítulo contiene los resultados, incluyendo el análisis estadístico, la interpretación de datos, la prueba de hipótesis y la discusión de los hallazgos obtenidos. Finalmente, el quinto capítulo expone las conclusiones y recomendaciones que emergen de la investigación, seguidos de las referencias bibliográficas y anexos que respaldan el rigor y la sistematicidad del estudio. Esta estructura permitirá al lector comprender de manera ordenada y profunda el proceso y los hallazgos de la investigación, garantizando claridad y solidez científica en el abordaje del fenómeno analizado.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO I
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

A lo largo de las últimas décadas, el liderazgo en el ámbito educativo se ha consolidado como un eje central de análisis en la investigación internacional, debido a su impacto directo en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y en el rendimiento general de las instituciones escolares. Diversos estudios han evidenciado que uno de los enfoques más eficaces dentro de este campo es el liderazgo transformacional, el cual se caracteriza por su capacidad para inspirar, motivar y comprometer a los actores educativos en procesos de mejora continua e innovación pedagógica (Leithwood & Jantzi, 2006). Este estilo de liderazgo no solo promueve una cultura organizacional positiva, sino que también impulsa prácticas colaborativas centradas en el bienestar y desarrollo integral del estudiante.

En naciones reconocidas por sus elevados estándares educativos, tales como Finlandia, Canadá y Singapur, el liderazgo transformacional ha sido adoptado como un componente estratégico de las políticas educativas. Su implementación ha generado entornos escolares más democráticos, participativos y centrados en el aprendizaje significativo, donde docentes y directivos actúan como agentes de cambio (Hallinger, 2003). No obstante, en contextos educativos menos favorecidos o en vías de desarrollo, su

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

aplicación enfrenta obstáculos estructurales y contextuales. Entre los principales desafíos se destacan la limitada autonomía de los líderes escolares, la escasez de recursos materiales y humanos, y la insuficiencia en la formación especializada de los directivos, lo cual dificulta la consolidación de prácticas de liderazgo transformador de manera sostenida y eficaz (Leithwood et al., 2008).

En el contexto peruano, la gestión educativa ha sido objeto de una serie de transformaciones orientadas a fortalecer la labor directiva y mejorar los resultados escolares a nivel nacional. Entre las reformas más significativas se encuentran la promulgación de la Ley de Reforma Magisterial (Ley N.° 29944) y la incorporación del Marco del Buen Desempeño Directivo, diseñado por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2018), con el objetivo de establecer estándares claros para la gestión escolar efectiva. Estas políticas buscan profesionalizar el rol del directivo y promover prácticas de liderazgo pedagógico centradas en el desarrollo institucional y el aprendizaje de los estudiantes.

Sin embargo, a pesar del marco normativo y los lineamientos establecidos, diversas investigaciones han revelado que la implementación de estos modelos aún enfrenta barreras significativas en el entorno escolar peruano. Problemas persistentes como la débil gestión administrativa, la limitada capacidad para tomar decisiones estratégicas y la escasa promoción de una cultura organizacional fundamentada en los principios del liderazgo transformacional continúan afectando el funcionamiento de las instituciones educativas (Cuenca & López, 2021). Esta situación se agudiza en zonas

caracterizadas por altos niveles de vulnerabilidad social y económica, como la región de Puno, donde los directivos escolares se enfrentan a múltiples desafíos estructurales. Entre ellos destacan la insuficiencia de recursos materiales y financieros, la resistencia al cambio por parte de la comunidad educativa y las brechas en la formación especializada en liderazgo y gestión escolar, factores que en conjunto inciden negativamente en la calidad del servicio educativo y en los logros de aprendizaje del estudiantado (Salas & Rojas, 2020).

En la provincia de Huancané, ubicada en la región altiplánica de Puno, la gestión educativa enfrenta una serie de retos complejos que tienen su origen en condiciones socioeconómicas precarias, barreras geográficas considerables y dinámicas culturales específicas del territorio. Según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), esta región se caracteriza por altos niveles de pobreza, desigualdad y limitada infraestructura social, factores que inciden de manera directa en la cobertura, permanencia y calidad del servicio educativo. Estas condiciones estructurales generan un entorno adverso que dificulta el desarrollo de procesos pedagógicos efectivos y la consolidación de una gestión escolar orientada a la mejora continua.

Particularmente en el nivel de educación primaria, las instituciones educativas de Huancané evidencian una ausencia significativa de enfoques de liderazgo transformacional, los cuales son cruciales para promover una cultura organizacional dinámica, participativa y centrada en el logro de aprendizajes significativos. La carencia de liderazgo estratégico y

motivacional ha repercutido negativamente en la gestión institucional, limitando el establecimiento de metas compartidas, la cohesión del equipo docente y el compromiso con la innovación pedagógica. Además, se ha identificado que tanto directores como docentes, en su mayoría, no han recibido formación profesional específica en liderazgo educativo, lo que restringe su capacidad de ejercer un rol proactivo en la transformación de sus contextos escolares (Sardon Ari, 2017).

Frente a este escenario, resulta urgente y necesario emprender un análisis profundo sobre el papel que desempeña el liderazgo transformacional en la gestión educativa de las escuelas primarias de Huancané. Este estudio no solo permitirá identificar las debilidades actuales en la dirección institucional, sino también diseñar estrategias orientadas al fortalecimiento de las capacidades directivas y al mejoramiento de los resultados educativos. En este sentido, comprender la dinámica del liderazgo en contextos vulnerables se convierte en un paso fundamental para impulsar una educación más equitativa, inclusiva y de calidad para todos los estudiantes del país.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025?

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025?

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025?

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión comunal en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

El liderazgo transformacional se ha convertido en un modelo clave en la gestión educativa, ya que promueve una cultura de innovación, colaboración y desarrollo profesional dentro de las instituciones escolares. Este enfoque permite que los directivos motiven e inspiren a los docentes, generando un impacto positivo en el desempeño institucional y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Dentro del ámbito educativo, la gestión escolar enfrenta múltiples desafíos, especialmente en contextos rurales donde los recursos pueden ser

limitados y las condiciones socioeconómicas afectan la calidad educativa. En este sentido, el liderazgo transformacional se presenta como una herramienta eficaz para optimizar la gestión, mejorar los procesos administrativos y fomentar un clima organizacional basado en la confianza y la participación activa de toda la comunidad educativa.

El estudio del liderazgo transformacional en la gestión educativa permite comprender cómo las características de los directivos influyen en la toma de decisiones, la planificación estratégica y la resolución de problemas dentro de las instituciones. Asimismo, permite identificar estrategias para fortalecer el rol de los líderes escolares y mejorar la eficiencia en la administración de los recursos educativos.

Esta investigación contribuye al desarrollo teórico al analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en un contexto particular, aportando nuevas perspectivas sobre su impacto en la mejora institucional. Además, permite generar conocimiento aplicable a la formación de líderes educativos, facilitando la implementación de prácticas de liderazgo que promuevan la equidad y la excelencia en la educación.

1.3.2. Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, este estudio es relevante porque permitirá identificar las fortalezas y debilidades en la gestión educativa de las instituciones primarias de Huancané-Puno, proporcionando evidencia empírica sobre la relación entre el liderazgo transformacional y la mejora en los procesos administrativos y pedagógicos. Dado que las instituciones educativas en esta región enfrentan desafíos como la falta de recursos, la

limitada formación en liderazgo de los directivos y la resistencia al cambio (INEI, 2022), los hallazgos de esta investigación pueden servir como base para la formulación de políticas y estrategias de capacitación dirigidas a los líderes educativos.

Además, esta investigación beneficiará directamente a los directivos, docentes y estudiantes de las instituciones primarias de Huancané, ya que proporcionará recomendaciones prácticas para la implementación de un liderazgo más efectivo y orientado a la transformación institucional. Asimismo, los resultados podrán ser utilizados por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) y otras entidades educativas para mejorar los programas de formación en liderazgo y gestión educativa en zonas rurales.

1.3.3. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, este estudio adopta un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y no experimental, lo que permitirá analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones primarias de Huancané. La elección de este diseño se justifica porque posibilita la recopilación de datos empíricos mediante encuestas aplicadas a directivos y docentes, facilitando el análisis estadístico de las variables en estudio (Creswell, 2014).

Además, este estudio se fundamenta en el uso de instrumentos validados en investigaciones previas, como el Cuestionario de Liderazgo Transformacional y la evaluación de Gestión Educativa propuesto por Lizbeth Abregu (2023), que fue validado con el coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala que evaluó los criterios obteniendo un $\propto$ =0,857, lo cual indica

que el instrumento presenta una excelente confiabilidad. El uso de esta herramienta garantiza la validez y confiabilidad de los resultados, permitiendo una comparación con estudios previos realizados en otros contextos educativos.

Finalmente, la presente investigación contribuirá al desarrollo metodológico en el campo de la gestión educativa al aplicar un análisis contextualizado en una región con características socioeconómicas particulares. Los hallazgos permitirán no solo confirmar o refutar hipótesis previas sobre la relación entre liderazgo y gestión, sino también proponer un modelo de intervención basado en la evidencia empírica obtenida en el estudio.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión comunal en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

1.5. Importancia y alcance de la investigación

La presente investigación adquiere relevancia en el contexto educativo actual del distrito de Cojata, ubicado en la región Puno, donde las instituciones educativas de nivel primaria enfrentan múltiples desafíos relacionados con la calidad de la gestión escolar. En este escenario, el estudio del liderazgo transformacional se vuelve fundamental, dado que este enfoque de liderazgo ha demostrado, en diversos contextos nacionales e internacionales, ser un catalizador clave para la mejora educativa, la innovación pedagógica y la motivación del equipo docente. Comprender el vínculo entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa permitirá generar evidencia empírica valiosa para la formulación de estrategias de intervención que fortalezcan el rol de los directivos y promuevan una cultura institucional orientada al cambio positivo.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación contribuye al cuerpo de conocimientos sobre liderazgo educativo en contextos rurales y vulnerables, aportando una mirada contextualizada a una problemática poco explorada en zonas altoandinas como Cojata. En el plano práctico, los resultados de este estudio servirán como insumo para las autoridades

educativas locales, directores, docentes y responsables de políticas públicas, ya que permitirán diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional que impulsen una gestión más eficaz y centrada en el aprendizaje de los estudiantes.

El alcance de la investigación es correlacional, pues se busca analizar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional de los directores y la calidad de la gestión educativa que se desarrolla en las instituciones de nivel primaria del distrito de Cojata durante el año 2025. De este modo, se pretende aportar evidencia que sustente la importancia del liderazgo en el mejoramiento continuo de las escuelas rurales.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Limitaciones:

Entre las posibles limitaciones del estudio se encuentran factores logísticos y contextuales propios de la zona rural, como las dificultades de acceso a las instituciones, la dispersión geográfica y las condiciones climáticas que podrían afectar el trabajo de campo. Asimismo, la limitada disponibilidad de documentación formal sobre liderazgo educativo en el distrito puede restringir el análisis documental. Otra posible limitación es la disposición de los participantes para brindar información sincera y completa, lo cual dependerá del nivel de confianza y la claridad de los instrumentos de recolección de datos. Finalmente, dado el enfoque correlacional, los hallazgos no permitirán establecer relaciones de causalidad, sino únicamente asociaciones entre las variables estudiadas.

Delimitaciones:

La presente investigación se delimita geográficamente al distrito de Cojata, en la provincia de Huancané, región Puno, centrándose exclusivamente en instituciones educativas públicas de nivel primaria. Temporalmente, el estudio se desarrollará durante el año 2025. En cuanto a la población objetivo, se considerará a directivos y docentes que laboran en dichas instituciones, excluyendo a otros niveles educativos como inicial o secundaria. Metodológicamente, se utilizará un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y corte transversal, lo que permitirá recoger datos en un momento determinado para analizar la relación entre las variables.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Existe una relación alta y significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

1.7.2. Hipótesis específicas

El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión comunal en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo que busca generar cambios positivos en las organizaciones a través de la inspiración, la motivación y el desarrollo del potencial de los miembros del equipo. Según Bass y Avolio (1994), este tipo de liderazgo se caracteriza por cuatro componentes fundamentales: la influencia idealizada (el líder actúa como modelo a seguir), la motivación inspiradora (fomenta entusiasmo y sentido de propósito), la estimulación intelectual (impulsa la creatividad y el pensamiento crítico) y la consideración individualizada (atiende las necesidades y el crecimiento personal de cada miembro del grupo). En el ámbito educativo, el liderazgo transformacional permite a los directivos promover una visión compartida, fortalecer el compromiso del personal docente y generar un clima institucional propicio para la innovación y la mejora continua. Este tipo de liderazgo ha sido identificado como un factor clave en la transformación de escuelas hacia entornos de aprendizaje más eficaces y centrados en el estudiante (Leithwood & Jantzi, 2006).

Variable 2: Gestión educativa

La gestión educativa se refiere al conjunto de procesos organizativos, administrativos, pedagógicos y comunitarios orientados a garantizar el buen funcionamiento de una institución educativa y el cumplimiento de sus fines formativos. Según el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2018), la gestión educativa implica la planificación, organización, dirección, supervisión y evaluación de las actividades escolares, así como la toma de decisiones estratégicas que inciden en la calidad del servicio educativo. Este concepto incluye no solo la administración de recursos y la supervisión del personal, sino también la promoción de una cultura institucional participativa, orientada al logro de aprendizajes significativos. Una gestión educativa eficaz contribuye a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, fortalecer el liderazgo pedagógico de los directivos y optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula.

1.8.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo transformacional	Carisma	Seguridad Orgullo Confianza
	Inspiración	Optimismo Colaboración Entusiasmo
	Estimulación intelectual	Escucha activa y empatía Estabilidad emocional Confianza en liderazgo
	Tolerancia	Estimulación de habilidades Análisis de ideas contrarias Aprendizaje "ensayo/error"
Gestión educativa	Gestión pedagógica	Trabajo colaborativo y cooperativo Evaluación de los aprendizajes Prácticas pedagógicas sostenidas
	Gestión institucional	Uso de tecnología Condiciones óptimas de trabajo Relaciones armónicas
	Gestión administrativa	Infraestructura Administración del tiempo Transparencia
	Gestión comunal	Satisfacción Comunicación Ideas y propuestas

Nota. Elaboración propia

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Uriarte (2023) menciona en su trabajo investigativo; Determinar el grado de correlación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional docente, de la unidad educativa pública Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, 2022. En donde el propósito de esta investigación consistió en estimar con precisión el grado de relación existente entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional del profesorado en la Unidad Educativa pública Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, durante el año 2022; para ello se adoptó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, sustentado en el método hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 100 docentes y, mediante una fórmula de muestreo, se calculó una muestra de 83 participantes, a quienes se aplicó una encuesta basada en un cuestionario sometido a juicio de expertos para garantizar su validez de contenido. La fiabilidad del instrumento se verificó a través del coeficiente alfa de Cronbach, obtenido sobre una base de datos en Excel, alcanzando un valor de 0,74 que evidencia consistencia interna aceptable; es importante precisar que dicho coeficiente se utilizó exclusivamente para evaluar la confiabilidad del

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

cuestionario y no para medir la fuerza de asociación entre variables. Posteriormente, con procedimientos estadísticos inferenciales y un nivel de significancia de 0,05, se contrastó la hipótesis de relación, encontrándose un p-valor = 0,000 < 0,05 que confirma la existencia de un vínculo positivo de alta magnitud entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional; los resultados se organizaron en tablas y gráficos para facilitar su lectura y discusión. A partir de este análisis, se corroboraron la hipótesis y los objetivos de investigación y se concluyó que el fortalecimiento de las dimensiones del liderazgo transformacional influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual se asocia con mejoras en los procesos de planificación, coordinación, clima organizacional, toma de decisiones y logro de metas institucionales; de ahí que se recomiende implementar programas sistemáticos de formación directiva y docente, establecer mecanismos de seguimiento y retroalimentación continua y promover una cultura de innovación y colaboración. Como alcances y límites, se reconoce que el diseño transversal no permite inferir causalidad y que el uso de autoinformes puede introducir sesgos de percepción; en ese sentido, se sugiere para futuras investigaciones incorporar diseños longitudinales o comparativos entre instituciones, así como triangulación metodológica, a fin de robustecer la evidencia y orientar con mayor precisión la toma de decisiones en gestión educativa.

Luna (2023) El ensayo se propuso explorar, con énfasis en el contexto colombiano, los componentes esenciales del liderazgo transformacional en las instituciones educativas, iniciando con una clarificación conceptual que lo distingue de enfoques meramente transaccionales y continuando con la

exposición de sus beneficios concretos para la vida escolar —fortalecimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI), mejora del clima de aula y de la convivencia, incremento del compromiso con la misión y visión institucionales y consolidación de procesos de innovación pedagógica y de gestión—. En este marco, se resaltan las cualidades definitorias de quien ejerce un liderazgo transformacional: la influencia idealizada, entendida como la capacidad de convertirse en referente ético y profesional y de alinear a la comunidad con los principios, metas y horizonte de la institución; la habilidad comunicativa, imprescindible para articular mensajes claros, practicar la escucha activa, retroalimentar con oportunidad y persuadir con argumentos que inspiren el cumplimiento de normas y acuerdos; la creatividad, clave para diseñar soluciones originales frente a los problemas cotidianos, promover metodologías activas y sostener procesos de mejora continua; y la consideración individualizada o reconocimiento personal, que otorga visibilidad a los estilos y ritmos de aprendizaje, atiende necesidades específicas y fomenta la apropiación del propio proceso formativo y el sentido de pertenencia institucional. Estas características se examinan de manera transversal en los distintos estamentos: en los directivos docentes, se traducen en planeación estratégica, gestión del cambio y cultura de rendición de cuentas con enfoque humano; en el profesorado, en prácticas didácticas reflexivas y colaborativas, evaluación formativa y tutoría sensible a la diversidad; en los estudiantes, en mayor autonomía, liderazgo estudiantil y participación en la co-construcción de normas y proyectos; y en las familias, en corresponsabilidad, comunicación escuela-hogar y apoyo al desarrollo integral. En suma, el liderazgo transformacional actúa como un catalizador

que integra visión, comunicación, innovación y cuidado de las personas para orientar la institución hacia metas educativas pertinentes y sostenibles; por ello, el ensayo sugiere implicaciones prácticas como el desarrollo profesional continuo, la institucionalización de espacios de participación y la adopción de mecanismos de seguimiento que garanticen coherencia entre la misión declarada y las prácticas cotidianas.

Rodríguez (2023) El estudio se planteó como objetivo central analizar de manera rigurosa la relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en los Guaguas Centro ubicados en el sector norte de Quito, partiendo de una exposición conceptual que esclarece ambas nociones y su pertinencia en el nivel de educación inicial. Para alcanzarlo, se optó por un enfoque mixto con diseño ex post facto esto es, sin manipulación de variables y sobre situaciones ya dadas y un nivel de alcance descriptivo correlacional, combinando la revisión bibliográfica con el trabajo de campo para obtener una comprensión amplia y contextualizada del fenómeno. La unidad de análisis estuvo conformada por 160 docentes y 30 directoras de educación inicial, lo que permitió contrastar percepciones, prácticas directivas y dinámicas organizacionales desde distintos roles dentro de la comunidad educativa. Los hallazgos confirman la existencia de una relación directa entre el ejercicio del liderazgo transformacional por parte de la persona que dirige (líder o lideresa) y la calidad del clima institucional, evidenciando que prácticas como la comunicación clara, la motivación inspiradora, la consideración individual y la promoción de la innovación se asocian con ambientes de trabajo más colaborativos, confiables y orientados a la mejora continua. Como aporte aplicado, el trabajo diseña una herramienta

innovadora destinada a implementar o afianzar este estilo de liderazgo en el nivel inicial; dicha herramienta se concibe como un recurso práctico de gestión que integra pautas operativas, indicadores observables, rúbricas de seguimiento y orientaciones para la formación y el acompañamiento pedagógico, con el fin de facilitar la autoevaluación de equipos directivos y docentes, orientar planes de mejora y asegurar la sostenibilidad de los cambios culturales en los centros. En conjunto, los resultados ofrecen evidencia y criterios de acción para fortalecer la conducción transformacional y, con ello, consolidar climas institucionales propicios para el desarrollo integral de la primera infancia.

