

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA,
EN LA UGEL-CHINCHA, 2022”.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA EDUCATIVA**

AUTORES:

EVELIN ALICIA HUAYTA VILLAVICENCIO

MARÍA YSABEL SARAVIA TORRES

ASESOR

Dr. MADISON HUARCAYA GODOY

LINEA DE INVESTIGACION: BASICA

Callao, 2024

PERÚ

Document Information

Analyzed document	TESIS - LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA UGEL-CHINCHA, 2022.docx (D166855293)
Submitted	5/13/2023 11:25:00 PM
Submitted by	posggado fca
Submitter email	posgrado.fca@unac.pe
Similarity	14%
Analysis address	posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS A PRESENTAR UNKORD.doc Document TESIS A PRESENTAR UNKORD.doc (D111939800) Submitted by: malena_19_84@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	1
SA	Universidad Nacional del Callao / USA2 TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf Document USA2 TESIS ALVAREZ - RONDON - SANCHEZ.pdf (D151965067) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS AQUIJE - CUZCANO.pdf Document TESIS AQUIJE - CUZCANO.pdf (D165416396) Submitted by: fca.investigacion@unac.edu.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com	1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS DE EVELIN HUAYTA Y MARIA SARAVIA.docx Document TESIS DE EVELIN HUAYTA Y MARIA SARAVIA.docx (D165296650) Submitted by: posgrado.fca@unac.pe Receiver: posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com	23
SA	Universidad Nacional del Callao / 06.10.22.LIZ - ROSA Tesis Final (1).pdf Document 06.10.22.LIZ - ROSA Tesis Final (1).pdf (D166027395) Submitted by: posgrado.fca@unac.pe Receiver: posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com	1
SA	Universidad Nacional del Callao / 02.11.22. Julio Tarazona Tesis final (1) (1).pdf Document 02.11.22. Julio Tarazona Tesis final (1) (1).pdf (D157401675) Submitted by: posgrado.fca@unac.pe Receiver: posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com	2
SA	UNU_T_2021_POSGRADO_MAESTRIA_JAIR_VERSION_01.pdf Document UNU_T_2021_POSGRADO_MAESTRIA_JAIR_VERSION_01.pdf (D118701836)	1

Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
TESIS
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA UGEL-CHINCHA, 2022". Tesis Para obtener el Grado Académico de Maestra en Gerencia Educativa AUTORES:
BACH. EVELIN ALICIA HUAYTA VILLAVICENCIO BACH. MARÍA YSABEL SARAVIA TORRES
ASESOR Dr. MADISON HUARCAYA GODOY



INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

**TÍTULO: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA,
EN LA UGEL-CHINCHA, 2022”.**

AUTORAS:

BACH. EVELIN ALICIA HUAYTA VILLAVICENCIO

BACH. MARÍA YSABEL SARAVIA TORRES

**ASESOR: Dr. MADISON HUARCAYA GODOY CÓDIGO ORCID: 0000-
0003-0063-8787 D.N.I. N°06045183**

LUGAR DE EJECUCIÓN: En la UGEL-Chincha, 2022

UNIDADES DE ANÁLISIS: docentes de la UGEL-Chincha, 2022

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA

ENFOQUE: CUANTITATIVO

TEMA OCDE: 5. Ciencias Sociales. 5.02.04 Negocios, Administración



HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

Jurado:

PRESIDENTE : DR. NIEVES BARRETO CONSTANTINO MIGUEL

SECRETARIO : DR. ALVARADO BRAVO NESTOR MARCIAL

VOCAL : MG. GIRALDO RIOS KARINA JULIETA

VOCAL: MG. PUELLES CACHO LEONCIO

ASESOR: DR. HUARCAYA GODOY MADISON

N° Libro: 01

N° Folio: 123

N° de Acta de Sustentación: 021-2024- UPG- FCA-UNAC

Fecha de Aprobación de Sustentación de Tesis: 05 de agosto del 2024

RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO: N° 160-2024-CD-UPG-FCA-UNAC

DEDICATORIA

A nuestro padre celestial por darnos la fuerza a seguir adelante frente a las adversidades de este mundo, a nuestras familias que son el motivo de nuestras vidas y a los docentes por inculcarnos sus experiencias a lo largo de todo el proceso de aprendizaje en la maestría.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Antonio R. ...".A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Diana ...".

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas por sus sugerencias que lograron en conjunto plasmar este trabajo.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Antonio R. Cruz M.".A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Diana M.".

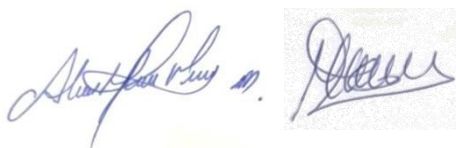
ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	8
ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE FIGURAS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
RESUMO	14
INTRODUCCIÓN	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	18
1.3. OBJETIVOS	18
1.3.2. ESPECÍFICOS	18
1.4. JUSTIFICACIÓN	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.5. 2.. TEMPORAL.....	20
1.5.3. ESPACIAL.....	20
II. MARCO TEORICO	21
2.1. ANTECEDENTES.....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	23
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.2. GESTIÓN EDUCATIVA	26
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	29
2.3.2. GESTIÓN EDUCATIVA	29
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	29
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	31
3.1. HIPÓTESIS.....	31
1.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	31
3.2. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	31
GESTIÓN EDUCATIVA	31
3.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	32
IV. METODOLOGÍA DEL TRABAJO	34
4.1. DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
4.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	34
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	35
4.4. LUGAR DE ESTUDIO Y PERIODO DE DESARROLLO	36
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	36
4.6 ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS.....	37
4.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	37
V. RESULTADOS.....	39
5.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	39
5.1.3. VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA	41

5.1.4. DIMENSIONES DE GESTIÓN EDUCATIVA	42
5.2. RESULTADOS INFERENCIALES	44
VI. DISCUSION	48
6.1. CONTRATACIONES Y DEMOSTRACIONES DE LA HIPÓTESIS CON LOS RESULTADOS	48
6.2. CONTRATACIÓN DE LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS SIMILARES	49
6.3. RESPONSABILIDAD ÉTICA DE ACUERDO A LOS REGLAMENTOS VIGENTES	51
VII. CONCLUSIONES	53
VIII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS.....	59
ANEXO: 01 MATRIZ DE CONSITENCIA	60
ANEXO 2. INSTRUMENTOS.....	63
INSTRUMENTO DE GESTIÓN EDUCATIVA INSTRUCCIONES:	65
ANEXO 3: CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	67
ANEXO 5: PRUEBA DE CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTOS CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:.....	75
ANEXO 6: CAPTURA PANTALLA RESULTADOS INFERENCIALES	78

ÍNDICE DE TABLAS

		Pa g
Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables: Liderazgo transformacional y gestión educativa	18
Tabla 2	Distribución de frecuencias de liderazgo transformacional en la UGEL Chincha 2022.	25
Tabla 3	Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo transformacional	26
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la Gestión educativa en la UGEL Chincha 2022.	27
Tabla 5	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión educativa	28
Tabla 6	Coeficiente de correlación de Spearman: Liderazgo transformacional y gestión educativa en la UGEL Chincha	30
Tabla 7	Coeficiente de correlación de Spearman: Influencia idealizada y gestión educativa en la UGEL Chincha	31
Tabla 8	Coeficiente de correlación de Spearman: Motivación inspiracional y gestión educativa en la UGEL Chincha	32
Tabla 9	Coeficiente de correlación de Spearman: Estimulación intelectual y gestión educativa en la UGEL Chincha	32
Tabla 10	Coeficiente de correlación de Spearman: Consideración individualizada y gestión educativa en la UGEL Chincha	

The image shows a handwritten signature in blue ink on the left and a rectangular official stamp on the right. The stamp contains a signature in black ink and some illegible text.

