



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



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA
GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE
HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022**

TESIS PRESENTADA POR:
NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA

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

JULIACA – PERÚ
2025



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA
GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE
HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS

:

Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 215-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 03 de julio del 2025

VISTOS:

El expediente N°2024-014862 presentado por el (la) Bachiller: **NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA** con número de DNI 30766730 asignado (a) con código de matrícula 21328516 de la Maestría en EDUCACIÓN Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA** con número de DNI 30766730 asignado (a) con código de matrícula 21328516 de la Maestría en EDUCACIÓN Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 23 de mayo del 2025 Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022** Elaborado por el (la) Bachiller: **NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA** la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo miembro	: Dr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

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

Fecha	: martes 08 de julio del 2025
Hora	: 02:00 pm
Lugar	: Aula N°310 EPG – UANCV - JULIACA

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°2207-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 06 de Diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N°.014495, Presentado por el (a) **Bach. NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA**, con número de DNI **30766730** y con Código de matrícula N.° **21328516**, quien solicita cambio del presidente del Proyecto de Tesis titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN**, mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA**, quien solicita el cambio del presidente, aprobado con Resolución Directoral N° **985-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha **17 de octubre del 2023**, en el que se le asignó como presidente a la **Dra. Graciela Benal Salas**, la misma que se cambia por no tener vínculo laboral.

Que, el referido Dictamen de tesis fue aprobado por los jurados el 10 de octubre del 2023, registrado en el Folio N° 003698 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL JURADO, para su revisión de la Tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022** presentado por el (a) **Bach. NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Dr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

Cc: CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC@UANCH



RESOLUCION DIRECTORAL N° 985-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de octubre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023-09741, de fecha 03 de octubre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA** con DNI N° 30766730, código de matrícula 21328516, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022** Línea de investigación **GESTION DE LA EDUCACION - P32** para optar el grado de **MAGISTER en EDUCACION** mención: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez **FILIAL AREQUIPA**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

Que, mediante oficio circular N° 700-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 20 de setiembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
Primer miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

Que, con registro N° 003698 de fecha 10 de octubre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTION EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTION EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACION** mención: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese,

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADODr. Leonardo Vencesla Condori Curi
DIRECTOR (o)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M. PERCY COZALO PUMAPUMA
SECRETARIO ACADÉMICOA CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
UNUCCVCH



NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:543732222

Fecha de entrega

31 dic 2025, 8:33 GMT-5

Fecha de descarga

2 ene 2026, 19:54 GMT-5

Nombre del archivo

T036_30766730_M.docx

Tamaño del archivo

13.6 MB

105 páginas

17.946 palabras

88.153 caracteres



26% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 21%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 23%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



TITULO	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUQUICAÑA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	30766730
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-4991-6005
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
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 HUNTER País: PERÚ Departamento: AREQUIPA Provincia: AREQUIPA Distrito: HUNTER -16.44946, -71.56014 https://maps.app.goo.gl/uxACN44VZE1xPjtT9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	- JULIO 2025
URL de disciplinas OCDE	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
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	



OFICINA DE INVESTIGACIÓN
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUGUICAÑA, identificado con DNI Nro. 30766730 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

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

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022"

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 16 de DICIEMBRE del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por ayudarme a alcanzar este logro en
mi vida académica, a todos mis seres queridos.



AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado, a los docentes que con el desarrollo de habilidades profesionales fue posible elaborar el presente estudio que estoy segura favorecerá el solucionar dificultades en esta circunstancia identificada.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	1
AGRADECIMIENTO.....	1
INDICE GENERAL.....	V
INDICE DE TABLAS	VIII
INDICE DE FIGURAS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
RESUMEN	IX
ABSTRACT	V
INTRODUCCIÓN	VII

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición De La Situación Problemática.....	16
1.2. Planteamiento Del Problema.....	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Justificación De La Investigación	17
1.4. Objetivos	18
1.4.1. Objetivo General	18
1.4.2. Objetivos Específicos.....	18
1.5. Hipótesis	19
1.5.1. Hipótesis General.....	19
1.7.2. Hipótesis Específicas	19
1.6. Variables E Indicadores	20
1.6.1. Conceptualización De Las Variables.....	20
1.7. Operacionalización De Variables E Indicadores	21



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1.	Antecedentes De La Investigación	16
2.1.1.	A Nivel Internacional	16
2.1.2.	A Nivel Nacional	17
2.2.	Bases Teóricas	19
2.2.1.	Liderazgo	19
2.4.	Marco Conceptual	26

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Método O Métodos En La Investigación	29
3.1.1.	Método General	29
3.2.	Tipo De Investigación.....	30
3.3.	Nivel De Investigación.....	30
3.4.	Diseño De Investigación	31
3.5.	Población Y Muestra	31
3.5.1.	Población	31
3.5.2.	Muestra	32
3.6.	Técnicas E Instrumentos De Recolección De Información	35
3.6.1.	Técnica De La Investigación	35
3.6.2.	Instrumentos De La Investigación	35
3.6.3.	Ficha Técnica De Los Instrumentos	37
3.7.	Validez Y Confiabilidad Del Instrumento De Investigación.....	37
3.7.1.	Validez De Los Instrumentos	37
3.7.2.	Confiabilidad De Los Instrumentos	38



3.7.3. Aplicación Del Coeficiente De Alpha De Cronbach.....	39
3.8. Diseño De La Estrategia Para La Prueba Hipótesis.....	40
3.8.1. Diseño Estadístico	40
3.8.2. Planteamiento De Las Hipótesis	41

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados De Las Variables	16
4.1.1. Resultados De La Variable Independiente: Liderazgo Transformacional.....	16
4.1.2. Resultados De La Variable Dependiente: Gestión Educativa	22
4.2. Contrastación De Hipótesis.....	27
4.2.1. Planteamiento De Las Hipótesis	27
4.2.2. Prueba Hipótesis De La Variable: Liderazgo Transformacional	28
4.2.3. Prueba De Hipótesis De La Variable: Gestión Educativa.....	30
4.3. Decisión De La Investigación	34
Conclusiones.....	36
Recomendaciones.....	38
Referencias Bibliográficas	40
Anexo (S)	47



INDICES DE TABLAS

TABLA 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	21
TABLA 2 COLECTIVO: MAESTROS.....	32
TABLA 3 MUESTRA: MAESTROS	34
TABLA 4 SÍNTESIS DE LA MUESTRA: DOCENTES	35
TABLA 5 RANGO DE EVALUACIÓN: INSTRUMENTOS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	36
TABLA 6 RANGO DE EVALUACIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EDUCATIVA.....	36
TABLA 7 RESUMEN: RANGO DE EVALUACIÓN DE AMBAS VARIABLES.....	37
TABLA 8 PAUTAS DE MEDIDA DEL INSTRUMENTO (S).....	38
TABLA 9 VALOR DE LOS ELEMENTOS DE LOS INSTRUMENTOS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	38
TABLA 10 VALIDEZ DE LOS ELEMENTOS DE LOS INSTRUMENTOS: GESTIÓN EDUCATIVA.....	38
TABLA 11 ALPHA DE CRONBACH: FIABILIDAD: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	39
TABLA 12 ALPHA DE CRONBACH: CONFIABILIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.....	39
TABLA 13 ASPECTO: DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	16
TABLA 2 DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER TRANSFORMACIONAL	18
TABLA 3 DIMENSIÓN: CAPACIDAD DEL LÍDER TRANSFORMACIONAL	20
TABLA 4 DIMENSIÓN: OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.....	22
TABLA 5 DIMENSIÓN: PROCESO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.....	24
TABLA 6 DIMENSIÓN: FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	26
TABLA 7 PERIODICIDADES PERCIBIDAS Y ANTICIPADAS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	28
TABLA 8 PERIODICIDADES PERCIBIDAS Y ANTICIPADAS: GESTIÓN EDUCATIVA.....	30
TABLA 9 HALLAZGOS DE LA PRUEBA HIPÓTESIS: PARÁMETRO ADJUNTO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	31
TABLA 10 HALLAZGOS DE LA PRUEBA HIPÓTESIS: GESTIÓN EDUCATIVA...	32
FIGURA 10 RESULTADOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: ADMINISTRACIÓN PEDAGÓGICA	33
TABLA 11 SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS DEL TEST DE LA PREMISA: PARÁMETRO AUTÓNOMO (LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL) VS PARÁMETRO ADJUNTO (GESTIÓN EDUCATIVA).....	33



RESUMEN

Liderazgo Transformacional en la Gestión Pedagógica en los centros Pedagógicas Institucionales de primaria del distrito de Hunter provincia de Arequipa. El estudio se efectuó siguiendo la orientación cuantitativa y empleando el método científico. En esta investigación aplicada, el objetivo principal fue revelar las manifestaciones de los métodos objetivos, investigar sus relaciones internas y extrínsecas, ampliar y generalizar el discernimiento obtenido, exponerlo con precisión lógica, y validar a través de experimentos y técnicas de aplicación. El diseño utilizado fue de carácter explicativo, basado en un modelo causal simple, y la muestra representativa se seleccionó a partir del conjunto estudiado. Se empleó un enfoque de muestreo estratificado probabilístico de carácter aleatorio, el cual implica fraccionar la colectividad en subpoblaciones llamadas estratos, agrupando en cada uno de ellos a individuos con características similares. La población estudiada consistió en un total de 102 docentes, de los cuales 81 eran profesores de los centros Pedagógicas Institucionales de primaria ubicadas en el Distrito de Hunter, en la Provincia de Arequipa. Se recopilaron los hallazgos de la investigación efectuada en relación con la efectividad positiva del liderazgo transformacional de los pedagogos en los centros Pedagógicas Institucionales de primaria en el Distrito de Hunter, Provincia de Arequipa. En esta investigación, se aplicaron diversas técnicas de recopilación de datos, que incluyeron la revisión de documentos y la compilación de datos usando la observancia de la situación, utilizando encuestas como instrumento. Estos métodos se emplearon con la intención de identificar la efectividad positiva de la dirección transformacional y la administración Pedagógica. Luego, los datos recopilados se introdujeron en un banco de datos para su proceso correspondiente, utilizando la más reciente versión del estadístico SPSS; consiguiendo los siguientes hallazgos, luego se muestran los



hallazgos obtenidos en tablas y representaciones estadísticas con su exégesis correspondiente en concordancia con los propósitos y premisas de estudio planteadas. Como conclusión, se puede afirmar que la dirección transformacional interviene positivamente en la gestión educativa de centros Pedagógicas Institucionales de primaria ubicados en el Distrito de Hunter, Provincia de Arequipa. En otras palabras, se ha demostrado que la eficacia del parámetro autónomo, se refleja de manera positiva en el parámetro adjunto, así que **Se acepta la premisa alterna (Ha) e impugna la nula (Ho).**

Palabras claves: Liderazgo transformacional, gestión educativa.



ABSTRACT

This research seeks to demonstrate how transformational leadership is effective in managing public elementary schools in the Hunter district, Arequipa province. The research was conducted using a quantitative approach. The scientific method used aims to show how objective processes work and to uncover their internal and external connections. This approach seeks to expand and deepen the knowledge gained, analyse it logically, discover it through experimentation, and apply it using an explanatory-causal design, which may be simple or complex. A sample will be taken to represent this population. Stratified random sampling has been used. It consists of dividing the population into smaller groups, bringing together the elements that are most similar. Each group within the population is called a "stratum." In total, there are 102 male teachers and 81 female teachers in the public primary schools of the Hunter district in the province of Arequipa. The research on the effectiveness of transformational leadership among teachers in public elementary schools in the Hunter district, Arequipa province, was based on data collection techniques. These include document review and the evaluation of observational data. Surveys were used to measure how effective transformational leadership and educational management are. The data were stored in a database for analysis using the latest version of the SPSS statistical software, which yielded the following results. Below are the results presented in tables and graphs, along with an explanation of how they relate to the research objectives and proposals. It is concluded that transformational leadership works well in the educational management of public primary schools in the Cazador district of Arequipa. The alternative hypothesis (H_a) is accepted, and the null



hypothesis (Ho) is rejected, since it is concluded that transformational leadership (independent variable) affects educational management (dependent variable).

Key words: Transformational leadership, educational management.



INTRODUCCIÓN

El propósito de este estudio es presentar una nueva metodología, proceso o técnica con el fin de optimizar las operaciones y actividades relacionadas con ambas variables. Además, busca proporcionar un entendimiento más profundo de cómo el liderazgo transformacional incide en la administración didáctica de los docentes en los centros educativos Institucionales de primaria en el Distrito de Hunter, Provincia de Arequipa.

La investigación cobra relevancia debido a la imperante necesidad de entender la reciprocidad entre la dirección transformacional, que abarca aspectos como sus dimensiones, las características del líder transformativo y su habilidad concerniente a la administración Pedagógica. Esta última comprende sus elementos objetivos, los procesos inherentes y las nociones fundamentales de la administración Pedagógica. Entre los componentes que se tocaron en este estudio está el interpretar la eficacia el Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en los Centros educativos Institucionales de educación primaria ubicados en el distrito de Hunter, provincia de Arequipa.

La investigación se compone de cuatro capítulos. El Primero se centra en determinar y definir el problema, así como en examinar el entorno donde sucede. El capítulo dos se enfoca en la fundamentación teórica, que comprende los antecedentes del estudio, las variables definidas de manera práctica, las hipótesis, los conceptos fundamentales y el enfoque teórico.

El Tercer Capítulo contempla a la inventiva, diseño del estudio, validez y confiabilidad de los instrumentales para el presente estudio y el Cuarto Capítulo incluye los hallazgos y argumentación; la exposición e interpretación de derivaciones, con base



en tablas estadísticas, diagramas, su estudio y paráfrasis, la verificación de premisas, sus síntesis y propuestas.

El estudio concluye con la incorporación de las fuentes bibliográficas consultadas y los anexos que documentan y sustentan el proceso investigativo.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

En los últimos años, la reforma del sistema educativo en Perú se ha centrado en promover una gestión escolar efectiva, basada en el desempeño directivo en el contexto de un enfoque socioformativo.

En la situación actual no todo aquel en un cargo dirigente posee el perfil requerido y capacidad de liderazgo en el desarrollo de competencias, en cara a los nuevos desafíos y exigencias de la ciudadanía.

A nivel de los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter provincia de Arequipa, se puede observar los siguientes: La mayoría de los directores son encargados temporalmente, inexperiencia en el manejo Pedagógica, inadecuada aplicación de los instrumentos de gestión, clima escolar desfavorable, Incumplimiento de los compromisos de gestión Pedagógica.

Frente al escenario problemático puntualizado, se denotan insuficiencias en la gestión escolar y ausencia del liderazgo en el desempeño directivo. Por ello, se propone el estudio para responder a las subsecuentes cuestiones: ¿Qué es liderazgo transformacional? ¿Qué es gestión educativa? ¿Cuál es el vínculo del liderazgo transformacional y su eficiencia en el manejo Pedagógica? ¿Cuál es el modelo de administración Pedagógica estratégica? ¿Cuál es el perfil básico del directivo en la gestión educativa?



1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. *Problema general*

PG. ¿Qué eficacia tiene el Liderazgo Transformacional en la Gestión Pedagógica en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter provincia de Arequipa?

1.2.2. *Problemas específicos*

PE1. ¿Cuál es la eficacia de las dimensiones de la dirección transformacional en la Administración Educativa en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter?

PE2. ¿Qué eficacia de los rasgos del líder transformacional en la Gestión Pedagógica en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter?

PE3. ¿Cómo es la eficacia de las capacidades del líder transformacional en la Gestión Pedagógica en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter?

PE4. ¿Qué eficacia poseen los propósitos de la administración Pedagógica en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter?

PE5. ¿Cuál es la eficacia de los procesos de la gestión educativa en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter?

PE6. ¿Cómo es la efectividad de los principios de la administración Pedagógica en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter?

1.3. Justificación de la investigación

El director como líder juega un rol potente para mejorar calidad y el servicio educativo de la escuela donde se desempeña, por ello es importante comprobar la correspondencia de la dirección transformacional y la eficacia en la administración



Pedagógica, para conocer los factores que determinan el liderazgo y alcanzar la escuela que queremos.