Esteves et al., (2022) La presente investigación se propuso como objetivo general examinar de manera exhaustiva el liderazgo transformacional aplicado a la gestión educativa, para comprender cómo sus principios y dimensiones pueden orientar procesos de mejora institucional. Para ello se empleó una metodología de corte cuantitativo, con alcance explicativo–analítico y soporte documental–bibliográfico, complementada con el método analítico–sintético, mediante el cual se descompuso el sistema de estudio en categorías por ejemplo, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual para, posteriormente, integrar los hallazgos en un marco conceptual coherente que generara nuevo conocimiento aplicable. El corpus de análisis estuvo constituido por artículos científicos arbitrados y tesis de grado recientes, cuya revisión permitió construir un estado del arte robusto sobre liderazgo transformacional y su vínculo con funciones clave de la gestión: planificación estratégica, desarrollo profesional docente, cultura escolar, innovación

pedagógica y evaluación orientada a la mejora. Entre los resultados se identificó que el liderazgo transformacional opera como una estrategia de alto valor en el ámbito educativo, pues favorece junto con la participación de la comunidad educativa, equipos docentes, estudiantes y familias la implementación de prácticas colaborativas, la generación de climas institucionales positivos y la apertura a nuevas formas de enseñar, aprender y repensar la educación en consonancia con los retos contemporáneos. Se concluye, en consecuencia, que este enfoque de liderazgo ofrece una alternativa pertinente para todos los niveles del sistema educativo, al impulsar rutas de formación y acompañamiento que potencian el aprendizaje, diversifican la pedagogía y promueven la innovación sostenida; de manera práctica, se recomienda institucionalizar programas de desarrollo profesional centrados en competencias transformacionales, establecer mecanismos de seguimiento con indicadores claros y fomentar espacios de participación que aseguren la coherencia entre la misión institucional y las prácticas cotidianas. Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones integren diseños mixtos o longitudinales que permitan evaluar con mayor precisión el impacto del liderazgo transformacional en resultados de aprendizaje y en indicadores de gestión, fortaleciendo así la evidencia para la toma de decisiones.

Escanio (2023) El estudio tuvo como propósito central examinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, así como su incidencia en los resultados que alcanzan las instituciones escolares; para ello, se indagaron los estilos de gestión vigentes y los cambios que se impulsan desde los niveles directivos, poniendo especial atención en cómo las prácticas de conducción transformacional reconfiguran procesos

pedagógicos y organizativos. La investigación se desarrolló dentro del paradigma cualitativo dado que no se partió de indicadores numéricos ni de mediciones estandarizadas y adoptó un diseño documental sustentado en la revisión de fuentes académicas indexadas en Redalyc, Dialnet, Google Académico y SciELO. La técnica principal fue la revisión bibliográfica sistemática de 85 obras, a partir de la cual, mediante criterios de pertinencia temática, actualidad, rigor metodológico y relevancia para la gestión escolar, se depuró el corpus hasta seleccionar cinco referentes clave para el análisis en profundidad. El procedimiento incluyó la elaboración de matrices de contenido y la codificación temática de categorías como estilos de liderazgo, gobernanza institucional, mejora escolar y calidad del servicio educativo, lo que permitió comparar aproximaciones teóricas y experiencias reportadas en diversos contextos. Entre los hallazgos se destaca que el liderazgo transformacional funciona como una orientación estratégica para actualizar y redefinir el rol de las instituciones educativas, al promover visiones compartidas, innovación pedagógica, trabajo colaborativo y culturas organizacionales orientadas al aprendizaje; en consecuencia, se lo perfila como un enfoque de gestión capaz de dinamizar cambios, romper inercias y elevar la calidad de los servicios que se brindan a los usuarios. En las conclusiones, se afirma que el liderazgo transformacional constituye una opción de conducción coherente con la búsqueda de espacios de mejora continua en favor de la institución, mientras que la gestión educativa mantiene una relación estrecha con los resultados escolares: allí donde existe una gerencia eficaz capaz de planificar, comunicar, acompañar y evaluar con criterios claros, los servicios educativos tienden a alinearse mejor con las

exigencias y expectativas de la comunidad. Como proyección, se sugiere complementar este abordaje con estudios empíricos y diseños mixtos que permitan contrastar los supuestos cualitativos con evidencias cuantitativas sobre desempeño estudiantil, clima escolar y eficacia de los procesos de mejora, fortaleciendo así la base para la toma de decisiones directivas.

Aragón et al., (2022) El liderazgo se ha consolidado como un pilar para el desarrollo de las organizaciones educativas; en consecuencia, se requiere una conducción que articule a toda la comunidad institucional y, al mismo tiempo, reconozca que cada integrante comparte la responsabilidad de trazar el rumbo y las metas, conciliando los objetivos organizacionales con las necesidades y expectativas del personal. Desde esta premisa, el artículo se propuso determinar la relación entre el liderazgo transformacional humanizado y la gestión docente. El estudio se inscribió en el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional de nivel descriptivo; la información se recopiló mediante encuesta, utilizando un cuestionario tipo Likert con cinco alternativas de respuesta. Los resultados reportaron un coeficiente de correlación r = 1,00, es decir, una relación positiva máxima entre ambas variables, lo que sugiere que, a medida que se fortalece el liderazgo transformacional humanizado caracterizado por la empatía, el trato digno, el reconocimiento, la motivación inspiradora y la orientación ética del quehacer pedagógico, la gestión docente tiende a ser más eficiente en dimensiones como planificación, conducción del aula, evaluación, trabajo colaborativo y servicio educativo. En las conclusiones, se afirma que liderazgo y gestión presentan una correlación “perfecta” (valor informado de 1,00), interpretándose que el estilo directivo ejerce influencia

directa sobre el desempeño docente. A partir de estos hallazgos, se recomiendan acciones prácticas: programas de formación en liderazgo transformacional con enfoque de cuidado y bienestar, sistemas de acompañamiento y retroalimentación entre pares, y mecanismos de reconocimiento que fortalezcan el compromiso profesional. Asimismo, se sugiere cautela interpretativa: un coeficiente igual a 1,00 es inusual en contextos sociales y puede motivar revisiones sobre validez, confiabilidad e independencia de los ítems para descartar sesgos de método común o solapamientos de constructo; por ello, futuras investigaciones podrían incorporar diseños longitudinales o mixtos, muestreos más amplios y triangulación de fuentes que permitan robustecer la evidencia y explorar vínculos causales entre liderazgo transformacional humanizado y resultados de la gestión docente..

2.1.2. A nivel nacional

Abregu (2023) Se desarrolló un estudio de alcance descriptivo–correlacional cuyo objetivo general fue determinar la relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa del profesorado de la Institución Educativa N.° 36003 de educación primaria, en el distrito de Huancavelica. En el plano metodológico, la investigación se inscribió en el enfoque cuantitativo y adoptó un diseño no experimental, pertinente para estimar el grado de asociación entre variables sin atribuir causalidad; se trabajó con la totalidad de la población accesible 30 docentes mediante muestreo censal. La información se recabó mediante cuestionarios específicos para ambas variables; su validez de contenido fue establecida por juicio de expertos y su confiabilidad se verificó mediante el

coeficiente alfa de Cronbach, asegurando consistencia interna suficiente para el análisis. Con base en pruebas de hipótesis correlacionales y técnicas estadísticas de estimación, los resultados evidenciaron una asociación positiva significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa (Rho de Spearman = 0,662**, p < 0,01), lo cual permite afirmar que niveles más altos de prácticas transformacionales se relacionan con un mejor desempeño en la gestión por parte de los docentes de la institución. A partir de estos hallazgos, se sugiere fortalecer el desarrollo profesional en competencias de liderazgo (influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual), institucionalizar mecanismos de acompañamiento y retroalimentación, y promover estructuras de trabajo colaborativo que consoliden la mejora de procesos escolares. Se reconoce, no obstante, que el tamaño muestral reducido y el carácter no experimental del estudio limitan la generalización y la inferencia causal; por ello, futuras investigaciones podrían ampliar la muestra, incorporar diseños longitudinales o mixtos y triangulación de fuentes para robustecer la evidencia sobre el impacto del liderazgo transformacional en los resultados de la gestión educativa.

Espiritu (2024) El presente trabajo de investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre el liderazgo educativo y el liderazgo transformacional ejercido por los docentes de la Facultad de Educación y Deportes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta; para ello se analizaron las características de ambos enfoques de liderazgo en su vínculo con la gestión docente, considerando el contexto organizacional de trabajo por turnos y tres ámbitos

clave del desempeño: el nivel de conocimiento para la aplicación del currículo, la calidad de la relación pedagógica con los estudiantes y la interacción colaborativa entre profesores. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con método hipotético-deductivo y diseño no experimental de corte transaccional, lo que permitió observar las variables en un único momento sin manipularlas, describir sus comportamientos y contrastar la hipótesis de asociación; la muestra estuvo compuesta por 15 participantes, a quienes se aplicaron instrumentos estructurados que posibilitaron el análisis descriptivo y la prueba de correlación de Spearman, adecuada para tamaños muestrales pequeños y distribuciones no normales. Los resultados, según las respuestas de los encuestados, evidenciaron una correlación directa, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre el liderazgo educativo y el liderazgo transformacional ($\rho = 0{,}573$; $p < 0{,}05$), lo que sugiere que a mayor presencia de prácticas transformacionales influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual más favorable tiende a ser la gestión docente en la planificación curricular, el vínculo con el estudiantado y el trabajo entre pares. A partir de estos hallazgos se infiere que la convergencia entre un liderazgo pedagógico sólido y un liderazgo transformacional humanamente orientado contribuye a alinear la cultura académica con metas formativas, fortalecer la coordinación docente y elevar la efectividad de las acciones de enseñanza-aprendizaje; en consecuencia, se recomienda institucionalizar programas de desarrollo profesional centrados en competencias de liderazgo, promover comunidades de práctica y mecanismos de acompañamiento entre pares, y establecer sistemas de

retroalimentación formativa que consoliden dichas competencias en el aula y en la gestión cotidiana. Como limitaciones, se reconoce el tamaño muestral reducido y la naturaleza transversal del diseño, que restringen la generalización y no permiten inferir causalidad; por ello se sugiere, para futuras investigaciones, ampliar la muestra, replicar el estudio en otras facultades o universidades y considerar diseños longitudinales o mixtos que posibiliten evaluar con mayor precisión el impacto del liderazgo transformacional sobre resultados de la gestión docente y del aprendizaje estudiantil.

Doza (2021) El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red N.° 18 del distrito de Villa El Salvador (UGEL N.° 1, Lima). Se adoptó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo–correlacional y de corte transversal, adecuado para estimar el grado de asociación entre variables sin manipularlas ni atribuir causalidad. La población estuvo conformada por 200 docentes de los niveles primaria y secundaria y 15 directores pertenecientes a las instituciones N.° 6076 “República de Nicaragua”, N.° 6069 “Pachacutec”, N.° 7097 “Villa Amstelveen” y N.° 6067 “Juan Velasco Alvarado”. La muestra se obtuvo mediante muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, y la recolección de datos se realizó a través de encuestas con cuestionarios aplicados para ambas variables. El análisis estadístico evidenció una correlación directa de alta magnitud entre liderazgo transformacional y gestión educativa (Rho = 0,816; p = 0,000 < 0,05), interpretación que conforme a criterios como los propuestos por Bisquerra (2009) corresponde a una asociación fuerte y

estadísticamente significativa; en consecuencia, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula. Estos hallazgos sugieren que niveles más elevados de prácticas transformacionales influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual se vinculan con una gestión más efectiva en dimensiones como la planificación y coordinación pedagógica, el fortalecimiento del clima institucional y la mejora de los procesos de evaluación y seguimiento. A partir de ello, se recomienda impulsar programas de desarrollo profesional centrados en competencias de liderazgo transformacional, establecer mecanismos de acompañamiento y retroalimentación entre pares, e institucionalizar espacios de trabajo colaborativo; asimismo, se sugiere cautela interpretativa por el carácter transversal del diseño y la influencia potencial de variables contextuales, proponiéndose estudios longitudinales o mixtos que permitan indagar la direccionalidad de la relación y su impacto en los resultados educativos.

Delgadillo (2021) La investigación tuvo como propósito central determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.° 20293 “Santa Rosa de Yangas”, provincia de Canta, durante el año 2020. Para ello se adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, que permitió observar las variables en un único momento y estimar su grado de asociación sin intervenir en ellas. La muestra estuvo conformada por 75 docentes a quienes se aplicaron cuestionarios adaptados por la investigadora; dichos instrumentos fueron sometidos a evaluación por especialistas para asegurar validez de contenido

y presentaron niveles adecuados de fiabilidad, lo que brindó sustento técnico al análisis estadístico. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva y estadísticamente significativa con la gestión educativa, alcanzando un coeficiente Rho de 0,330 y un p-valor de 0,004, indicadores que evidencian una asociación de magnitud media: a mayor presencia de prácticas transformacionales influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual, mejores tienden a ser los procesos de planificación, coordinación, seguimiento y clima institucional. Estos hallazgos aportan insumos para la toma de decisiones directivas y sugieren la pertinencia de fortalecer programas de desarrollo profesional centrados en competencias de liderazgo, institucionalizar mecanismos de acompañamiento y retroalimentación entre pares y promover una cultura de mejora continua. No obstante, se reconoce como límites el carácter transversal del estudio, el uso de autoinformes y la focalización en una sola institución, por lo que se recomienda replicar con muestras más amplias y diseños longitudinales o mixtos que permitan valorar el impacto del liderazgo transformacional en resultados académicos e indicadores de gestión con mayor precisión.

Perez (2021) El estudio tuvo como objetivo central establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa N.° 21006 “Flor de María Drago Persivale” (Huacho, 2020). Se adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, descriptivo–correlacional y de corte transversal, idóneo para estimar asociaciones sin manipulación de variables. La población estuvo conformada por 16 docentes nombrados y, dado su tamaño, se trabajó

mediante muestreo censal. Para la medición de las variables se elaboró un cuestionario que contó con validez de contenido determinada por juicio de expertos y con índices adecuados de confiabilidad, lo que permitió aplicar procedimientos de estadística descriptiva e inferencial (pruebas de correlación) a fin de contrastar la hipótesis planteada. Los resultados mostraron que el 31 % de los participantes manifestó un nivel destacado de liderazgo transformacional y, en coherencia, una gestión pedagógica valorada como buena; además, el análisis correlacional evidenció una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, sugiriendo que a mayor presencia de prácticas transformacionales influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual más favorable tiende a ser el desempeño docente en dimensiones como la planificación curricular, la conducción del aprendizaje, la evaluación formativa y el trabajo colaborativo. A partir de estos hallazgos se recomiendan acciones concretas: programas de desarrollo profesional centrados en competencias de liderazgo, comunidades de práctica y acompañamiento entre pares, mecanismos de retroalimentación formativa y uso de rúbricas de observación de aula que alineen la cultura institucional con metas de mejora sostenida. Se reconocen, no obstante, limitaciones asociadas al tamaño muestral reducido, al contexto único de la institución y al carácter transversal del diseño, por lo que se sugiere para futuras investigaciones ampliar la muestra, replicar el estudio en otros centros y considerar enfoques mixtos o longitudinales que permitan valorar con mayor precisión el impacto del liderazgo transformacional sobre la gestión pedagógica y los aprendizajes estudiantiles.

Abanto et al., (2023) En el panorama educativo actual, uno de los temas con mayor dinamismo es el ejercicio del liderazgo tanto directivo como docente y, entre sus diversas tipologías, el liderazgo transformacional destaca por su potencial incidencia en la calidad de la gestión educativa. Con base en esta premisa, el estudio se orientó a establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en cuatro instituciones escolares del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. Se adoptó un enfoque cuantitativo sustentado en el método hipotético-deductivo, con diseño no experimental, de corte transversal y medición en nivel ordinal, adecuado para examinar asociaciones sin manipular variables. Se trabajó con muestras probabilísticas independientes en cada colegio, a fin de asegurar representatividad por centro; para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios (uno por variable) elaborados con criterios de validez de contenido avalados por el juicio de tres expertos y con estimaciones de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El procesamiento contempló estadística descriptiva para caracterizar las dimensiones evaluadas por ejemplo, influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual en el caso del liderazgo; y planificación, organización, acompañamiento pedagógico, evaluación y mejora continua en el caso de la gestión, así como estadística inferencial para la prueba de hipótesis, utilizando la correlación de Spearman por la naturaleza ordinal de las escalas y la posible no normalidad de los datos. Los resultados pusieron de manifiesto una asociación positiva significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa (Rho de Spearman = 0,661; p bilateral = 0,000 < 0,01), magnitud que puede interpretarse como moderada

a fuerte y que sugiere que mayores niveles de prácticas transformacionales se relacionan con procesos de gestión más efectivos en la planificación curricular, el clima organizacional, el trabajo colaborativo y los mecanismos de seguimiento y evaluación. En consecuencia, se infiere que fortalecer competencias transformacionales visión compartida, comunicación clara, reconocimiento y acompañamiento individual, promoción de la innovación podría traducirse en mejoras tangibles en la conducción pedagógica y administrativa de las escuelas estudiadas. Se recomiendan, por tanto, programas sistemáticos de desarrollo profesional en liderazgo para directivos y docentes, comunidades de práctica con retroalimentación entre pares, y la institucionalización de indicadores y rúbricas de gestión que permitan monitorear avances y ajustar decisiones. Finalmente, se reconoce como limitaciones el diseño transversal que no permite establecer causalidad, la posible presencia de sesgo de método común por el uso exclusivo de cuestionarios y la circunscripción a un distrito específico; futuras investigaciones podrían ampliar el número de instituciones, incorporar diseños longitudinales o mixtos y triangulación de fuentes para robustecer la evidencia y estimar el impacto del liderazgo transformacional en resultados de aprendizaje y en otros indicadores de desempeño institucional.

2.1.3. A nivel local

Calsin (2024) El liderazgo transformacional y la gestión educativa constituyen palancas estratégicas que inciden de manera directa en el desempeño y el progreso de las organizaciones escolares; en ese marco, este estudio se orientó a precisar en qué medida ambas variables permiten predecir el desarrollo organizacional del personal de la Asociación Educativa

Adventista Puno. Se trabajó con un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño transversal, adecuado para examinar relaciones y capacidad predictiva sin manipulación de variables. La muestra estuvo integrada por 402 participantes docentes y personal administrativo y la información se recopiló mediante encuesta con cuestionario estructurado aplicado a las dimensiones relevantes de liderazgo transformacional (p. ej., influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual) y de gestión educativa (planificación, organización, acompañamiento pedagógico y evaluación). El análisis se realizó con apoyo de SPSS, empleando estadística descriptiva y pruebas inferenciales: el coeficiente Rho de Spearman para estimar la asociación entre variables y pruebas t asociadas a los coeficientes para valorar la contribución predictiva. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre liderazgo transformacional y desarrollo organizacional ($r = 0,729$; $p < 0,05$), y, en el contraste de efectos, la gestión educativa emergió como el predictor más influyente del desarrollo organizacional ($t = 12,209$; $p < 0,05$), seguida del liderazgo transformacional ($t = 5,404$; $p < 0,05$). En síntesis, se confirma una vinculación directa y estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional, gestión educativa y desarrollo organizacional, lo que sugiere que el fortalecimiento de prácticas transformacionales y de procesos de gestión bien articulados se traduce en mejores climas de trabajo, mayor alineación con la misión institucional y procesos más eficaces de mejora continua. A partir de ello, se recomiendan acciones concretas: programas sistemáticos de formación en liderazgo para equipos directivos y docentes, mecanismos de acompañamiento y retroalimentación entre pares, uso de

indicadores de gestión para el seguimiento de metas y espacios de participación que afiancen la cultura de aprendizaje organizacional. Dado el diseño transversal, se advierte que los hallazgos no permiten inferir causalidad; por tanto, futuras investigaciones podrían incorporar diseños longitudinales o mixtos y ampliar el análisis a otros contextos educativos para robustecer la evidencia sobre la direccionalidad e impacto de estas relaciones.

Benito (2024) Este trabajo académico se plantea como finalidad elevar la comprensión lectora de los estudiantes de segundo grado de secundaria de una institución educativa de Puno, donde se observa desinterés por la lectura y hábitos poco consolidados, situación que se refleja en los bajos porcentajes de logro “satisfactorio” reportados por la Evaluación Censal de Estudiantes en la provincia. Frente a este diagnóstico, se propone una Guía de gestión escolar estratégica con liderazgo pedagógico orientada a articular, de manera coherente y sostenida, el liderazgo directivo con el trabajo docente y el acompañamiento de las familias para mejorar los niveles de comprensión lectora. La propuesta se sustenta en enfoques de gestión transformacional, distribuida y dialógica: el primero impulsa una visión compartida y el compromiso con metas altas; el segundo reparte responsabilidades y promueve comunidades profesionales de aprendizaje; y el tercero crea espacios de diálogo pedagógico y toma de decisiones colegiadas. Operativamente, la guía contempla: (1) una fase de diagnóstico con línea de base (pruebas de entrada y rúbricas de comprensión literal, inferencial y crítica); (2) un plan de desarrollo profesional docente centrado en estrategias de antes–durante–después de la lectura, andamiaje del vocabulario

académico, lectura en todas las áreas, aprendizaje cooperativo y evaluación formativa; (3) la institucionalización de comunidades de práctica y ciclos de observación retroalimentación (lesson study, co–planificación, microtalleres de didáctica de la lectura); (4) el fortalecimiento de recursos y tiempos protegidos para la lectura (biblioteca de aula y escolar, clubes de lectura, ferias y retos lectores), con participación activa de madres y padres; y (5) un sistema de seguimiento y evaluación con metas trimestrales (incremento de estudiantes en nivel satisfactorio, mejora de tasas de asistencia a actividades lectoras, incremento del tiempo efectivo de lectura, indicadores de motivación y hábitos). Se prevé que su implementación impacte directamente en la competencia lectora al contar con docentes formados en mediación y andamiaje interdisciplinar, y que la guía funcione como modelo replicable para otras instituciones, contribuyendo así al ODS 4 (educación de calidad) mediante procesos de mejora continua, cultura de lectura escolar y alianzas escuela familia comunidad. Como criterios de sostenibilidad, se incluyen la actualización anual del plan lector institucional, la incorporación de la lectura en el PEI y en las programaciones curriculares, la formación de líderes pedagógicos por áreas, y la asignación de responsabilidades claras con indicadores verificables y reportes periódicos al consejo educativo, asegurando que los avances no dependan de personas individuales sino de prácticas institucionalizadas.