ÍNDICE DE FIGURAS

		P ag
Figura 1	Niveles de liderazgo transformacional	25
Figura 2	Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional	26
Figura 3	Niveles de Gestión educativa	27
Figura 4	Niveles de las dimensiones de Gestión educativa	29



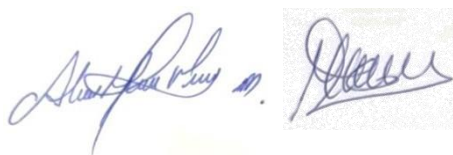
RESUMEN

La presente investigación titulada: Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa, en la UGEL-Chincha, 2022, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión educativa en la UGEL Chincha. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables Transformacional y Gestión Educativa. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo correlacional, descriptivo; de diseño no experimental. La población de la investigación que se desarrollará estará constituida por 130 docentes y administrativos de la UGEL Chincha 2022, y la muestra fue de 97 docentes y administrativos. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

En el resultado se observa una correlación significativa muy altamente $r = 0.945$, entre Las Liderazgo transformacional y gestión educativa, en donde su significancia fue de $p < 0.05$, en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis por lo que se infiere que: El Liderazgo transformacional está correlacionada muy altamente con la gestión educativa en la UGEL-Chincha, 2022

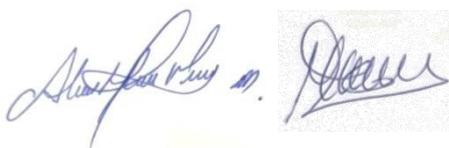
Palabras claves: Liderazgo Transformacional, Gestión Educativa, Influencia idealizada



ABSTRACT

The present investigation entitled: Transformational Leadership and Educational Management, at UGEL-Chincha, 2022, had the general objective of determining the relationship between transformational leadership and educational management at UGEL Chincha. The instruments used were questionnaires on a Likert scale for the Transformational and Educational Management variables. These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability. The method used was hypothetical deductive, the type of research was applied, correlational descriptive level, descriptive; non-experimental design. The population of the research that will be developed will be made up of 130 teachers and administrators from the UGEL Chincha 2022, and the sample was 97 teachers and administrators. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and their reliability through Cronbach's Alpha reliability statistic. In the result, a highly significant correlation of $r = 0.945$ is observed, between transformational leadership and educational management, where its significance was $p < 0.05$, while the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted for what which is inferred that: Transformational leadership is highly correlated with educational management at UGEL-Chincha, 2022

Keywords: Transformational Leadership, Educational Management, Idealized Influence

The image shows a handwritten signature in blue ink on the left, followed by a rectangular official stamp or seal on the right. The signature is cursive and appears to be 'Antonio P. ...'. The stamp is mostly illegible but contains some text and a central emblem.

RESUMO

O objetivo geral desta pesquisa intitulada: Liderança Transformacional e Gestão Educacional, na UGEL-Chincha, 2022, foi determinar a relação que existe entre liderança transformacional e gestão educacional na UGEL Chincha. Os instrumentos utilizados foram questionários em escala Likert para as variáveis Transformacional e Gestão Educacional. Estes instrumentos foram submetidos às respectivas análises de fiabilidade e validade, o que determinou que os questionários possuem validade e fiabilidade.

O método utilizado foi hipotético dedutivo, o tipo de pesquisa foi aplicada, descritiva correlacional, nível descritivo; projeto não experimental. A população da pesquisa que será desenvolvida será composta por 130 professores e administradores da UGEL Chincha 2022, e a amostra foi de 97 professores e administradores. A técnica de coleta de informações foi um levantamento e os instrumentos de coleta de dados foram questionários devidamente validados por meio de julgamentos de especialistas e sua confiabilidade por meio da estatística de confiabilidade Alfa de Cronbach.

No resultado observa-se uma correlação muito significativa de $r = 0,945$ entre Liderança Transformacional e gestão educacional, onde sua significância foi $p < 0,05$, entretanto, a hipótese nula é rejeitada e a hipótese é, portanto, aceita. A liderança está altamente correlacionada com a gestão educacional na UGEL-Chincha, 2022

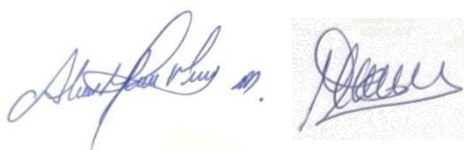
Palavras-chave: Liderança Transformacional, Gestão Educacional, Influência Idealizada

INTRODUCCIÓN

En esta parte abordaremos la problemática en los ámbitos internacional, nacional y local, Liderazgo transformacional y gestión educativa en la UGEL, Chincha, 2022. Con el paso del tiempo, a nivel mundial los países han experimentado un fuerte crecimiento de instituciones. Pero a pesar de ello, muchas veces sucede que, así como aparecen también desaparecen (Begazo, 2014). Por eso, para Candelo & Gonzáles (2022) una de las muchas razones por las que las instituciones desaparecen, se quedan cortas y fracasan es por la falta de comprensión del futuro, también conocida como “incertidumbre”, la cual trae consigo altos efectos negativos en la situación económica.

De este modo, es evidente que el liderazgo transformacional, entre los docentes de la UGEL Chincha están afectando el nivel de la gestión educativa, por tanto, en relación con lo anterior, se cuenta con la toma de decisiones del líder transformacional, el cual con el paso del tiempo se convirtió en un desarrollo continuo en que todos los contextos educativos llevan a cabo su desarrollo, con el objetivo principal de mitigar el riesgo organizacional, lo que implica la solución de problemas en la gestión educativa (Sánchez & Saltos, 2020)

El presente estudio se desarrolla en ocho capítulos; en primer capítulo planteamiento del problema que comprende descripción de la realidad problemática, Formulación del problema, Objetivos, Justificación y Limitantes de la investigación. El segundo capítulo: marco teórico que trata Antecedentes: Internacionales y Nacionales, bases teóricas, conceptual, y Definición de términos básicos. El tercer capítulo hipótesis y variables desarrollando Hipótesis: General y específicas, Definición conceptual de variables y Operacionalización de variables. El cuarto capítulo diseño metodológico que comprende Tipo y diseño de la investigación, Método de investigación, Población y muestra, Lugar de estudio, Técnicas e instrumentos de recolección de información y análisis y procesamiento de datos. El quinto capítulo cronograma de actividades. El sexto capítulo referencias y el séptimo Anexos

The image shows a handwritten signature in blue ink on the left and a rectangular official stamp on the right. The stamp contains a signature and some illegible text, likely an institutional seal or approval mark.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional sobre el liderazgo transformacional, Gutiérrez & Barandica (2020), explican que el tomar decisiones dentro de una organización, consta también identificar riesgos e indicar qué procesos y recursos se utilizarán para poder reducir, eliminar y habilitar planes que serán de mejora continua; la toma de decisiones del líder transformacional tiene un impacto directo, porque cuando cualquier proceso presenta oportunidades de crecimiento y posicionamiento de una institución educativa, cumpliendo los objetivos planteados permitirá crecimiento y desarrollo empresarial. negativas, desencadenan muchos inconvenientes en los negocios, como efecto de que por la poca comunicación ocurren errores que afectan la calidad del servicio, así mismo la gestión educativa sufre repercusiones y la desmotivación influye en la productividad, disminuyendo los niveles de eficiencia en todas las áreas de una entidad.