Los aportes teóricos permitirán comprender, contrastar y resolver problemas de contexto relacionadas con la dirección transformacional y su actividad en la gestión Pedagógica desde la orientación Socioformativo.

Orienta a la buena práctica Pedagógica mediante la dirección transformacional del director como agente de cambio para transformar la escuela, considerando que las esferas de autoridad del dirigente son vitales para la avance de las enseñanzas, en la excelencia de la labor pedagógica, los entornos de labor y la operatividad del plantel.

Contribuirá en el fortalecimiento de capacidades para el desarrollo constante de las competencias en saber, saber haber y saber ser, forjando una administración Pedagógica interactiva, colaborada y trascendental.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Explicar la eficacia de la Dirección Transformacional en la Administración Pedagógica en los centros Pedagógicos Institucionales primarios del distrito de Hunter provincia de Arequipa.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Conocer la eficacia de las dimensiones de la dirección transformacional en la Administración Educativa en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter.



OE2. Describir la eficacia de las particularidades del líder transformacional en la Administración Educativa en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter.

OE3. Identificar la eficacia de las capacidades del líder transformacional en la Administración Educativa en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter.

OE4. Definir la eficacia tienen los objetivos de la gestión Pedagógica en los centros Pedagógicos públicos del Nivel Primario del distrito de Hunter.

OE5. Puntualizar la eficacia de los procesos de la gestión educativa en los centros Pedagógicos públicos del Nivel Primario del distrito de Hunter.

OE6. Examinar la eficacia de los principios de la gestión educativa en los centros Pedagógicos públicos del Nivel Primario del distrito de Hunter.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG. La dirección transformativa tiene eficacia positiva en la gestión Pedagógica en los centros Pedagógicos públicos de primaria del distrito de Hunter provincia de Arequipa.

1.7.2. Hipótesis específicas

OE1. Las dimensiones del liderazgo transformacional poseen rendimiento favorable en la Gestión Pedagógica en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter.

OE2. Las características del líder transformacional poseen rendimiento favorable en la Gestión Pedagógica en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter.



OE3. Las capacidades del líder transformacional poseen rendimiento favorable en la Gestión Pedagógica en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter.

OE4. Los objetivos de la administración Pedagógica poseen eficacia favorable en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter.

OE5. Los procesos de la administración Pedagógica tienen eficacia positiva en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter.

OE6. Los principios de la administración Pedagógica tienen eficacia positiva en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter.

1.6. Variables e indicadores

1.6.1. Conceptualización de las variables

1.6.1.1. Liderazgo transformacional

Dirección Transaccional, o dirección corporativa, se concentra en el rol de inspección, ordenación y todo el trabajo del conjunto. La dirección transaccional es un modo de dirección en el cual el guía suscita el acatamiento de sus seguidores mediante estímulos o puniciones.

1.6.1.2. Gestión educativa

La administración Pedagógica hace referencia a la gestión del régimen pedagógico en el que un colectivo armoniza su personal y bienes materiales para inspeccionar, proyectar, construir tácticas e efectuar disposiciones para establecer un método pedagógico.

1.7. Operacionalización de variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de variables

PARÁMETROS	ASPECTOS	CRITERIOS	RANGO DE APRECIACIÓN
Liderazgo transformacional Variable independiente (1)	1.1. Dimensiones del liderazgo transformacional	1.1.1. Consideración individualizadora	▪ Deficiente
		1.1.2. Estímulo científico	
		1.1.3. Incitación inspiracional	
		1.1.4. Influencia idealizada	
	1.2. Características del líder transformacional	1.2.1. Respeto	▪ Regular
		1.2.2. Respuestas adecuadas	
		1.2.3. Autónomo e independiente	
		1.2.4. Reconoce errores y limitaciones	
		1.2.5. Fuerte autoestima	
		1.2.6. Comunicación eficaz	
		1.2.7. Proactivo	
	1.3. Capacidad del líder transformacional	1.3.1. Honestidad	▪ Eficiente
		1.3.2. Visión compartida	
		1.3.3. Compromiso	
		1.3.4. Paciencia	
		1.3.5. Ejemplaridad	
Gestión educativa Variable dependiente (2)	2.1. Objetivos de la administración Pedagógica	2.1.1. Perfil integral	▪ Insatisfactorio
		2.1.2. Objetivos institucionales	
		2.1.3. Acciones correctas	
		2.1.4. Compromiso de los actores	
		2.1.5. Tipo de servicio educativo	
	2.2. Procesos de la administración Pedagógica	2.2.1. Gestión	▪ Aceptable
		2.2.2. Planificación	
		2.2.3. Organización	
		2.2.4. Dirección	
		2.2.5. Coordinación	
		2.2.6. Control	
	2.3. Principios de la administración Pedagógica	2.3.1. Conducir acciones	▪ Satisfactorio
		2.3.2. Cumplir funciones	
		2.3.3. Evaluar procesos	
		2.3.4. Innovación constante	
		2.3.5. Centrado en el usuario	
		2.3.6. Adaptar decisiones	

Fuente: El Tesista



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Acosta. (2018) ejecutaron en su investigación "Guía de Dirección Transformacional ajustable a dirigentes educativos, conforme con los manejos pedagógicos del presente entorno" (Tesis Doctoral). Universidad de Medellín, con el propósito de mostrar un paradigma de dirección transformativa conducente a la optimización de los métodos estructurales en los planteles Pedagógicas del municipio de Medellín, usando el material cuestionario conjeturó que el paradigma de Dirección Transformativa optimiza el entorno Pedagógica institucional.

Borja. (2012) en su indagación: "La dirección Pedagógica en el liderazgo en la Escuela Manuel de Echeandía, ubicada en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar (Tesis Doctoral) se propuso comprobar la influencia de la dirección Pedagógica en la dirección transformacional para optimizar la educación de los educandos y empleando un artículo expositivo de corte puntual y empleando la clase de indagación cuantitativo-cualitativo conjeturaron que, sí existe liderazgo Pedagógica, pero se precisa optimizarlo y que empleando la dirección Pedagógica se consiguen frutos favorables en el Liderazgo transformacional.



Manrique (2011) Apoya la investigación titulada: "La función del director es fundamental para la administración del Colegio Evangélico Mixto 'Alfa y Omega', ubicado en La Libertad, Huehuetenango." Tesis doctoral. La Universidad Panamericana, ubicada en México, lleva a cabo una investigación que se clasifica como transaccional, no experimental y expositiva. Se emplearán encuestas y guías de percibidas para la recolección de datos. Entre las conclusiones se destaca que la orientación desempeña un papel fundamental en la gestión del Colegio Evangélico Mixto "Alfa y Omega", ubicado en La Libertad, Huehuetenango. Se fundamentos en una muestra característica de 140 individuos, que incluye maestros, directores, alumnos y padres de familia. La orientación es un aspecto fundamental para la gestión del Colegio Evangélico Mixto "Alfa y Omega", ubicado en La Libertad, Huehuetenango.

2.1.2. A nivel nacional

Calle (2012) respalda la indagación titulada: "Relación entre la guía transformacional y la administración institucional de los directivos del nivel secundario de los centros Pedagógicos Institucionales de la Región Callao" (Tesis Doctoral). Universidad Enrique Guzmán y Valle; su indagación es de clase expositiva y delineación correlacional, para la compilación de datos se empleó un cuestionario organizado para conseguir información de todo el personal directivo. La representación fue de 45 directores, en sus deducciones establece: "Los planteles educativos de la Región Callao precisan directores con atributos de dirección transformacional porque estos poseen metas coherentes, una doctrina de manejo de excelencia, una cultura de creación y de interacción, deliberan colectivamente, poseen una perspectiva de futuro precisa y crean otros guías en los diversos entornos de trabajo".



Morales (2008) En la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, se realizó un estudio titulado "Correspondencia entre el liderazgo de los directores y el desempeño pedagógico en los centros educativos Institucionales de primaria del distritode Ventanilla" (tesis doctoral no publicada). El propósito principal fue examinar la conexión entre el liderazgo de los directores y el rendimiento pedagógico en las escuelas públicas de educación primaria de Ventanilla-Callao, además de evaluar cómo influye esto en la realización de las tareas asignadas. La Metodología empleada fue de naturaleza descriptiva-causal y transversal, con una muestra integrada por 236 profesores y 525 alumnos de cuatro instituciones educativas situadas en el Callao. Los hallazgos fundamentales demuestran una promoción favorable entre el liderazgo de los directores y la actuación pedagógica. En resumen, se ha determinado que la forma en que los líderes ejercen su liderazgo tiene un impacto moderado en la práctica pedagógica, lo cual limita su responsabilidad en la administración de los procesos educativos.

Molocho (2010) La tesis doctoral "Influencia del entorno organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur", elaborada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, es un análisis explicativo y descriptivo que utiliza una perspectiva correlacional. La La investigación se fundamentó en la utilización de principios teóricos esenciales acerca de la dinámica organizacional y la administración pedagógica, con el objetivo de determinar cómo el ambiente institucional afecta la gestión administrativa. Se concluyó que la capacidad humana en el contexto institucional representa el 43.8% del impacto sobre la guía transformacional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur, satisfaciendo así las hipótesis formuladas con un 95% de confianza. Además, se consideran que la estructura organizacional contribuye a este ambiente institucional, al ejercer un



impacto equivalente del 43.8% sobre la guía transformacional y corroborar nuevamente los supuestos de la investigación con una confianza del 95%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

Gioya y Rivera (2008) mencionan que la orientación es "generar metas comunes, y pasar de ser un carácter particular a un asunto agrupado de edificación del bien común". Esta orientación, bajo otro matiz, postula que cualquier participante de la colectividad puede ser guía, en el sentido de poder proceder y servir a las responsabilidades de la colectividad, originándose así la noción de dirección colaborada.

La guía transformacional es un modo de liderazgo que genera una evolución apreciable y favorable en los incondicionales. Un guía reformador se enfoca en "convertir" a otros a auxiliarse recíprocamente, a velar por los demás, a alentar y cohabitar en entendimiento. En esta disposición, el guía acrecienta la estimulación, la moral y la productividad de su grupo de partidarios. Es preciso enfatizar que el guía reformador, como manera, cristalizó la innovación del ámbito de correspondencia del liderazgo.

2.2.1.1. Dimensiones del liderazgo transformacional

La escala total de orientación inserta cuatro particularidades de un guía reformador. B. Bass. (1985) referido por Salazar. M. (2006).

a. Consideración individualizadora

En términos generales, se hace referencia a la capacidad del líder para adaptarse a las necesidades específicas de cada miembro, desempeñando el rol de mentor o entrenador. Proporciona asistencia y manifiesta comprensión, asegurando que la interacción sea constante y accesible. Asimismo, fomenta el reconocimiento y



la valoración de las contribuciones particulares que cada miembro aporta al grupo. Por otro lado, los participantes evidencian un interés genuino por su desarrollo personal, así como una motivación intrínseca para llevar a cabo sus responsabilidades.

b. Estimulación intelectual

Desde un Punto de vista formativo, el impacto que un líder tiene sobre sus colaboradores se evidencia en la voluntad de estos de aceptar responsabilidades y formular ideas creativas. Esta perspectiva de liderazgo fomenta la autonomía en el pensamiento y estimula la creatividad, ya que tiene al aprendizaje como un valor esencial. Las Circunstancias inesperadas pueden ser vistas como oportunidades para el progreso y la mejora constante. Se anima a los integrantes del grupo a llevar a cabo un análisis detallado de los temas y a determinar métodos más complejos para mejorar la ejecución de sus tareas.

c. Motivación inspiracional

En términos generales, se hace referencia al grado en que la visión comunicada por el líder resulta inspiradora y atractiva para sus seguidores. Con el propósito de fomentar la confianza en los objetivos futuros y proporcionar un significado claro al trabajo realizado, los líderes inician su labor común alto grado de motivación. Los discípulos permitirán que, para involucrarse de manera activa, se requiera un propósito sólido y significativo. La intención y el sentido operan como factores motivadores que impulsan al equipo hacia el progreso. La existencia de una dirección con una visión de futuro, que posea competencias efectivas para establecer relaciones interpersonales y fomente la confianza en las habilidades del grupo, propicia que los integrantes se comprometan de manera más intensa con sus tareas.



Este compromiso se ve acentuado cuando se les motiva mediante una perspectiva optimista sobre el futuro.

d. Influencia idealizada (atribuida y conducta)

En síntesis, es la mayor categoría de dirección transformacional. El guía facilita un proyecto usual de la enfoque y diseño, los productos y pautas que le dan ofendido a la labor. El engreimiento del guía involucra los emociones del propósito de las partes concernidas, la optimización de sus habilidades de utilidad y el impuesto de autoridad personal. La familiaridad, la adhesión a las metas, imitar al guía, internalizar las formas y metas y proceder en este "espíritu", inclusive cuando el guía no está, son algunas de las expresiones de esta área de la dirección transformacional.

2.2.1.2. Características del líder transformacional

Según Oltra (2005), bajo la sugestión en que "los guías nacen y se hacen", conjetura que hay rasgos particulares inherentes y otros que se es posible adquirirlos por práctica a lo largo del tiempo, "así que, hay un poderío potencial congénito sobre el que se edifica durante la niñez. Pero también existe un motivo, tal vez de mayor preeminencia, que es la suma de influjos exteriores, mediante la comprensión y experiencia que cada sujeto logre".

Considerando los autores mencionados en el párrafo preliminar, el guía en líneas generales debe tener algunas particularidades como:

a. Se respeta a sí mismo y respeta a los demás. Este fundamento está directamente relacionado con un valor moral, que envuelve una actuación afín con lo que el guía aprecia más apropiado y con el respeto a sus requerimientos e intereses. El respeto a los demás descarta cualquier clase de comportamiento despreciativo, de degradación, injuria o análogo.

b. Acepta las solicitudes que reconoce convenientes y sabe rechazar, se rehúsa a pedidos sin juzgarse culpable por esta acción; es decir, tiene la soltura de



decir que sus discípulos, siempre en conexión con la meta de dirección y con el fundamento de respeto a sí mismo y al otro.

c. *Es autónomo e independiente.* Tiene discernimiento propio, concibe cuándo es ineludible mudar de dictamen sin abochornarse y dispone su tiempo acorde con sus intereses. Esta independencia también le habilita a expresar su pensar, exteriorizar emociones y proceder conforme a sus valores particulares. Esta autonomía de expresión facilita que el guía congratule y reproche a sus discípulos en equivalencia de entornos y sin amparar una u otra actuación.

d. *Se adjudica sus deslices y admite sus limitaciones.* Manifiestamente se encarga de ambos sucesos y procede para hacer algo al respecto. Su compromiso incita que enmiende los deslices y que los admita sin compungirse por ello. El admitir y asumir sus limitaciones induce que procure trabajar en ellas, ya sea extendiendo sus conocimientos, o modificando sus metas de liderazgo para adaptarlas a sus destrezas reales.

e. *Tiene buena autoestima.* Todos los anteriores comportamientos muestran a un individuo con una alta autoestima porque tiene un autoconcepto objetivo, sin desviaciones cognitivas. Esta auto apreciación se refleja en su labor de liderazgo y es indispensable para influenciar y guiar un equipo hacia una meta instructiva fija.

f. *Interactúa eficazmente,* oye sin calificar, es conocedor de los componentes no verbales de la interacción, se comunica con respeto, expresa y sostiene sinceramente sus apreciaciones, admite las apreciaciones discordes de los demás, argumenta respetuosamente, reconociendo que puede estar errado y conversa con quienes considera preciso para esclarecer y solucionar cualquier inconveniente comunicativo.

g. *Es proactivo.* Considerando la creencia de la asertividad ("se tiene la potestad de procurar obtener todo lo que se imagine excelente para uno, siempre que no afecte



negativamente a otros individuos”), procede resolutamente acorde a sus metas. El desempeño del guía siempre es producto de sus anhelos intrínsecos, de la concordancia con sus inclinaciones acorde con la meta deseada; no es una acción reactiva o a arrastre de los apremios del régimen o de los demás.