Miranda (2022) El informe de investigación titulado “Liderazgo directivo en los procesos de gestión educativa en las instituciones educativas de la provincia Chucuito–Juli, 2021” tuvo como objetivo general determinar la influencia que ejerce el liderazgo de los directivos sobre los procesos de

gestión educativa en dicho ámbito. El estudio se enmarcó en el enfoque cuantitativo, orientado a la recolección y análisis de datos numéricos para identificar tendencias, estimar promedios, contrastar relaciones y obtener resultados generalizables; metodológicamente se optó por un diseño correlacional, idóneo para precisar el grado de asociación no causal entre variables. Para el contraste de hipótesis se emplearon pruebas estadísticas de correlación, cuantificando la relación mediante el coeficiente de Pearson y evaluando su significancia, con lo cual fue posible interpretar la magnitud y dirección de la asociación entre liderazgo directivo y calidad de la gestión educativa. Los hallazgos condujeron a aceptar la hipótesis alterna del objetivo general: existe una relación estadísticamente significativa entre el modo en que los directivos ejercen su liderazgo y el desempeño de los procesos de gestión en las instituciones estudiadas. No obstante, el diagnóstico reveló que, en la práctica, predomina un estilo de liderazgo tradicional, cuyo aporte al desarrollo educativo resulta limitado y se asocia con niveles de gestión considerados deficientes, lo que sugiere la necesidad de transitar hacia enfoques más contemporáneos (transformacional, distribuido, pedagógico) que alineen visión, cultura institucional y mejora continua. A partir de estos resultados, se recomiendan acciones concretas: formación directiva en competencias de liderazgo centradas en visión compartida, comunicación efectiva, acompañamiento y rendición de cuentas; fortalecimiento de equipos de trabajo y mecanismos de seguimiento con indicadores claros; y promoción de procesos participativos que articulen a docentes, estudiantes y familias. Se advierte, además, que el carácter correlacional del diseño no permite inferir causalidad, por lo que futuras investigaciones podrían incorporar

enfoques longitudinales o mixtos y medidas externas de desempeño escolar, a fin de robustecer la evidencia sobre cómo determinados estilos de liderazgo inciden en la efectividad de la gestión educativa.

Kcahui et al., (2022). La investigación se orientó a responder la pregunta central acerca del grado de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la provincia de Carabaya, estableciendo como objetivo general determinar dicha asociación. Se adoptó un enfoque no experimental con diseño descriptivo–correlacional, apropiado para estimar vínculos entre variables sin manipulación de las mismas. La muestra estuvo conformada por 74 directores de primaria seleccionados mediante muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. La información se obtuvo mediante encuestas aplicadas a dos cuestionarios con escala tipo Likert —uno por cada variable y el análisis inferencial se realizó a través del coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre liderazgo transformacional y desempeño directivo (ρ = 0,401; α = 0,05), lo que sugiere que a mayores niveles de prácticas transformacionales influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual tiende a observarse un mejor desempeño en ámbitos como la planificación institucional, el acompañamiento pedagógico, la gestión del clima escolar y la articulación con la comunidad. En consonancia, los registros muestran que el 90,5 % de los directores presenta un liderazgo transformacional valorado como “muy bueno” y un desempeño directivo “muy satisfactorio”. Estas evidencias permiten recomendar programas de desarrollo profesional centrados en

competencias transformacionales, sistemas de acompañamiento y retroalimentación entre pares, y la institucionalización de indicadores de seguimiento que alineen la cultura organizacional con metas de mejora continua. No obstante, se reconoce que el carácter transversal y correlacional del estudio impide inferir causalidad y que el uso de autoinformes puede introducir sesgos; por ello, se sugiere para futuras investigaciones ampliar el marco muestral a otras provincias, incorporar diseños longitudinales o mixtos y contemplar variables de control (tamaño de la escuela, contexto socioeconómico) que permitan precisar con mayor rigor la contribución del liderazgo transformacional al desempeño directivo.

Yana (2024) El liderazgo transformacional y una gestión escolar efectiva constituyen pilares estratégicos para garantizar una educación de calidad; bajo esa premisa, el estudio se propuso determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar en docentes de instituciones de secundaria con formación técnica de la ciudad de Juliaca, Puno, durante 2023. Se adoptó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, trabajando con una muestra de 232 docentes. Para la recolección de datos se aplicaron dos pruebas elaboradas ad hoc una por cada variable, validadas mediante juicio de expertos y con niveles de confiabilidad excelentes (alfa de Cronbach > .900). En la variable liderazgo transformacional, los participantes se distribuyeron en niveles bajo (1,3 %), medio (31,9 %) y alto (66,8 %); en gestión escolar, el 2,6 % alcanzó el nivel bajo, el 50,4 % el nivel medio y el 46,6 % el nivel alto. El contraste inferencial mostró una asociación positiva, de magnitud moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables (Rho de Spearman =

0,651; p < 0,05). Estos hallazgos permiten sostener que, a mayor desarrollo de prácticas transformacionales influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual, más sólida tiende a ser la gestión escolar en dimensiones como la planificación y organización de los procesos, el acompañamiento pedagógico, la evaluación formativa, el clima institucional y, en el caso de la educación técnica, la articulación con el entorno productivo. En términos aplicados, se recomienda institucionalizar programas de desarrollo profesional en liderazgo para directivos y docentes, consolidar comunidades de práctica con observación y retroalimentación entre pares, y establecer sistemas de seguimiento con indicadores claros que orienten la mejora continua. Dado el carácter transversal y no experimental del diseño, los resultados no permiten inferir causalidad; por ello, futuras investigaciones podrían incorporar diseños longitudinales o mixtos, así como fuentes de información complementarias a los autoinformes, con el fin de robustecer la evidencia sobre la direccionalidad e impacto del liderazgo transformacional en la gestión escolar y, en última instancia, en los aprendizajes estudiantiles.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo transformacional

Definición

El liderazgo transformacional ha surgido como una habilidad esencial en muchos ámbitos organizacionales, incluyendo la educación. Acorde con Bass, Avolio, Nafukho y Muyia, sus principales características son enunciar y describir una visión clara y una misión de la institución, como un modo de inspirarse a sí mismo y a otros para visualizar un futuro excitante. Asimismo, se sirven de tales exposiciones para establecer estímulos intrínsecos dirigidos a alcanzar esos objetivos, canalizando los esfuerzos hacia niveles superiores de inspiración, motivación y satisfacción. El liderazgo transformacional en el aula desempeña un papel fundamental en el trabajo en equipo, fomentando lazos sociales, emociones positivas, autoestima, motivación y colaboración. Por tanto, el ambiente emocional y social del profesor constituye la base para el desarrollo y la aplicación de una instrucción afectivamente sólida. En consecuencia, el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el desarrollo de un clima escolar favorable (Santana, 2024).

Las instituciones de educación primaria se caracterizan por su estructura burocrática tipificada, donde los padres de familia ocupan el nivel subordinado y el maestro la autoridad formal. Dentro del contexto educativo, el liderazgo transformacional estudia las relaciones interpersonales y el clima escolar. Presenta un caso de liderazgo que desafía las teorías clásicas, especialmente en entornos donde se percibe que los líderes para el cambio

están ausentes. Su foco principal es lograr que el liderazgo se centre en la mejora o el cambio. En este sentido, el desarrollo profesional de un líder educativo desempeña un papel crucial, en particular a través de la mentoría y el "coaching" (Santana, 2024).

Conceptos

La teoría de Bass y Avolio es la más conocida en materia de liderazgo transformacional, la cual se atribuye a Bass y Burns. Se entiende que el líder es un individuo capaz de generar un cambio positivo en las personas a quienes dirige. La escuela primaria se enmarca dentro del sistema educativo nacional y está constituida por instituciones ubicadas en el nivel de enseñanza básica, ofreciendo servicios educativos a niñas y niños de 6 a 11 años, en modalidades General Regular o Educación Intercultural Bilingüe, de acuerdo con la Ley General de Educación. Bajo la óptica generada por la teoría del liderazgo transformacional, el jefe de aula tiene el poder de transformar su entorno de servicio, lograr que se vea un verdadero cambio en la educación y fomentar atributos con alto impacto en el desarrollo socioemocional de los educandos. Se considera que el líder educativo es una persona con una visión de futuro y una misión clara y definida. Para ello, estas características deben ser comunicadas de manera efectiva a toda su comunidad educativa y manifestadas con un estilo de liderazgo inspirador capaz de motivar el cambio (Quiñones y Espíritu, 2023).

Definición y características

El liderazgo transformacional es considerado un método fundamental para el desarrollo del futuro de una organización. Influye por medio de su

visión, misión y valores; asimismo, tiene capacidad para inspirar y motivar a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, para que de esta forma puedan lograr los objetivos a corto, mediano y largo plazo. La estructura interna que tiene la educación en el nivel primario debe considerar al liderazgo transformacional en la medida que modifica las concepciones y prácticas en la organización, mediante un liderazgo dirigido hacia el logro de una escuela preparada para el mundo social actual (Gálvez y Llatas, 2022).

De acuerdo con Bass y Avolio, el liderazgo transformacional lo ejerce una persona capaz de lograr que cambios importantes y positivos tengan lugar en sus seguidores, de modo que crea la capacidad de organizar nuestra propia vida, además de conseguir mejores rendimientos en su trabajo. Dentro del ámbito educativo, el liderazgo transformacional busca contribuir al bienestar de la escuela, por medio de la mejora del clima escolar y de la cultura organizacional, puesto que, cuando se ofrecen mejores condiciones para la educación, los resultados logran un desarrollo satisfactorio (Gálvez y Llatas, 2022).

Importancia en la educación

Las instituciones educativas de nivel primario hacen parte de una estructura organizativa que enfrenta diversos retos para lograr los objetivos institucionales, siendo imprescindible el desarrollo del liderazgo transformacional para fomentar un compromiso con la optimización de los procesos y el trabajo. Según los postulados del liderazgo transformacional de Bass y Avolio, estas organizaciones impactan positivamente en a través de un líder que genera la visión, misión, inspiración y motivación. En un nivel de

liderazgo más funcional a nivel de aula, se sugiere que las estrategias se orienten al trabajo en equipo y al desarrollo socioemocional de los estudiantes, ya que el clima escolar hace referencia al conjunto de relaciones entre las personas que conforman la comunidad educativa (Romero y Jara, 2023).

El liderazgo es una habilidad que guía a un grupo hacia el logro de un objetivo. Por lo tanto, cualquier integrante de la comunidad puede convertirse en líder si demuestra capacidades para apoyar a sus compañeros. Los líderes más preparados cuentan con herramientas para construir un clima escolar adecuado y así facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje tanto para los docentes como para los estudiantes (Romero y Jara, 2023).

Teorías del Liderazgo Transformacional

El modelo del Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio es uno de los más difundidos y utilizados en la actualidad; los fundamentos de este modelo están en los enfoques psicoanalíticos y sobre el crecimiento, como el de Jung y Maslow, en los que se sostiene que las bases de la motivación humana están en necesidades más profundas y más intrínsecas y que la actitud hacia el trabajo puede ser despierta e influir sobre las demás personas. En las Instituciones Educativas de Nivel Primario, el liderazgo es una función enfocada en proporcionar dirección, implementar planes, establecer metas, tomar decisiones y supervisar. Brindar un liderazgo efectivo requiere que la habilidad para ello se encuentre en constante desarrollo. Para ello el apoyo de un mentor y un coach es vital para ayudar a

fortalecer las cualidades, habilidades y destrezas del líder (Dolores y Pérez, 2025).

El liderazgo en el aula es la capacidad del docente para motivar a los estudiantes a esforzarse para lograr sus sueños y metas más ambiciosas. El salón de clase no debería plantearse como un espacio donde se distribuyen algunas estrategias para fomentar el trabajo en equipo en el aula, sino más bien como una estructura que motive a los estudiantes a buscar retos para fortalecer su desarrollo socioemocional y personal. Este posicionamiento se relaciona estrechamente con el concepto de liderazgo transformacional, es decir, aquella relación de transacción entre líder y seguidores donde el primero establece una visión y misión que busca la superación. En este sentido, los organismos educativos requieren hoy en día dinamismo y un alto grado de motivación para la docencia. Por ello, en los procesos de investigación se ha considerado el liderazgo transformacional, dado que este incide en la construcción de un clima institucional que influye en las relaciones interpersonales en la comunidad escolar (Dolores y Pérez, 2025).

Teoría de Bass: El liderazgo transformacional debe ser receptivo a la diversidad para avanzar hacia cambios transformadores en los procesos educativos que influyen y reviven. El líder transformacional posee una visión, una misión y un sentido circular del tiempo; es un visionario, un inspirador y un motivador, capaz de estimular el desarrollo del potencial de otros; genera una cultura virtuosa y actúa en espacios culturales orientados hacia la innovación y el cambio. Las instituciones educativas de nivel primario tienen una estructura organizativa que impulsa la cultura de la organización

mediante una serie de dimensiones que protegen los valores, la puntuación, el comportamiento, la creencia, los actos, el pensamiento y las formas de la organización escolar, que debe ser cambiante y capaz de adoptar nuevos valores (Pereira et al., 2024).

Las estrategias de liderazgo en el aula implican una actividad que debe guiar al escolar para desarrollar etapas a través de contenidos educativos involucrados con la naturaleza individual de cada miembro del equipo de aprendizaje y, en consecuencia, aprender a usar sus emociones. El proceso educativo debe convertir al individuo en un «buen ciudadano», es decir, en una persona que aprovecha sus derechos, cumple con sus deberes y se comporta adecuadamente para el bienestar de la sociedad emocionarles en la actividad educativa diaria. El clima organizacional puede ser alterado por ciertas relaciones en el aula; por tanto, las conversaciones con los demás influyen en los sentimientos y, por tanto, en la conducta. El pensamiento del alumnado también puede ser modificado por conversaciones con sus compañeros dentro del aula; como actualmente la educación toma un papel más activo, también toma el papel del alumnado para adaptarse a diferentes actividades dentro del aula, lo que a su vez revela que, sin importar su personalidad inicial, se involucra en actividades que requieren interacción grupal, y esto reincide en su comportamiento dentro del aula (Pereira et al., 2024).

Teoría de Avolio: De acuerdo con Avolio, la teoría del liderazgo transformacional sostiene que los líderes son capaces de formar un equipo, a través de la inspiración para lograr una visión compartida dentro de una

organización. Este tipo de liderazgo viene con una serie de habilidades que tienen como objetivo motivar a los seguidores ofreciendo modelos de comportamiento social que motiven a los seguidores a ir más allá de lo esperado". Basada en el trabajo de Burns, la teoría presenta cinco enfoques denominados los cinco I: Influencia idealizada: carisma; Motivación inspiradora; Estimulación intelectual; Consideración individual; y Comportamiento ético e investigación (Santana, 2024).

El modelo de liderazgo transformacional halla aplicación en la escuela a través de la interacción personal, el clima institucional y los procesos de aprendizaje. Para que el líder fomente el trabajo en equipo y se generen adecuadas relaciones entre sus miembros, debe asumir una situación, analizarla y comprenderla, para encontrar diversas opciones o alternativas de elementos, procedimientos o acciones que permitan estructurar y plantear un diagnóstico a la situación analizada que contribuya a resolver los problemas escolares y desarrollar de manera completa los servicios de aprendizaje (Santana, 2024).

Características del Líder Transformacional

Descripción, visión, misión, inspiración y motivación son cinco características fundamentales que distinguen a un líder, y que cobran especial relevancia en el contexto del liderazgo transformacional. Las teorías de Bass y Avolio evidencian que estas características facilitan una profunda transformación de las instituciones y organizaciones, permitiéndoles responder a las nuevas condiciones y necesidades. El aula, en particular, requiere que el líder educativo estimule el interés y la actitud positiva tanto en

estudiantes como en docentes, aspectos esenciales para la creación de ambientes educativos armoniosos (Villalobos, 2023).

Basándose en una serie de estrategias, el liderazgo transforma los estados emocionales, incrementa el trabajo en equipo y genera satisfacción frente a las tareas desarrolladas. Además, contribuye al desarrollo socioemocional de los estudiantes, infundiéndoles seguridad, respeto, amor y confianza. Estos son, en líneas generales, los elementos que caracterizan a un líder transformacional dentro del ámbito de la educación (Villalobos, 2023).

Impacto del Liderazgo Transformacional en el Clima Escolar

El liderazgo transformacional aplicado en el aula configura el clima escolar a través de las relaciones sociales que se establecen entre todos los miembros: docentes, alumnos, familias, y otros agentes educativos y sociales. Entre las estrategias de liderazgo que contribuyen a alcanzar un clima escolar saludable, óptimo para el aprendizaje, figuran la potenciación del trabajo cooperativo, que genera un sentimiento de pertenencia; el interés por el desarrollo socioemocional del niño; la enseñanza de competencias para la vida, que prepara al alumno para afrontar situaciones de la vida real; y la propia gestión del aula en cuanto a organización, materiales y distribución del espacio (Villalobos, 2023).

Sustentado en las teorías planteadas por Bass y Avolio, el liderazgo transformacional es un estilo necesario para cualquier organización de éxito, incluida la educativa. Los líderes de este tipo se caracterizan por visualizar la organización con una mirada estratégica y proyectar una misión y una visión

claras que inspiran y motivan a los colaboradores. Al lograr que los miembros del equipo compartan los objetivos, estos líderes son capaces de impulsar cambios profundos, asumidos con autoconvicción. La tarea del líder es transformar a sus colaboradores en factores de cambio impulsando su desarrollo profesional, lo que requiere un proceso de acompañamiento y asesoramiento permanente a través de la formación continua, el mentoring y el coaching (Villalobos, 2023).

Desarrollo Profesional del Líder Educativo

El fortalecimiento del líder transformacional por medio de la formación del potencial humano dentro de la organización constituye un pilar fundamental para alcanzar objetivos en favor de todos los miembros. En este contexto, la mentoría emerge como un proceso en el que un directivo, con experiencia y práctica educativa comprobada, asiste a los docentes y profesionales en formación con el fin de desarrollar habilidades, conocimientos y prácticas profesionales, contribuyendo así al crecimiento institucional. En paralelo, el coaching se identifica como un sistema empleado para mejorar el rendimiento mediante la exploración y el aprendizaje individual y en equipo, facilitando la progresión hacia resultados alimentados de manera única y crucial (Cuadrado et al., 2021).

Estas herramientas, orientadas a la transformación y mejora continua, subrayan la importancia del desarrollo profesional en la función del liderazgo educativo. La formación permanente posibilita la adopción de posturas críticas ante las responsabilidades asignadas, permitiendo a los líderes transformar sus ideas en acciones concretas de gestión. Además, favorece

el desarrollo de la flexibilidad creciente para analizar la naturaleza y causas del sentido de fracaso, promoviendo la búsqueda y la reflexión crítica y creativa que conducen a la innovación educativa (Cuadrado et al., 2021).

Evaluación del Liderazgo Transformacional

Los líderes transformacionales deben desarrollar la capacidad para brindar apoyo y atención al personal del aula durante todo el proceso de desarrollo profesional; para ello, se recomienda la implementación de un modelo de liderazgo compartido mediante el cual se pueda proveer de capacitación, guía y asesoría. Los líderes deben organizar sistemas de desarrollo profesional para sí mismos y para sus docentes. Estos sistemas deben enmarcarse dentro de un proceso continuo y colaborativo de capacitación, guía y asesoría profesiona. En el liderazgo transformacional, la evaluación interna y externa permitirá recoger acciones conjuntas para mejorar la gestión de los servicios (Cevallos et al., 2023).

La evaluación del liderazgo implica un análisis completo de diferentes aspectos relacionados con su influencia, ida y desempeño en una organización. La evaluación del éxito del liderazgo transformacional puede ser realizada a través de indicadores que permitan conocer el grado de expansión de las capacidades, habilidades y competencias de un equipo, con el propósito de satisfacer las necesidades y expectativas generadas interna y externamente. Estos indicadores permiten determinar riesgos y oportunidades, así como identificar fortalezas y debilidades (Cevallos et al., 2023).