Esta investigación busca comprender un problema que resulta preocupante en nuestra labor como trabajadores sociales; siendo el caso del liderazgo transformacional, en el ámbito educativo, si este es positivo o negativo en el ambiente de trabajo, como afecta a todo el equipo y a la productividad laboral. Uno de los principales problemas que afectan el desempeño educativo de los docentes. Asimismo, Góngora. (2013) agregan que el establecer un punto de partida o punto de referencia y elegir métricas claves para medir la eficacia organizacional y la toma de decisiones, la cual determinan el nivel de evaluación y, en última instancia, reconoce e investiga la causa del buen o mal desempeño de una institución educativa.

Hay muchas variables que surgen a partir del problema del liderazgo transformacional, en las funcionalidades del mundo laboral conlleva una disminución de la cohesión social y del interés colectivo, trayendo consigo riñas en los grupos de trabajo prevaleciendo el egoísmo de cada trabajador; siendo la variable más destacada la gestión educativa (Bass, 2010)

La comunicación es factor fundamental en las relaciones interpersonales, ya que constituye un impacto en la gestión educativa; además, evidencia la calidad de interacciones que tienen los docentes (Gallegos, et al, 2018). Si la



comunicación es negativa tiene como una letal consecuencia el deterioro del liderazgo transformacional (Corrigan et al, 2010). La calidad del trabajo en equipo, su cohesión y apoyo mutuo está influida por la comunicación, generando relaciones interpersonales positivas.

Con el fin de garantizar relaciones laborales estables, las instituciones seleccionan líderes que sean capaces de administrar correctamente un ambiente laboral. Como estos líderes traten con los trabajadores es un muy importante para lograr relaciones interpersonales positivas y que se consigan los objetivos de trabajo (Fernández, et al, 2017). Cuando el liderazgo está al servicio de ayudar a sus docentes se desarrolla satisfacción laboral, lo que genera ambientes laborales óptimos para los miembros del equipo de una institución (Vite, 2020).

De acuerdo con esta realidad la UGEL de Chincha, muestran que dicho liderazgo son deficientes, y el bajo nivel de calidad del servicio ofrecido, es así, en el inicio del estudio se muestra el contexto en el cual se propone la problemática del estudio para luego presentar las teorías relacionadas al problema referidas al liderazgo transformacional generando habilidades directivas; es así que: se estudia dichas habilidades producto del aprendizaje y la experiencia; la composición de dichas capacidades facilitan trabajos. afrontan un desafío interno relacionado con su gestión, que los gerentes sean competentes y productivos y generen beneficios a la región. Para que las funciones y responsabilidades propias de dirección, un director tiene que poseer algunas habilidades, para llevar a la UGEL a mejorar cada vez su gestión. Se entiende como habilidad al talento y destreza que se necesita para ejecutar un trabajo. Las habilidades directivas es una combinación entre destrezas, capacidades y conocimiento adquirido por una persona para establecer ciertas medidas como coordinación y liderazgo.

En la UGEL, Chincha, 2022, Por ello, se puede decir que el líder transformacional es de constante importancia como también lo es la gestión educativa, porque tiende a ayudar en el logro de la misión y visión de la institución y ser cada día más competente en el contexto educativo. Asimismo, Cruz et al. (2013) agregan que el establecer un punto de partida o punto de referencia y elegir métricas claves para medir la eficacia de la gestión educativa y la toma de decisiones del líder transformacional, la cual determinan el nivel de evaluación y, en

última

instancia, reconoce e investiga la causa del buen o mal liderazgo en la UGEL Chíncha.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional (LT) y gestión educativa (GE) en la UGEL Chíncha?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre la Influencia idealizada y GE en la UGEL Chíncha?

PE2: ¿Qué relación existe entre la Motivación inspiracional y GE en la UGEL Chíncha?

PE3: ¿Qué relación existe entre estimulación intelectual y GE en la UGEL Chíncha?

PE4: ¿Qué relación existe entre consideración individualizada y GE en la UGEL Chíncha?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y GE en la UGEL Chíncha

1.3.2. Específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre la Influencia idealizada y GE en la UGEL Chíncha.

OE2: Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y GE en la UGEL Chíncha

OE3: Determinar la relación que existe entre estimulación intelectual y GE en la UGEL Chíncha.

OE4: Determinar la relación que existe entre consideración individualizada y GE en la UGEL Chíncha.

1.4. Justificación

1.4.1 Justificación teórica.

Para la selección de recursos de esta revisión teórica se efectuó trazando el siguiente programa de trabajo: en primer lugar, se realizó la búsqueda en una base de datos y se seleccionó artículos que cumplieran con las próximas pautas a mencionar. Estar publicados entre los 4 últimos años, estar redactados en los idiomas inglés y español, Se aplicaron filtros sobre el área de investigación pertinente; y aquella información que sustenten las variables de LTt y GE . la tesis recoge para su desarrollo los paradigmas científicos de LT los cuales permiten tener los argumentos y conocimientos previos que posibilitan relacionar dichos conocimientos a la realidad propia de las organizaciones educativas de modo que se amplíe el conocimiento en favor de las organizaciones, en la que existen pocas investigaciones relacionadas con el tema, de tal forma que podremos validar dichas teorías aprovechando los conocimientos para comprender la importancia del LT y aprovecharla en la mejora

1.4.2 Justificación práctica

Este trabajo se centra en el estudio del caso en la UGEL Chincha. Para obtener una gran cantidad y variedad de fuentes, la cual actualmente es reconocido como una de las bases primordiales en cuanto a los datos y fuentes bibliográficos a ser utilizadas dentro del campo de investigación, ya que esta contiene una gran variedad de información y con el pasar del tiempo ha demostrado ser confiables, y en última instancia como se refleja en el desempeño, identificar y explorar en detalle las dimensiones del LT, posibilitará proponer mejoras en el gobierno de la UGEL basadas en desarrollar la conducción de su recurso humano con profesionalismo tratando de incrementar la productividad de sus directivos y administrativos encargados finalmente tomar una serie de decisiones en los actos financieros