2.2.1.3. Capacidades del líder transformacional

Uno de los desaciertos más habituales en las instituciones ocurre al elegir el guía directivo. Mayormente, las organizaciones suelen ascender hacia puestos regentes a aquellos maestros que tengan la antigüedad precisada y hayan ocupado una ocupación similar.

Sobre ello existen algunos constituyentes básicos para conceptualizar la facultad de liderazgo, los cuales son expuestos seguidamente:

a. Honestidad

El guía precisa ser una imagen veraz para ganar credibilidad en su administración. El comportamiento ético del guía es su principal particularidad para forjar confianza y ganar la honra de los demás.

b. Visión colaborada

El guía debe considerar la intervención de sus coagentes en la perspectiva de los desarrollos de transformación. El influjo sobre la perspectiva de lo que podría y debería ser tiene que relacionarse con los genuinos intereses de todos los implicados y la táctica para llegar a esa posición.

c. Responsabilidad

El compromiso del guía es la concurrencia de sus intereses particulares, las metas organizacionales y los intereses de sus coagentes. Al mismo tiempo el guía solicita el empeño de la corporación al respaldar su administración. El guía dirigente une los deseos institucionales con los de sus coagentes.

d. Paciencia



El directivo precisa comprender la actuación de sus coagentes conociendo que cada persona es única. Debe ser necesariamente paciente para concertar sinérgicamente (conseguir un beneficio colectivo mayor al conjunto de los procederes particulares).

e. Ejemplaridad

La mejor manera para certificar el mando del guía directivo es transmitir con el propio comportamiento. En periodos democráticos las distinciones pierden significado; así que, se vuelve preciso el beneplácito o la ejemplaridad.

2.2.2. Administración Pedagógica

Al agenciar en la Administración Pedagógica estamos gobernados por una sucesión de fundamentos educativos para asistir requerimientos básicos instaurados en una extensa administración por cuanto:

“Está formada por la agrupación de procedimientos, diligencias y razonamientos de dirección del desarrollo Pedagógica, una excelente administración Pedagógica exigirá efectuar durante todo el desarrollo Pedagógica, las labores que son precisadas para conseguir las metas Pedagógicas”.

La administración Pedagógica es la agrupación concertada de operaciones de manejo de un centro Pedagógica a ser hechas para conseguir las metas previstas en el Proyecto Educativo Institucional.

2.2.2.1. Metas de la administración Pedagógica

Debe inclinarse al alcance de las metas Pedagógicas, supliendo los requerimientos primordiales de los educandos, de los papás, de los educadores y de la comunidad toda, en aras de un estándar de nación solidaria, con valores y conexas. La administración Pedagógica muestra las siguientes metas:

- a.** Exhibir una apariencia completa, congruente y conjugada de disposiciones.



- b.** Obligar las metas institucionales, los planes de actuación y las primacías en la administración de fortunas.
- c.** Hacer falta labores para conseguir futuros beneficios; se toman en cuenta tanto las ventajas y desafíos de su entorno, como los beneficios e inconvenientes del mismo organismo.
- d.** Envolver a todos los participantes organizacionales.
- e.** Concretar la clase de prestación Pedagógica que se brinda.

2.2.2.2. Métodos de la administración Pedagógica

El papel de guía involucra la administración de los métodos representativos del organismo, aquellos expresados y planeados, los cuales son:

- a. Administración.** Si concebimos como "administración" como el guiar a un colectivo de personas a la obtención de metas organizacionales. En este planteamiento de administración, se precisan las particularidades que el organismo ha de ejecutar, la proposición académica.
- b. Proyección.** Especificamos labores como: esbozo, análisis, propósitos, tácticas, presupuesto, designios, esquemas, intenciones.
- c. Distribución.** Implantamos ocupaciones, orden, cargos, sistemáticas, rutinas, métodos.
- d. Orientación.** Deliberación, encomendar oficios, descongestiona y dispersa.
- e. Conexión.** Se forja mediante disposiciones en juntas, delegaciones, grupos de labor.
- f. Inspección.** Tareas de inspección, valoración, comprobación, guía, retroalimentación.

2.2.2.3. Principios de la gestión educativa

Difundir un pensamiento democrático y eficaz, con cargos bien definidos dentro de los centros Pedagógicos; con directivos que originen y fomenten métodos de intervención comprometido y de intercambio veraces entre los diferentes partícipes de la colectividad.

- Guiar las diferentes labores Pedagógicas para el alcance de metas y objetivos, generando las circunstancias precisas para su consecución.
- Lograr que todos los integrantes de la colectividad Pedagógica efectúen sus oficios para el alcance de metas acordadas.
- Valorar tanto los métodos como los frutos de la prestación Pedagógica para hallar beneficios, insuficiencias y medidas creativas que lo perfeccionen.
- Invención firme y persistente favoreciendo el obtener los desenlaces y designios trazados.
- Adaptar decisiones basadas en la normatividad reglamentaria en vigor y que corresponda a los deseos, solicitudes, satisfacción de las categorías vinculadas al centro Pedagógica

2.4. Marco conceptual

a. Director

Es el delegado reglamentario y se le concede la jurisdicción y el compromiso debidos, para que se consumen los propósitos del centro o sistema Pedagógica concerniente.

b. Maestro

Es el pedagogo que efectúa su labor en acercamiento inmediato con los estudiantes, y en conexión cercana con sus colegas; interviene en la planificación de



la labor Pedagógica, delinea y ejecuta las realidades de aprendizaje, materiales e instrumentales de valoración.

c. Efectividad

Es adquirir la vigencia y el valor paralelamente para suscitar excedentes que faciliten el desarrollo corporativo y de sus integrantes. También es la conexión entre lo proyectado y los frutos logrados, sin discutir si dichos empeños son o no apropiados, relacionados con el contexto de la labor Pedagógica.

d. Eficacia

Facultad de alcanzar las metas proyectadas con los materiales utilizables en un periodo anticipado; efectuar en el área, lapso, calidad y cuantía las metas.

e. Eficiencia

Manejo razonado de los patrimonios propios para conseguir una meta establecida; es precisa para soslayar o abolir derroches y deslices.

f. Táctica

Es la forma de perfeccionar una habilidad que a su vez despliega una facultad y la forma de perfeccionar un proceder.

g. Demostración

Imparcial; revelación cuya autenticidad es posible respaldar con sucesos constatados, y derivada de la contemplación, cálculo, prueba.

h. Causa de comprobación

Aquella mediante la que se consigue la certidumbre de algo.

i. Gerente

Personal de un organismo que tiene la potestad de ejercer decisiones que afectan directamente su ámbito, razón por la cual, en el marco de sus distintas



ocupaciones, figurar a frente de terceros y conciliar indivisos los caudales mediante el transcurso de la planificación,

j. Administración

Facultad de forjar una correspondencia propicia entre la distribución, la táctica, los métodos, el modo, los potenciales, el gentío.

k. Manejo administrativo

Es un procedimiento característico que consiste en proyectar, instituir, elaborar e inspeccionar, realizado para establecer y conseguir designios declarados con la participación de coagentes y de otros recursos.

l. Gestión Pedagógica

Es una novedosa noción de entender y dirigir los centros Pedagógicos asentada en el análisis en función del contexto; acentúa la rectoría, la orientación y el compromiso de la labor grupal y envuelve la edificación, esbozo y valoración del trabajo Pedagógica.

m. Liderazgo

Es la facultad para materializar la meta.



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método o métodos en la investigación

3.1.1. *Método general*

Ordena los submétodos que resultan aplicables a cualquier rama de la ciencia, y esta organización intuye las categorías de exploración, síntesis, derivación y extrapolación.

El enfoque amplio que se empleó durante la presente indagación fue el de inferencia basado en premisas, "el cual permitió identificar los atributos de una situación específica que se estudió por deducción o producto de las propiedades o aseveraciones contenidas en creencias o principios indiscutibles amplios establecidos previamente.

3.1.2. *Método específico*

"Son los que se utilizaron durante el proceso de indagación y que, esporádicamente, fue también aplicados interdisciplinariamente"

El abordaje particular empleado durante la indagación fue el **método estadístico**: Se utilizó para compilar, procesar e descifrar datos numéricos mediante la pesquisa de estos y de su distribución, análisis y elucidación. Este abordaje se enfoca principalmente en calcular el muestreo e interpretar los datos compilados.



3.2. Tipo de investigación

En este estudio el tipo de investigación es primordial, de análisis numérico. La indagación básica "o indagación pura, no se guía por intereses lucrativos; en cambio, su impulsor es el interés en la exploración de nuevos saberes. Actúa como el fundamento de la indagación aplicada y resulta primordial para el avance de las ciencias".

Igualmente, el enfoque numérico "emplea la compilación de datos y su posterior estudio para reconocer a incógnitas de investigación y verificar indicios adelantadamente planteadas. Conjuntamente, se apoya en la medición de medidas y en instrumental de indagación".

Alcanzamos identificar la clase de indagación según el escrutinio de las indicaciones del reglamento general de investigación del instituto siendo el siguiente:

- a. Por su tipo: Investigación cuantitativa.
- b. Por el manejo de los parámetros: Enfoque no experimental.
- c. Por su alcance temporal: Estudio transversal.
- d. Por los hechos ocurridos: Diseño Ex Post Facto.
- e. Por su nivel de análisis: Investigación interpretativa compuesta.
- f. Por su objetivo o propósito: Investigación descriptiva-expositiva.

3.3. Nivel de investigación

La investigación se bajó desarrolló un enfoque descriptivo, de primer grado de indagación sustantiva. Su Finalidad es describir el fenómeno y las características de su estado actual. Este El nivel de investigación permite generar descripciones ricas y diagnósticos precisos sobre el objeto de estudio.

3.4. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño correlacional, interpretativo, representativo y no experimental. Este procedimiento no altera deliberadamente las variables, sino que examina los fenómenos en su entorno natural para estudiarlos y entender cómo se comportan en la realidad.

El diseño de la investigación es el plan para llevar a cabo el estudio, usando un método específico. Todo investigador tiene unas preguntas por resolver. Las Investigaciones transversales interpretativas mixtas, en cambio, permiten describir la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un momento determinado.

Delineación:

Figura de *Representación de la delineación de Investigación*

$$Y = f (X)$$

Fuente: El tesista

Donde:

- Y V.D.: Gestión educativa
- f = eficacia
- X V.I.: Liderazgo transformacional

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población es el todo de los elementos sobre los que se quiere investigar. Abarca todos los individuos o elementos que componen el lugar donde se lleva a cabo el estudio y que serán medidos en la investigación.

Tabla 2

Colectivo: Maestros.

Establecimientos Pedagógicos Institucionales de primaria del					
distrito de Hunter provincia de Arequipa					
N	Código	Institución Educativa	Dirección	Cantidad	% Población
o	modular				
1	0220053	40200. República Federal Alemana	Avenida Italia 700	15	14.71%
2	0220103	40206	Calle San Salvador 401	23	22.55%
3	0220111	40207 Mariano Melgar Valdivieso	Calle Sánchez Cerro 100	36	35.29%
4	0226837	40043. Nuestra Señora de la Medalla Milagrosa	Avenida Italia Cuadra 3 S/N	11	10.78%
5	0542019	40089	Calle Principal 129	1	0.98%
6	0794198	40033. San Agustín de Hunter	Mz F Lote 1	8	7.84%
7	0845248	40018 Pedro Villena Hidalgo	Avenida Tahuantinsuyo S/N	8	7.84%
Total				102	100%

Fuente: <http://escale.minedu.gob.pe/>

3.5.2. Muestra

La muestra constituye una porción de la población seleccionada con el propósito de ser representativa de esta, especialmente en contextos donde se busca estandarizar la investigación. Se se refiere a la porción de la población de la cual se obtienen los datos para la investigación, permitiendo así la medición y el análisis de los parámetros de interés.

Al tratarse de un colectivo de tamaño reducido, se incluirá en la investigación a la totalidad de sus integrantes, procedimiento conocido como muestreo censal. López (1998) señala que "la muestra censal es aquel fragmento que representa a la totalidad del colectivo" (p. 123).

Cálculo del tamaño de la muestra considerandola magnitud de la población. La Fórmula para calcular el tamaño de la muestra, cuando se dispone del tamaño de la población, es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Cantidad de muestra = **xx**

Z^2 = Índice de consistencia = (1.96), es decir, 95% de seguridad)

E = Límite de mayor deslíz permitido = (5% de deslíz)

N = Colectivo de indagación = 102 docentes

p = Posibilidad de que ocurra el hecho esperado = 50% = (0.5)

q = Complemento de p = 50% = (0.5)

Cómputo de la cantidad de la muestra para directivos

$$\frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(102)}{(0.05)^2(102) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(102)}{(0.0025)(102) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(0.9604)(102)}{(0.0025)(102) + (0.9604)}$$

$$\frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(102)}{(0.05)^2(102) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 102}{0.05^2 * (102 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 81$$

$$n = 81$$

Cómputo:

Empleando el 5% de límite de desviación se logró aproximadamente una muestra de 81 pedagogos.

Tabla 3*Muestra: Maestros*

Centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter provincia de Arequipa				Cantidad Muestra	% Muestra
No	Código modular	Institución Educativa	Dirección		
1	0220053	40200. República Federal Alemana	Avenida Italia 700	15	18.52%
2	0220103	40206	Calle San Salvador 401	17	20.99%
3	0220111	40207 Mariano Melgar Valdivieso	Calle Sánchez Cerro 100	21	25.93%
4	0226837	40043. Nuestra Señora de la Medalla Milagrosa	Avenida Italia Cuadra 3 S/N	11	13.58%
5	0542019	40089	Calle Principal 129	1	1.23%
6	0794198	40033. San Agustín de Hunter	Mz F Lote 1	8	9.88%
7	0845248	40018 Pedro Villena Hidalgo	Avenida Tahuantinsuyo S/N	8	9.88%
Total				81	100%

Fuente: Hallazgos del método por muestreo

Tabla 4

Síntesis de la muestra: Docentes

N°	Colectivo	Muestra
	Docentes	Docenes
TOTAL	102	81

Fuente: Hecho por el indagador.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.6.1. Técnica de la investigación

En esta investigación, se emplearán dos métodos para la recolección de datos: la encuesta y la observación. Esta La Última es una herramienta creada para recopilar información de una muestra de 21 participantes, ya sea sobre temas personales o sobre un tema específico.

3.6.2. Instrumentos de la investigación

Los instrumentos son herramientas que utilizan el investigador con el propósito de recolectar datos o información sobre los parámetros que él crea pertinentes.

El procedimiento de recopilar y registrar datos sobre variables específicas dentro de un marco establecido se denomina obtención de información, lo cual posibilita la evaluación de resultados y la respuesta a preguntas importantes. Este El procedimiento es un componente fundamental de cualquier investigación, sin importar el área de estudio; A pesar de que la metodología puede cambiar en función del contexto, la insistencia en garantizar una recolección exacta y confiable permanece inalterable.

Se Usamos un cuestionario como instrumento de medición para la evaluación. De los parámetros, estableciendo una variedad de valores para cada parámetro asociado con sus diferentes componentes:

Tabla 5

Rango de evaluación: Instrumentos de liderazgo transformacional

Aspecto	Nº Elementos (Ítems)	Rango de Apreciación
▪ Aspecto No 1. Dimensiones del liderazgo transformacional	▪ Aspecto 1 - 4 elementos	▪ Deficiente
▪ Aspecto No 2. Rasgos del guía transformativo	▪ Aspecto 2 - 7 elementos	▪ Regular
▪ Aspecto No 3. Capacidad del líder transformativo	▪ Aspecto 3 - 5 elementos	▪ Eficiente
Total 16 ítems		

Fuente: Elaboración del indagador.

Tabla 6

Rango de evaluación: Liderazgo transformacional educativa

Aspectos	Nº Elementos (Ítems)	Rango de Evaluación
▪ Aspecto No 1. Objetivos del manejo educativo	▪ Aspecto 1 - 5 elementos	▪ Insatisfactorio
▪ Aspecto No 2. Procesos del manejo educativo	▪ Aspecto 2 - 6 elementos	▪ Aceptable
▪ Aspecto No 3. Principios del manejo educativo	▪ Aspecto 3 - 6 elementos	▪ Satisfactorio
Total 17 ítems		

Fuente: Elaboración del indagador.