Perspectivas Futuras

En la actualidad, el liderazgo transformacional ha tenido una expansión, evolucionando y adaptándose a las nuevas tendencias y a la tecnología utilizada para llevar el desarrollo laboral. En este sentido, la tecnología ayuda al aprendiz a ser más independiente, autónomo, autodidacta y autodisciplinado en la consecución de la mejora continua para la entrega de un servicio educativo de alta calidad. Además, la tecnología orienta la práctica convirtiéndola en algo cómodo y sencillo, dentro de un clima escolar en el que se desarrolla un buen trabajo en equipo para preparar a los niños y niñas con las competencias necesarias para formar excelentes profesionales o ciudadanos (Bravo y Herrera, 2023).

En las instituciones educativas, es labor del líder formar al personal cuando se observe un bajo desempeño, durante el primer mes después del ingreso, para que esté preparado ante conflictos, situación que coincide con un determinado periodo de verano y tiene como finalidad la motivación, para que el líder motive a los trabajadores a seguir guiando con un proceso de transformación en la sociedad. Estas perspectivas apuntan hacia una educación dirigida por un buen líder, que permita innovar y ofrecer nuevos servicios en el futuro (Bravo y Herrera, 2023).

Tendencias en liderazgo educativo: El liderazgo se define como la capacidad para conducir, persuadir e influir en las personas para que éstas actúen de cierto modo; implica ejecutar, planificar, dirigir y controlar. En los últimos años, ha tomado gran importancia en las organizaciones, incluidas las instituciones educativas de nivel primario, para impulsar el cambio y el desarrollo. Transformar requiere modificar aspectos culturales que implican

una serie de procesos orientados a mejorar la calidad de vida de los integrantes de una organización, que a su vez se refleja en la calidad de los servicios. La modificación no sólo abarca lo físico, sino también lo estructural, fomentando espacios de diálogo para incentivar, motivar, persuadir y hacer crecer a los demás. De esos procesos depende el desarrollo de las instituciones, para que éstas puedan lograr una transformación hacia la mejora continua. Según Bass y Avolio, el liderazgo transformacional es una de las teorías o estilos que más se relacionan con el contexto educativo contemporáneo, pues implica que el líder o la líder tienen un compromiso con la organización y son capaces de motivar e inspirar a los demás para lograr la visibilidad en las instituciones (Narváez, 2025).

El rol de la tecnología: La contribución del liderazgo en el ámbito educativo, con implicancias en la asimilación y el reposicionamiento del cambio tecnológico, depende de la capacidad del líder de guiar a la organización y descubrir, dentro del contexto más amplio de la institución, la racionalidad de la visión. En el ámbito educativo, el nuevo contexto de la educación del siglo XXI configura un liderazgo eficaz como el proceso de influencia positiva ejercida en las personas o grupos dentro de la institución o fuera de ella, para que a través de su acción cambien, agranden su visión, se comprometan con los objetivos y las metas de la enseñanza, y realicen esfuerzos por cumplirlas. El liderazgo en el contexto del nuevo rol del maestro es necesario y crucial para ofrecer un clima de aula y un entorno ambiental que pueda satisfacer las necesidades de desarrollo educativo, social y emocional de todo alumno. Cuando un maestro posee cualidades de liderazgo, no solo es capaz de influir positivamente en los estudiantes, sino

de fomentar el trabajo en equipo y lograr los objetivos a través de sus esfuerzos y los de los demás. Se trata, basada en la ética, en ayudar a las personas a ver su propósito en la educación y su capacidad de cambiar en una forma que genere una mayor satisfacción personal (Santillán et al., 2024).

Los esfuerzos para evaluar el liderazgo de los maestros deben extenderse a lo largo de todo el proceso de desarrollo profesional mediante programas de reconocimiento, mentoría y coaching. El liderazgo de aula de un maestro abarca una gran variedad de aspectos, desde ser un educador hasta ser un asesor, emancipador, guardián, facilitador, director, gerente, disciplinario, comediante, consejero, trabajador social, organizador, motivador, maestro, líder y modelo. Un líder transformacional es el que fomenta el desarrollo intelectual, inspira y motiva a los seguidores, preocupa por sus necesidades y es capaz de crear un entorno de trabajo que promueve altos niveles de desempeño (Santillán et al., 2024).

Los escándalos empresariales, la inestabilidad económica, el terrorismo, el aumento de la delincuencia, las catástrofes naturales, la pobreza, la calidad de vida, la falta de moral, los demagogos, los déspotas, las pandemias, las guerras y la degradación del medio ambiente definen irónicamente la era posmoderna. Sin embargo, en los momentos más oscuros de la vida es necesario encender una vela que se centre en la esperanza y las soluciones, y no sólo en los problemas. En un mundo tan convulso, los líderes exigen un pilar para navegar e inspirar eficazmente a su gente. Numerosos paradigmas/rasgos de liderazgo, antiguos y nuevos,

intentan ofrecerlo. El liderazgo transformacional (TL) es el estilo de liderazgo más reciente y más frecuentemente debatido en la literatura académica sobre liderazgo (Deng et al., 2023).

El sector público de varios países lo está comprendiendo y aplicando en varios niveles de liderazgo con el fin de satisfacer las necesidades y expectativas de los ciudadanos. Como resultado, el interés y el debate sobre el TL han cobrado un gran auge. El paradigma de la investigación tradicional sobre el liderazgo se ha desplazado hacia el liderazgo, y se sitúa en el centro de la competitividad organizativa de las empresas públicas. El TL aspira a inspirar y empoderar a los seguidores. La investigación sobre los arquetipos del liderazgo transformacional abre una nueva ventana sobre cómo los líderes en la educación establecen el cambio. Las organizaciones públicas como las universidades tienen gran parte de su cultura, estructura y motivación en la filosofía del diálogo, las visiones, la cooperación, los objetivos compartidos y los planes. Sin embargo, ha habido desacuerdos entre académicos e investigadores sobre la definición, las dimensiones, el carácter y las implicaciones de la TL. Esta incertidumbre ha dificultado a los gestores públicos la comprensión de la esencia y la aplicabilidad de la TL en las universidades públicas. Los modelos transformacionales revelan 3-4 características, pero los expertos y observadores discuten el grado y la categoría de estas características. Los líderes transformacionales infunden a sus empleados la máxima conciencia de los resultados del trabajo, presionan a su equipo para que resuelva los problemas con un punto de vista holístico, atienden las demandas futuras, ayudan a su equipo a buscar soluciones,

tienen una visión detallada de las ventajas de la organización y educan a su equipo sobre los posibles efectos (Deng et al., 2023).

Fundamento

El liderazgo transformacional ha sido ampliamente investigado en los últimos treinta años, y se reconoce ampliamente que los líderes desempeñan un papel vital a la hora de influir en los resultados de la organización, así como en la productividad, las actitudes laborales de los empleados y la cohesión del grupo. El liderazgo transformacional ha sido ampliamente investigado en la actualidad, y este enfoque es ampliamente aclamado como un enfoque de liderazgo moderno. La idea del liderazgo transformacional implica que los líderes y los seguidores interactúan de una manera que los motiva tanto para alcanzar los objetivos organizacionales como sus objetivos individuales (Crowley, 2022).

Durante la primera etapa de la investigación sobre el liderazgo transformacional, el enfoque se ha definido y conceptualizado en profundidad. Bass describió los componentes del liderazgo transformacional y los contrastó con los elementos del liderazgo transaccional. Según Bass y Riggio, los líderes transformacionales elevan la motivación y el potencial de sus seguidores a través de diversos mecanismos. Existen cuatro categorías de estos mecanismos: estimulación intelectual, motivación inspiradora, influencia idealizada y consideración individualizada (Crowley, 2022).

Inspirada por la conceptualización de este concepto, la segunda etapa de la investigación sobre el liderazgo transformacional prosiguió con un interés creciente por medir y validar escalas multifacéticas. La nueva validez

de una escala para el liderazgo transformacional, la escala MLQ, permitió realizar una gran cantidad de investigaciones importantes. Estas dos etapas consecutivas condujeron a la etapa actual, en la que el liderazgo transformacional se ha investigado en un contexto más amplio. Una conocida definición del liderazgo transformacional de Burns lo explica como un enfoque de liderazgo que plantea dimensiones morales y éticas para convertir a los seguidores a través de la moralidad, la motivación y la delegación idealizada de cambios en las características personales de forma colectiva y coordinada (Crowley, 2022).

Puede haber diferentes líderes para diferentes situaciones o propósitos, pero el liderazgo también puede ser aburrido y nada especial. El liderazgo transformacional es un proceso en el que un directivo y sus colaboradores trabajan juntos en equipo para mejorar la motivación y el rendimiento. El líder necesario describe, motiva y da ejemplo. Desarrolla una comunicación eficaz, demuestra eficacia incremental y presta atención personal a su empleado. Su liderazgo conocido afecta a la personalidad, el carácter y la actitud del empleado medio (Mukhtar et al., 2022).

Transferir el liderazgo implica la presentación completa de la función completa del seguidor y genera conciencia donde el grupo finalmente realiza bien de las necesidades de los seguidores, y el rezagado, las creencias, los valores y la ética del empleado (Mukhtar et al., 2022).

Uno de los paradigmas teóricos más adoptados a nivel mundial es el Modelo de Liderazgo de Rango Completo. Este modelo incluye un nuevo tipo de liderazgo, el Liderazgo Transformacional, que enriquece el Liderazgo

Transaccional y el Laissez-Faire convencionales. El Liderazgo Transformacional y el Transaccional se presentan en el modelo como extremos de conexión en una «escala de eficacia». En el Full Range Leadership Model (FRLM), la eficacia del liderazgo no se atribuye a un estilo de liderazgo concreto, sino al uso dinámico de diversos comportamientos de liderazgo, que van desde acciones pasivas a activas. En el FRLM, cada estilo de liderazgo (Transformacional, Transaccional, Laissez-Faire) consta de cinco caracteres y se considera un enfoque distinto que puede cambiar el impacto sobre los resultados. El objetivo de este modelo es esencialmente doble. Por un lado, identifica diferentes perfiles de liderazgo que afectan de forma diversa a los resultados organizativos inmediatos (micro-modo, macro-modo, cambio transformacional) y últimos (compromiso, satisfacción, burnout) (Bazzoli y Curcuruto, 2021).

Características:

A la hora de identificar y aplicar el cambio, los servicios de consultoría de liderazgo y los consultores suelen trabajar con los aspectos transformacionales del liderazgo. Un estudio analizó y describió el trabajo de los consultores que se ocupan del cambio en términos de los ocho enfoques de liderazgo diferentes, incluida la teoría del liderazgo transformacional. Estos enfoques se compararon con consultores de liderazgo de Finlandia, Suecia y Estados Unidos. Cuatro estudios de casos descriptivos representan proyectos de consultoría de liderazgo en Finlandia y Suecia. Las organizaciones de desarrollo del liderazgo se esfuerzan por mejorar su eficiencia y eficacia. Por ello, tienen que adaptarse al entorno competitivo

exterior e identificar las necesidades de los clientes para sus servicios. El liderazgo transformacional aborda el cambio y la necesidad de desarrollo, por lo que sus servicios de consultoría tienen que orientarse a la revitalización y el futuro de las organizaciones. El liderazgo transformacional también ilustra que la necesidad de cambio puede provenir de demandas externas, como cambios en el entorno competitivo, necesidades y expectativas cambiantes de los clientes e introducción de nuevas tecnologías. Una organización sólo puede seguir teniendo éxito y dinamismo si reconoce este tipo de cambios externos en sus primeras fases. Por lo tanto, la dirección de la organización tiene que ser consciente de estos cambios, evaluar las acciones necesarias y estar preparada para introducir cambios (Broome, 2024)

2.2.2. Gestión educativa

La gestión de la educación se ha desarrollado y ampliado con los cambios de opinión sobre lo que es la gestión y lo que los gestores pueden o deben hacer. Y más aún con el reconocimiento de que la educación es un arma inevitable y potente para el desarrollo. Se considera que la educación contribuye de manera significativa al proceso de desarrollo de una nación y que la necesidad de instituciones educativas seguirá creciendo de manera fenomenal con el reconocimiento de la brecha actual entre los niveles aceptados de educación y los niveles alcanzados por la sociedad. En el contexto de lo anterior, la gestión educativa se considera una gestión combinada pertinente tanto para el proceso de enseñanza-aprendizaje como para la institución/escuela que lo imparte. Es responsable de mejorar su rendimiento y eficacia operativa implicando y afectando a todos los temas, cuestiones, problemas o preocupaciones que giran en torno a la institución.

La idea central de esta perspectiva es, por tanto, atender a la implicación de los recursos humanos en el proceso de enseñanza-aprendizaje mejorando la gestión de la organización educativa/institución o escuela. El ámbito de la gestión educativa incluye cuestiones y/o preocupaciones relacionadas con la función administrativa y la función de instrucción dentro de la institución o escuela (Figueiró, et al., 2022).

En este caso, se considera analíticamente que la gestión educativa se ocupa de la planificación, la organización, la dirección, el control y la evaluación del personal docente y no docente, así como de la utilización de los recursos físicos, financieros y comunitarios para lograr la eficacia educativa. Esta visión de la gestión educativa, aplicada a los sistemas educativos y a las instituciones en su conjunto, ha sido la base de los esfuerzos para garantizar la consecución de estos objetivos de forma eficaz y eficiente. Durante la última década se ha observado que la gestión educativa, con sus atributos, ha empezado a desarrollarse como un campo de estudio teórico y práctico exhaustivo. Este desarrollo se ha visto impulsado por el énfasis más reciente en la consecución eficaz de los objetivos educativos. En la actualidad, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, se acepta que la gestión planificada de la educación es un requisito previo para el desarrollo y la prosperidad de una sociedad. Los propósitos u objetivos de la gestión educativa desde diversos ángulos coinciden, sin embargo, en el tema central de mejorar el funcionamiento global del sistema educativo hacia la consecución de objetivos específicos. Esto se consigue mejorando la eficiencia/eficacia del

sistema educativo mediante la aplicación de funciones de gestión (Figueiró, et al., 2022).

Definición:

Hay varias formas de gestionar, incluida la gestión del proceso de aprendizaje. Algunas características importantes de la gestión en el proceso de aprendizaje podrían ser: Motivación - a través de la implicación de la gestión, el profesor se hace más consciente y se anima hacia sus deberes; Mejor relación - con la ayuda de una gestión adecuada, se puede establecer una mejor relación en el aprendizaje; Oportunidades para el desarrollo - la gestión proporciona oportunidades a los alumnos para un desarrollo integral (Handy, 2024).

Los profesores se enfrentan a una variedad de desafíos de gestión del aula. Los alumnos disruptivos pueden ralentizar o interrumpir el ritmo de aprendizaje. Los profesores eficaces entienden una variedad de técnicas de gestión del aula para mantener su clase centrada. La gestión del aula a menudo puede ser la diferencia entre un aula centrada que logra sus objetivos educativos y un aula que se queda atrás. Comprender la gestión del aula proporciona a los profesores la capacidad de mantener su clase académicamente productiva. Para la gestión del proceso de aprendizaje, también son importantes las siguientes características: La gestión fomenta la iniciativa: hacer lo correcto en el momento oportuno sin que nadie te lo diga o te influya; la gestión fomenta la innovación: aportar nuevas ideas, nuevas tecnologías y nuevos métodos; la gestión optimiza la utilización de los recursos; la gestión del proceso de aprendizaje genera confianza en el

profesor y da la oportunidad tanto al profesor como al alumno de aprovechar al máximo sus capacidades, su trabajo y su tiempo; La gestión ayuda a organizar y controlar adecuadamente las instalaciones físicas y el entorno general del aula; identifica las necesidades de los alumnos y organiza todos los contenidos curriculares necesarios; la gestión establece medidas y resultados para evaluar la consecución de los objetivos de aprendizaje; la gestión fomenta una mejor relación entre profesores y alumnos, una estrecha cooperación y una sana integración en el proceso de instrucción (Handy, 2024).

2.3. Marco conceptual

Autonomía escolar

La autonomía escolar es la facultad de una institución educativa para decidir, con criterio propio y sustentado en evidencias, sobre su gestión pedagógica, administrativa y organizativa. En el plano pedagógico implica ajustar el currículo, los enfoques didácticos, los tiempos y la evaluación a las necesidades reales de los estudiantes y al contexto sociocultural y lingüístico; en el administrativo, distribuir recursos humanos y materiales, gestionar la formación docente y priorizar inversiones; y en el organizativo, diseñar estructuras, comités y procesos internos que favorezcan la colaboración y la mejora continua. Esta autonomía se potencia cuando los equipos directivos ejercen un liderazgo pedagógico y distribuido que promueve la participación activa de docentes, estudiantes y familias, la responsabilidad compartida y el empoderamiento profesional del profesorado. Para que sea efectiva, debe articularse con mecanismos de gobernanza colegiada (consejo escolar,

comunidades de práctica), planificación estratégica (PEI, planes anuales), seguimiento y rendición de cuentas (metas, indicadores, autoevaluación institucional), así como con la toma de decisiones basada en datos. Al mismo tiempo, requiere marcos normativos claros y apoyos del sistema para evitar que la autonomía derive en aislamiento o inequidades; por ello, debe equilibrarse con estándares nacionales de calidad, transparencia en el uso de recursos y oportunidades de desarrollo profesional. En síntesis, una autonomía bien conducida permite adaptar la escuela a su entorno, fortalecer el clima institucional y elevar los aprendizajes, al tiempo que consolida una cultura de corresponsabilidad y mejora sostenible (Leithwood & Jantzi, 2006).

Calidad educativa

La calidad educativa se concibe como la capacidad de un sistema para asegurar aprendizajes pertinentes y duraderos en todas y todos los estudiantes, mediante procesos inclusivos, equitativos y efectivos que eliminan barreras y reducen brechas. Este concepto trasciende los resultados académicos convencionales para abarcar el desarrollo integral cognitivo, socioemocional, físico, ético y ciudadano, el bienestar y la protección de la niñez y adolescencia. Supone una gestión escolar centrada en el estudiante, con un currículo relevante y flexible, prácticas pedagógicas basadas en evidencias, evaluación formativa y retroalimentación oportuna; docentes que participan en desarrollo profesional continuo y comunidades de aprendizaje; uso sistemático de datos para tomar decisiones; recursos suficientes, infraestructura accesible y segura; clima de aula respetuoso; enfoque intercultural y de género; atención a la diversidad a través de adaptaciones y

principios de Diseño Universal para el Aprendizaje; e integración crítica de tecnologías con sentido pedagógico. La participación corresponsable de familias, estudiantes, personal docente y actores comunitarios es condición indispensable para sostener la mejora, articulada mediante planificación estratégica (PEI y planes anuales), metas e indicadores verificables, autoevaluación y rendición de cuentas. En síntesis, hablar de calidad educativa implica mirar simultáneamente el qué se aprende (logros y competencias), el cómo se aprende (procesos y metodologías), el para qué (propósitos formativos y ciudadanía) y el con quiénes y en qué condiciones (equidad, inclusión y recursos), garantizando que cada estudiante progrese, permanezca y egresé con aprendizajes significativos y pertinentes a su contexto (UNESCO, 2015).

Clima institucional

El clima institucional alude al conjunto de condiciones relacionales, normativas y organizativas que se viven a diario en la escuela y que emergen de las interacciones entre sus actores equipos directivos, docentes, estudiantes, familias y comunidad. No se limita al “ambiente” percibido, sino que integra dimensiones como la calidad de la comunicación, la confianza y el respeto mutuo, la justicia y coherencia en la aplicación de normas, la seguridad física y emocional, la participación en la toma de decisiones, las expectativas académicas, el cuidado del bienestar y los recursos disponibles. Un clima positivo potencia la convivencia, el trabajo colaborativo, la motivación y el logro de metas educativas; se expresa en aulas con rutinas claras, relaciones respetuosas, apoyo socioemocional, docencia reflexiva y

mecanismos de reconocimiento y retroalimentación oportuna. En este marco, el liderazgo transformacional puede actuar como palanca de mejora significativa: al articular una visión compartida, modelar comportamientos éticos, comunicar con claridad, reconocer logros, acompañar de manera individualizada y promover la innovación pedagógica, crea condiciones para que el profesorado trabaje con propósito y el estudiantado se comprometa con su aprendizaje. Operativamente, ello implica instalar espacios de diálogo profesional (comunidades de práctica), protocolos restaurativos para la resolución de conflictos, formación continua en clima y gestión de aula, y decisiones basadas en evidencias (encuestas de clima, indicadores de asistencia, rotación docente, incidentes de convivencia y satisfacción de las familias) con ciclos de mejora continua. Así, cuando el liderazgo transformacional se distribuye y sostiene en el tiempo, el clima institucional se fortalece y la escuela incrementa su capacidad de enseñar, aprender y convivir (Cuenca & López, 2021).