1.4.3 Justificación metodológica

Por lo tanto, se considera factible analizar el liderazgo transformacional en la UGEL Chincha- Cañete. La parte metodológica propone una metodología basada en la descripción de la realidad de modo que se puedan identificar qué aspectos se deben mejorar respecto al LT, de tal modo que permitirá fortalecer el desempeño permanente de la labor buscando potenciar y aprovechar el talento de las personas. En cuanto a la metodología, se pretende medir las

variables y cuestionarios y medidas ordinales, lo que llevó al uso de la correlación de Spearman como método estadístico. Sumado a ello, las herramientas han sido probadas y validadas por expertos, quienes concluyen que son aplicables en todos los contextos, y disgregar las variables de estudio; descomponiendo en dimensiones e indicadores que generan los ítems que debe contener los cuestionarios aplicados a muestra de estudio, para obtener los datos que permitirían de acuerdo a sus niveles de medición seleccionando la técnica estadística rho de Spearman, para el contraste de la hipótesis.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Teórico

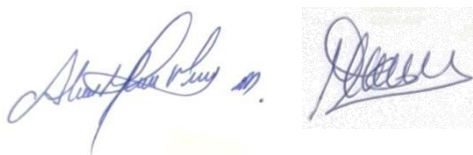
Al hacer la búsqueda de nuestros antecedentes nos encontramos con algunas limitaciones: el acceso restringido a una cantidad de artículos, el tiempo de publicación de los artículos; es decir; hay variedad de artículos antiguos, la fluidez de idiomas; en pocas palabras; la investigación se desempeñó sólo en español, teniéndose en cuenta una sola base de datos.

1.5. 2.. Temporal.

El estudio de investigación es válido durante el año 2022.

1.5.3. Espacial.

La investigación se ha llevado a cabo en la UGEL Chincha.



II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Igualmente, Ramírez (2022) En su estudio titulado: Gestión educativa y Liderazgo, Portugal. Estudio tipo básico, diseño no experimental, llevado a cabo a 23 funcionarios, utilizando un estudio probabilístico deliberado. La herramienta de recolección de datos fue de 27 interrogantes y cinco opciones sobre dependencias recolectadas entre variables; También se realizó un análisis e interpretación, demostrando que los despidos docentes, la causa de la motivación afectó al 82% por los bajos salarios, el 52% mínima confianza laboral, el 70% son apoyados, y, además un 70% dijo que la comunicación no es suficiente. Conclusión: los resultados orientan a una correlación ,684 entre Gestión educativa y liderazgo señalan que existe un alto coeficiente de correlación, es decir, si las capacidades de gestión son favorables, el progreso humano será mejor.

De acuerdo a Monroy (2019) realizó un estudio titulado gestión educativa y liderazgo transformacional, en Hoteles de España). Estudio tipo básico de diseño no experimental nivel descriptivo llevado a cabo a cabo en 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Conclusiones se encontró una correlación, 687 entre gestión educativa y desarrollo organizacional.

Por ello Barbera (2019) realizó un estudio titulado: evaluar si la nueva modernización de la gestión educativa en las ciudades del Camp de Tarragona. Estudio no experimental de tipo básico y enfoque cuantitativo, llevado a cabo en 80 empleados, aplicando como instrumento un cuestionario con 20 preguntas tipo Likert, como resultado se obtuvo un enlace entre modernización y gestión educativa, hallándose un resultado de 0,416 lo cual se refiere a una categoría moderada.

Reyes (2019) realizó un estudio titulado Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional, en Hoteles de Quetzaltenango). Estudio tipo básico de diseño no experimental nivel descriptivo llevado a cabo a cabo en 20 gerentes de

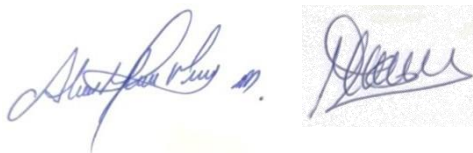
diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Conclusiones se encontró una correlación, 687 entre consideración individualizada del liderazgo transformacional y desarrollo organizacional..

En tal sentido, Pereda, (2019) realizó un estudio titulado: Análisis del liderazgo transformacional y gestión Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. El estudio de tipo básico no experimental llevado a cabo en 46,175 trabajadores, Conclusiones: Las entidades necesitan liderazgo de gestión que les permitan proporcionar y desarrollar mejores servicios a los ciudadanos, que a la larga será competitiva. El capital humano tiene una mejor ventaja que las empresas menos desarrolladas. El liderazgo y conocimientos cambian vidas y lideran organizaciones y la economía. Se encontró una correlación $r_s = 0,678$ entre consideración individualizada la gestión

Igualmente, Varela (2022) En su estudio titulado: Liderazgo transformacional y Gobernanza, Portugal. Estudio tipo básico, diseño no experimental, llevado a cabo a 23 funcionarios, utilizando un estudio probabilístico deliberado. La herramienta de recolección de datos fue de 27 interrogantes y cinco opciones sobre dependencias recolectadas entre variables; También se realizó un análisis e interpretación, demostrando que los despidos docentes, la causa de la motivación afectó al 82% por los bajos salarios, el 52% mínima confianza laboral, el 70% son apoyados, y, además un 70% dijo que la comunicación no es suficiente. Conclusión: los resultados orientan a una correlación ,684 entre influencia idealizada el liderazgo del transformacional y Gobernanza.

En base al estudio realizado por Whetten y Cameron (2020), en el libro "Desarrollo del liderazgo transformacional" Estudio de tipo experimental, diseño no experimental, llevado a cabo en 402 personas a quienes se aplicaron cuestionarios de 43 preguntas, interpersonales 22 interrogantes y en las grupales 60 interrogaciones. Concluyeron que no era fácil identificar el liderazgo que poseen los directivos altamente eficaces.

En efecto, según Jarrin (2019) en su estudio titulado: Liderazgo transformacional de la gran industria manufacturera de Quito., llevado a cabo con 546 encuestas aplicada a 86 empresas donde se evaluaron las habilidades de motivación y valores, liderazgo, emocionales, analíticas y competencias. conclusiones se evidencia que todo líder de una organización debe hacer sentir a su personal



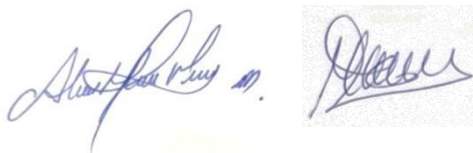
como parte fundamental de su empresa, obteniendo una comunicación clara, saber motivar a sus colaboradores para obtener resultados esperados

2.1.2. Antecedentes Nacionales

En tal sentido, Romero (2018) propone investigación sobre “Liderazgo transformacional y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima 2018”. La investigación se orientó en encontrar asociaciones existentes entre competencias directivas y el desarrollo humano de los empleados Municipales de Lima 2018, con 80 administrativos y en su desarrollo se hace uso de un diseño correlacional transversal no experimental basado en análisis de hechos de estado natural sin la intervención en el comportamiento de variables. Siendo los resultados se evidencia una correlación $r_s = 0,741$ entre motivación inspiracional del liderazgo transformacional y desempeño humano. Las conclusiones a las que arriba señalan que existe un alto coeficiente de correlación, es decir, si las capacidades de gestión son favorables, el progreso humano será mejor.