Tabla 7

Resumen: Rango de evaluación de ambas variables

Variables	Nº Indicadores (Ítems)
▪ Variable independiente	
Liderazgo transformacional	Dimensión 3 - 16 ítems
▪ Variable dependiente.	
Gestión educativa	Dimensión 3 - 17 ítems
Total 33 ítems	

Fuente: Elaboración del investigador

3.6.3. *Ficha técnica de los instrumentos*

La hoja técnica del Inventario de la Matriz de Operación de Variables, que ha sido ampliamente empleada y validada en diversos entornos académicos para medir la eficacia del liderazgo transformacional en la administración educativa, fue utilizada.

3.7. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.7.1. *Validez de los instrumentos*

La validez se define como "el nivel de eficacia de un instrumento o procedimiento para medir lo que se intenta evaluar". Esto significa que los resultados obtenidos con la herramienta muestran con precisión lo que se quiere medir. Según los expertos, la validez del instrumento fue asegurada mediante la evaluación de especialistas, lo que se llama validez de jueces.

La verificación se realizó con la ayuda de expertos, quienes revisaron si los ítems sugeridos para el cuestionario eran coherentes, siguiendo ciertos criterios definidos en la Ficha de Evaluación del Instrumento de Recolección de Datos. Para este Finalmente, se optó por usar la guía de comparación del instrumento que le proporcionarán tres expertos.

Tabla 8

Pautas de medida del instrumento (s)

Pautas de medida del instrumento (s)				
0,0 muy Deficiente (MD)	0,5 deficiente (D)	1,0 regular (R)	1,5 bueno (B)	2,0 muy Bueno (MB)

Tabla 9

Valor de los elementos de los instrumentos: Liderazgo transformacional

N°	Validador	Resultado
1	Primer especialista	Aplicable - Bueno
2	Segundo especialista	Aplicable - Bueno
3	Tercer especialista	Aplicable - Bueno

Fuente: Certificado de validez del instrumental

Tabla 10

Validez de los elementos de los instrumentos: Gestión educativa

N°	Validador	Resultado
1	Primer especialista	Aplicable - Bueno
2	Segundo especialista	Aplicable - Bueno
3	Tercer especialista	Aplicable - Bueno

Fuente: Certificado de validez del instrumental

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad engloba las características de estabilidad, precisión y fuerza, tanto de los instrumentos como de los datos y métodos utilizados en la investigación. Que la confiabilidad crece significa que el margen de error se reduce. Se refiere a la capacidad del instrumento de obtener similares resultados similares cada veces que se utiliza en contextos cada vez que se utiliza en contextos muy parecidos a los

originales. Muy parecidos a los originales. Su evaluación se realiza tomando en cuenta las relaciones entre las mediciones que se han recogido.

3.7.3. Aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach

El coeficiente Alpha de Cronbach, determinado con el programa SPSS 22, produjo el siguiente hallazgo: de los 33 ítems en total que pertenecen a los parámetros, se detectaron 16 elementos para la variable independiente (VI) y 17 para la dependiente (VD).

Tabla 11

Alpha de Cronbach: Fiabilidad: Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.957	16

Fuente: Hecho por el investigador.

El coeficiente obtenido fue de 0.957, lo que indica que el instrumento utilizado para medir la variable independiente, liderazgo transformacional, presenta un nivel de fiabilidad elevado.

Tabla 12

Alpha de Cronbach: Confiabilidad: Administración educativa

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
0.921	17

Fuente: Hecho por el indagador

El coeficiente que se obtuvo fue 0.921, lo que demuestra que el instrumento empleado para medir la variable dependiente (la autoevaluación institucional) es muy confiable.

Esto demuestra que ambos instrumentos, en relación con sus respectivos parámetros de investigación y sus dimensiones, criterios y ítems, presentan un alto nivel de fiabilidad. En consecuencia, los resultados obtenidos son sólidos y muestran una confiabilidad elevada, calificada como muy buena.

3.8. Diseño de la estrategia para la prueba hipótesis

3.8.1. Diseño estadístico

Según el tipo de investigación y las características de la población estudiada, se empleó como estadístico de prueba la Prueba de Chi-cuadrado.

El instrumento utilizado facilitó la evaluación de la efectividad del liderazgo transformacional en el manejo pedagógico de los maestros de las instituciones educativas públicas de nivel primario, ubicadas en el distrito Hunter, provincia de Arequipa, que fue el foco del estudio. Para Para alcanzar este objetivo, se utilizó la prueba de hipótesis para los dos parámetros que se tuvieron en cuenta en el estudio.

Donde

- $Ji2c$ = Ji cuadrada computada
- f_e = Periodicidad prevista
- F_0 = Frecuencias observadas
- K = Cantidad de periodicidades observadas y esperadas
- J = Simbolización de cada una de las percepciones
- H_0 = Premisa cero
- H_1 = Premisa alternativa

$$\frac{(n-1) * S^2}{X^2} < O^2 < (n2-1) * S^2$$



3.8.2. Planteamiento de las hipótesis

Premisa Alternativa; $H_a: r = 0$:

H_a : El liderazgo transformacional tiene efecto favorable en la gestión Pedagógica en los planteles Pedagógicas Institucionales del Nivel Primario del distrito de Hunter provincia de Arequipa.

Premisa Cero; $H_o: r \neq 0$:

H_o : La dirección transformacional no tiene eficacia positiva en la gestión Pedagógica en los centros Pedagógicas Institucionales del Nivel Primario del distrito de Hunter provincia de Arequipa...

La ejecución fue de Test: Bilateral y de dos colas con un Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (5%) y la Prueba estadística: Chi cuadrada / Cómputo del estadístico de evaluación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados de las variables

4.1.1. Resultados de la variable independiente: Liderazgo transformacional

Tabla 13

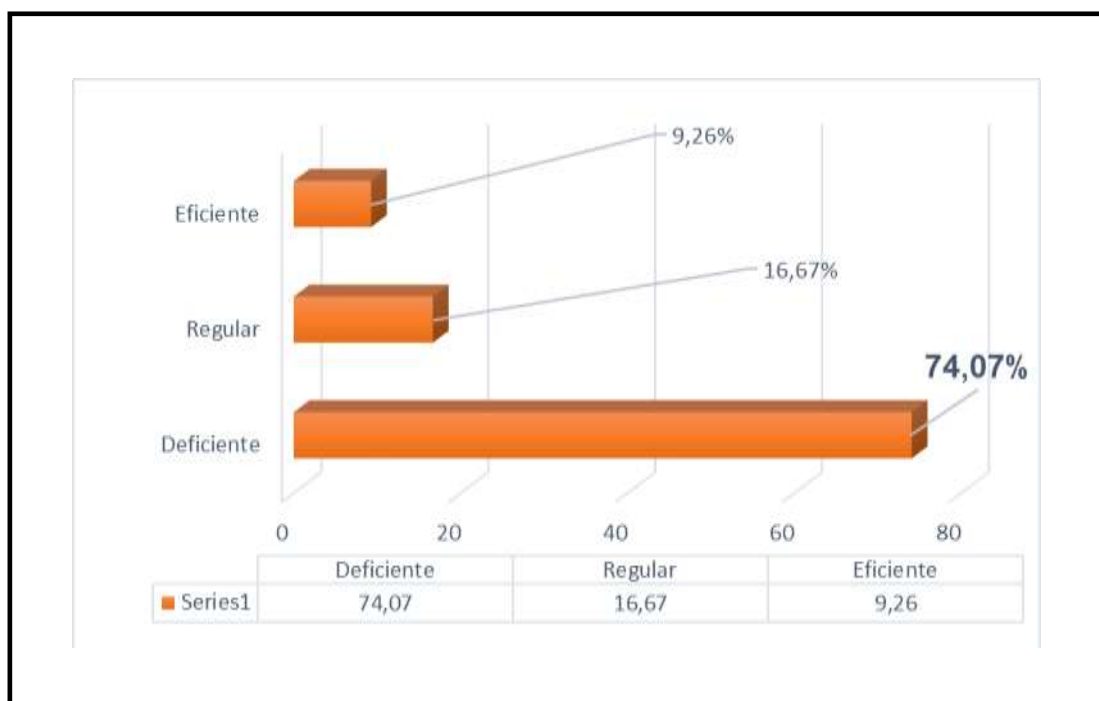
Aspecto: Dimensiones del liderazgo transformacional

Criterios	Rango de evaluación						Muestra de docentes
	Deficiente		Regular		Eficiente		
	Periodicidad	Proporción	Periodicidad	Proporción	Periodicidad	Proporción	
	fo	%	fo	%	fo	%	
Análisis individual	050 fo	61,73%	020 fo	24,69%	011 fo	13,58%	81
Estímulo científico	062 fo	76,54%	013 fo	16,05%	006 fo	7,41%	81
Estímulo inspirador	055 fo	67,90%	016 fo	19,75%	010 fo	12,35%	81
Liderazgo ejemplar	073 fo	90,12%	005 fo	6,17%	003 fo	3,70%	81
Frecuencia Promedio	060 fo		014 fo		008 fo		81
Porcentaje Promedio	74,07%		16,67%		9,26%		

FUENTE: Instrumento aplicado a los docentes

Figura 1

Aspecto: Dimensiones del liderazgo transformacional



Escrutinio y elucidación:

En virtud de la averiguación de los hallazgos, relativo al aspecto de las Dimensiones del liderazgo transformacional, se aprecia que:

Según la Tabla y la Figura N.º 1, de acuerdo con la distribución promedio de frecuencias, el 74.07% (60 profesores) de las instituciones educativas Institucionales del nivel primario del distrito de Hunter, en la provincia de Arequipa, creen que el liderazgo transformacional es insuficiente. Luego, 14 maestros de las mismas instituciones, que representan el 16.67%, considera que dicho liderazgo es regular; en cambio, 8 profesores (9,26%) lo califican como eficiente. Los resultados indican que los profesores encuestados no ven apropiado el despliegue de las dimensiones de la dirección transformacional, en línea con la deliberación individualizada, el fomento científico, la motivación y el liderazgo ejemplar.

Tabla 2

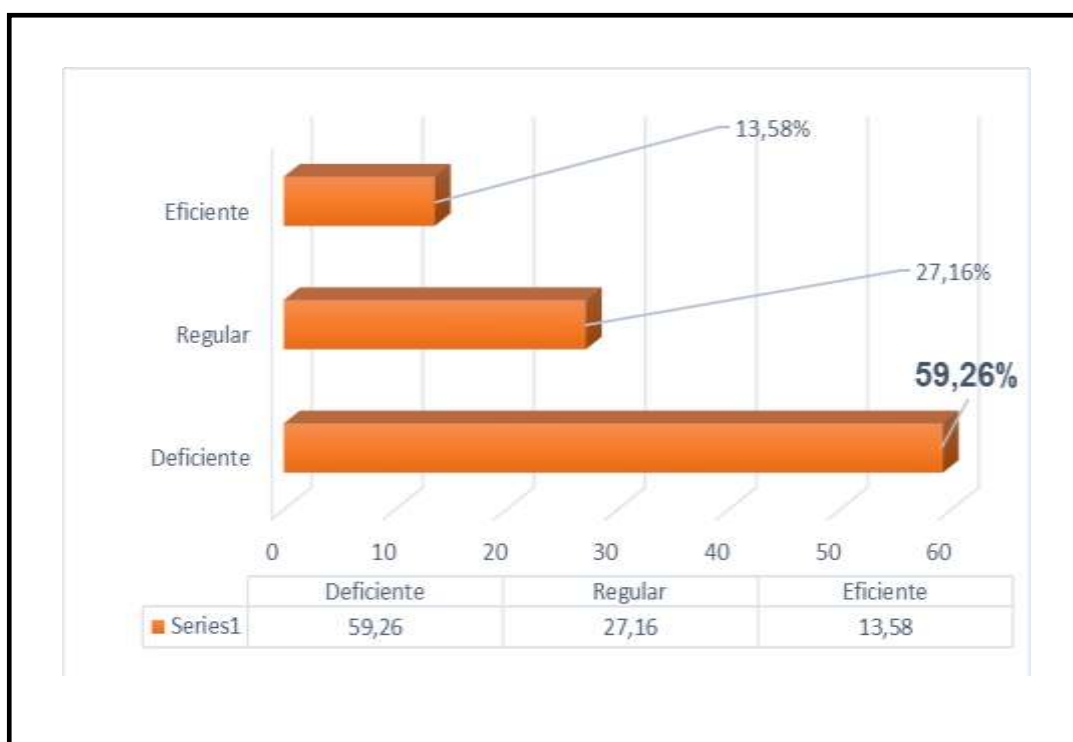
Dimensión: Características del líder transformacional

Criterios	Rango de evaluación						Muestra de docentes
	Deficiente		Regular		Eficiente		
	Periodicidad	Proporción	Periodicidad	Proporción	Periodicidad	Proporción	
	d Fo	%	d fo	%	d fo	%	
Respeto	037 fo	45,68%	024 fo	29,63%	020 fo	24,69%	81
Respuestas adecuadas	047 fo	58,02%	018 fo	22,22%	016 fo	19,75%	81
Autónomo e independiente	057 fo	70,37%	020 fo	24,69%	004 fo	4,94%	81
Reconoce errores y limitaciones	043 fo	53,09%	017 fo	20,99%	021 fo	25,93%	81
Fuerte autoestima	055 fo	67,90%	021 fo	25,93%	005 fo	6,17%	81
Comunicación eficaz	051 fo	62,96%	024 fo	29,63%	006 fo	7,41%	81
Proactivo	046 fo	56,79%	030 fo	37,04%	005 fo	6,17%	81
Frecuencia Promedio	048 fo		022 fo		011 fo		81
Porcentaje Promedio	59,26%		27,16%		13,58%		

FUENTE: Instrumento aplicado a los docentes

Figura 2

Dimensión: Características del líder transformacional





Escrutinio y elucidación:

Considerando la revisión de los hallazgos, respecto al componente las Características del líder transformacional, se aprecia que:

De acuerdo con la información presentada en la Tabla y la Figura N° 2, y siguiendo la distribución de frecuencias promedio, se evidencia que 48 docentes de las Instituciones Educativas Institucionales del nivel primario del distrito de Hunter, provincia de Arequipa, lo que representa el 59.26%, evalúan el liderazgo transformacional como deficiente. continuación, el 27,16% de los maestros Centros Educativos Públicos (22 en total) consideran que dicho liderazgo es regular; por su parte, el 13.58% del mismo nivel (11 en total) lo calificaron como eficiente. A Luego, se observa que 22 maestros de los Centros Educativos Públicos, lo que representa el 27.16%, consideran que el liderazgo se manifiesta de manera regular. Por otro lado, 11 profesores del mismo nivel, equivalente al 13,58%, lo evaluaron como eficiente. Los resultados obtenidos indican que los pedagogos encuestados no consideran adecuada la implementación de las características asociadas al liderazgo transformacional. Estas características incluyen el respeto, las respuestas apropiadas, la autonomía e independencia, el reconocimiento de errores y limitaciones, la alta autoestima, la comunicación efectiva y la actitud proactiva.