Desempeño directivo

El desempeño directivo alude al grado de eficacia y eficiencia con que la persona que dirige una institución educativa cumple sus responsabilidades estratégicas y pedagógicas. Comprende competencias para planificar con visión de largo plazo (PEI, metas e indicadores), ejercer liderazgo pedagógico y distribuido, administrar con solvencia los recursos humanos, financieros y materiales, gestionar el tiempo y los procesos, conducir la comunicación interna y externa, resolver conflictos, asegurar el cumplimiento normativo y promover un clima escolar seguro e inclusivo. Implica, además, tomar

decisiones basadas en evidencia uso de datos de aprendizaje, asistencia, convivencia y satisfacción, instalar ciclos de seguimiento y evaluación con rendición de cuentas, y organizar oportunidades de desarrollo profesional docente (observación de clase, retroalimentación formativa, comunidades de práctica). Cuando este desempeño se alinea con los principios del liderazgo transformacional visión compartida, motivación inspiradora, estímulo a la innovación y consideración individual, se potencia la capacidad institucional para alcanzar resultados sostenibles: mejora de los aprendizajes, fortalecimiento del trabajo colaborativo, uso responsable de los recursos, equidad en las oportunidades educativas y cultura de mejora continua. En suma, un buen desempeño directivo, sustentado en ética, participación y gestión por resultados, es un factor decisivo para que las escuelas cumplan su misión con calidad y pertinencia (MINEDU, 2018).

Director escolar

El director o directora es la persona responsable de conducir integralmente la institución educativa y de articular, con visión estratégica, la gestión pedagógica, administrativa y comunitaria. Su rol abarca orientar el proyecto educativo institucional y el currículo, acompañar la práctica docente y asegurar evaluaciones formativas; administrar con transparencia los recursos humanos, financieros y materiales; y fortalecer los vínculos con familias, autoridades y aliados del entorno. Cuando ejerce competencias de liderazgo transformacional definición de una visión compartida, comunicación clara, estímulo a la innovación y consideración individual actúa como agente de cambio: alinea metas y prácticas cotidianas, promueve el desarrollo

profesional (observación de aula, retroalimentación y comunidades de práctica), distribuye responsabilidades entre equipos y coordinadores, y toma decisiones basadas en evidencia (indicadores de aprendizaje, clima, asistencia y convivencia) con ciclos de seguimiento y rendición de cuentas. Además, instala condiciones para un clima escolar seguro, inclusivo y motivador protocolos restaurativos, participación estudiantil, enfoque de equidad e interculturalidad, cuidado del bienestar, gestiona riesgos y crisis con criterios éticos y de protección, y fomenta alianzas que amplían oportunidades para el estudiantado. En suma, un director con liderazgo transformacional convierte la visión institucional en resultados sostenibles: mejora de los aprendizajes, fortalecimiento del trabajo colaborativo, uso eficiente de recursos y cultura de mejora continua (Leithwood et al., 2008).

Equidad educativa

La equidad educativa es un principio rector que pretende garantizar que todas y todos los estudiantes dispongan de iguales oportunidades para acceder, permanecer y alcanzar aprendizajes valiosos, independientemente de su condición socioeconómica, origen cultural, lengua, género, ubicación geográfica o situación de discapacidad. No se limita a ofrecer lo mismo a cada quien, sino a brindar apoyos diferenciados y recursos pertinentes para que cada estudiante llegue a metas comunes; por ello se vincula directamente con la justicia educativa. En la práctica, implica políticas y acciones como becas y alimentación escolar, transporte y conectividad para zonas rurales, dotación equitativa de recursos, atención a la primera infancia, acompañamiento socioemocional, enfoques de educación inclusiva e

intercultural bilingüe, Diseño Universal para el Aprendizaje y evaluación formativa que reconozca ritmos y estilos diversos. Un liderazgo transformacional resulta clave para cerrar brechas: instala una visión compartida de equidad, usa datos para identificar rezagos (auditorías de equidad, alertas tempranas de inasistencia y riesgo), prioriza intervenciones focalizadas (refuerzos académicos, tutorías, apoyo a trayectorias interrumpidas), promueve desarrollo profesional docente en prácticas inclusivas y anti–sesgo, fortalece la participación de familias y comunidad, y asegura rendición de cuentas con metas, indicadores y ciclos de mejora continua. De este modo, la equidad deja de ser un enunciado normativo para convertirse en una condición efectiva del derecho a la educación, elevando la calidad y pertinencia de los aprendizajes y garantizando que nadie quede atrás(INEI, 2022).

Gestión educativa

La gestión educativa alude al conjunto articulado de procesos planificados que permiten organizar, conducir y evaluar con eficacia el funcionamiento integral de una institución escolar. Comprende la planificación estratégica (PEI y planes anuales con metas e indicadores), la organización de estructuras y roles, la conducción pedagógica (currículo, didáctica, evaluación formativa y desarrollo profesional docente), la administración de recursos humanos, financieros y materiales, y la vinculación comunitaria con familias, autoridades y aliados del entorno. Estas dimensiones administrativa, pedagógica y comunitaria se coordinan para asegurar la calidad del servicio, optimizar los recursos disponibles, promover

la equidad e inclusión, y favorecer entornos de aprendizaje seguros, motivadores y efectivos. Implica, además, la toma de decisiones basada en evidencias (análisis de datos de aprendizaje, asistencia, convivencia y satisfacción), la instalación de ciclos de mejora continua (planificar–hacer–verificar–actuar), la gestión del clima institucional, la comunicación interna y externa, la rendición de cuentas y el cumplimiento normativo. Una gestión educativa sólida integra tecnologías con sentido pedagógico, prevé riesgos y protocolos de protección, fomenta el trabajo colaborativo mediante comunidades de práctica y distribuye el liderazgo para potenciar la innovación. En síntesis, gestionar bien la escuela significa alinear visión, procesos y personas para que cada estudiante aprenda más y mejor, en condiciones de justicia, pertinencia y sostenibilidad (MINEDU, 2018).

Innovación educativa

La innovación educativa comprende la puesta en marcha de estrategias didácticas, tecnologías, procesos organizativos y propuestas curriculares novedosas o significativamente mejoradas orientadas a elevar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje. Incluye, entre otros, metodologías activas (aprendizaje basado en proyectos, retos o servicio), evaluación formativa con retroalimentación oportuna, integración crítica de tecnologías digitales (aulas virtuales, recursos abiertos, analítica de aprendizaje, IA con criterios éticos), enfoques de inclusión como el Diseño Universal para el Aprendizaje, organización escolar flexible (tutorías, tiempos protegidos, aulas colaborativas) y currículos por competencias con pertinencia local (STEAM, educación socioemocional, ciudadanía digital). Su implementación efectiva

se apoya en ciclos iterativos de mejora diagnóstico, pilotaje, seguimiento con indicadores, ajuste y escalamiento, uso de evidencia para decidir, capacitación docente continua y alianzas con la comunidad y el entorno productivo. El liderazgo transformacional actúa como motor de este cambio al construir una visión compartida, generar seguridad psicológica para experimentar, reconocer el esfuerzo y el logro, distribuir responsabilidades mediante comunidades profesionales de aprendizaje, asegurar tiempo y recursos para innovar y sostener la mejora con metas claras, monitoreo y rendición de cuentas. Así, la escuela desarrolla una cultura abierta al cambio, creativa y orientada a resultados, donde las innovaciones no son acciones aisladas, sino prácticas institucionalizadas que reducen brechas, potencian la motivación y mejoran de manera sostenible los aprendizajes (Sardon Ari, 2017).

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un enfoque directivo centrado en provocar cambios profundos y sostenibles en las personas, los equipos y la cultura institucional. Se distingue por la capacidad del líder para inspirar un propósito compartido, empoderar a sus colaboradores y acompañar su desarrollo personal y profesional. Opera a través de cuatro prácticas clave: influencia idealizada (modelaje ético y coherente que genera confianza), motivación inspiradora (comunicación de una visión retadora y significativa), estimulación intelectual (promoción de la creatividad, el pensamiento crítico y la innovación) y consideración individual (mentoría, retroalimentación formativa y apoyo diferenciado). A diferencia de los estilos transaccionales

centrados en el control y el cumplimiento, el liderazgo transformacional moviliza convicciones, alinea valores y activa la iniciativa propia, fortaleciendo la autoeficacia y el compromiso con metas de alto desempeño. En el ámbito educativo, este liderazgo se orienta a potenciar la motivación y el involucramiento docente, articulando una visión compartida de mejora continua del aprendizaje y de la gestión institucional. Se traduce en prácticas como la creación de comunidades profesionales de aprendizaje, la instalación de ciclos de mejora (planificar–actuar–evaluar–ajustar), el uso de datos para la toma de decisiones, la generación de seguridad psicológica para innovar en el aula, y la integración de estrategias didácticas basadas en evidencias (evaluación formativa, metodologías activas, atención a la diversidad y Diseño Universal para el Aprendizaje). Al fomentar colaboración, reconocimiento y desarrollo profesional, el liderazgo transformacional favorece un clima escolar positivo, eleva la calidad de los procesos pedagógicos y de gestión, y orienta a la institución hacia resultados educativos pertinentes y equitativos. En síntesis, es un catalizador de cambio que convierte la visión institucional en prácticas consistentes y en logros sostenibles. (Bass & Avolio, 1994).

Motivación docente

La motivación docente puede entenderse como el grado de vigor, interés y compromiso con que el profesorado afronta sus responsabilidades pedagógicas, de gestión y acompañamiento estudiantil. Este impulso está modelado por múltiples factores: condiciones laborales (carga de trabajo razonable, disponibilidad de recursos, estabilidad y reconocimiento), calidad

de las relaciones con el equipo directivo (confianza, apoyo y justicia organizacional), clima institucional (colaboración, seguridad psicológica y sentido de pertenencia), posibilidades reales de desarrollo profesional (formación continua, rutas de carrera, mentorías) y niveles de autonomía y autoeficacia para tomar decisiones didácticas. Cuando estas condiciones son favorables, aumentan la energía, la persistencia ante las dificultades y la disposición a innovar; cuando son adversas, emergen desmotivación, desgaste y rotación. En este marco, un liderazgo transformacional resulta especialmente potente para elevar la motivación: articula una visión compartida y metas retadoras pero alcanzables; comunica con claridad el propósito educativo; distribuye liderazgo y otorga autonomía responsable; ofrece retroalimentación formativa y acompañamiento en aula; reconoce logros individuales y colectivos; promueve comunidades profesionales de aprendizaje, tiempo protegido para la planificación colaborativa y espacios de innovación; y usa datos para orientar decisiones sin estigmatizar, asegurando apoyos diferenciados. Estas prácticas incrementan la percepción de significado del trabajo, fortalecen la competencia profesional y refuerzan la pertenencia al proyecto institucional, lo que se traduce en mayor entusiasmo, energía sostenida y compromiso con la mejora continua de los aprendizajes. En síntesis, un entorno bien gestionado y un liderazgo transformacional coherente tienen la capacidad de incrementar significativamente la motivación docente y, con ello, la calidad de la experiencia educativa (Hallinger, 2003).

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPITULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación se inscribe en un enfoque cuantitativo, por cuanto pretende examinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa a partir de la recolección y el análisis de datos numéricos obtenidos de instrumentos estandarizados. Este enfoque posibilita operacionalizar ambas variables en dimensiones e indicadores observables (p. ej., influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual para el liderazgo; planificación, acompañamiento pedagógico, evaluación y clima institucional para la gestión), aplicar cuestionarios tipo Likert y someter sus resultados a procedimientos descriptivos (medias, desviaciones estándar, intervalos de confianza) e inferenciales. Dependiendo del nivel de medición y el comportamiento de los datos, se prevé el uso de correlaciones de Pearson o Spearman para estimar el grado y la dirección de la asociación, así como modelos de regresión para valorar la influencia predictiva de una variable sobre la otra (coeficientes, R^2 y pruebas de significancia con $\alpha = 0,05$). La rigurosidad se asegura mediante validez de contenido (juicio de expertos), pilotaje y estimación de confiabilidad (alfa de Cronbach), además de la verificación de supuestos estadísticos (normalidad, linealidad, homocedasticidad o uso de alternativas no paramétricas) y del

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

cálculo de potencia cuando corresponde. El diseño recomendado es no experimental, correlacional y transversal, con muestreo probabilístico cuando sea posible, lo que habilita conclusiones generalizables al universo de estudio dentro de márgenes de error conocidos. En términos éticos, se garantiza consentimiento informado, confidencialidad y uso responsable de los datos. Si bien este enfoque permite establecer correlaciones y estimar efectos con base en mediciones objetivas, no implica causalidad; por ello, se sugieren estudios longitudinales o mixtos como línea futura para robustecer la evidencia sobre la direccionalidad de los hallazgos (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.2. Método aplicado en la investigación

El estudio se sustenta en el método hipotético-deductivo, que inicia con la revisión de marcos teóricos y hallazgos previos para formular hipótesis contrastables acerca de la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa (por ejemplo, que mayores niveles de prácticas transformacionales se asocian con una gestión más efectiva). A partir de estas proposiciones se derivan predicciones específicas, se operacionalizan los constructos en dimensiones e indicadores observables y se diseña un plan de contrastación empírica: selección de la muestra, elaboración o adaptación de instrumentos, validación de contenido por expertos, pilotaje y estimación de confiabilidad (p. ej., alfa de Cronbach). Con los datos recogidos, se deduce qué resultados deberían observarse si la hipótesis es correcta y se aplican procedimientos estadísticos apropiados al nivel de medición y a los supuestos de los datos (correlaciones de Pearson o Spearman, intervalos de confianza, tamaños de efecto), fijando a priori el

nivel de significancia y reportando evidencias de ajuste. La lógica del método permite corroborar o refutar la hipótesis con base en evidencia: si los patrones empíricos coinciden con las predicciones, la hipótesis gana apoyo; si no, se rechaza o reformula, fortaleciendo el cuerpo teórico. Este enfoque incorpora criterios de falsabilidad, transparencia y replicabilidad, así como controles de validez interna (verificación de supuestos, reducción de sesgos de método común) y consideraciones éticas (consentimiento informado, confidencialidad). En síntesis, el método hipotético-deductivo proporciona una ruta rigurosa y sistemática para poner a prueba las proposiciones sobre cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa, permitiendo evaluar su validez empírica y orientar la mejora de modelos y prácticas institucionales (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.3. Tipo de investigación

La investigación se clasifica como básica o teórica porque su propósito central es ampliar el acervo de conocimientos y perfeccionar marcos conceptuales, modelos y explicaciones sobre un fenómeno, sin perseguir de manera inmediata una aplicación práctica o la solución directa de un problema específico. Este tipo de indagación se orienta a la construcción y refinamiento de teoría definición de conceptos, formulación de relaciones entre variables, generación de hipótesis y proposiciones y suele apoyarse en revisiones rigurosas de la literatura, análisis conceptuales, contrastes lógicos y, cuando corresponde, evidencias empíricas que sirven para corroborar o refutar planteamientos teóricos. Aunque no persigue resultados aplicables de forma instantánea, crea las bases intelectuales que hacen posible, más

adelante, el desarrollo de tecnologías, estrategias de intervención o políticas públicas; en ese sentido, su impacto es indirecto pero estructural, al orientar la investigación aplicada y mejorar la comprensión de los sistemas estudiados. Puede valerse de enfoques cualitativos, cuantitativos o mixtos, siempre que contribuyan a clarificar constructos y a fortalecer la coherencia interna de los modelos explicativos. Sus productos habituales incluyen tipologías, taxonomías, modelos analíticos, definiciones operativas, marcos de referencia y agendas de investigación, evaluados por criterios como consistencia lógica, originalidad, alcance explicativo, parsimonia y potencial de falsación. Entre sus límites está la ausencia de soluciones inmediatas, pero su valor estratégico radica en ofrecer cimientos sólidos para futuras aplicaciones, disminuir ambigüedades conceptuales y elevar la calidad de la evidencia en áreas académicas y científicas. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.4. Nivel de investigación

El estudio se sitúa en el nivel correlacional, dado que su propósito central es determinar la existencia, dirección y magnitud de la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones de educación primaria del ámbito de Huancané–Puno, observando ambas variables en su contexto natural sin manipularlas ni asignar tratamientos. Para ello, se prevé operacionalizar los constructos en dimensiones e indicadores observables (p. ej., influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual para liderazgo; planificación, acompañamiento pedagógico, evaluación y clima institucional para gestión), aplicar instrumentos estandarizados tipo Likert con validez de

contenido (juicio de expertos) y confiabilidad (alfa de Cronbach), y realizar un análisis estadístico que combine descriptivos (medias, desviaciones, distribución por niveles) con inferenciales adecuados a la escala de medición y a los supuestos de los datos correlación de Pearson si se cumplen normalidad y linealidad, o Spearman si se trabaja con datos ordinales o no normales, complementando con intervalos de confianza, gráficos de dispersión y, de ser pertinente, correlaciones parciales para controlar covariables (tamaño de escuela, antigüedad docente, formación). La lógica del diseño no experimental y transversal permite estimar el grado de asociación (débil, moderada, fuerte) y su significancia estadística ($\alpha = 0,05$), aportando evidencia empírica sobre cómo varían conjuntamente los niveles de liderazgo transformacional y los indicadores de gestión; no obstante, se reconoce que correlación no implica causalidad, por lo que las inferencias se limitan a la vinculación entre variables y no a su direccionalidad. En términos de calidad metodológica, se consideran criterios éticos (consentimiento informado, confidencialidad), procedimientos para mitigar sesgos de autoinforme y un plan de reporte transparente de resultados (coeficientes, tamaños de efecto, supuestos verificados), con recomendaciones para futuros estudios longitudinales o mixtos que permitan explorar impactos e inferencias causales más robustas. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.5. Diseño de investigación

El estudio se enmarca en un diseño no experimental y de corte transversal. Es no experimental porque no se manipulan ni se asignan tratamientos a las variables; más bien se observan tal como ocurren en su

contexto natural, describiendo sus comportamientos y estimando sus asociaciones sin intervenir en ellas. Es transversal porque la recolección de datos se realiza en un único momento del tiempo una “fotografía” de la realidad institucional, lo que posibilita caracterizar el estado actual del liderazgo y de la gestión educativa en las instituciones analizadas. Este diseño resulta pertinente cuando se busca estimar relaciones entre constructos y comparar niveles (por ejemplo, según sede, área o experiencia docente) con economía de tiempo y recursos. Metodológicamente, supone operacionalizar las variables en dimensiones e indicadores observables, aplicar instrumentos estandarizados (p. ej., escalas tipo Likert validadas por expertos y con índices de confiabilidad adecuados), y emplear procedimientos estadísticos descriptivos (medias, proporciones, intervalos de confianza) e inferenciales (correlaciones de Pearson o Spearman, contrastes de hipótesis) acordes con la naturaleza de los datos. Entre sus fortalezas, aporta un panorama vigente para la toma de decisiones y permite identificar patrones y vínculos relevantes que orienten intervenciones. Entre sus límites, no permite inferir causalidad ni establecer la secuencia temporal entre variables, y es susceptible a confusores y a sesgos de método común; por ello, se recomienda complementar con controles estadísticos (correlaciones parciales, inclusión de covariables), verificación de supuestos, y, a futuro, considerar diseños longitudinales o cuasi-experimentales que profundicen en la direccionalidad y el impacto de las relaciones observadas. En suma, el enfoque no experimental transversal ofrece una base rigurosa para describir y relacionar liderazgo y gestión educativa en el momento presente,

constituyendo un insumo sólido para planificar mejoras institucionales (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población de estudio está constituida por la totalidad de docentes que laboran en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Cojata, provincia de Huancané (Puno), durante el período de análisis. Conforme a los registros institucionales disponibles, se estima un universo de 84 docentes, cifra que incluye a personal nombrado y contratado, de todas las sedes y turnos. Para precisar el marco muestral, se propone considerar criterios de inclusión (docentes en servicio activo con carga de aula durante el año lectivo, participación voluntaria y consentimiento informado) y exclusión (personal administrativo, especialistas pedagógicos sin carga de aula, docentes en comisión de servicios o con licencias prolongadas). A efectos analíticos, la población puede estratificarse por institución, años de servicio, formación inicial, área de desempeño y condición laboral, lo que permitirá caracterizar subgrupos y, de requerirse, efectuar estimaciones comparativas más finas. Este encuadre demográfico garantiza un marco de referencia claro y operativo para el diseño muestral y la interpretación de los resultados.

3.6.2. Muestra

Cuando se trabaja con una población finita, es necesario calcular el tamaño de la muestra tomando en cuenta el error muestral (o margen de error), el nivel de confianza y el tamaño de la población. Para ello, se utiliza la siguiente fórmula:

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

Donde:

- **n**: Tamaño de la muestra.
- **N**: Tamaño de la población total.
- **Z**: Valor Z correspondiente al nivel de confianza (por ejemplo, para un 95% de confianza, Z ≈ 1.96).
- **p**: Proporción estimada de la población que presenta el atributo de interés (si no se tiene una estimación, se suele usar 0.5 para maximizar el tamaño de la muestra).
- **E**: Margen de error tolerable (por ejemplo, 0.05 para un 5% de margen de error).