De igual modo Chuquimango (2019). en su estudio titulado: Liderazgo transformacional de los gerentes y gestión en las agencias turísticas del Distrito de Cajamarca. La base de la tesis es analizar las competencias demostradas por los gerentes de las compañías líderes del sector turístico de la región Cajamarca en el año 2018. Por ello, para el diseño del estudio se seleccionó una muestra de 38 gerentes. Además, el estudio tiene un nivel descriptivo cuantitativo, el método utilizado es analítico, es de corte transversal. Conclusiones: se determinó que, en 2018, los gerentes de compañías turísticas de la región Cajamarca representaron el 79% de los casos con liderazgo a medias y un 21% de los casos con niveles altos de liderazgo transformacional, así como habilidades personales, 37% de los gerentes puntuaron promedio y bajo 63%; En cuanto a la estimulación intelectual del liderazgo transformacional, el 84% de los gerentes obtuvo una puntuación alta y el 16% promedio, y finalmente, en habilidades de equipo, un 87% de los gerentes obtuvo una puntuación alta y el 13% obtuvo una puntuación media- Se encontró una correlación $r_s = 0,578$ entre Estimulación intelectual y gestión.

Por ello Barbera (2019) realizó un estudio titulado: evaluar si la nueva modernización de la gestión educativa en las ciudades del Camp de Tarragona.



Estudio no experimental de tipo básico y enfoque cuantitativo, llevado a cabo en 80 empleados, aplicando como instrumento un cuestionario con 20 preguntas tipo Likert, como resultado se obtuvo un enlace entre modernización y gestión educativa hallándose un resultado de 0,416 lo cual se refiere a una categoría moderada.

2.2. Bases teóricas

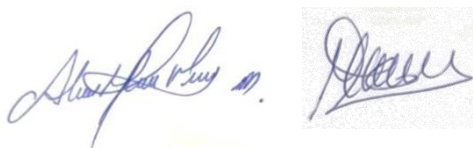
2.2.1. Liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional. Sumarno et al. (2021) manifestaron que para que el líder transformacional tome una buena decisión y dar solución a un problema dentro una institución educativa es principalmente estructurar el problema, para luego definir alternativas, asignar valores probabilísticos a las alternativas, como también definir valores y riesgos.

Así también Daradkeh (2021), al igual que Planella et al. (2016) tienen definido un líder transformacional en las instituciones educativas, últimamente están utilizando múltiples resoluciones de análisis de currículos para que se extraiga información significativa y relevante de los datos que recopilan, por ello de ese modo (Qataweh & Bader, 2021) detalla que así que el líder transformacional tomará una decisión correcta dependiendo de cómo haya entendido la información para ejercer su responsabilidad. A veces, quienes toman las decisiones no son motivo en la manera en que juntan, aprecian y asignan la información a fin de tomar decisiones; pues las personas tienen prejuicios que se interponen en el camino de la racionalidad objetiva.

Los autores proporcionan un contexto integral sobre cómo un líder transformacional toma decisiones no es la excepción sino un tipo de estrategia para llevar en regla la institución educativa, por lo que posiblemente no causen bastantes resultados, o tal vez se les aprecie de modo deficiente, ya que es probable que se pueda efectuar una decisión el cual plazca y que no aumente. El líder transformacional en la toma de decisiones, no es bueno descartar el futuro. Así como, cuando conversamos de tomar decisiones en una constitución, respecto a examinar opciones jamás debemos dar importancia a otros puntos que le serán de atraso a la institución.

Adicionalmente el líder transformacional debe considerar los diferentes aspectos para la toma de decisiones, en la que Blundo et al. (2021) afirman que las



instituciones educativas actúan en escenarios sociales y culturales, y obliga a que el trabajo docente este necesariamente asociado a un grado de incertidumbre la cual requiere elegir una alternativa para tomar una decisión y mitigar las deficiencias. Además, Osadchy et al. (2018) nos dan a conocer otros aspectos como el desarrollo educativo, con la necesidad de anticipar, analizar y evaluar los resultados del líder en la toma de las decisiones de su gestión educativa. Añade por su parte Bruggen & Wierenga (2019) que la toma de decisiones del líder, incluye tres partes importantes: procesos en la toma de decisiones, el que toma decisiones, y también sistema de apoyo a la administración, en la que si se aplica en dicha institución educativa es para cumplir sus objetivos planteados.

Sin embargo, sobre la base de investigaciones anteriores, existe la necesidad de sentar las bases para futuros estudios y contribuciones relacionadas con la toma de decisiones del líder transformacional; sobre todo factores importantes, que consideren diferentes métodos de medición como se ha hecho en (Qatawneh & Bader, 2021), el proceso de toma de decisiones de un líder, consta de tales factores como criterios y categorías, porque una buena toma de decisiones tiene que estar bien estructurada basada en resultados exactos, creíbles y reales, que son complementados con la ayuda del personal docente. En cambio, Flores et al. (2021) detallan que existen tres enfoques: se asocia a la toma de decisiones normativas del líder transformacional, se asocia a la toma de decisiones intuitiva, se relaciona el uso de enfoques mixtos de toma de decisiones

La teorías o conceptos vienen hacer modelos para acelerar que el líder transformacional al tomar una decisión, sino reducir su calidad, al tomar el modelo de las instituciones educativas destacarán diferencias esenciales y rápidas, una importante ventaja competitiva, fuera de liberar características de aquellas decisiones, es por ello que en vez de planificar a larga duración y referente al futuro, laboran con información actualizada o también se conoce como información en tiempo real, por el cual no hay demoras. Las personas más eficaces y eficientes participan en la sucesión de tomar decisión en aquella institución educativa, por el cual se apoyan con confianza la cual les permitirá actuar con seguridad y rapidez.

Dimensiones del liderazgo transformacional: Según Bass y Avolio (1994):

Influencia idealizada o carismático, es por eso, que la toma de decisiones es

una ayuda necesaria ante casos de emergencia, por ejemplo: en tu vida cotidiana y en el ámbito profesional. cuando se es carismático se toma decisiones acertadas trae en sí beneficios como: la reducción de tiempos en los trabajos a realizar. (Bass y Avolio, 1994).

Estimulación intelectual: Si bien es cierto el líder transformacional toma las decisiones de incentivar a sus docentes, manifiesta que si los docentes de una institución educativa han entendido bien la información tomará por ende la decisión correcta en sus responsabilidades y tareas. Que su cargo amerita. (Bass y Avolio, 1994).

Consideración individualizada: hacen mención que el proceso de toma de decisiones implica dar un buen trato entre toda la alternativa pertinente respecto al problema que tenga solución, para que el docente se sienta valorado (Bass y Avolio, 1994)..

Motivación inspiracional: consiste en generar retos y desafíos a los integrantes del grupo, en la selección de recursos humanos, para lo cual plantea la justificación y el propósito de la planificación que permita alcanzar los objetivos planteados con fines de mejora continua. (Bass y Avolio, 1994).