Tabla 3

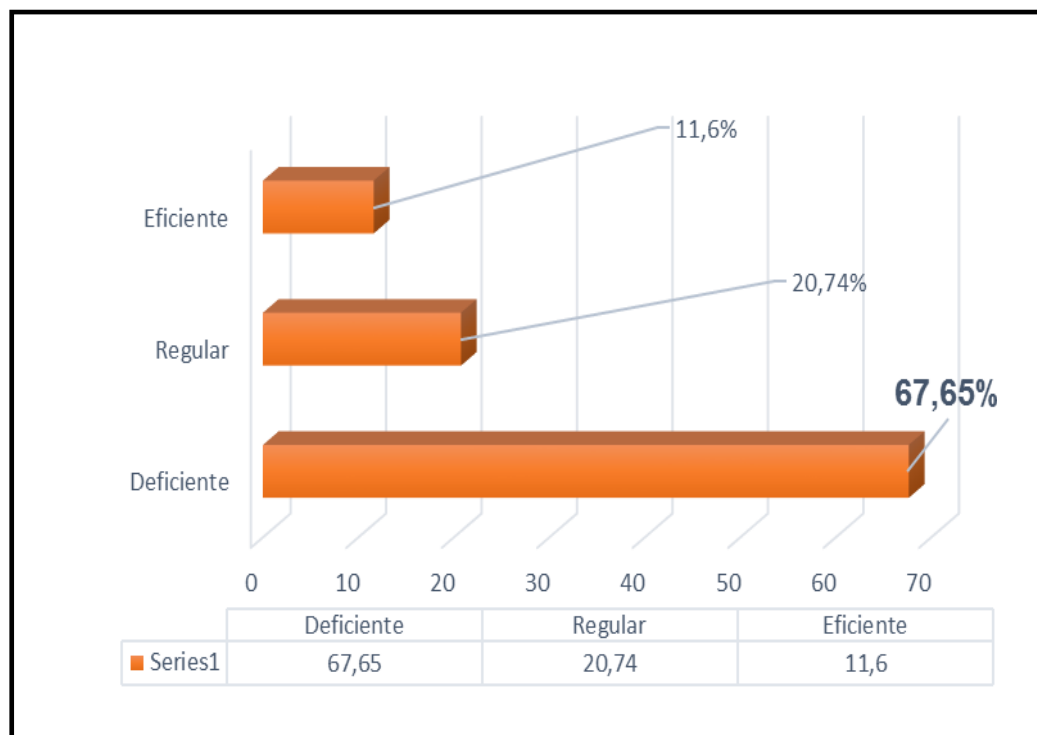
Dimensión: Capacidad del líder transformacional

Criterios	Rango de Evaluación						Muestra de
	Deficiente		Regular		Eficiente		
	Periodicidad fo	Proporción %	Periodicidad fo	Proporción %	Periodicidad fo	Proporción %	
Honestidad	047 fo	58,02%	021 fo	25,93%	013 fo	16,05%	81
Visión compartida	065 fo	80,25%	010 fo	12,35%	006 fo	7,41%	81
Compromiso	048 fo	59,26%	019 fo	23,46%	014 fo	17,28%	81
Paciencia	063 fo	77,78%	011 fo	13,58%	007 fo	8,64%	81
Ejemplaridad	051 fo	62,96%	023 fo	28,40%	007 fo	8,64%	81
Repetición Promedio	055 fo		017 fo		009 fo		81
Proporción Promedio	67,65%		20,74%		11,60%		

FUENTE: Instrumento aplicado a los docentes

Figura 3

Dimensión: Capacidad del líder transformacional



FUENTE: Tabla 3



Escrutinio y elucidación:

Considerando la revisión de los hallazgos, respecto al componente de Capacidad del líder transformacional, se aprecia que:

Según lo mostrado en la Tabla y la Figura N° 3, siguiendo el promedio de distribución de frecuencias, se observa que 55 maestros de las escuelas públicas primarias del distrito Hunter, en la provincia de Arequipa (67.65% del total), sostuvieron que el liderazgo transformacional es insuficiente. Primarias del distrito Hunter, en la provincia de Arequipa (67.65% del total), sostuvieron que el liderazgo transformacional es insuficiente. A Posteriormente, 17 maestros de colegios primarios del distrito de Miraflores, que constituyen el 20,74%, lo consideran regular, mientras que 9 profesores, o el 11,60%, lo calificaron como eficiente. Según estos resultados, los educadores que respondieron la encuesta no creen que sea apropiado poner en práctica las habilidades del líder transformacional, de acuerdo con la honestidad, el compromiso, la ejemplaridad, la paciencia y la visión compartida.

4.1.2. Resultados de la variable dependiente: Gestión educativa

Tabla 4

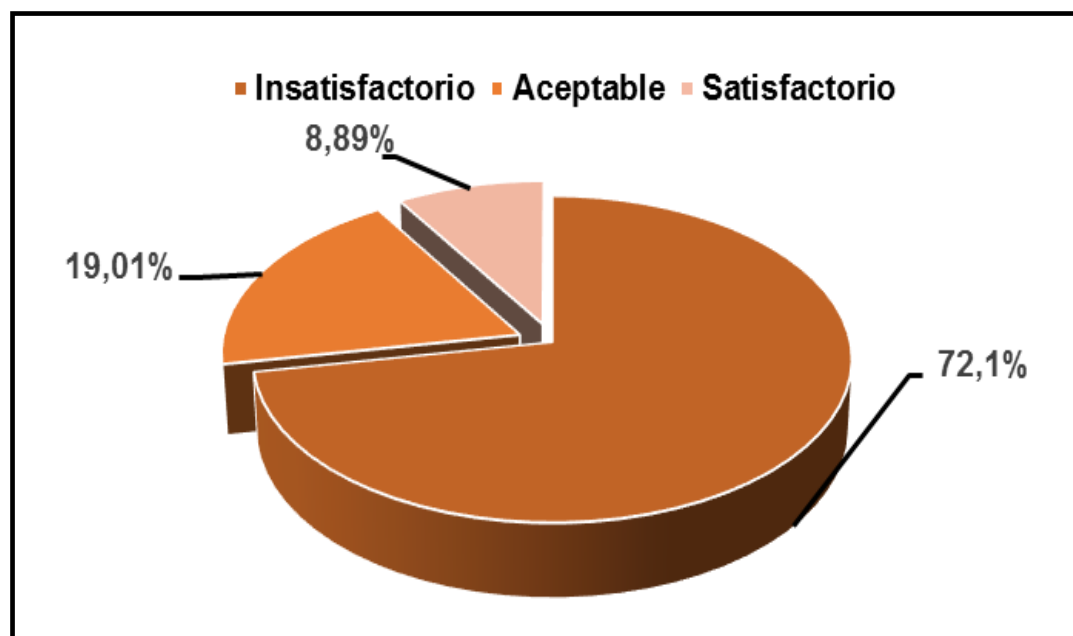
Dimensión: Objetivos de la administración educativa

Indicadores	Rango de Evaluación						Muestra de docente
	Insatisfactorio		Aceptable		Satisfactorio		
	Repetición fo	Proporción %	Repetición fo	Proporción %	Repetición fo	Proporción %	
Perfil integral	070 fo	86,42%	007 fo	8,64%	004 fo	4,94%	81
Objetivos institucionales	049 fo	60,49%	026 fo	32,10%	006 fo	7,41%	81
Acciones correctas	053 fo	65,43%	021 fo	25,93%	007 fo	8,64%	81
Compromiso de los actores	059 fo	72,84%	013 fo	16,05%	009 fo	11,11%	81
Tipo de servicio educativo	061 fo	75,31%	010 fo	12,35%	010 fo	12,35%	81
Periodicidad Media	058 fo		015 fo		007 fo		81
Proporción Media	72,10%		19,01%		8,89%		

FUENTE: Instrumento aplicado a los docentes

Figura 4

Dimensión: Objetivos de la administración educativa



FUENTE: Tabla 4

ELABORADO: Por el indagador



Escrutinio y elucidación:

En virtud de la observación de los aciertos, concerniente al aspecto de Objetivos de la gestión educativa, se aprecia que:

Según lo mostrado en la Tabla y la Figura N° 4, siguiendo el patrón de frecuencias promedio, se observa que 58 maestros de las instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Hunter, en la provincia de Arequipa, representando al 72.10%, expresan que la ejecución de la gestión educativa es deficiente. A posteriormente, 7 profesores, que representan el 8.89%, consideran que el desempeño es satisfactorio; Mientras tanto, 15 maestros de las escuelas de nivel primario (19,01%) lo valoran como aceptable. De acuerdo con los resultados, los pedagogos encuestados no consideran apropiado poner en práctica las metas de la gestión educativa, de acuerdo con el perfil integral, los objetivos de la institución, las acciones correctas, los compromisos de quienes participan y el tipo de servicio educativo.

Tabla 5

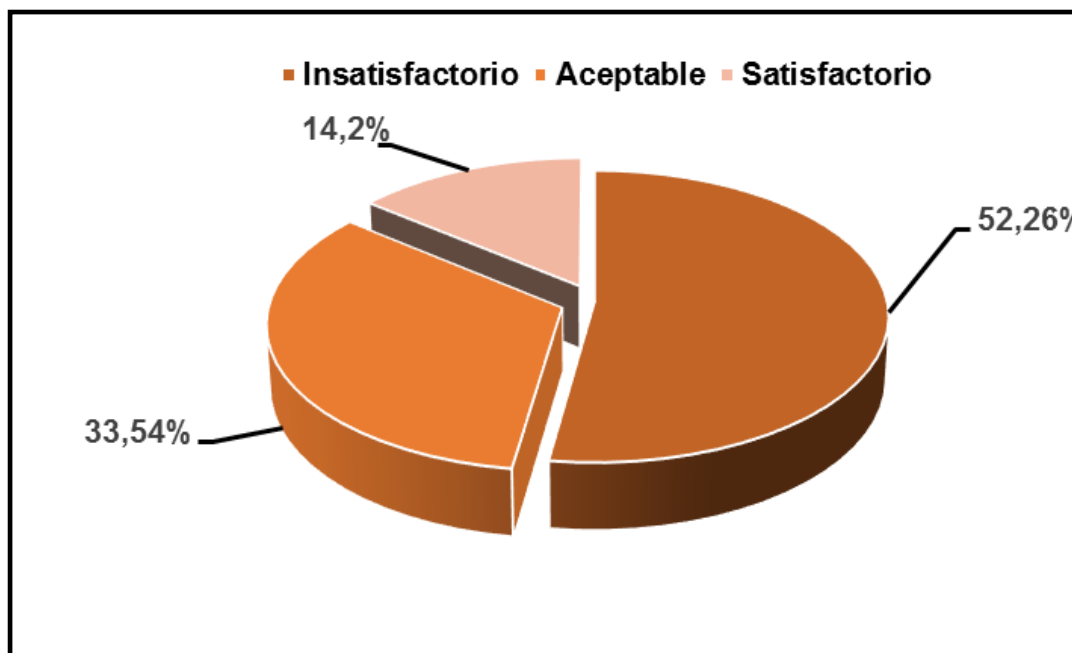
Dimensión: Proceso de la gestión educativa

Indicadores	Rango de evaluación						Muestra de docentes
	Insatisfactorio		Aceptable		Satisfactorio		
	Periodicidad fo	Proporción %	Periodicidad fo	Proporción %	Periodicidad fo	Proporción %	
Gestión	041 fo	50,62%	033 fo	40,74%	007 fo	8,64 %	81
Planificación	044 fo	54,32%	028 fo	34,57%	009 fo	11,11 %	81
Organización	039 fo	48,15%	025 fo	30,86%	017 fo	20,99 %	81
Dirección	039 fo	48,15%	031 fo	38,27%	011 fo	13,58 %	81
Coordinación	044 fo	54,32%	026 fo	32,10%	011 fo	13,58 %	81
Control	047 fo	58,02%	020 fo	24,69%	014 fo	17,28 %	81
Frecuencia Promedio	042 fo		027 fo		012 fo		81
Porcentaje Promedio	52,26%		33,54%		14,20%		

FUENTE: Instrumento aplicado a las docentes

Figura 5

Dimensión: Procesos de la gestión educativa



FUENTE: Tabla 6

ELABORADO: Por el indagador.



Escrutinio y elucidación:

En virtud de la averiguación de los hallazgos, concerniente al aspecto de Procesos de la gestión educativa, se aprecia que:

Según la Tabla y la Figura N° 5, que muestra la distribución de frecuencias promedio, se observa que el 52.26% (42 profesores) de los centros educativos Institucionales de educación primaria en el distrito de Hunter, provincia de Arequipa, expresan que los procedimientos de gestión educativa son insatisfactorios. Para Finalizando, 27 maestros de las escuelas primarias del distrito de Miraflores (33,54%) consideran que estos procesos son aceptables; en cambio, 12 docentes (14.20%) los han calificado como satisfactorios. Estos Los hallazgos indican que los educadores encuestados no ven apropiado aplicar los procesos de la gestión educativa, incluyendo la programación, la gestión, la ordenación, la coherencia, la orientación y la inspección.

Tabla 6

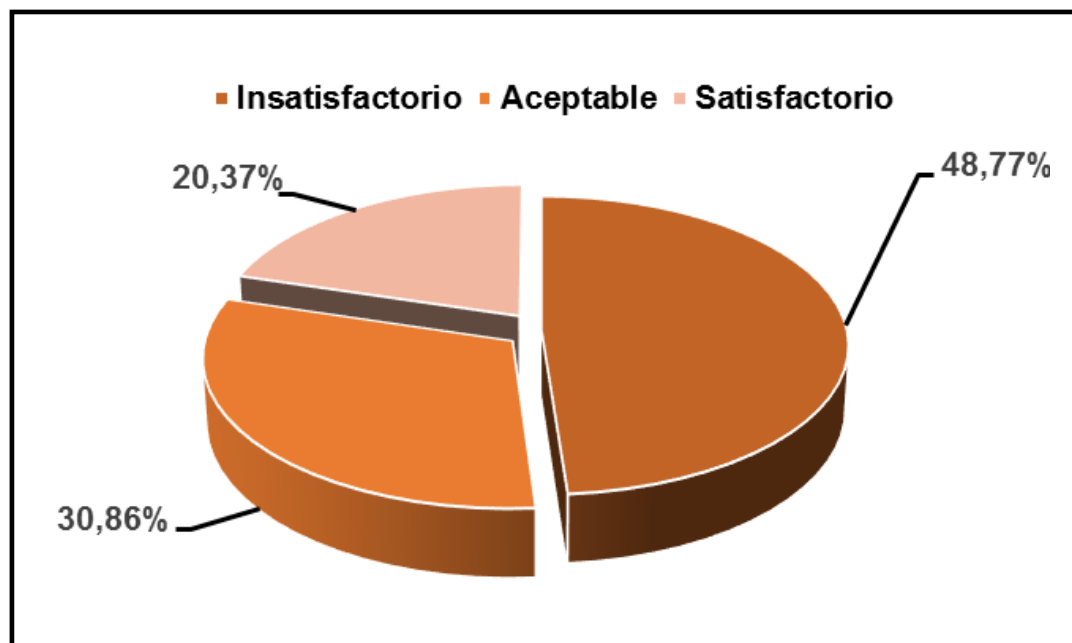
Dimensión: Fundamentos de la administración educativa

Indicadores	Rango de evaluación						Muestra de docentes
	Insatisfactorio		Aceptable		Satisfactorio		
	Asiduidad fo	Proporción %	Asiduidad fo	Proporción %	Frecuencia fo	Porcentaje %	
Conducir acciones	036 fo	44,44%	026 fo	32,10%	019 fo	23,46%	81
Cumplir funciones	050 fo	61,73%	023 fo	28,40%	008 fo	9,88%	81
Evaluar procesos	028 fo	34,57%	031 fo	38,27%	022 fo	27,16%	81
Innovación constante	043 fo	53,09%	019 fo	23,46%	019 fo	23,46%	81
Centrado en el usuario	025 fo	30,86%	034 fo	41,98%	022 fo	27,16%	81
Adaptar decisiones	055 fo	67,90%	017 fo	20,99%	009 fo	11,11%	81
Asiduidad Media	040 fo		025 fo		017 fo		81
Proporción Media	48,77%		30,86%		20,37%		

FUENTE: Instrumental aplicado a las docentes

Figura 6

Dimensión: Fundamentos de la administración educativa



FUENTE: Tabla 6

ELABORADO: Por el iindagador

Escrutinio y elucidación:

Considerando la revisión de los hallazgos, respecto al componente de Principios de la gestión educativa, se aprecia que:

Según lo que la Tabla y la Figura N° 6 se muestra, siguiendo el promedio de frecuencias, se observa que el 48.77% de los profesores de las escuelas públicas primarias del distrito Hunter, provincia de Arequipa (40 en total), expresan que los principios de la administración educativa no son satisfactorios. A Posteriormente, 25 docentes de escuelas primarias del distrito de Miraflores, lo que equivale al 30.86%, consideran estos principios como aceptables, mientras que 17 educadores, o el 20.37%, los califican como satisfactorios. Esto se revela que los docentes encuestados no creen que sea apropiado aplicar los principios de la gestión educativa, lo cual está en línea con liderar acciones, cumplir roles, procesos evaluar, innovar de manera continua, enfocarse en el usuario y ajustar decisiones.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Planteamiento de las hipótesis

Premisa cero; $H_0: r = 0$:

El liderazgo transformacional no tiene eficacia positiva en la administración educativa en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter provincia de Arequipa.

$$P_1 = P_2 = P_3 = \dots = P_n$$

Hipótesis Alterna; $H_a: r \neq 0$:

El liderazgo transformacional tiene efecto favorable en la gestión Pedagógica en los centros Pedagógicos Institucionales de primaria del distrito de Hunter provincia de Arequipa.

$$P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq \dots \neq P_n$$

Grado de significatividad

$$\alpha = 0.05 \quad (5\%)$$

Examen de datos

Por la clase de indagación se usará el test Chi-Cuadrado. Prueba de dos colas bilateral.