Aplicando la fórmula se tiene como muestra a 70 docentes.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

La encuesta es una técnica de recolección de datos que consiste en aplicar a una muestra de personas un conjunto de preguntas estructuradas cerradas, semicerradas o de opción múltiple con el fin de obtener información comparable sobre opiniones, actitudes, comportamientos o características sociodemográficas. Se implementa mediante un cuestionario diseñado y pilotado previamente para asegurar validez y confiabilidad, puede administrarse en formato presencial, telefónico, autoadministrado en línea o mixto, y suele apoyarse en procedimientos de muestreo probabilístico (aleatorio simple, estratificado, por conglomerados) o no probabilístico (por

conveniencia, cuotas). Las preguntas suelen organizarse por bloques temáticos y emplear escalas tipo Likert, frecuencias o dicotomías, acompañadas de instrucciones claras y filtros lógicos. En términos de calidad, exige controlar sesgos de medición (deseabilidad social, orden de ítems), no respuesta y efecto entrevistador, además de establecer un plan de procesamiento (codificación, depuración, análisis descriptivo e inferencial). Éticamente, requiere consentimiento informado, confidencialidad y uso responsable de los datos. Entre sus ventajas destacan la estandarización y la posibilidad de inferir resultados a la población; entre sus límites, la dependencia del autoinforme y la sensibilidad a la calidad del diseño. Bien planificada con objetivos claros, marco muestral definido y métricas adecuadas, la encuesta permite describir fenómenos y estimar relaciones entre variables con criterios de precisión y confiabilidad.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Para la presente investigación se empleó como instrumento principal un cuestionario de encuesta, diseñado para recopilar información estandarizada y comparable de la muestra de participantes. El cuestionario se estructuró por dimensiones e indicadores coherentes con las variables de estudio, integrando ítems redactados en lenguaje claro y unívoco. Se utilizó una escala tipo Likert (por ejemplo, de 5 puntos: desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”), con inclusión de ítems invertidos para mitigar respuestas automáticas y sesgos de aquiescencia. El proceso de construcción contempló: (a) definición operativa de las variables y elaboración del banco inicial de ítems; (b) validación de contenido mediante juicio de expertos (claridad, coherencia y relevancia), con ajustes sucesivos

según sus observaciones; (c) pilotaje en una submuestra para valorar comprensión, tiempo de respuesta y comportamiento de los ítems; y (d) estimación de confiabilidad (p. ej., alfa de Cronbach ≥ 0,70 para consistencia interna) y, cuando fue pertinente, validez de constructo (análisis factorial exploratorio/confirmatorio). La aplicación del instrumento se realizó en modalidad auto/heteroadministrada (presencial o en línea, según disponibilidad), con instrucciones estandarizadas, tiempo estimado de respuesta y garantías de anonimato y confidencialidad, previa obtención del consentimiento informado. Para el puntaje y análisis, se codificaron las respuestas en una escala numérica, se recodificaron los reactivos invertidos, y se calcularon puntajes por dimensión y puntaje total; la interpretación se efectuó mediante puntos de corte (niveles bajo, medio, alto), percentiles o baremos, complementando con estadística descriptiva (medias, desviaciones, frecuencias) e inferencial según los objetivos del estudio. Se implementaron medidas de control de sesgos (ordenación de ítems, instrucciones neutrales, preguntas de atención) y protocolos para manejar no respuesta o datos atípicos. En suma, el cuestionario de encuesta permitió obtener evidencia cuantitativa válida y fiable para analizar las variables investigadas con criterios de rigor metodológico y ética.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validez de los instrumentos

La validez del instrumento se estableció mediante juicio de expertos, procedimiento a través del cual se valoró la pertinencia, claridad, coherencia y representatividad de cada ítem en relación con los objetivos y variables del

estudio. Para ello se convocó a tres especialistas en educación y gestión escolar, quienes, utilizando una matriz de evaluación con escala ordinal, revisaron la redacción de los reactivos, su adecuación conceptual y su alineamiento con las dimensiones operativas del constructo. A partir de sus observaciones se efectuaron ajustes de forma y fondo (reformulación de ítems ambiguos, depuración de redundancias, precisión de términos técnicos y ordenamiento lógico de las secciones), con el propósito de optimizar la comprensión y la cobertura del contenido. Adicionalmente, se promovió el acuerdo interjueces mediante rondas de retroalimentación y, cuando fue pertinente, se recomendaron estimaciones de indicadores como el CVI/Lawshe o la V de Aiken para documentar cuantitativamente la validez de contenido. Como parte del proceso de mejora continua, se sugirió un pilotaje reducido para verificar tiempos de respuesta, comportamiento de ítems y necesidad de ajustes finales. En conjunto, este procedimiento garantizó que el cuestionario mantuviera una correspondencia sólida entre los ítems y los propósitos de la investigación, fortaleciendo así la validez de contenido del instrumento de recolección de datos.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del instrumento se estimó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, con el fin de valorar la consistencia interna de los ítems que componen el cuestionario. Para ello se realizó un pilotaje con una muestra de características similares a la población objetivo; los datos obtenidos fueron procesados estadísticamente para calcular el alfa global y, cuando correspondía, el alfa por dimensiones, así como los correlatos ítem–total corregidos y el indicador “alfa si se elimina el ítem”, insumos que permitieron

identificar reactivos débiles, redundantes o ambiguos y efectuar los ajustes necesarios. Se adoptaron criterios habituales de interpretación (p. ej., α ≥ 0,70 como aceptable, ≥ 0,80 como buena consistencia, teniendo presente que el alfa evalúa homogeneidad de los ítems más no validez de contenido ni unidimensionalidad). El procedimiento incluyó la revisión de correlaciones interítem, la verificación de supuestos básicos (estructura esencialmente unidimensional de cada escala) y la depuración de ítems que redujeran la coherencia interna, con el propósito de incrementar la estabilidad y homogeneidad de las puntuaciones. Como resultado de este proceso, el cuestionario alcanzó niveles de confiabilidad adecuados para su aplicación en el estudio principal, quedando documentado el protocolo de cálculo y los criterios de decisión utilizados para asegurar la calidad métrica del instrumento.

Tabla 2
Prueba de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	2

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados.

Interpretación:

La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, a partir de una prueba piloto aplicada a 30 docentes pertenecientes a instituciones educativas con características similares al contexto del estudio. Este indicador permite estimar el grado de consistencia interna entre los ítems que integran cada variable, por lo que se calcularon

alfas globales y por dimensiones, así como las correlaciones ítem–total corregidas y el estadístico “alfa si se elimina el ítem” para identificar reactivos débiles, redundantes o ambiguos y proceder a su ajuste o depuración. Se emplearon criterios de interpretación ampliamente aceptados —por ejemplo, $\alpha \geq 0{,}70$ como nivel adecuado y $\alpha \geq 0{,}80$ como buena consistencia— y se documentaron los cambios realizados al cuestionario con base en la evidencia empírica del pilotaje. Cabe precisar que el alfa de Cronbach valora la homogeneidad de los ítems, pero no sustituye a la validez de contenido ni garantiza por sí solo la unidimensionalidad de la escala; por ello, el análisis de confiabilidad se complementó con procedimientos de validación (p. ej., juicio de expertos y revisión conceptual), asegurando que el instrumento resultante presentara estabilidad y coherencia métricas para su aplicación en el estudio principal.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Para el contraste de hipótesis se optó por una prueba estadística no paramétrica, en virtud de los resultados obtenidos en la prueba de normalidad. Se aplicó la prueba Tau-b de Kendall, adecuada para evaluar correlaciones entre variables ordinales o de nivel de intervalo que no cumplen con el supuesto de normalidad. Esta prueba permite identificar el grado de asociación y la dirección de la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones de nivel primaria del distrito de Cojata. El nivel de significancia establecido fue de 0,05. El análisis se realizó mediante el software estadístico SPSS, lo que garantiza precisión en el procesamiento y la interpretación de los resultados.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	,094	70	,200*	,954	70	,011
GESTIÓN_EDUCATIVA	,125	70	,008	,965	70	,050

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados.

Interpretación:

En el cuadro de pruebas de normalidad (n = 70 por variable, α = 0,05) se observa que para Liderazgo transformacional el test de Kolmogorov–Smirnov con corrección de Lilliefors arroja D = 0,094 y p = .200* (valor tope que indica p ≥ .200), mientras que Shapiro–Wilk reporta W = 0,954 y p = .011, por debajo del umbral de significancia; dado que Shapiro–Wilk es más sensible a desviaciones de normalidad, se rechaza la normalidad para esta variable. En Gestión educativa, Kolmogorov–Smirnov ofrece D = 0,125 y p = .008 (rechaza normalidad) y Shapiro–Wilk W = 0,965 con p = .050, resultado en el límite; considerando que K–S ya es significativo y que los datos suelen provenir de escalas tipo Likert (ordinales), se asume no normalidad también en esta variable. En consecuencia, se recomienda utilizar técnicas no paramétricas para el contraste de hipótesis (p. ej., correlaciones de Spearman ρ o Kendall τ-b, y para comparaciones Mann–Whitney/Kruskal–Wallis), reportar medianas e intervalos intercuartílicos además de estadísticas descriptivas básicas, y documentar que ".200*" es el límite inferior del p-valor que SPSS muestra para Kolmogorov–Smirnov con corrección de Lilliefors.

CAPITULO IV
RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de datos

4.1.1. Análisis del objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

Tabla 4

Liderazgo transformacional y gestión educativa en las II.EE. de primaria de Cojata, 2025

Correlaciones

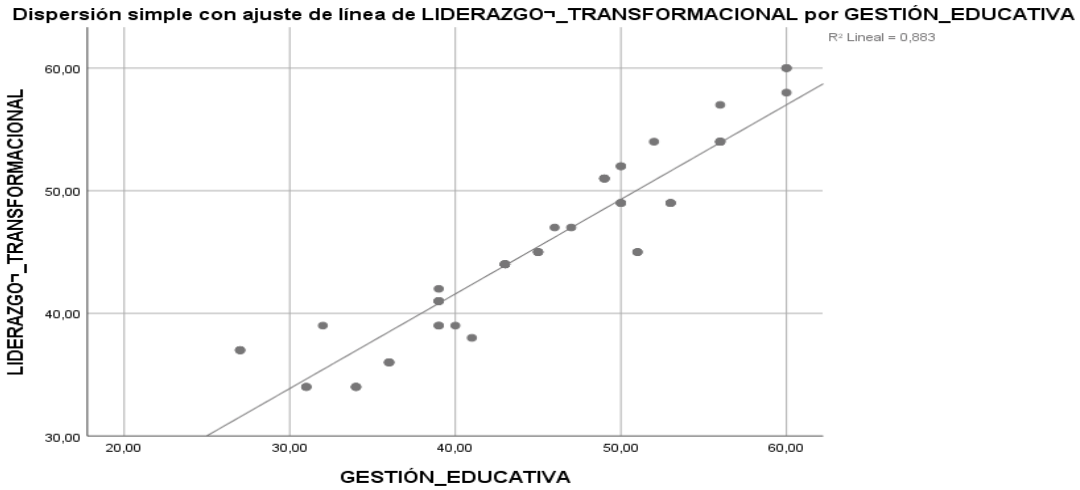
			LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	GESTIÓN_EDUCATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	GESTIÓN_EDUCATIVA	Coeficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

Figura 1

Dispersión de datos de Liderazgo transformacional y gestión educativa



Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

Interpretación:

Con base en los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman, se observa un coeficiente de correlación de 0,940 entre las variables analizadas, lo cual indica una relación positiva muy fuerte. Este resultado implica que, a mayor presencia o desarrollo de una de las variables, también tiende a incrementarse la otra. Además, el valor de significancia bilateral es 0,000, lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa al nivel del 0,01 (es decir, con un 99% de confianza).

Estos hallazgos permiten afirmar que existe una asociación altamente significativa y directamente proporcional entre las variables estudiadas en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata, año 2025. Este resultado respalda la necesidad de fortalecer las prácticas vinculadas al enfoque analizado, ya que su promoción puede contribuir significativamente a la mejora de la gestión escolar y los procesos educativos en dicho contexto territorial.

4.1.2. Análisis de objetivos específicos

A. Objetivo específico 1:

Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

Tabla 5

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en las II.EE. de primaria de Cojata, 2025

Correlaciones

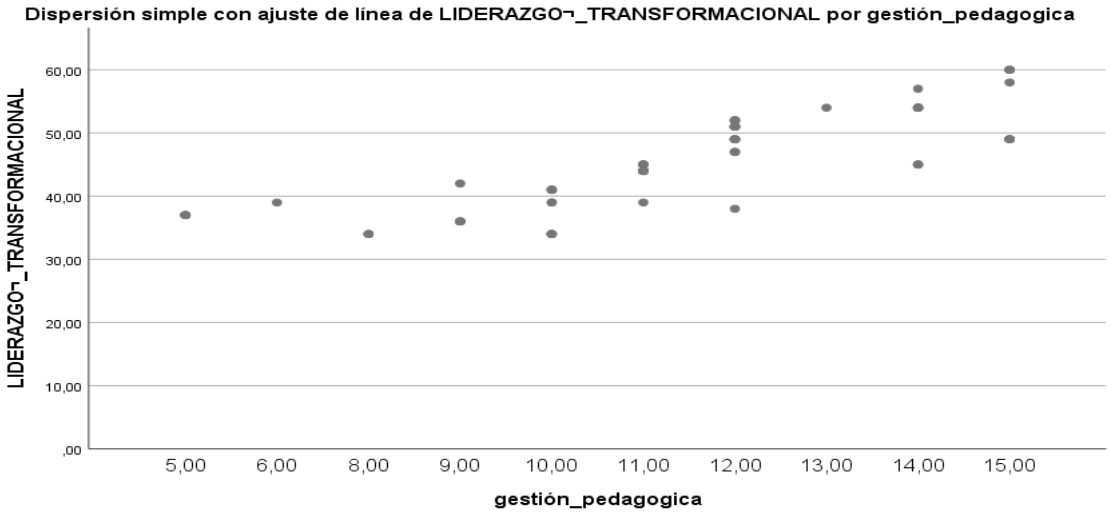
			LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	gestión_pedagogica
Rho de Spearman	LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	gestión_pedagogica	Coeficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

Figura 2

Dispersión de datos de Liderazgo transformacional y gestión pedagógica



Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

Interpretación:

Los resultados obtenidos a través de la prueba de correlación de Spearman muestran un coeficiente de correlación de 0,873 entre las variables estudiadas, lo cual indica una relación positiva fuerte. Este valor sugiere que, a mayor presencia o aplicación del enfoque analizado, también se incrementa significativamente la dimensión pedagógica en las instituciones educativas. Asimismo, el valor de significancia bilateral es de 0,000, lo que evidencia que la relación es estadísticamente significativa al nivel del 0,01 (con un 99% de confianza).

En el contexto de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata, año 2025, este resultado permite concluir que existe una asociación sólida y directamente proporcional entre las variables examinadas. Esto destaca la importancia de implementar estrategias que promuevan prácticas alineadas con dicho enfoque, ya que tienen un impacto directo en el fortalecimiento de la gestión pedagógica, contribuyendo así a mejorar la calidad educativa en entornos vulnerables o de difícil acceso.

B. Objetivo específico 2:

Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

Tabla 6

Liderazgo transformacional y gestión institucional en las II.EE. de primaria de Cojata, 2025

Correlaciones

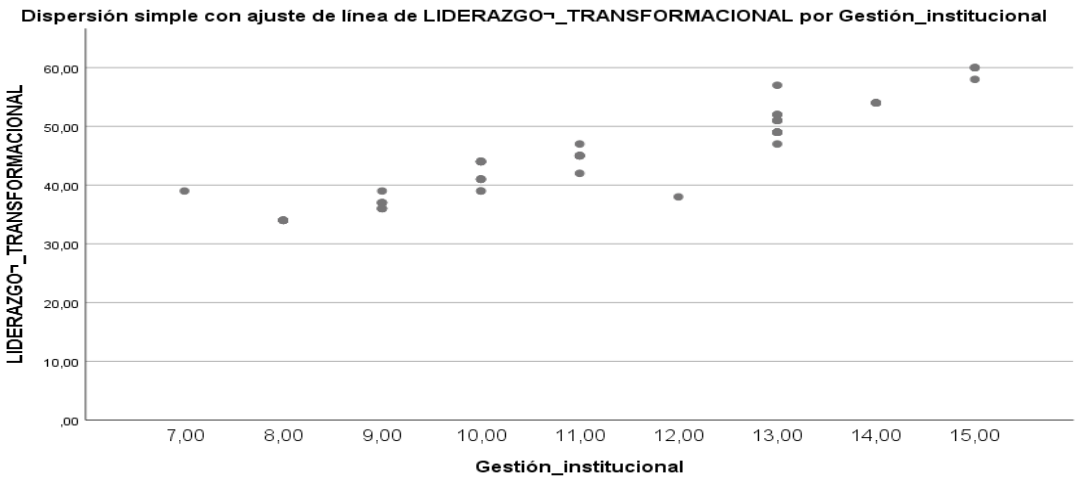
			LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	Gestión_institucional
Rho de Spearman	LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,963**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión_institucional	Coeficiente de correlación	,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

Figura 3

Dispersión de datos de Liderazgo transformacional y gestión institucional



Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

Interpretación:

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman revelan un coeficiente de correlación de 0,963 entre las variables analizadas, lo que indica una relación positiva muy fuerte. Este valor sugiere que, a medida que se fortalece el enfoque de liderazgo transformacional, también se incrementa significativamente la eficacia en la gestión institucional de las escuelas de nivel primaria del distrito de Cojata.

Además, el nivel de significancia bilateral es de 0,000, lo que confirma que la relación encontrada es estadísticamente significativa al nivel del 0,01 (99% de confianza), descartando la posibilidad de que estos resultados se deban al azar.

En este sentido, los datos respaldan la afirmación de que un estilo de liderazgo transformacional influye de manera contundente en la organización, planificación y dirección institucional. Este hallazgo resalta la necesidad de fortalecer las capacidades directivas mediante la formación en liderazgo, con el fin de impulsar procesos institucionales más eficientes, participativos y alineados con una visión de mejora continua en el ámbito educativo rural.

C. Objetivo específico 3:

Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

Tabla 7

Liderazgo transformacional y gestión administrativa en las II.EE. de primaria de Cojata, 2025

Correlaciones

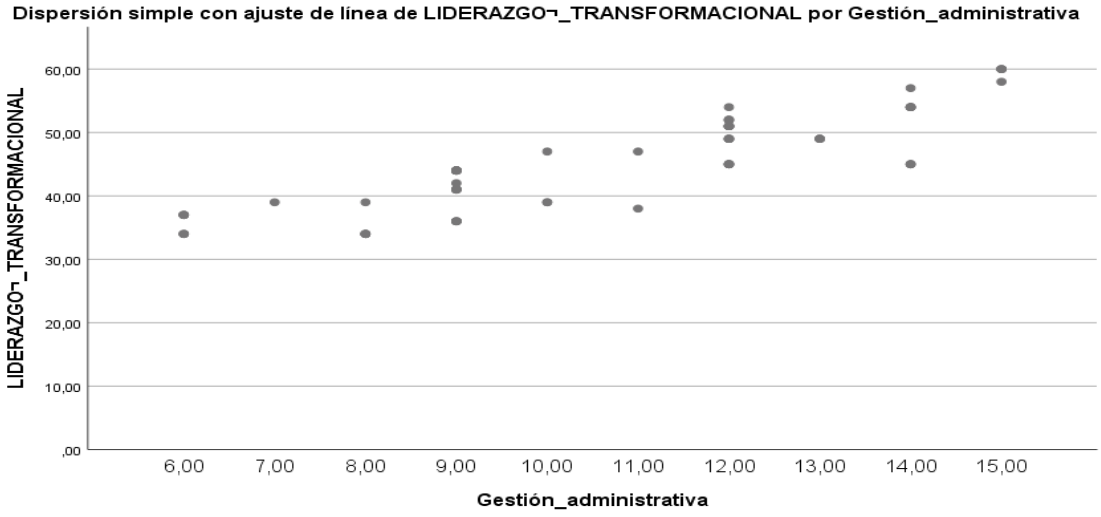
			LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	Gestión_administrativa
Rho de Spearman	LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión_administrativa	Coeficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

Figura 4

Dispersión de datos de Liderazgo transformacional y gestión administrativa



Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

Interpretación:

Los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman indican un coeficiente de correlación de 0,888, lo que representa una relación positiva alta entre las variables estudiadas. Este valor sugiere que un mayor desarrollo del liderazgo transformacional está asociado con una mejora significativa en la gestión administrativa dentro de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata.

Asimismo, el valor de significancia bilateral obtenido es de 0,000, lo que implica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 0,01 (99% de confianza), descartando la posibilidad de que los resultados se deban al azar.

Este hallazgo pone en evidencia que el liderazgo transformacional no solo impacta en aspectos pedagógicos o institucionales, sino que también juega un rol clave en la eficiencia administrativa, promoviendo prácticas organizativas más efectivas, procesos claros de toma de decisiones y una cultura escolar centrada en la mejora continua y la corresponsabilidad. Fortalecer el liderazgo en esta dimensión resulta, por tanto, esencial para garantizar una administración escolar alineada con los objetivos educativos de calidad.