2.2.2. Gestión educativa

Unesco (2000), ilustra al Instituto Internacional de la Planeación Educativa IIPe de Buenos Aires Argentina, expone que, los directivos y docentes han asumido nuevas funciones con capacidad para actuar con autonomía y toma de decisiones. Por ello los agentes de la educación deben gestionar los procedimientos adecuados con responsabilidades para obtener los resultados y metas trazadas con capacidad para planificar, demostrando calidad, equidad en el proceso organizado para la optimización de los recursos y proyectos de la institución

Según Llona (2012), la gestión educativa se basa en un método encaminado a cumplir con la nueva visión de Estado reflejada por el Gobierno en la Hoja de Ruta y compromisos de la Convención Nacional para la creación de un Estado moderno, la actitud de cada persona dentro de su trabajo, en el cual podemos evaluar el desempeño que se ejecuta en las tareas mediante el comportamiento, habilidades, competencias y resultados de cada individuo que desempeña.

Continua, Guzmán (2011)) manifiesto que gestión educativa es para saber cómo actúa las personas en su trabajo y para hacer algunas modificaciones

correspondientes. Las empresas también deben saber cómo desempeñan sus actividades. La gestión educativa es el producto de una adecuada integración de las actividades de cada uno de los trabajadores presentan varias matices y características que necesitan ser gestionadas de manera adecuada para lograr la coalición adecuada de esfuerzos y lograr la máxima utilidad del capital humano, esto es inherente a la actividad de los líderes dentro de las organizaciones públicas, en el entorno regional han generado que las organizaciones tengan la capacidad de generar un aprendizaje organizacional continuo. Se evidencia que la gestión educativa debe ser eficiente y eficaz, lo que se logrará con un líder que sea competitivo y con muchas habilidades y destres en el cargo que lidera.

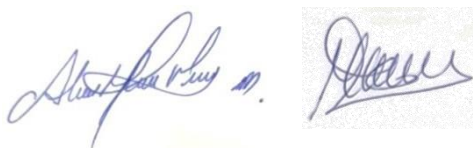
Siendo en la gestión educativa una práctica muy importante conocer las diferencias y semejanzas para realizar un diagnóstico y diseñar los planes donde se evidencia una desorganización en la ejecución de sus planes y proyectos, no hay un control de personal con funciones definidas no se evidencia las coordinaciones con los comités y equipos de trabajos y no se realiza el monitoreo, la evaluación de las acciones que realizan y toma de decisiones poco acertadas que benefician a unos cuantos Sin una dirección con objetivo en común que beneficia todos los miembros de la institución.

Las instituciones cuentan con recursos materiales y humanos lo que no se aprovecha porque para los recursos materiales no se realiza un inventario para la baja e implementación de los mismos y los recursos humanos porque no se realiza estrategias de capacitación permanente a todo el personal para una cultura cooperativa y corporativa

El grado de comunicación es mínimo, se comunican solo si es necesario y muchas veces ocasiona malestar entre sus miembros por la falta de comunicación que hay entre ellos. Muchos de ellos no están enterados del contenido de sus documentos de gestión, lo que muchas veces fueron copiados y no concretan sueños reales de las instituciones

Dimensión 1 : institucional.

De acuerdo a la (UNESCO (2011, p.25). Contribuye también a la estructura informal, referidas a los vínculos, a los estilos grupales e individuales, que permitan la flexibilidad para adaptarse a su propio contexto social, deben



perseguir su competencia y autonomía, para lo cual su misión y visión son necesarias para guiarlos. (pp. 35-36).

La institución educativa debe ser un centro de excelencia pedagógica. La planificación es esencial para este logro. El director de la IE y su equipo deben tomar decisiones, sobre qué se debe hacer para lograr los objetivos, cuándo 9 empezar, dónde, qué recursos serán necesarios. El PEI es un instrumento que define su visión y misión, motivo por el cual, tiene vital importancia. En esta fase se debe tomar en cuenta los posibles obstáculos que se presenten y cómo vencerlos. (p. 42).

El gerente educativo, genera un buen clima organizacional, ejerce su liderazgo motivando e integrando el potencial de los responsables del proyecto educativo, estimulando su compromiso, con la finalidad de mejorar la calidad de la docencia y de la administración de los recursos en su IE (p.45)

Dimensión 2: Pedagógica.

Según la (UNESCO 2011, p.25). El director de la IE y su equipo deben tomar decisiones, sobre qué se debe hacer para lograr los objetivos, cuándo 9 empezar, dónde, qué recursos serán necesarios. El PEI es un instrumento que define su visión y misión, motivo por el cual, tiene vital importancia. En esta fase se debe tomar en cuenta los posibles obstáculos que se presenten y cómo vencerlos. (p. 42).

Dimensión 3: Administrativa.

De acuerdo a la UNESCO (2011, p. 26), El director de la IE, debe desarrollar su gestión, coordinando e integrando las actividades de todos los agentes de la comunidad educativa. Debe considerar el empleo adecuado y eficiente de los recursos, procesos, programas y proyectos. La Organización involucra el establecimiento de líneas de trabajo por áreas, las jerarquías de autoridad y responsabilidad y como deben relacionarse con el entorno (p.45)

Dimensión 4: Social comunitaria

Según la UNESCO (2011, p. 27),. La integración de la comunidad educativa, (estudiantes, docentes, padres de familia, organizaciones educativas, civiles, eclesiásticas, etc.), las formas de cómo se relacionan, cómo participan en con su entorno social, se toman en cuenta en esta dimensión. El objetivo es construir

alianzas estratégicas para el mejorar la calidad educativa (p. 37).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Liderazgo transformacional

El LT en las IIEE, radica en manejar una comunicación efectiva entre los docentes, los resultados que se están teniendo, para así tomar decisiones acertadas y tener una mejora continua en los procesos internos (Botina, 2017).”

Influencia idealizada,

Motivación inspiracional

Estimulación intelectual

Consideración individualizada

2.3.2. Gestión educativa

Morena et. al. (2020) exponen que existen herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de los procesos de la gestión pública y de la toma de decisiones respectiva (p.18)

Gestión institucional,

Gestión pedagógica

Gestión administrativa

Gestión social comunitaria

2.4. Definición de términos básicos

Consideración individualizada: consiste en el trato individualizado, hacen mención que el implica dar buen trato entre toda la alternativa pertinente respecto al problema que tenga solución, para que el docente se sienta valorado (Bass y Avolio, 1994)..

Gestión educativa

Morena et. al. (2020) exponen que existen herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de los procesos de la gestión educativa y de la toma de decisiones respectiva (p.18)

Influencia idealizada o carismático, es por eso, que la toma de decisiones es una ayuda necesaria ante casos de emergencia, por ejemplo: en tu vida cotidiana y en el ámbito profesional. cuando se es carismático se toma decisiones acertadas trae en sí beneficios como: la reducción de tiempos en los trabajos a realizar. (Bass y Avolio, 1994).



Liderazgo

El término de liderazgo, actualmente en boga en todos los campos del quehacer humano, en el campo educativo, se plantea como la influencia de los líderes en aprendizajes, pero en forma indirecta. Murillo (2006),

Liderazgo transformacional.

En las IIEE, radica en manejar una comunicación efectiva entre los docentes, los resultados que se están teniendo, para así tomar decisiones acertadas y tener una mejora continua en los procesos internos (Botina, 2017).”.