Cálculo numérico del test

$$E_t = \frac{N}{k}$$

4.2.2. Prueba hipótesis de la variable: Liderazgo transformacional**Tabla 7**

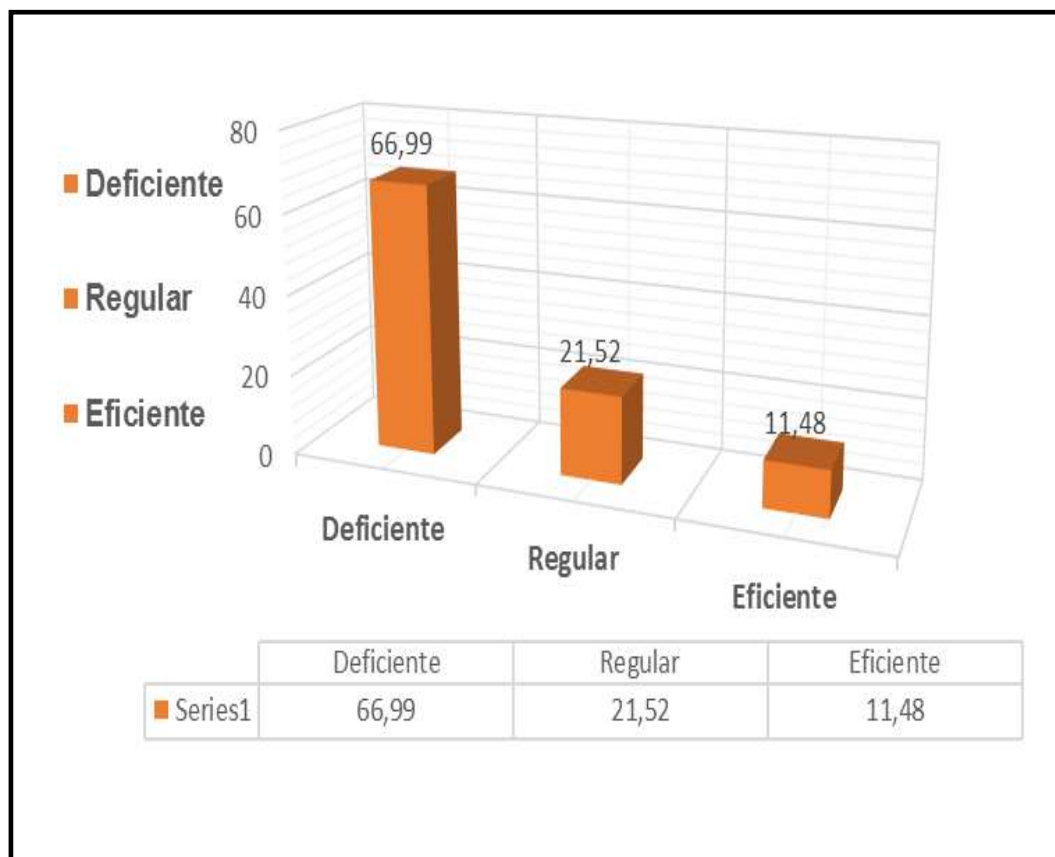
Periodicidades percibidas y anticipadas: Liderazgo transformacional

PARÁMETRO AUTÓNOMO	Frecuencias - Porcentaje	
	f_o	f_e
Dirección transformacional		
Deficiente	66.99 f_o	33.33%
Regular	21.52 f_o	33.33%
Eficiente	11.48 f_o	33.33%
Muestra participantes de		
indagación	81	
	Docentes	100.00%
TOTAL, MUESTRA		

FUENTE: Tablas de hallazgos del parámetro autónomo: **Liderazgo transformacional**

Figura 7

Frecuencias observadas y esperadas: Liderazgo transformacional



FUENTE: Tablas de resultados de la variable Independiente: **Liderazgo transformacional**

Siguiendo la tabla (f-1) por ende $(3 - 1) = 2$; con 2 niveles de flexibilidad al 95% de seguridad con un desliz del 5% (prueba de dos colas).

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$x_c^2 = 52.50$$

$$\chi^2_t = 5,99$$

4.2.3. Prueba de hipótesis de la variable: Gestión educativa

Tabla 8

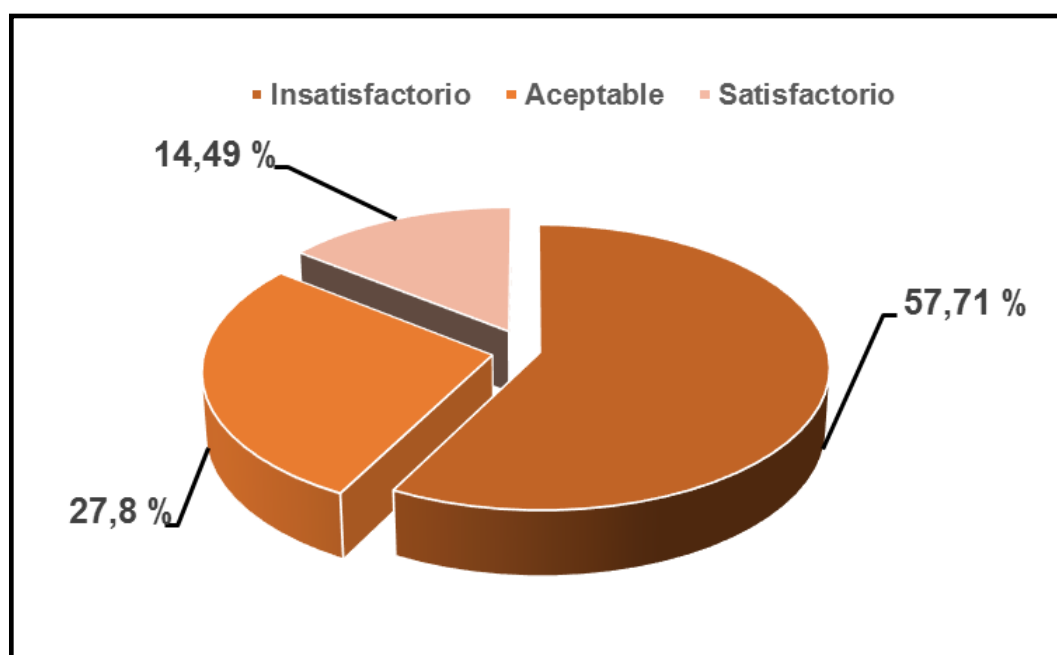
Periodicidades percibidas y anticipadas: Gestión educativa

PARÁMETRO ADJUNTO	Frecuencias - Porcentaje	
	f_o	f_e
Gestión educativa		
Insatisfactorio	57.71 f_o	33.33%
Aceptable	27.80 f_o	33.33%
Satisfactorio	14.49 f_o	33.33%
Muestra participantes de indagación	81 Docentes	100.00%
TOTAL MUESTRA		

FUENTE: Tablas de hallazgos del parámetro autónomo: Gestión educativa

Figura 8

Periodicidades percibidas y anticipadas del Parámetro adjunto: Gestión educativa



FUENTE: Tablas de resultados de la variable dependiente: Gestión educativa

ELABORADO: Por el indagador

Siguiendo la tabla (f-1) por ende $(3 - 1) = 2$; con 2 niveles de flexibilidad al 95% de seguridad con un desliz del 5% (prueba de dos colas).

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$x^2_c = 29.40$$

$$x^2_t = 5.99$$

4.2.4. Resultados de la prueba hipótesis

Tabla 9

Hallazgos de la prueba hipótesis: Parámetro Adjunto Liderazgo transformacional

Chi Cuadrado			
33.99	fo	Niveles de flexibilidad	2
4.18	fo	Con. desliz	0.05
14.33	fo		
x^2_c	52.50%	x^2_t	5,99%
SE ACEPTA LA PREMISA ALTERNA			

FUENTE: Tablas de hallazgos del parámetro autónomo: Liderazgo transformacional

Figura 9

Hallazgos del parámetro independiente: Liderazgo transformacional



FUENTE: Hallazgos del Parámetro Independiente: Liderazgo transformacional

Tabla 10

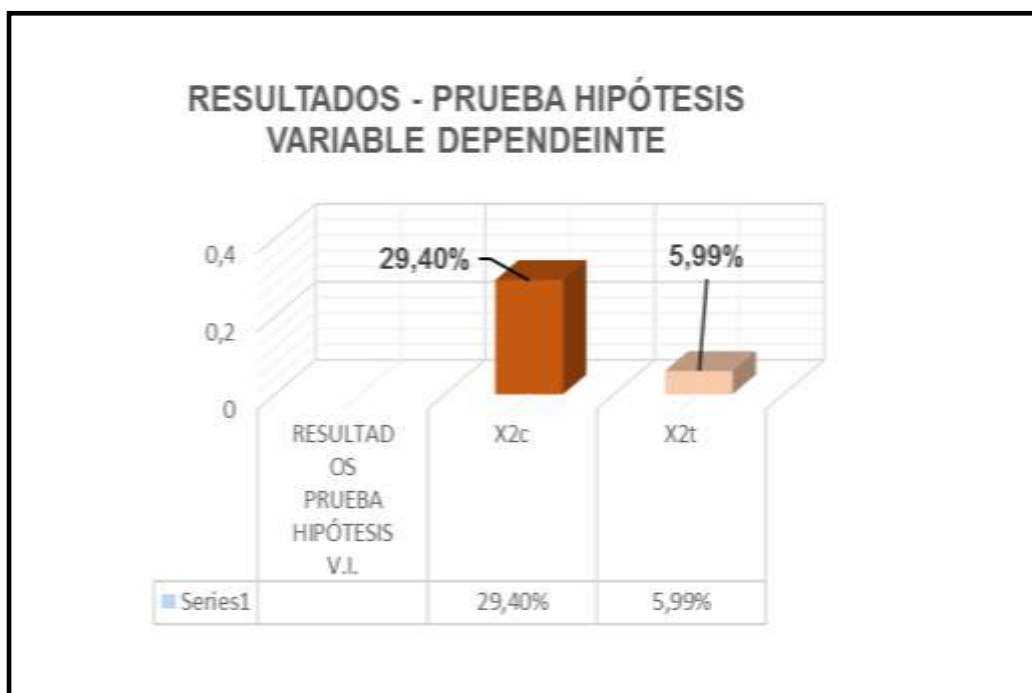
Hallazgos de la prueba hipótesis: Gestión educativa

Chi Cuadrado			
17.83	fo	Niveles de significación	2
0.92	fo	Con. desliz	0.05
10.66	fo		
x^2_c	29.40%	x^2_t	5,99%
SE RECHAZA LA PREMISA CERO			

FUENTE: Tablas de hallazgos del parámetro adjunto: Gestión educativa

Figura 10

Resultados de la Variable Dependiente: Administración Pedagógica



FUENTE: Resultados de la Variable Dependiente: Administración educativa

4.2.5. Resumen de la prueba hipótesis

Tabla 11

Síntesis de los hallazgos del test de la premisa: Parámetro Autónomo (Liderazgo transformacional) VS Parámetro Adjunto (Gestión educativa)

DECISIÓN DE LA INDAGACIÓN			
Parámetro Autónomo		Parámetro Adjunto	
52.50%	5,99%	29.40	5,99%
52.50%		29.40%	
SE ADMITE LA PREMISA ALTERNA, SE RECHAZA LA PREMISA CERO			

FUENTE: Tabla de hallazgos del Parámetro Autónomo (Liderazgo transformacional) y tabla de hallazgos del Parámetro Adjunto (Gestión educativa)

ELABORADO: Por el indagador.

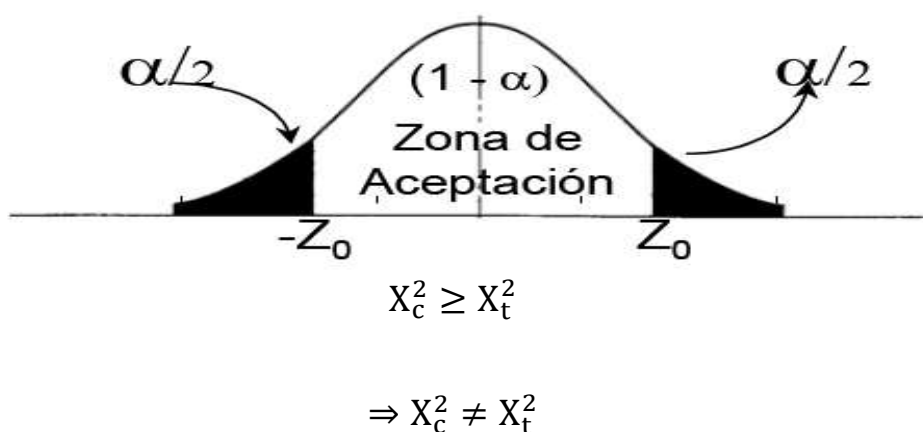
Figura 11

Síntesis de los hallazgos del test de premisa: Parámetro Autónomo (Liderazgo transformacional) VS Parámetro Adjunto (Gestión educativa)



FUENTE: Tablas de resultados de Parámetro Autónomo vs Parámetro Adjunto.

4.3. Decisión de la investigación



Dado que chi cuadrado calculado es 52.50 para los dos niveles de flexibilidad, lo cual es mayor que chi cuadrado tabulado de 5.99 para la variable independiente: liderazgo transformacional, y chi cuadrado calculado es 29.40 para los dos niveles de adaptabilidad, superior a chi cuadrado tabulado de 5.99 para la variable dependiente: gestión educativa, según la tabla, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la



hipótesis nula.

Para Para concluir, se demuestra que la variable independiente tiene un impacto positivo en la variable dependiente, lo que significa que el liderazgo transformacional tiene una influencia positiva en el manejo educativo; Por fin, se acepta la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

De acuerdo con la prueba de hipótesis aplicada a ambos parámetros, se evidencia una relación positiva entre ellos. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).



CONCLUSIONES

Primera: Al analizar los parámetros de estudio, que corresponden a la verificación de la hipótesis a través de la prueba de chi cuadrado, se nota que el chi cuadrado calculado es 52.50 con dos grados de libertad, valor superior al chi cuadrado crítico (5.99) para la variable independiente: liderazgo transformacional. Por otro lado, el chi cuadrado calculado es 29.40 con dos grados de libertad y resulta ser inferior al valor crítico (5.99) para la variable dependiente: gestión educativa, lo que sugiere un impacto positivo del liderazgo transformacional sobre la gestión educativa. Esto posibilitó establecer la efectividad de los dos parámetros, tomando en cuenta la experiencia de los maestros en las instituciones educativas del distrito de Hunter, provincia de Arequipa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

Segunda: Según los resultados del análisis, se concluye que el 74.07% de los profesores de las escuelas primarias institucionales en el distrito de Hunter, provincia de Arequipa, opinaron que la actuación es insuficiente porque los maestros encuestados no vieron apropiadamente la aplicación de las áreas de dirección transformacional respecto a la atención personalizada, estímulo científico, estímulo motivador y liderazgo ejemplar.

Tercera: De acuerdo con la caracterización, se muestran los resultados: el 59.26% de los maestros de nivel primario en las instituciones educativas oficiales del distrito de Cazador, provincia de Arequipa, señalan que el rendimiento es deficiente. Esto se debe a que los profesores encuestados no consideran apropiada la aplicación de las características del liderazgo transformacional en cuanto a la independencia y autonomía, el reconocimiento de debilidades y errores, una autoestima sólida, una comunicación eficaz, actuar proactivamente y tener respuestas adecuadas. En resumen, se observa que el 67.65% de los docentes de educación primaria de las



instituciones educativas oficiales en el distrito Hunter, provincia de Arequipa, consideran que la actuación es deficiente porque no vieron como apropiada la implementación del aspecto "capacidad" del liderazgo transformacional, en coherencia con la honestidad, la visión conjunta, el compromiso, la paciencia y ser un ejemplo.