D. Objetivo específico 4:

Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión comunal en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

Tabla 8

Liderazgo transformacional y gestión comunal en las II.EE. de primaria de Cojata, 2025

Correlaciones

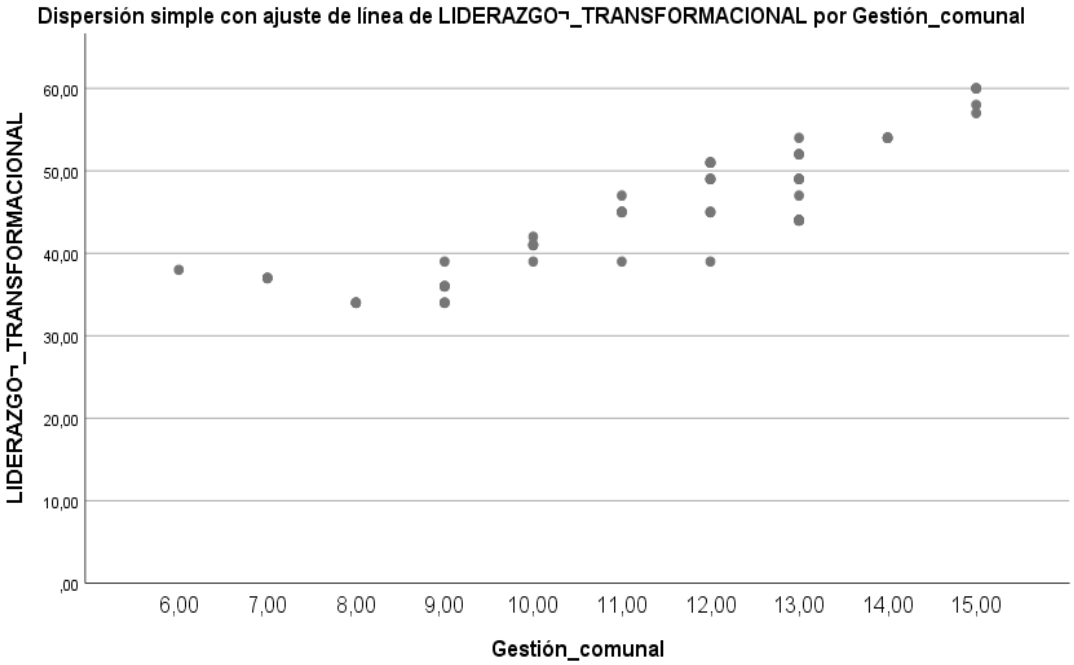
			LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	Gestión_comunal
Rho de Spearman	LIDERAZGO¬_TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión_comunal	Coeficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

Figura 5

Dispersión de datos de Liderazgo transformacional y gestión comunal



Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

Interpretación:

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman evidencian un coeficiente de correlación de 0,853, lo cual indica una relación positiva alta entre las variables analizadas. Este valor refleja que, a mayor presencia de un liderazgo transformacional en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata, mayor es el nivel de desarrollo y efectividad de la gestión comunal. La significancia bilateral es de 0,000, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 0,01, es decir, con un 99% de confianza, lo que descarta que esta relación sea producto del azar.

Este hallazgo subraya la importancia del liderazgo transformacional en la articulación con la comunidad, especialmente en contextos rurales o de alta participación comunal como Cojata. Un liderazgo comprometido, con visión

compartida y capacidad de inspirar, promueve una gestión comunal más participativa, fortaleciendo los vínculos entre la escuela y los actores sociales, lo cual es esencial para lograr una educación contextualizada, pertinente y sostenida en el tiempo.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis general

a. Formulación de las hipótesis a probar:

Hipótesis nula (H0): No existe una relación alta y significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025.

Hipótesis alterna (H1): Existe una relación alta y significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025.

b. Nivel de significancia:

Se estableció un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$**,** con un 95% de confianza**.**

c. Prueba de estadística:

La prueba Tau-b de Kendall fue seleccionada por ser la más adecuada en el contexto del presente estudio, dado que ambas variables, liderazgo transformacional y gestión educativa, fueron evaluadas mediante escalas ordinales tipo Likert. Asimismo, los datos no presentaron una distribución normal, según lo evidenció la prueba de Kolmogórov-Smirnov previamente aplicada. Además, el interés del análisis radica en establecer una relación de asociación entre las variables, más que una relación de causalidad directa. Finalmente, debido al tamaño reducido de la muestra ($n < 100$), se descartó el uso de pruebas paramétricas como la correlación de Pearson, resultando más

pertinente la aplicación de un estadístico no paramétrico como el Tau-b de Kendall.

d. Análisis estadístico:

Tabla 9

Prueba de hipótesis general

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,831	,033	25,257	,000
N de casos válidos		70			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

e. Conclusión de la prueba de hipótesis:

La significación aproximada obtenida fue de p = 0,000, lo que indica que la probabilidad de que la relación observada entre liderazgo transformacional y gestión educativa haya ocurrido por azar es prácticamente nula. En términos estadísticos, este valor es considerablemente menor al umbral convencional de significancia (α = 0,05), lo que permite rechazar de manera contundente la hipótesis nula que plantea la inexistencia de una relación entre ambas variables. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, lo cual confirma que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata durante el año 2025. Este resultado permite afirmar con un nivel de confianza superior al 99,9 % que el liderazgo transformacional se encuentra estadísticamente relacionado con la forma en que se gestiona la educación en el contexto estudiado.

4.2.2. Prueba de hipótesis especificas

A. Específica 1

a. Formulación de las hipótesis a probar:

Hipótesis nula (H0): El liderazgo transformacional no se relaciona alta y significativa con la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025.

Hipótesis alterna (H1): El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025.

b. Nivel de significancia:

Se estableció un nivel de significancia de α = 0.05**,** con un 95% de confianza**.**

c. Prueba de estadística:

La prueba Tau-b de Kendall fue elegida por su pertinencia en contextos donde las variables analizadas se encuentran medidas en escalas ordinales, como ocurre frecuentemente con los instrumentos tipo Likert. Además, los datos obtenidos no presentan una distribución normal, de acuerdo con los resultados arrojados por la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Dado que el objetivo principal del análisis es establecer una relación de asociación entre las variables, y no necesariamente una relación causal, este método resulta especialmente apropiado. Asimismo, el tamaño reducido de la muestra (n < 100) limita el uso de pruebas paramétricas, lo que refuerza la conveniencia de emplear un estadístico no paramétrico como el Tau-b de Kendall.

d. Análisis estadístico:

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 1

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,735	,038	19,349	,000
N de casos válidos		70			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

e. Conclusión de la prueba de hipótesis:

La significación aproximada obtenida (p = 0,000) indica que la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata durante el año 2025 es estadísticamente significativa. Este valor, al ser menor al umbral comúnmente aceptado de 0,05, permite rechazar la hipótesis nula que supone la inexistencia de relación entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa,

lo que confirma que existe una asociación real y sistemática entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. Este resultado refleja un nivel de confianza superior al 99,9 %, lo que significa que la probabilidad de que esta relación se haya producido por azar es prácticamente nula. En consecuencia, se puede afirmar que el liderazgo transformacional se encuentra significativamente relacionado con la gestión pedagógica, constituyéndose en un factor relevante para su fortalecimiento y mejora.

B. Especifica 2

a. Formulación de las hipótesis a probar:

Hipótesis nula (H0): El liderazgo transformacional no se relaciona alta y significativa con la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025.

Hipótesis alterna (H1): El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025.

b. Nivel de significancia:

Se estableció un nivel de significancia de α = 0.05**,** con un 95% de confianza**.**

c. Prueba de estadística:

La prueba Tau-b de Kendall fue elegida por su pertinencia en contextos donde las variables analizadas se encuentran medidas en escalas ordinales, como ocurre frecuentemente con los instrumentos tipo Likert. Además, los datos obtenidos no presentan una distribución normal, de acuerdo con los resultados arrojados por la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Dado que el objetivo principal del análisis es establecer una relación de asociación entre las variables, y no necesariamente una relación causal, este método resulta especialmente

apropiado. Asimismo, el tamaño reducido de la muestra (n < 100) limita el uso de pruebas paramétricas, lo que refuerza la conveniencia de emplear un estadístico no paramétrico como el Tau-b de Kendall.

d. Análisis estadístico:

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 2

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,900	,028	31,918	,000
N de casos válidos		70			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

e. Conclusión de la prueba de hipótesis:

La significación aproximada obtenida (p = 0,000) demuestra que la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata, en el año 2025, es altamente significativa desde el punto de vista estadístico. Al estar el valor p muy por debajo del umbral convencional de 0,05, se rechaza con total seguridad la hipótesis nula que plantea la inexistencia de relación entre ambas variables. En su lugar, se acepta la hipótesis alternativa, lo que confirma la existencia de una asociación real, directa y sistemática entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional. Este hallazgo, respaldado por un coeficiente Tau-b de Kendall de 0,900, refleja una relación extremadamente fuerte, y con un nivel de confianza superior al 99,9 %. Por tanto, se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa y sólida con la gestión institucional, constituyéndose en un pilar estratégico para su desarrollo y fortalecimiento dentro del contexto educativo analizado.

C. Especifica 3

a. Formulación de las hipótesis a probar:

Hipótesis nula (H0): El liderazgo transformacional no se relaciona alta y significativa con la gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

Hipótesis alterna (H1): El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025

b. Nivel de significancia:

Se estableció un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$**,** con un 95% de confianza**.**

c. Prueba de estadística:

La prueba Tau-b de Kendall fue elegida por su pertinencia en contextos donde las variables analizadas se encuentran medidas en escalas ordinales, como ocurre frecuentemente con los instrumentos tipo Likert. Además, los datos obtenidos no presentan una distribución normal, de acuerdo con los resultados arrojados por la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Dado que el objetivo principal del análisis es establecer una relación de asociación entre las variables, y no necesariamente una relación causal, este método resulta especialmente apropiado. Asimismo, el tamaño reducido de la muestra ($n < 100$) limita el uso de pruebas paramétricas, lo que refuerza la conveniencia de emplear un estadístico no paramétrico como el Tau-b de Kendall.

d. Análisis estadístico:

Tabla 12
Prueba de hipótesis específica 3

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,749	,037	19,360	,000
N de casos válidos		70			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

e. Conclusión de la prueba de hipótesis:

La significación aproximada obtenida (p = 0,000) evidencia que la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata, durante el año 2025, es altamente significativa desde el punto de vista estadístico. Dado que el valor p es considerablemente inferior al umbral convencional de 0,05, se rechaza con total certeza la hipótesis nula que plantea la inexistencia de relación entre ambas variables. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, lo cual confirma la presencia de una asociación real, positiva y sistemática entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional. Este resultado, respaldado por un coeficiente Tau-b de Kendall de 0,900, indica una relación extremadamente fuerte, con un nivel de confianza superior al 99,9 %. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo transformacional se encuentra significativamente asociado a la gestión institucional, constituyéndose en un factor estratégico clave para su consolidación y mejora en el contexto educativo analizado.

D. Especifica 4

a. Formulación de las hipótesis a probar:

Hipótesis nula (H0): El liderazgo transformacional no se relaciona alta y significativa con la gestión comunal en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025.

Hipótesis alterna (H1): El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión comunal en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata año 2025.

b. Nivel de significancia:

Se estableció un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$**,** con un 95% de confianza**.**

c. Prueba de estadística:

La prueba Tau-b de Kendall fue elegida por su pertinencia en contextos donde las variables analizadas se encuentran medidas en escalas ordinales, como ocurre frecuentemente con los instrumentos tipo Likert. Además, los datos obtenidos no presentan una distribución normal, de acuerdo con los resultados arrojados por la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Dado que el objetivo principal del análisis es establecer una relación de asociación entre las variables, y no necesariamente una relación causal, este método resulta especialmente apropiado. Asimismo, el tamaño reducido de la muestra ($n < 100$) limita el uso de pruebas paramétricas, lo que refuerza la conveniencia de emplear un estadístico no paramétrico como el Tau-b de Kendall.

d. Análisis estadístico:

Tabla 13
Prueba de hipótesis específica 4

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,715	,048	13,289	,000
N de casos válidos		70			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Elaboración propia con datos estadísticos procesados

e. Conclusión de la prueba de hipótesis:

La significación aproximada obtenida (p = 0,000) indica que la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión comunal en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata, en el año 2025, es estadísticamente significativa. Dado que el valor p es considerablemente menor al umbral convencional de 0,05, se rechaza la hipótesis nula que sostiene la inexistencia de relación entre ambas variables. En su lugar, se acepta la hipótesis alternativa, lo cual confirma la existencia de una asociación real y sistemática entre el liderazgo transformacional y la gestión comunal. Este hallazgo, respaldado por un coeficiente Tau-b de Kendall de 0,715, evidencia una relación fuerte y positiva, con un nivel de confianza superior al 99,9 %. Por tanto, se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión comunal, desempeñando un papel relevante en su fortalecimiento dentro del contexto educativo analizado.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran una relación fuerte y altamente significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones de nivel primaria del distrito de Cojata durante el año 2025, lo que confirma la importancia de este tipo de liderazgo para impulsar mejoras sustanciales en la calidad educativa. Este vínculo significativo, evidenciado por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,873 y un valor p de 0,000, refleja que los líderes capaces de inspirar, motivar y generar cambios positivos actúan como agentes clave para el desarrollo institucional y pedagógico, fomentando una gestión educativa dinámica y efectiva. Este hallazgo está en consonancia con investigaciones previas como las de Esteves

et al. (2022) y Abregu (2023), quienes resaltan el rol fundamental que desempeña el liderazgo transformacional para potenciar el desempeño educativo, estableciendo una base sólida para estrategias de mejora continua en las escuelas. Más allá de esta relación general, el estudio revela que el liderazgo transformacional tiene una conexión particularmente estrecha con la gestión institucional, manifestada en una correlación casi perfecta (r = 0,963), lo que sugiere que la capacidad de los líderes para influir en la cultura, visión y dirección estratégica de las instituciones educativas es decisiva para su éxito y sostenibilidad. Esta evidencia refuerza las conclusiones de Uriarte (2023) y Delgadillo (2021), quienes también encontraron que un liderazgo visionario y transformador está asociado con la consolidación y fortalecimiento institucional. No obstante, la magnitud tan alta del coeficiente llama a la cautela y a la realización de estudios posteriores que validen estos resultados en contextos diversos, para descartar posibles sesgos o limitaciones metodológicas. En relación con la gestión administrativa, la fuerte correlación (r = 0,888) pone de manifiesto que los líderes transformacionales no solo actúan sobre aspectos culturales y estratégicos, sino que también influyen eficazmente en la administración de recursos, toma de decisiones y procesos operativos, elementos esenciales para la eficiencia y el buen funcionamiento de las instituciones educativas. Esta dimensión administrativa es frecuentemente subvalorada, pero el presente estudio demuestra que la integración de un liderazgo transformador con las prácticas administrativas puede elevar significativamente el desempeño organizacional, una idea también sugerida por investigaciones como la de Doza (2021). Finalmente, la relación significativa y sólida entre liderazgo transformacional y gestión comunal (r = 0,853) resalta la

importancia de que los líderes educativos mantengan una vinculación activa con la comunidad, involucrando a padres, docentes, estudiantes y actores sociales en la construcción conjunta del proyecto educativo. Este enfoque participativo y colaborativo es vital para garantizar que las transformaciones no se limiten al ámbito interno, sino que impacten positivamente en el entorno social, tal como apuntan los trabajos de Miranda (2022) y Kcahui et al. (2022).

Desde un análisis crítico, es fundamental reconocer que, aunque las correlaciones observadas son altamente significativas y robustas, la naturaleza correlacional del estudio impide establecer relaciones de causa y efecto definitivas, por lo que se recomienda abordar estas variables en futuros diseños longitudinales o experimentales que permitan analizar el impacto directo y las posibles mediaciones o moderaciones en la relación liderazgo-gestión educativa. Asimismo, aunque la muestra de 70 instituciones es adecuada para la inferencia estadística, ampliar el tamaño y la diversidad de la muestra en futuras investigaciones contribuirá a fortalecer la validez externa y la generalización de los resultados. Desde el punto de vista teórico, estos hallazgos consolidan la teoría del liderazgo transformacional como un modelo vigente y efectivo para explicar las dinámicas de mejora en la gestión educativa, destacando su multifacética influencia que abarca la gestión institucional, administrativa y comunitaria. En la práctica, los resultados sugieren que los programas de formación y capacitación docente y directiva deben enfatizar el desarrollo de competencias transformadoras, con habilidades de comunicación inspiradora, visión estratégica, gestión participativa y empoderamiento del equipo, elementos que impulsarán no solo la eficiencia administrativa sino también el compromiso social y pedagógico.

En términos de limitaciones, cabe señalar que el estudio se circunscribe al distrito de Cojata y a un nivel educativo específico, lo que limita la aplicabilidad directa de los resultados a otros contextos educativos con características distintas. Además, la recolección de datos mediante instrumentos autoaplicados puede estar sujeta a sesgos de respuesta, lo que sugiere la conveniencia de incluir metodologías mixtas, que integren análisis cualitativos para profundizar en la comprensión de los procesos de liderazgo y gestión. Para futuras investigaciones, se recomienda explorar longitudinalmente cómo evoluciona el liderazgo transformacional en el tiempo y su impacto en indicadores concretos de gestión educativa y desempeño estudiantil. También sería valioso analizar la influencia de variables contextuales, como el nivel socioeconómico, la infraestructura escolar o la participación comunitaria, para identificar factores que potencian o limitan el efecto del liderazgo transformacional. Además, estudiar la interacción entre el liderazgo transformacional y otros estilos de liderazgo, como el transaccional o el situacional, podría ofrecer una visión más completa de las dinámicas de gestión educativa en entornos complejos. En suma, este estudio aporta evidencia sólida que reafirma la necesidad de priorizar el liderazgo transformacional como motor del cambio y la mejora continua en las instituciones educativas, invitando a investigadores, gestores y políticos a invertir en el desarrollo de líderes visionarios que no solo gestionen, sino que transformen de manera integral el sistema educativo, proyectándolo hacia un futuro de excelencia, equidad y compromiso social.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En base al objetivo general, a partir del análisis del valor de significancia bilateral obtenido, se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables analizadas, al nivel del 0,01, es decir, con un 99% de confianza. Esto indica que el liderazgo transformacional influye de forma directa y positiva en la gestión institucional dentro de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Cojata, en el año 2025. Esta conclusión refuerza la idea de que el liderazgo ejercido con visión transformadora representa un factor determinante para el fortalecimiento y mejora de los procesos organizacionales en el ámbito escolar.

SEGUNDA: Respecto al primer objetivo específico y con base en el coeficiente de correlación de Spearman de 0,873, se concluye que existe una relación fuerte y positiva entre las variables estudiadas, evidenciando que a medida que se desarrolla un liderazgo transformacional más sólido, se incrementa significativamente la eficacia de la gestión institucional. Esta correlación sugiere que los estilos de liderazgo basados en la motivación, la visión compartida y el trabajo colaborativo tienen un impacto sustancial en la calidad de la gestión educativa.

TERCERA: Respecto al segundo objetivo específico de la relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional, se concluye que el coeficiente de correlación de Spearman de 0,963 representa una conexión extremadamente fuerte. Esto implica que el liderazgo transformacional incide de forma muy significativa en los procesos de gestión institucional,

demostrando que cuando los directivos aplican prácticas transformadoras, la institución experimenta mejoras sustanciales en planificación, organización y toma de decisiones.

CUARTA: Respecto al tercer objetivo específico, se concluye que el coeficiente de correlación de 0,888 evidencia una relación altamente positiva entre el liderazgo transformacional y dicha dimensión. Esto permite afirmar que el liderazgo con enfoque transformacional no solo moviliza a los actores educativos, sino que también optimiza los procedimientos administrativos, generando entornos organizativos más eficientes y con mayor capacidad de respuesta ante las exigencias del contexto educativo.

QUINTA: Respecto al cuarto objetivo específico, se concluye que el coeficiente de correlación de 0,853 revela una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la vinculación con la comunidad. Este hallazgo confirma que cuando los líderes educativos adoptan prácticas transformacionales, promueven la participación activa de los actores comunales, fortaleciendo así los lazos entre escuela y comunidad y generando una cultura de colaboración orientada al desarrollo integral del entorno educativo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los directores de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Cojata que fortalezcan de manera sistemática y sostenida el enfoque del liderazgo transformacional en sus gestiones institucionales. Para ello, es fundamental que promuevan una cultura organizacional basada en la confianza, el compromiso colectivo y la visión compartida. Asimismo, deben incorporar prácticas efectivas que estimulen la participación activa del personal docente, administrativo y estudiantil, así como fomentar la innovación pedagógica mediante proyectos educativos que respondan a las necesidades del contexto. La toma de decisiones compartidas y transparentes debe convertirse en una práctica habitual, de modo que se generen ambientes escolares más democráticos, colaborativos y orientados al logro de metas institucionales de alto impacto.