Motivación inspiracional: De los recursos humanos, para lo cual plantea la justificación y el propósito de la planificación que permita alcanzar los objetivos planteados con fines de mejora continua. (Bass y Avolio, 1994).

Servicio

En efecto Fischman, (2016), “En el servicio lo que se entrega y se moviliza es el amor”. El líder deja de ser el protagonista si no hace cosas por los demás. El líder que no practica el servicio pierde una fuente muy valiosa, la retroalimentación, y se aleja de la realidad.

Trabajo en grupo

Fischman, (2016), sostiene que “trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su motivación”. El líder potencia el trabajo en equipo aumentando la confianza, la comunicación fluida, grado de compromiso y el grado de respuesta

Virtual: Este asociado a un lugar no físico pero que tiene un gran impacto sobre las personas en las diferentes áreas del quehacer humano, se da a través del internet.



III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El LT se relaciona significativamente con la GE en la UGEL Chincha

1.3.2. Hipótesis específicas

HE1: La Influencia idealizada se relaciona significativamente con la GE en la UGEL Chincha

HE2: La motivación inspiracional se relaciona significativamente con la GE en la UGEL Chincha

HE3: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la GE en la UGEL Chincha

HE4: La consideración individualizada se relaciona significativamente con la GE en la UGEL Chincha

3.2. Definición conceptual de las variables

Liderazgo transformacional.

En las IIEE, radica en manejar una comunicación efectiva entre los docentes, los resultados que se están teniendo, para así tomar decisiones acertadas y tener una mejora continua en los procesos internos (Botina, 2017).”.

Gestión educativa

Morena et. al. (2020) exponen que existen herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de los procesos de la gestión educativa y de la toma de decisiones respectiva (p.18)



3.2.1 Operacionalización de las variables

Tala 1

Matriz de operacionalización de variables: Liderazgo transformacional y gestión educativa

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	TECNICA/ INSTRUMENTO
Liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional en las IIEE, radica en manejar una comunicación efectiva entre los docentes, los resultados que se están teniendo, para así tomar decisiones acertadas y tener una mejora continua en los procesos internos (Botina, 2017).".	Liderazgo transformacional se descompone en 4 dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individualizada, con sus indicadores y 32 ítems cuya valoración es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) con sus niveles alta, media y baja.	Influencia idealizada	Capacidad Confianza Propósitos. Autoconfianza. Competencias. interna. Empatía.	ESCALA: Ordinal Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), En Casi nunca (2), Nunca (1)	Técnica: Encuesta Instrumento : Cuestionario
			Motivación inspiracional.	Comunicación. Entusiasmo. Organización. Sinergias.. Percepción. Desempeño labora		
			Estimulación intelectual.	Razonamiento. Solución de problemas. Innovación. Estimulación intelectual. Creencias. Autoconocimiento.		
			Consideración individualizada	Necesidades individuales. Desarrollo de habilidades. Aporte individual. Fortalezas. Apoyo personalizado. Potencialidades. Retroalimentación		
GESTIÓN EDUCATIVA	Morena et. al. (2020) exponen que existen	Gestión educativa se descompone en 4 dimensiones:	Institucional	Promover Autoevaluación Reglamento Organización} Monitoreo	ESCALA: Ordinal	

	herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de los procesos de la gestión educativa y de la toma de decisiones respectiva (p.18)	Institucional, Pedagógica, administrativa y comunitaria con sus respectivos indicadores y 20 ítems cuya valoración es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) con sus niveles Adecuado, medianamente adecuado y adecuado	Pedagógica	Formación Mecanismos Orientación Proceso Oportunidad	Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)	Técnica: Encuesta Instrumento : Cuestionario
			Administrativa	Gestión Participación Mantenimiento Cumplimiento Actualización		
			Social comunitaria	Relación Convenio Apoyo Participa Actividad		




IV. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

4.1. Diseño metodológico

Diseño No experimental, Dicho estudio fue un estudio no empírico, ya que no hay alteración de ninguna variable, solo se observan eventos en su entorno natural, que luego se analizan (Hernández, 2014)

4.1.1 Tipo de investigación

Este es un tipo de investigación aplicada, también llamada tecnología, ya que los conocimientos adquiridos en este informe se utilizan también para hacer mejoras en la gestión de las empresas relacionadas con el sector turístico. Como lo indica Marroquín (2012), es poner en práctica el conocimiento aplicarlo, y es productivo para la sociedad

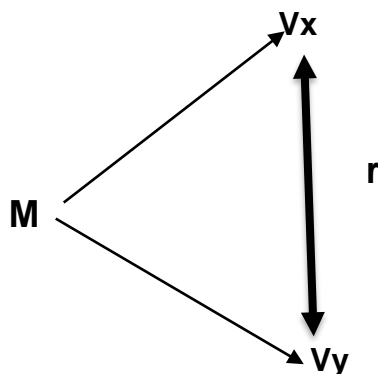
4.2 Método de investigación

El método a emplear es el hipotético deductivo, esto se debe a que la investigación comienza con ideas específicas y termina con conclusiones globales. En tal sentido, Sánchez y Reyes (2015) se inclina a que es un protocolo, una serie de procesos a seguir, pero al inferir una hipótesis se debe estudiar la estrategia argumental porque así se tiene una idea que se puede explicar

4.2.1. Nivel de estudio

El nivel fue descriptivo correlacional, descriptivo porque se detallaron aspectos de la variable a partir de sus dimensiones, tanto para las variables liderazgo y desempeño laboral, asimismo, fue correlacional porque luego de descritas las variables, se establecieron la correlación Gómez (2012)

A continuación, se demuestra el nivel de correlación:



Dónde:

M: Muestra considerada para el estudio

Vx: Liderazgo transformacional

Vy: Gestión educativa

r: Representa la relación que existe entre Vx y Vy.

4.3. Población y muestra

4.3.1. La población

Bernal (2010), señala que la población está delimitada de acuerdo al entorno y con características comunes es decir; la población está delimitada de acuerdo al entorno y con características comunes es decir que son personas que comparten algunas cualidades similares y vale la pena inferir como consecuencia, la población de la investigación que se desarrollará estará constituida por 130 docentes y administrativos de la UGEL Chincha 2022.

4.3.2. Muestra

Es considerada una pequeña porción de la población, en donde en este caso fueron 97 docentes y administrativos. Al respecto, Hernández, et al. (2014) es cuando se toma cierta parte de la población, las cuales cumplen con las características principales de la misma.

En consecuencia, en consideración con la fórmula realizada por Arkin y Colton (1995) donde $N= 130$, $Z= 1.96$, $d= 0.05$, $P = Q = 0.5$

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (1,96^2 * 0.5*0.5.*130) / (0.5*0,5 (130 -1) + (1. 96^2 * 0.5*0.5)) = 97.32$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 97

Leyenda:

N = Población

Z= Indica que el intervalo de confianza calculado, nos presenta un nivel de confianza de la hipótesis anterior, el cual incluye un valor real de las cantidades obtenidas de las agencias turísticas. La estimación de confianza seleccionada para el estudio actual es de 95%.

p = Probabilidad de conseguir resultado de hacer notar las habilidades directivas, dado que hasta ahora no se han realizado estudios similares, se asignado una puntuación del 50%.

q = porcentaje de que el suceso no se presente $1-P$

e = error o valor de significancia estadística 5%

n : = dimensión de la muestra

4.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico simple, ello en función de la que la muestra fue elegida por sorteo, para lo cual se elabora una relación de los integrantes de la población y por sorteo se obtiene los integrantes de la muestra bajo criterios de estudio. Martínez (2012).