Quinta: Los docentes de nivel primario en las instituciones educativas oficiales del distrito de Hunter, provincia de Arequipa, constituyendo el 72.10%, indicaron que el rendimiento es insatisfactorio al concluir esta investigación. Esto se debe a que los maestros encuestados consideren inapropiado implementar los objetivos de la administración educativa, en concordancia con el perfil integral, los propósitos institucionales, las acciones correctas y los compromisos de los participantes y el tipo de servicio educativo.

Sexta: De igual manera, se observaron los descubrimientos: el 52.26% de los maestros de nivel primario de las instituciones educativas del distrito Hunter, en la provincia Arequipa, expresan que el rendimiento es deficiente, pues no consideran apropiada la implementación de los procesos relacionados con la gestión educativa, incluyendo administración, programación, organización, orientación, regulación y supervisión.

Séptima: Además, los resultados posteriores se identifican: en el distrito de Hunter, provincia de Arequipa, el 48.77% de los maestros de El nivel primario de las instituciones educativas indicaron que el rendimiento es deficiente. Esto se debe a que los docentes encuestados no consideren apropiado poner en práctica los principios de la gestión educativa, como, por ejemplo: implementación de acciones, cumplimiento de funciones, análisis de procesos, innovación constante, enfoque en el usuario y ajuste de decisiones.



RECOMENDACIONES

Primera: Los responsables de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Hunter, en la provincia de Arequipa, deben colaborar con entidades relevantes para ofrecer programas de actualización y capacitación. El El objetivo consiste en optimizar el uso de instrumentos para la dirección transformacional, con el propósito de fortalecer la gestión pedagógica del profesorado, elevar el nivel de satisfacción y perfeccionar la administración educativa del establecimiento.

Segunda: Se sugiere a los directores de los establecimientos educativos de educación primaria del distrito de Hunter, provincia de Arequipa, la realización de un curso de fortalecimiento que incluye la implementación de clases prácticas. Este El programa debe contemplar estrategias que permitan a los docentes promover procesos cognitivos, los cuales contribuyan a la mejora de las dimensiones de la dirección transformacional. Asimismo,

Tercera: En la provincia de Arequipa, en el distrito de Hunter, se cree que es esencial llevar a cabo un programa que busque motivar y concienciar a los maestros de las instituciones educativas del lugar. El propósito de este programa es reforzar las habilidades asociadas con las características del liderazgo transformacional. Se Pretendemos fomentar elementos como la comunicación efectiva, el respeto, las reacciones apropiadas, la independencia y autonomía, el reconocimiento de fallos y limitaciones, una autoestima fuerte y una actitud proactiva.

Cuarta: Para Fomentar la competencia de liderazgo y guiar hacia la excelencia en la honradez, el compromiso, la paciencia, la ejemplaridad y el enfoque compartido, se



implementan mecanismos de reconocimiento que tienen como fundamento los avances y la adecuada ejecución de la gestión pedagógica.

Quinta: Además, se sugiere implementar adecuadamente la ayuda para apoyar a los maestros, con el fin de mejorar el desempeño en las tareas relacionadas con los objetivos de la gestión educativa. Así, se mejoran las metas de la institución, el perfil completo, los compromisos de los involucrados, las acciones adecuadas y la calidad del servicio educativo.

Sexta: Llevar a cabo un programa para mejorar las habilidades en el uso de métodos y herramientas, dirigido a los maestros de las escuelas públicas del distrito de Hunter, en la provincia de Arequipa. Este programa se centrará en cómo validar los procesos de gestión educativa y su importancia en la administración, programación, sistematización, orientación, coordinación y regulación.

Séptima: Se propone el fortalecimiento de habilidades en la ocupación de métodos e instrumentación dirigido a los maestros de los Establecimientos Pedagógicos Públicos del distrito de Hunter Provincia de Arequipa, de los ordenamientos de implementación de los Manuales de la gestión educativa y su ensamblaje de conducir acciones, cumplir funciones, evaluar procesos, innovación constante, centrado en el usuario y adaptar decisiones.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2021). Dirigir (5ª. Ed.). ESIC editorial. España.
- Ackoff, Russell (2000) Un Concepto de Planeación de Empresas, Ed. Limusa, México
- Agüera, R. (2004). Liderazgo y Compromiso Social. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Mexico.
- Alanis, A. (2000). Saber y saber hacer en la investigación.
- Almeyda Tarazona, José A. y Orlando Almeida Sáenz. (2004). Novedoso manual de administración y supervisión educativa. Editorial EDIGRABER. Lima-Perú.
- Alvarado Oyarce, Otoniel (1999) Gestión Educativa. Enfoques y Procesos. Primera Edición. Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima – Perú.
- Alvarado Oyarce, Otoniel. (1996) Gerencia Educativa. Desafíos y Oportunidades. Primera Edición. Editorial. Ediciones Vallejianas. Trujillo – Perú.
- Alvarado Oyarce, Otoniel. (2000) Administración de personal. Primera Edición. Editorial Udegraf S.A. Lima Perú.
- ÁLVAREZ, M. (1998). El liderazgo de la calidad total, Editorial Escuela española, Madrid.
- ALVAREZ, R. (1984). Universidad: Investigación y Productividad. Caracas. Ediciones Paral.
- Ander-Egg, Ezequiel. Técnicas de Investigación Social. Editorial Humanitas. Buenos Aires - Argentina. 1998.
- Antunez, Serafín. (2000). El trabajo en equipo como factor de calidad: el papel de los directivos escolares. En el Primer Curso Nacional para Directivos de Educación Secundaria. Lecturas. Pronap. SEP.
- Ary, Donald y otros; (2000) "Introducción a la Investigación Pedagógica". Segunda



- dicción. Nueva Editorial Interamericana. México. D.F.
- Avolio, B, y Bass, B (1985). Leadership and performance beyond expectations. Ed: The free press. USA.
- Avolio, B, y Bass, B. (2000). Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc. USA.
- Beheza, G. (1998). Reflexiones en torno a los principios básico de la investigación científica. En Revista Punto cero. Pp. 36-39.
- Blanchard, Ken And O ´Connor, Michael: (1997) Administración por valores. Bogotá.
- Bunge, M. (1975). La Investigación Científica. Barcelona. Ariel.
- Bunge, Mario. (1980) La Investigación Científica. Editorial. Ariel. 7ma. Edición. España.
- Bunge, Mario: La Investigación Científica: su Estrategia y su Filosofía. 4ta Ed, 956 pp. Barcelona. Edit. Ariel España. 1997.
- Caceda Diaz, Fernando y PEREZ QUISPE, Samuel. (2001) Procedimientos metodológicos y analíticos para desarrollar investigación científica. primera Edición. Editorial. Universitaria. Puno-Perú.
- Calero C (2006). Gestión Educativa. Ediciones Abedul, Perú, 364p.
- Capella, J. (2002). Liderazgo y ética en la educación. Lima: Departamento de Educación Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castro-Silva (2015). Dimensiones del Liderazgo transformacional predominantes en la directora de La Institución Educativa Privada Federico Villarreal De La Provincia de Talara. (Tesis de maestría) Universidad de Piura. Piura.
- Carrasco Diaz, Sergio: Metodología de la Investigación Científica. Edit. San Marcos 1ra Edic. 2005.



- Carrillo, F.: Cómo Hacer la Tesis y el Trabajo de Investigación Universitario. Lima
Perú; Editorial Horizonte, 1988 9na. Edición.
- CASTRO, E. (1999). La Metodología de la Investigación Científica. 1°ed. Universidad
Cristiana maría Inmaculada, Lima. 147p.
- Cegarra (2011) Metodología de la investigación científica y tecnológica. 2da Edición.
España
- Charaja Cutipa, Francisco; Portillo C. F.: Manual de Investigación Pedagógica.
primera edición, editorial nuevo mundo, Puno – Perú, 2000.
- Chiavenato, Idalberto. (2002) Administración en los nuevos tiempos segunda Edición.
Editorial Quebecor Word Bogotá S.A. Colombia.
- Chiavenato. (1998) Introducción a la teoría general de administración. Santa Fe de
Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiroque Chunga, Sigfredo (2004) et.al. Innovaciones Educativas para el Cambio.
Primera Edición. Editorial Instituto de Pedagogía Popular. Lima – Perú.
- Coleman, D.(2000) Educación e igualdad. Ediciones. Narcea, S. A. Segunda edición
Madrid.
- Collao Montañez, Oscar: Administración y Gestión Educativa: Imp. y Diseño: Tarea.
Gráfica Educativa. 1999. Lima, Perú.
- Cornejo C. Rolando. (2004) Investigación I. Primera Edición. Calidad Educativa.
Arequipa-Perú.
- Covey, Stephen. (1995) El liderazgo centrado en principios. Paidós Empresa.
Barcelona.
- Crisólogo Arce, Aurelio: Moderno Diccionario Pedagógico. Edic. Abedul E.I.R.L. Lima,
Perú.



- Cuadros Manrique, José Luis. (1997) *Cómo Investigar Hechos Sociales*. Editorial. Universitaria UNA. Arequipa – Perú.
- Díaz (2014). *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. (Tesis de maestría) Universidad Libre de Colombia. Colombia.
- Drucker, P. (1996) *La gestión en tiempos de grandes cambios*. Barcelona: Edhasa.
- Eyssautier De La Mora, M. (2006). *Metodología de la investigación. Desarrollo de inteligencia*. 5ta Edición. Thomson Editores, S.A. México.
- Farro Custodio, Francisco (1997) *Gerencia de Centros Educativos. Hacia la Calidad Total*. Primera Edición. Editorial Centro e Proyección Cristiana. Lima – Perú.
- Farro, F. (1995) *Gerencia de centros educativos*. Editorial UDEGRAF. S. A. Primera edición. Lima.
- Fidias, A. (2006) *El Proyecto de investigación*. Editorial Episteme. 5ta Edición. Caracas-Venezuela.
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo transformacional*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Flores Barboza José: *Teoría y Metodología de la Investigación*. Lima – Perú. Edt. UNMSM. 2000.
- Gallegos Valdez, Vitaliano. (1996) *Administración y Gestión de la Dirección Del Centro Educativo* Primera Edición. Arequipa-Perú.
- GARCIA CRUZ, René. (2004) *Teoría De La Gestión Y Administración Educativa*. Primera Edición. Arequipa-Perú.
- Garcia-Guiu (2014) *Liderazgo transformacional y autentico en organizaciones de seguridad, emergencias y defensa. Relaciones del liderazgo con la*



identificación grupal, la cohesión de la unidad y la potencia grupal. (Tesis de doctorado) Universidad de Granada.

García, G.L. (1997), Necesidades de Capacitación para la Función Gerencial del Personal Directivo de Educación Básica. Trabajo de Grado. Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo. Calero, m. (1998), Hacia la Excelencia Educativa. Pág.306 y 312.

Gerencia Estratégica Educativa. Editorial MV FENIX. Lima Perú. 2006. Pág. 58

Hellriegel, D y Slocum, J (2003). Comportamiento organizacional (10ª. Ed.). Thomsom. México.

Hernández Pina, Fuensanta: Métodos de Investigación en psicopedagogía. 2da. Edición, Madrid, Servicio de Publicac. 2001.

Hernández Sampieri, Roberto y otros: Metodología de la Investigación. Edit. Mac graw Hill, 3ra Ed., 706 pp. 2003.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. (1997) Metodología de la Investigación.Editorial. MCGRAW-HILL. México.

Hill Malca, Guillermo y Doris Alva Diaz. (1992) Metodología de la Investigación Científica. Primera Edición. Ediciones INDDEP. Trujillo – Perú.

Huillca (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Ivancevich et. al. (2006). Administración de recursos humanos (9ª. Ed.) México: Mc Graw Hill.

Koth de Paredes, Marcia (1996) Estrategia para la Gestión Educativa. Primera Edición. Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima – Perú.

Leon Y Montero: Diseño de Investigaciones. 2da. Edición: Labor. 1999.



- Lepeley, María Teresa (2001) Gestión y Calidad Educativa. Un Modelo de la Evaluación. Editorial Mc. Graw Hill. Interamericana Santiago de Chile.
- Lopez de Castilla D, Martha y Sigfredo Chiroque Chunga. (2004) Innovaciones Educativas para el cambio. Primera Edición. Ediciones Fargraf S.A. S.R.L. Lima Perú.
- López (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. (Tesis de maestría) Universidad de Chile.
- Lussier, R. y Christopler F. Achua. (2002) Liderazgo Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. Internacional Thomson, Editores S.A. México. D.F.
- M. TARPY, Roger. "Aprendizaje: Teorías e investigación contemporáneas". McGraw Hill/Interamericana de España, 2000.
- Medina Rivilla, A y L. Villar Angulo, (1995) Evaluación de Programas Educativos, Centros y Profesores. Primera Edición. Editorial Universitas. S.A. Madrid – España.
- Mejia Mejia, Elías. (2005) Metodología de la Investigación Científica. primera. Edición. Editorial. UNMSM. Lima-Perú.
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Revista de la facultad de Ciencias Económicas Universidad Nueva Granada. (Tesis de maestría).
- Monillor, J. (2007). Administración de empresas (2ª. Ed.). Serie Tres Miles. México.
- Naghin. Mohammad (1997): Metodología de la Investigación. b. PISCOY
- Owens, R. (1976) La escuela como organización. Editorial SANTILLANAS. A. Madrid.
- Palomino Quispe Platón. (2002) Seminario de Investigación Pedagógica. Primera Edición. Editorial Titikaka. Puno – Perú.
- Panéz y Bartolo (2014). Liderazgo transformacional del director y el desempeño del



trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima.

Pascual (1987) Liderazgo y participación: mitos y realidades. Editorial De Deusto. España.

Prisco, C. Y Wagner, Erika (1990). Investigación y Docencia en las Universidades. Caracas. Interciencia

Ramos Álvarez, Oscar. (2003) Administrar y gestionar una Institución Educativa. Primera Edición. Editorial Gráfica "Nelly". Lima – Perú.

Reyes Gonzales, Alejandro. Técnicas y modelos en el salón de Clases. Primera Edición. Editorial ITESM. México. 1997. Pág. 122

Sabino, C. (2002). El Proceso de Investigación. Venezuela. Editorial Panapo de Venezuela.

Salas (2013). Liderazgo Transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. (Tesis de maestría) Universidad de Valencia. España.

Stoner, J. (1996) Administración (6ª. Ed.). PRINTED. México.

TAMAYO Y TAMAYO, M. (2003). El proceso de la investigación científica. México. Editorial Limusa, S.A. de C.V. GRUPO NORIEGA EDITORES. ISBN 978-18-5872-7.