SEGUNDA: Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la jurisdicción que diseñe e implemente programas de formación continua y acompañamiento técnico dirigidos específicamente al fortalecimiento del liderazgo transformacional en los equipos directivos de las instituciones educativas. Estos programas deben incluir módulos de desarrollo de habilidades interpersonales, liderazgo pedagógico, gestión del cambio, planificación estratégica y evaluación del desempeño. Además, se sugiere articular estas acciones con mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el avance en la adopción del liderazgo transformacional y su repercusión en la calidad de la gestión escolar, garantizando así un proceso formativo que contribuya a elevar la eficacia organizacional y la mejora continua de los procesos educativos.

TERCERA: Se recomienda al Ministerio de Educación que, a través de sus políticas educativas y normativas vigentes, incorpore de manera explícita el modelo de liderazgo transformacional como un criterio clave para el nombramiento, evaluación y desarrollo profesional de los directores de las instituciones educativas públicas del país. Esta inclusión normativa debe considerar la elaboración de perfiles de liderazgo adecuados al contexto sociocultural de cada región, así como la creación de rutas de carrera profesional que incentiven el compromiso con la transformación educativa. Igualmente, se propone la implementación de estrategias de mentoría y comunidades de aprendizaje directivo, que permitan la sistematización de buenas prácticas y el fortalecimiento del liderazgo pedagógico en todos los niveles de gestión educativa.

CUARTA: Se recomienda al director de la gestión administrativa de las instituciones educativas que integren de manera coherente y estratégica los principios del liderazgo transformacional en sus prácticas cotidianas de planificación, organización y control. Para lograrlo, se debe promover una visión de la gestión administrativa que trascienda la mera ejecución de tareas operativas, y se enfoque en generar valor institucional a través de la eficiencia, la responsabilidad y la innovación en la administración de recursos. Además, es indispensable fomentar una cultura de trabajo colaborativo entre las áreas académicas y administrativas, donde la toma de decisiones esté guiada por criterios técnicos y éticos que potencien el desarrollo integral de la institución.

QUINTA: Se recomienda a los coordinadores de participación escolar y a las asociaciones de padres de familia que fomenten activamente espacios de diálogo horizontal, escucha mutua y co-gestión con los equipos directivos de las escuelas. Esta interacción debe orientarse a fortalecer el rol protagónico de la comunidad en el proceso educativo, promoviendo alianzas estratégicas que contribuyan al bienestar de los estudiantes y al logro de los objetivos institucionales. La construcción de una cultura institucional participativa requiere del compromiso de todos los actores educativos, y se basa en la confianza, el respeto y la corresponsabilidad. Por ello, se exhorta a consolidar mecanismos permanentes de participación, como consejos educativos, mesas de concertación y proyectos colaborativos, que permitan una gestión más inclusiva, equitativa y transformadora.

REFERENCIAS

Santillán, B. N. T., Plaza, M. C. A., Plaza, D. M. A., Santillán, C. M. T., Oviedo, M. Y. M., Valverde, Y. F. Z., & Parraga, A. P. B. (2024). Liderazgo Educativo Transformacional: Estrategias para Inspirar y Motivar a los Docentes en el Contexto Escolar. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(5), 2230-2246. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13687

Narváez, L. L. L. (2025). Liderazgo Transformacional e Inteligencia Emocional en la Gestión Directiva Educativa. Revista Latinoamericana Ogmios, 5(12), 13-26. https://doi.org/10.53595/rlo.v5.i12.116

Bravo-Bravo, I. F., & Herrera-Sánchez, M. J. (2023). Tendencias Globales del Liderazgo Transformacional en Empresas Modernas. Horizon Nexus Journal, 1(2), 14-31. https://doi.org/10.70881/hnj/v1/n2/15

Cevallos, M. G. O., Jaramillo, G. A. L., Franco, J. A. C., & Vera, S. A. A. (2023). Liderazgo transformacional: un enfoque efectivo para el rendimiento laboral de las pymes ecuatorianas. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 28(10), 1678-1692. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378092

Cuadrado, A. M. M., Carrillo, M. J. C., & Parra, A. F. E. (2021). El acompañamiento pedagógico en centros educativos de difícil desempeño: un derecho de los docentes nóveles. Revista Ethika+, (3), 147-165. https://doi.org/10.5354/2452-6037.2021.61040

Villalobos, M. C. V. (2023). Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: una revisión de la literatura en el Perú, Chile y México. Revista Educacion y Sociedad, 4(7), 16-33. https://doi.org/10.53940/reys.v4i7.151

Pereira, W. I. S., Sacapi, C. A. B., Tene, Á. M. C., & Gómez, A. H. V. (2024). Liderazgo Transformacional en Entornos Educativos Inclusivos: Transformational Leadership in Inclusive Educational Settings. Revista Científica Multidisciplinar SAGA, 1(4), 114-125. https://doi.org/10.63415/saga.v1i4.17

Dolores, T. C., & Pérez, J. E. C. (2025). Rol del Liderazgo Docente en la Construcción de Clima Escolar Positivo, Influencia en el Aprendizaje. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9(3), 10856-10868. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18841

Romero, E. N. B., & Jara, L. E. H. (2023). Recorrido histórico e investigativo sobre liderazgo transformacional del directivo docente orientado al mejoramiento del clima laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), 4603-4618. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4785

Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. Conrado, 18(85), 246-251.

Quiñones Gonzales, L. G. & Espíritu Álvarez, F. J. (2023). Una revisión de la investigación empírica sobre liderazgo transformacional en universitarios

(2014-2023). Propósitos y Representaciones, 11(3), e1871. Epub 31 de diciembre de 2023.https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1871

Santana, X. M. I. (2024). La Influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Académico y el Clima Escolar: Un Estudio en Instituciones de Educación Básica. Revista Veritas de Difusão Científica, 5(3), 791-813. https://doi.org/10.61616/rvdc.v5i3.493

Abanto Castillo, S. C. ., Escobar Santos, L. M. ., Berrospi Torres, V. B. ., & Escalante López, M. (2023). Liderazgo transformacional y gestión educativa en cuatro colegios de educación pública en Villa María del Triunfo. Lima. IGOBERNANZA, 6(23), 237–263. https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.295

Abregu Arevalo, L. Y. (2023). Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.° 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. https://hdl.handle.net/20.500.12394/13977

Aragón Rodelo, L. A., Cabarcas Bolívar, K. ., & Camargo Rodríguez, Y. A. . (2022). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. Revista Latinoamericana Ogmios, 3(6), 44–57. https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.

Bazzoli, A., y Curcuruto, M. (2021). Liderazgo en seguridad y voces de seguridad: exploración del papel mediador de las motivaciones proactivas. Revista de investigación de riesgos , 24 (11), 1368-1387. https://doi.org/10.1080/13669877.2020.1863846

Benito Lopez, R. (2024). Gestión escolar con liderazgo pedagógico para mejorar niveles de comprensión lectora en estudiantes de segundo de secundaria de Puno. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. https://hdl.handle.net/20.500.14005/14720

Broome, ME (2024). Liderazgo transformacional en enfermería: de clínico experto a líder influyente . Springer Publishing Company. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DyQaEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=ME+Broome+-+2024+Transformational+leadership+in+nursing:+From+expert+clinician+to+influential+leader&ots=f9W_fGXaIO&sig=VA7gEC5Cu6b6sFSioy3IBTwfCLo#v=onepage&q=ME%20Broome%20-%202024%20Transformational%20leadership%20in%20nursing%3A%20From%20expert%20clinician%20to%20influential%20leader&f=false

Calsin Molleapaza, I. (2024). Liderazgo transformacional, gestión educativa y desarrollo organizacional de la Asociación Educativa Adventista Puno, 2019. [Tesis de Doctorado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/8314

Crowley, MC (2022). Liderar desde el corazón: liderazgo transformacional para el siglo XXI . Hay House, Inc. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=En5QEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=MC+Crowley+-+2022++Lead+from+the+heart:+Transformational+leadership+for+the+21st+century.+&ots=LW_Odh4WOX&sig=IeSaL3YYlMemBg69jVtRDQPIVR8#v=onepage&q&f=false

Cuenca, R., & López, J. (2021). Gestión escolar y liderazgo directivo en contextos vulnerables: desafíos y oportunidades. *Revista de Educación y Desarrollo*, 55(2), 87–102.

Cuenca, R., & López, M. (2021). Gestión educativa y liderazgo directivo en el Perú: Retos y perspectivas. Fondo Editorial PUCP.

Cuenca, R., & López, M. (2021). *Gestión escolar en el Perú: desafíos y propuestas para una educación de calidad*. Instituto de Estudios Peruanos.

Delgadillo Huamán, I. (2021). Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/57688

Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. Human Resource Development International, 26(5), 627-641. https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938

Doza Meza, IC (2021). Liderazgo transformacional y gestión educativa en las Instituciones Educativas de la Red N° 18 del Distrito de Villa el Salvador UGEL N° 1, Lima. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/10478

Escanio De León, M. N. (2023). El liderazgo transformacional y la gestión educativa: su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas. MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva , 2(2), 1339–1356. https://doi.org/10.56200/mried.v2i2Especial.6988

Espiritu Saenz, M. A. (2024). Gestión Educativa y Liderazgo Transformacional en los Docentes de la Facultad de Pedagogía y Cultura Física de la Universidad Nacional de Educación La Cantuta. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio de la Universidad Nacional

de Educación Enrique Guzmán y Valle. https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/11123

Esteves-Fajardo, Z. I., Rentería-Monroy, J. F., Paredes-Menéndez, G. E., & Sánchez-Morrillo, C. (2022). El liderazgo transformacional para la gestión educativa. EPISTEME KOINONIA, 5(1), 116–127. https://doi.org/10.35381/e.k.v5i1.1697

Figueiró, P. S., Neutzling, D. M., & Lessa, B. (2022). Education for sustainability in higher education institutions: A multi-perspective proposal with a focus on management education. Journal of Cleaner Production, 339, 130539. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130539

Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education, 33*(3), 329–352. https://doi.org/10.1080/0305764032000122005

Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329–352. https://doi.org/10.1080/0305764032000122005

Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. Cambridge Journal of Education, 33(3), 329-351. https://doi.org/10.1080/0305764032000122005

Handy, C. (2024). Gestionar el sueño. En Organizaciones que aprenden (pp. 45-56). Productivity Press. https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003578840-4/managing-dream-charles-handy

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2022). *Informe técnico: Condiciones de vida en el Perú*. https://www.inei.gob.pe

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2022). *Puno: Indicadores sociales y económicos departamentales*. https://www.inei.gob.pe

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2022). Indicadores de pobreza y educación en el Perú. INEI.

Kcahui Coila, Y. M., Coqueña Mayta, E. ., Calderon Quino, K. M. ., & Vilca Mamani, P. E. . (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya – Puno. Revista Latinoamericana Ogmios, 2(4), 219–231. https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement, 17*(2), 201–227. https://doi.org/10.1080/09243450600565829

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227. https://doi.org/10.1080/09243450600565829

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. School Effectiveness and School Improvement, 17(2), 201-227. https://doi.org/10.1080/09243450600565829

Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). *Seven strong claims about successful school leadership*. National College for School Leadership.

Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). *Seven strong claims about successful school leadership*. National College for School Leadership.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. School Leadership & Management, 28(1), 27-42. https://doi.org/10.1080/13632430701800060

Luna Viana , J. F. (2023). Liderazgo Transformacional en Escuelas y Colegios de Colombia. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(5), 6646-6665. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8255

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2018). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. https://www.minedu.gob.pe

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2018). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima: MINEDU. https://www.minedu.gob.pe

Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2018). Marco del buen desempeño directivo. MINEDU.

Miranda Cruz, J. R. (2022). Liderazgo directivo en los procesos de gestión educativa en las instituciones educativas de la Provincia Chucuito Juli 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano Puno]. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19021

Mukhtar, MQ, Niazi, HK, Abro, S., Shaukat, O. y Saeed, HT (2022). Liderazgo transformacional y su impacto en el compromiso organizacional y la motivación laboral: papel moderador del trabajo en equipo en el lugar de trabajo. South Asian Journal of Management & Administrative Sciences , 2 (1), 78-92. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/87580179/8_Transformational_leadership-libre.pdf?1655351131=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTransformational_leadership_and_its_impa.pdf&Expires=1741385328&Signature=Mt7arwkCNNOUg08YNImEAq2HPGxlc7u7vPlccr3JvekLRsFCeSZ0wrm7-

U8fiokT7YoEZTQ~KAP~133fUZyCrpXGerE6huklFWRHN~bchgaylHt7Fd1CXvYSyU~hiIYCIzNEAkPgSyC2v7Jr~mLXZdoxWxSGe3-J9p230BJw8xAshR6F-Uo4Eq3q3RFSE~~jElKihT5laafj3VBHXQVhzp-2BI5aunq7qXKfEjhzQl4Q9w2PnHEu9xb6MFVrRPiGTf67wpMhZeWfxnVQl~Vkq5UwgglMm8IvmwSZ9OaCXQkg0mP7Oz~k73VbzBjlfH25iTzKgEPOGhRTXq~g6TVGAA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Perez Escobedo, L. A. (2021). Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la institución educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. http://hdl.handle.net/20.500.14067/5294

Rodríguez Morales, C. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los guaguas centro del sector norte de Quito. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), 7508-7525. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4982

Salas, E., & Rojas, L. (2020). Calidad educativa y liderazgo directivo en regiones altoandinas. Fondo Editorial UNMSM.

Salas, J., & Rojas, F. (2020). *Liderazgo y gestión en zonas rurales del Perú: Retos para el desarrollo educativo*. Revista Peruana de Educación, 14(2), 45–62.

Sardon Ari, A. (2017). *Gestión educativa en contextos rurales: el caso de las escuelas primarias en Huancané*. Revista de Investigación Educativa, 19(1), 68–85.

Sardon Ari, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias. Revista de Investigaciones Altoandinas, 19(3), 277-283. https://doi.org/10.18271/ria.2017.276

Sardon Ari, M. (2017). Liderazgo y desempeño institucional en instituciones educativas del sur andino. *Revista de Gestión Educativa y Desarrollo*, 9(1), 45–60.

UNESCO. (2015). *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del ODS 4*. https://unesdoc.unesco.org/

Uriarte Silva, A. B. (2023). Liderazgo transformacional y gestión institucional docente de la unidad educativa pública, Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/110864

Yana Mamani, J. (2024). Liderazgo transformacional y gestión escolar en docentes de instituciones educativas de secundaria con formación técnica, Juliaca, Puno, 2023. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/141381

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Anexo 1: Matriz de consistencia

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025?	**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025	**HIPOTESIS GENERAL:** Existe una relación alta y significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025	**A. VARIABLE 1:** "Liderazgo transformacional2" DIMENSIONES: Carisma Seguridad Orgullo Confianza Inspiración Optimismo Colaboración Entusiasmo Estimulación intelectual Escucha activa y empatía Estabilidad emocional Confianza en liderazgo Tolerancia Estimulación de habilidades Análisis de ideas contrarias Aprendizaje "ensayo/error" **B. VARIABLE 2:** "Gestión educativa" DIMENSIONES E INDICADORES: Gestión pedagógica	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental. TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Investigación correlacional. POBLACIÓN: 84 docentes MUESTRA: 70 docentes TÉCNICA: cuesta INSTRUMENTO: Cuestionario de encuesta.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025? ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025? ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025 Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025 Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa en las instituciones educativas de	HIPOTESIS ESPECÍFICAS: El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025 El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025 El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa con la gestión administrativa en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025 El liderazgo transformacional se relaciona alta y significativa		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión comunal en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025?	nivel primario de Huancané-Puno, 2025 erminar la relación del liderazgo transformacional con la gestión comunal en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025	con la gestión comunal en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno, 2025	Trabajo colaborativo y cooperativo Evaluación de los aprendizajes Prácticas pedagógicas sostenidas Gestión institucional Uso de tecnología Condiciones óptimas de trabajo Relaciones armónicas Gestión administrativa Infraestructura Administración del tiempo Transparencia Gestión comunal Satisfacción Comunicación Ideas y propuestas	

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Anexo 2: Instrumento
CUESTIONARIO

Estimado participante,

Agradecemos sinceramente su disposición para colaborar en esta investigación sobre *"Liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primario de Huancané-Puno"*. El propósito de este cuestionario es recolectar información relevante para comprender cómo el liderazgo transformacional impacta la gestión educativa en las escuelas de la región.

Las preguntas de este cuestionario están diseñadas para medir su percepción sobre diversos aspectos relacionados con el liderazgo y la gestión educativa. Para ello, utilizaremos una escala Likert de 1 a 5, donde:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y se utilizarán únicamente con fines académicos. El tiempo estimado para completar este cuestionario es de aproximadamente 10-15 minutos.

Gracias por su valiosa participación.

N°	Ítems	Escala				
	Variable 1: Liderazgo transformacional	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
	Dimensión 01: Seguridad					
1	Siento que mis colegas aceptan mis opiniones y orientaciones para solucionar sus conflictos.					
2	El apoyo que brindo a mis colegas cuando requieren ayuda, aceptan con agrado y manifiestan un sentimiento de orgullo e identificación con mi persona.					
3	Cuando mis estudiantes se alborotan, prefiero alejarme del lugar y que sean ellos quienes resuelvan sus problemas					
	Dimensión 02: Inspiración					
4	Siento que los estudiantes muestran optimismo porque creen que sus intereses y necesidades de aprendizajes serán satisfechas.					
5	Cuando socializo las metas y expectativas institucionales, mis colegas se involucran a trabajar en equipo para lograr los propósitos comunes.					
6	Mis estudiantes siempre que les hablo de alguna situación se convencen y muestran interés para actuar con sentido ético					
	Dimensión 03: Estimulación intelectual					
7	Demuestro escucha activa y empatía para que expresen sus ideas y opiniones					

8	Cuando mis colegas manifiestan juicios, las analizo y muestro sensibilidad para fortalecer en la toma de decisiones.					
9	Me siento cómodo dirigiendo un equipo de trabajo					
	Dimensión 04: Tolerancia					
10	El director usualmente acepta las propuestas que doy en el trabajo colegiado.					
11	Cuando los estudiantes me expresan contrargumentos a lo que digo, los escucho, analizo y llego a un consenso.					
12	Si mis colegas se equivocan, considero el ensayo error como fortalezas de aprendizaje					
	Variable 2: Gestión educativa					
	Dimensión 01: Gestión pedagógica					
13	Cuando brindo apoyo pedagógico a mis colegas aceptan con agrado y manifiestan un sentimiento de orgullo e identificación con mi persona					
14	. Identifico las necesidades y fortalezas metodológicas de las y los docentes.					
15	Propicio diferentes formas de aprender (autoaprendizaje, aprendizaje cooperativo e inter aprendizaje) para que regulen su autonomía					
	Dimensión 02: Gestión institucional					
16	Incorporo y promuevo el uso de las tecnologías para la gestión educativa.					
17	Promuevo la formulación de proyectos de innovación y experiencia exitosas en las y los docentes					
18	Promueve relaciones interpersonales, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.					
	Dimensión 03: Gestión administrativa					
19	Manejo eficaz de la infraestructura y con sentido ético los recursos financieros de la Institución Educativa					
20	Realizo el control óptimo del tiempo.					
21	Rindo cuentas claras del encargo y /o actividades a los actores de la Institución Educativa					
	Dimensión 04: Gestión comunal					
22	Promuevo el logro de la satisfacción de la comunidad educativa.					
23	Promueve una buena comunicación con los actores de la comunidad					
24	Tomo en cuenta las ideas y propuestas de los actores de la comunidad en los propósitos comunes de la institución educativa					

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Anexo 3: Validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : LEOPOLDO W CONDORI CARI
1.2. ESPECIALIDAD : ADM.
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR
1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: Liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Cojata año 2025
1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: ALBERTO FLORES HANCCO

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	65	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado															X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables															X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables														X						
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes															X					
6. INTENCIONA-LIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación															X					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																X				
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación															X					

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licoln (2015, p. 217).

II. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

2.1. Se acepta ( ) 3.2. Se modifica ( ) 3.3. Se rechaza ( )

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
02389341		993-412768	Juliaca, 14/03/2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Anexo 3: Validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : PERCY PUMA PUMA
1.2. ESPECIALIDAD : ADM.
1.3. CARGO ACTUAL : DOCENTE
1.4. GRADO ACADÉMICO: MAGISTER
1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: Liderazgo transformacional y gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Cojata año 2025
1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: ALBERTO FLORES HANCCO

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	65	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																	X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																X				
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes																X				
6. INTENCIONA-LIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																	X			
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																	X			
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																	X			

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licoln (2015, p. 217).

II. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

2.1. Se acepta ( ) 3.2. Se modifica ( ) 3.3. Se rechaza ( )

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
02374215		954783724	Juliaca, 15/04/25

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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: 20-01-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ALBERTO FLORES HANCCO
Dirección: COMUNID. CAMPESINA LOS ANDES
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 80062751
Teléfono: 950039795 email: beto79az@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: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE COJATA AÑO 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO, TRANSFORMACIÓN, GESTIÓN.

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

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, entré 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.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 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 comérciales 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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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.

[X] Internacional

[ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



Firma de Autor | huella digital | 20 - 01 - 2026 Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/