ANEXO (S)



- Anexo N° 1. Matriz de consistencia de la tesis
- Anexo N° 2. Matriz de operacionalización de variables
- Anexo N° 3. Instrumento de la investigación
- Anexo N° 4. Formula de Alpha de Cronbach
- Anexo N° 5. Escala de Alpha de Cronbach
- Anexo N° 6. Matriz de validación y confiabilidad por Alpha de Cronbach
- Anexo N° 7. Matriz de la base de datos del instrumento aplicado
- Anexo N° 8. Ficha de evaluación – Juicio de expertos



ANEXO N° 1. Matriz de consistencia de la tesis

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIÓN DE VARIABLES		MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN
			VARIABLES	DIMENSIONES	
PG. ¿Qué eficacia tiene el Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter provincia de Arequipa?	OG. Explicar la eficacia el Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter provincia de Arequipa.	HG. El liderazgo transformacional tiene eficacia positiva en la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter provincia de Arequipa.	Liderazgo transformacional Variable independiente (1)	1.1. Dimensiones del liderazgo transformacional	▪ MÉTODO GENERAL Método deductivo ▪ MÉTODO ESPECÍFICO Método estadístico ▪ TIPO DE INVESTIGACIÓN - Según su paradigma: Investigación cuantitativa - Según la manipulación de las variables: No experimental - Según la finalidad que persigue: Básica, pura o fundamental - Según el alcance temporal: Transversal - Según su nivel: Explicativa compuesta - Según la finalidad u objeto: Descriptiva ▪ NIVEL Descriptiva ▪ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Explicativo compuesto
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		1.2. Características del líder transformacional	
PE1. 1. ¿Cuál es la eficacia de las dimensiones del liderazgo transformacional en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter? PE2. 2. ¿Qué eficacia de las características del líder transformacional en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter?	OE1. 1. Conocer la eficacia de las dimensiones del liderazgo transformacional en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter. OE2. 2. Describir la eficacia de las características del líder transformacional en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter.	HE1. 1. Las dimensiones del liderazgo transformacional tienen eficacia positiva en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter. HE2. 2. Las características del líder transformacional tienen eficacia positiva en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter.		1.3. Capacidad del líder transformacional	



PE3. 3. ¿Cómo es la eficacia de las capacidades del líder transformacional en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter? PE4. 4. ¿Qué eficacia tienen los objetivos de la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter? PE5. 5. ¿Cuál es la eficacia de los procesos de la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter? PE5. 6.6. ¿Cómo es la eficacia de los principios de la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter?	OE3. 3. Identificar la eficacia de las capacidades del líder transformacional en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter. OE4. 4. Definir la eficacia tienen los objetivos de la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter. OE5. 5. Detallar la eficacia de los procesos de la gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter.	HE3. 3. Las capacidades del líder transformacional tienen eficacia positiva en la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter. HE4. 4. Los objetivos de la gestión educativa tienen eficacia positiva en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter. HE5. 5. Los procesos de la gestión educativa tienen eficacia positiva en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter. HE6. 6. Los principios de la gestión educativa tienen eficacia positiva en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter.	Gestión educativa Variable dependiente (2)	2.1. Objetivos de la Gestión educativa 2.2. Procesos de la gestión educativa 2.3. Principios de la gestión educativa	▪ POBLACIÓN. 102 docentes (sujetos de investigación) ▪ MUESTRA. Mediante el método probabilístico de forma sistemática del total de:81 docentes (sujetos de investigación) Variable independiente y dependiente. ▪ TÉCNICAS Observación Encuesta ▪ INSTRUMENTOS Cuestionario(encuesta) para ambas variables
---	--	--	--	---	--



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Liderazgo transformacional Variable independiente (1)	1.4. Dimensiones del liderazgo transformacional 1.5. Características del líder transformacional 1.6. Capacidad del líder transformacional	1.1.5. Consideración individualizadora 1.1.6. Estimulación intelectual 1.1.7. Motivación inspiracional 1.1.8. Influencia idealizada 1.2.8. Respeto 1.2.9. Respuestas adecuadas 1.2.10. Autónomo e independiente 1.2.11. Reconoce errores y limitaciones 1.2.12. Fuerte autoestima 1.2.13. Comunicación eficaz 1.2.14. Proactivo 1.6.1. Honestidad 1.6.2. Visión compartida 1.6.3. Compromiso 1.6.4. Paciencia 1.6.5. Ejemplaridad	▪ Deficiente ▪ Regular ▪ Eficiente
Gestión educativa Variable dependiente (2)	2.5. Objetivos de la gestión educativa 2.6. Procesos de la gestión educativa 2.7. Principios de la gestión educativa	2.1.6. Perfil integral 2.1.7. Objetivos institucionales 2.1.8. Acciones correctas 2.1.9. Compromiso de los actores 2.1.10. Tipo de servicio educativo 2.2.7. Gestión 2.2.8. Planificación 2.2.9. Organización 2.2.10. Dirección 2.2.11. Coordinación 2.2.12. Control 2.7.1. Conducir acciones 2.7.2. Cumplir funciones 2.7.3. Evaluar procesos 2.7.4. Innovación constante 2.7.5. Centrado en el usuario 2.7.6. Adaptar decisiones	▪ Insatisfactorio ▪ Aceptable ▪ Satisfactorio

Fuente: Elaboración del investigador



CUESTIONARIO - ENCUESTA

ANEXO N° 3. Instrumento de la investigación

Instrucciones

Señor (es) docentes y directivos, con esta encuesta pretendemos obtener información acerca de los Liderazgo transformacional y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario del distrito de Hunter provincia de Arequipa.

INSTRUMENTO DE GESTIÓN

Escala de valoración

Escala de valoración		
Deficiente	Regular	Eficiente
3	2	1

1. Dimensiones del liderazgo transformacional

Indicadores / Ítems	3	2	1
Consideración individualizadora			
Estimulación intelectual			
Motivación inspiracional			
Influencia idealizada			
Total			

2. Características del líder transformacional

Indicadores / Ítems	3	2	1
Respeto			



Respuestas adecuadas			
Autónomo e independiente			
Reconoce errores y limitaciones			
Fuerte autoestima			
Comunicación eficaz			
Proactivo			
Total			

3. Capacidad del líder transformacional

Indicadores / Ítems	3	2	1
Honestidad			
Visión compartida			
Compromiso			
Paciencia			
Ejemplaridad			
Total			

GESTIÓN EDUCATIVA

Escala de valoración

Escala de valoración		
Insatisfactorio	Aceptable	Satisfactorio
3	2	1

1. Objetivos de la gestión educativa

Indicadores / Ítems	3	2	1
Perfil integral			
Objetivos institucionales			
Acciones correctas			
Compromiso de los actores			
Tipo de servicio educativo			
Total			

2. Procesos de la gestión educativa



Indicadores / Ítems	3	2	1
Gestión			
Planificación			
Organización			
Dirección			
Coordinación			
Control			
Total			

3. Principios de la gestión educativa

Indicadores / Ítems	3	2	1
Conducir acciones			
Cumplir funciones			
Evaluar procesos			
Innovación constante			
Centrado en el usuario			
Adaptar decisiones			
Total			

Fuente: Elaboración del investigador

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO N° 4. Formula de Alpha de Cronbach

PROCEDIMIENTO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

APLICANDO LA FÓRMULA DE ALPHA DE CRONBACH

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S^2}{\sum S_t^2} \right)$$

α = Coeficiente de Cronbach

K = N° de preguntas o ítems de cada variable total = (V.I. = 16)

- **Variable independiente** / Instrumento de gestión N° Ítems (16)

K- 1 = Número de preguntas o ítems menos uno (16-1)

$\sum S^2$ = Suma de Varianza de cada ítem (4,92)

$\sum S_t^2$ = Varianza del total o puntaje total (15,6)

$$\sum S^2 = 4,92 \quad \text{y} \quad \sum S_t^2 = 15,6$$

$$\alpha = \left(\frac{36}{36-1} \right) \left(1 - \frac{4,92}{15,6} \right) \quad \alpha = \left(\frac{36}{35} \right) (1 - 0,32)$$

$$\alpha = \left(\frac{12}{12-1} \right) \left(1 - \frac{3,81}{17,6} \right)$$

$$\alpha = (1,09) (0,78) \Rightarrow \alpha = 0.957$$

Consiguientemente de acuerdo a la valoración establecido por George y Mallery (1995) "Alfa de Cronbach se ubica que el instrumento (encuesta) de la variable independiente: Liderazgo transformacional sometido a prueba está en el nivel de **alta confiabilidad** en cuanto respecta a su confiabilidad y consiguientemente queda validado para su aplicación respectiva".

PROCEDIMIENTO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE GESTIÓN EDUCATIVA

APLICANDO LA FÓRMULA DE ALPHA DE CRONBACH

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S^2}{\sum S_t^2} \right)$$

α = Coeficiente de Cronbach

K = N° de preguntas o ítems de cada variable total = (V.D. = 17)

▪ **Variable dependiente** / Gestión educativa N° Ítems (17)

K- 1 = Número de preguntas o ítems menos uno (17-1)

$\sum S^2$ = Suma de Varianza de cada ítem (4,92)

$\sum S_t^2$ = Varianza del total o puntaje total (15,6)

$$\sum S^2 = 4,92 \quad \text{y} \quad \sum S_t^2 = 15,6$$

$$\alpha = \left(\frac{36}{36-1} \right) \left(1 - \frac{4,92}{15,6} \right) \quad \alpha = \left(\frac{36}{35} \right) (1 - 0,32)$$

$$\alpha = \left(\frac{12}{12-1} \right) \left(1 - \frac{3,81}{17,6} \right)$$

$$\alpha = (1,09) (0,78) \Rightarrow \alpha = 0.921$$

Consiguientemente de acuerdo a la valoración establecida por George y Mallery (1995) "Alfa de Cronbach se ubica que el instrumento (encuesta) de la variable dependiente: Gestión educativa sometido a prueba está en el nivel de **alta confiabilidad** en cuanto respecta a su confiabilidad y consiguientemente queda validado para su aplicación respectiva".

ANEXO N° 5. Escala de Alpha de Cronbrach

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN ESTADÍSTICAMENTE



VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD POR ALFA CRONBACH

N°	Escala	Significado
1	-1 a 0	No es confiable
2	0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
3	0.50 – 0.69	Moderad confiabilidad
4	0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
5	0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

Tabla de valoración

0,90 a 1	Muy bueno
0,80 a 0,90	Bueno
0,70 a 0,80	Aceptable

0,60 a 0,70	Débil
0.50 a 0,60	Pobre

ANEXO N° 6. Matriz de validación y confiabilidad por Alpha de Cronbach

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD POR ALFA CRONBACH



Matriz de datos de la validación del instrumento estadísticamente por alfa de Cronbach: Variables independiente – Liderazgo transformacional

Elementos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21
1	6	5	5	4	5	4	5	7	6	5	6	5	4	5	4	5	4				
2	5	5	5	5	6	6	5	6	7	5	5	5	6	7	4	4	5				
3	5	4	4	6	5	7	4	5	6	3	4	5	6	6	5	6	5				
4	5	4	5	2	5	6	5	4	6	5	5	4	5	7	5	5	5				
5	4	5	6	3	4	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	4				
6	6	5	6	5	5	4	5	4	5	4	4	6	5	5	4	5	4				
7	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	5	2	5	5	4	4	5				
8	6	5	5	4	4	6	5	7	4	5	6	3	4	4	5	6	5				
9	2	5	5	4	5	2	5	6	6	5	5	4	5	4	5	5	5				
10	3	4	4	5	6	3	4	5	5	5	5	5	6	5	6	5	4				
11	4	5	6	5	5	4	5	4	6	6	5	6	7	5	4	5	4				
12	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	7	5	4	4	5				
13	5	5	6	6	5	6	7	5	5	5	4	5	4	6	5	6	5				
14	5	5	6	6	5	6	7	5	5	5	5	6	6	7	5	5	5				
15	5	6	5	5	4	5	4	5	4	4	6	5	7	6	6	5	4				
16	5	5	5	5	5	6	6	5	4	5	2	5	6	5	4	5	4				
17	6	5	4	4	6	5	7	4	5	6	3	4	5	7	4	4	5				
18	4	5	4	5	2	5	6	5	5	5	4	5	4	6	5	6	5				
19	4	4	5	6	3	4	5	6	4	5	4	5	4	7	5	5	5				
20	5	6	5	5	4	5	4	5	7	6	5	6	5	6	6	5	4				
21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4				
Σ	0.957																				
Resultado				Alta confiabilidad – Muy bueno.																	

Fuente: Aplicación del software estadístico SPSS última versión; sobre el instrumento de la variable independiente: Liderazgo transformacional, obteniendo los siguientes resultados derivados de la ejecución del Alpha de Cronbach.

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD POR ALFA CRONBACH



Matriz de datos de la validación del instrumento estadísticamente por alfa de Cronbach: Variables dependiente – Gestión educativa.

Elementos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	7	6	5	6	6	7	5	5					
2	5	6	7	4	4	7	4	4	5	6	7	5	5	5	6	6	5					
3	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	4	5	4	5					
4	5	6	6	5	7	6	5	7	5	6	6	6	7	5	5	5	4					
5	4	5	4	5	6	4	5	6	4	5	4	5	5	6	5	5	6					
6	6	7	4	4	5	4	4	5	6	7	4	5	5	4	5	5	7					
7	7	6	5	5	4	5	5	4	7	6	5	5	5	4	4	4	6					
8	5	7	6	5	5	6	5	5	5	7	6	5	5	6	6	4	5					
9	5	6	7	5	6	7	5	6	5	6	7	4	4	5	7	5	4					
10	4	5	6	6	5	6	6	5	4	5	6	6	4	5	6	6	6					
11	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	7	5	4	5	5	6					
12	6	6	7	4	5	7	4	5	6	6	7	6	6	5	4	5	4					
13	5	7	6	5	5	6	5	5	5	7	6	5	5	6	6	7	4					
14	5	4	5	6	6	5	6	6	5	4	5	4	5	5	7	6	5					
15	6	5	6	5	4	6	5	4	4	5	5	5	4	5	6	7	5					
16	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	6	6	4	5	6	6					
17	4	4	4	4	5	4	4	5	6	6	4	5	7	5	4	5	4					
18	6	6	6	6	5	6	6	5	5	7	5	5	6	6	6	7	4					
19	7	5	7	5	5	7	5	5	5	6	6	5	6	5	7	6	5					
20	6	7	6	7	6	6	7	6	5	6	5	5	5	5	6	7	5					
21	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	6	5	4	5	6	6					
Σ	4			5										4			5			4		
Resultado				Alta confiabilidad – Muy bueno.																		

Fuente: Aplicación del software estadístico SPSS última versión; sobre el instrumento de la variable dependiente: Gestión educativa los siguientes resultados derivados de la ejecución del Alpha de Cronbach.



SUJETOS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																	VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA																
	Dimensiones																	Dimensiones																
	Dimensiones del liderazgo transformacio nal					Características del líder transformacional							Capacidad líder transformacional					Dimensiones de la calidad					Características de la Gestión educativa						Principios de la gestión educativa					
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	3	3
2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1
3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1
4	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	3
5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1
6	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2
7	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3
8	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1
9	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	3
10	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1
11	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	3	2
12	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3
13	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	1	2	1
14	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	3
15	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2



16	3	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	
17	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	
18	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	
19	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	
20	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	
21	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	1	
22	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	3	
23	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	1	
24	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	
25	1	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	2	
26	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	
27	2	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	
28	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	1
29	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	
30	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	
31	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
32	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	
33	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	2	1	
34	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	
35	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
36	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	



37	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1		
38	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	3	2	3	
39	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	
40	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	
41	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	
42	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	
43	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
44	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	
45	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	
46	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	
47	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	
48	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	1	
49	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	
50	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	
51	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
52	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1	3	3	
53	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	1	
54	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	
55	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	
56	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	
57	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3		
58	3	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	
59	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2	



60	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
61	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	
62	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	1	1	3	1	2	3	1	3	3	1	3	
63	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
64	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	
65	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1		
66	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	
67	3	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	
68	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
69	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	
70	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	
71	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	2	2	1	3	1	
72	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	
73	3	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	
74	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
75	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	
76	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	
77	1	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	1	3	1
78	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	3	
79	1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2
80	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	2	3	1	
81	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: NATALIA MAGALY DEL CORDO CHUQUICANA

1.2. Validado por: Dr. HUGO NEPTALI CAUERO AYBAR

1.3. Título de la investigación:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022

1.4. Nombre del instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																X				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																X				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: BUENA

V. OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Hugo Neptali Cauero Aybar



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: NATALIA MAGALY DEL CARRIO CHUQUICAMA
- 1.2. Validado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
- 1.3. Título de la investigación:
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022
- 1.4. Nombre del instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE					BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE		
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	X			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	X			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: RELEVANTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 16-12-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NATALIA MAGALY DEL CARPIO CHUGUICAÑA
Dirección: CALLE MARIANO DE TAPIA S/N - APLAO - CASTILLA - AREQUIPA
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 30766730
Teléfono: 99776 0690 email: foresdic25@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. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU EFICACIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL
DISTRITO DE HUNTER PROVINCIA DE AREQUIPA 2022

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

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

1,2

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

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

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:**a) Licencia estándar:**

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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



Internacional



Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

16 / 12 / 2025

Fecha