Criterios de inclusión

Por ser docentes de la UGEL Chincha

Por ser administrativos de la UGEL Chincha

Por tener conocimiento sobre el tema.

Por contar con estudios superiores.

Criterios de exclusión

No ser docentes de la UGEL Chincha

Por no ser administrativos de la UGEL Chincha

No tener conocimientos sobre el tema de investigación.

No tener estudios superiores

4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo

El presente trabajo de investigación será desarrollado en la UGEL Chincha 2022.

El desarrollo de la tesis se llevará a cabo julio -nombre de 2022.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

4.5.1. Técnicas

Encuesta

La técnica será la encuesta que se empleó en este proyecto por las cualidades que implicaron su desarrollo, en línea con la parte cuantitativa del estudio. En tal sentido, Carrasco (2006) la conceptualiza como un método apropiado para llevar a cabo una investigación cuantitativa. Se utilizan herramientas de recopilación

de datos, que es un cuestionario que permitió obtener información de los funcionarios de la UGEL

4.5.2. Instrumentos

Se utilizan herramientas de recopilación de datos, que es un cuestionario que permitió obtener información de los funcionarios de la región Loreto El cuestionario se utiliza como un instrumento destinado al recabar datos en un solo momento de período de modo tal que podamos estudiar características habituales de los gerentes reflejados en la variable de estudio.

El cuestionario estructurado fue el instrumento que se empleó para la obtención de la información requerida de la totalidad poblacional. En tanto, Carrasco (2006) lo conceptualizó como el método de recoger, a través de un cuestionario, las opiniones de los encuestados para su posterior análisis

Confiabilidad y validez del instrumento (Ver anexo 5)

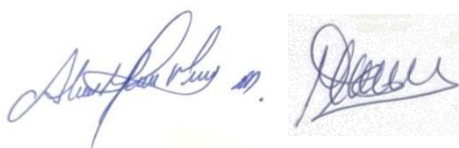
4.6 Análisis y procesamiento de datos

Se utilizan herramientas de recopilación de datos, que es un cuestionario que permitió obtener información de los funcionarios de la región Loreto El cuestionario se utiliza como un instrumento destinado al recabar datos en un solo momento de período de modo tal que podamos estudiar características habituales de los gerentes reflejados en la variable de estudio.

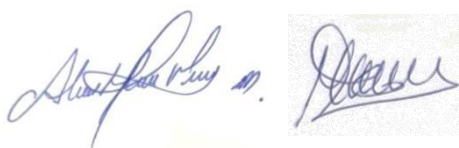
Esta investigación será desarrollará haciendo uso del análisis descriptivo de los datos obtenidos al aplicar los instrumentos a las dos variables de estudio: Liderazgo transformacional y gestión pública representada en tablas con frecuencias y porcentajes y el análisis inferencia con la técnica estadística de correlación de Spearman,

4.7. Aspectos éticos

En el presente proyecto no se modificará el entorno actual donde se desarrolla el estudio de igual modo los docentes que son objeto de estudio conocen y han dado su consentimiento para acceder a la información. La investigación está basada en la descripción de la realidad tal como se encuentra y los aspectos a estudiar no generan ningún tipo de riesgo en detrimento del bienestar físico o psicológico de los colaboradores a estudiar.



En este estudio no se modificará el entorno actual donde se desarrolla el estudio de igual modo el director de la UGEL, que son objeto de estudio conocen y han dado su consentimiento para acceder a la información. La investigación está basada en la descripción de la realidad tal como se encuentra y los aspectos a estudiar no generan ningún tipo de riesgo en detrimento del bienestar físico o psicológico de los colaboradores a estudiar.

Handwritten signature and a rectangular stamp or seal.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Variable: Liderazgo transformacional

Tabla 2

Distribución de frecuencias de liderazgo transformacional en la UGEL Chincha-Cañete, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	14	14,4
Medio	49	50,5
Alto	34	35,1
Total	97	100,0

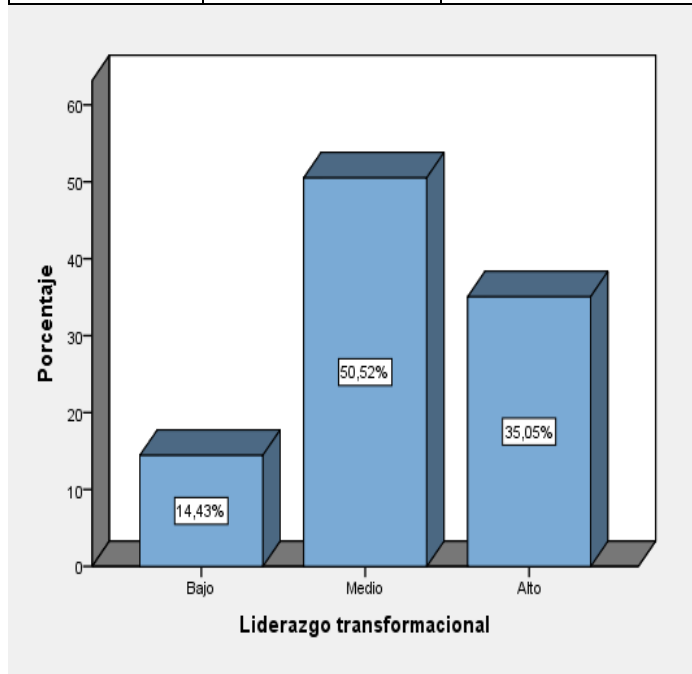


Figura 1: Niveles de liderazgo transformacional

Al respecto de los datos obtenidos y presentados en la tabla 2 y la figura 1, un 14(14,4%) consideran a Liderazgo transformacional como en el nivel bajo, mientras que el 49(50,5%) el nivel medio y finalmente para el 34(35,1%) de los encuestados como en el nivel alto, la percepción presentada permite considerar que el Liderazgo transformacional se encuentran en un nivel medio, argumentando el líder transformacional tome una buena decisión y dar solución a un problema dentro una institución educativa es principalmente estructurar el problema, para luego definir alternativas, asignar valores probabilísticos a las alternativas, como también definir valores y riesgos.

Dimensiones de liderazgo transformacional

Tabla 3

Distribución de frecuencias de las dimensiones de liderazgo transformacional

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Influencia idealizada	Bajo	12	12,4%
	Medio	48	49,5%
	Alto	37	38,1%
Motivación inspiracional.	Bajo	12	12,4%
	Medio	46	47,4%
	Alto	39	40,2%
Estimulación intelectual.	Bajo	14	14,4%
	Medio	47	48,5%
	Alto	36	37,1%
Consideración individualizada	Bajo	12	12,4%
	Medio	46	47,4%
	Alto	39	40,2%

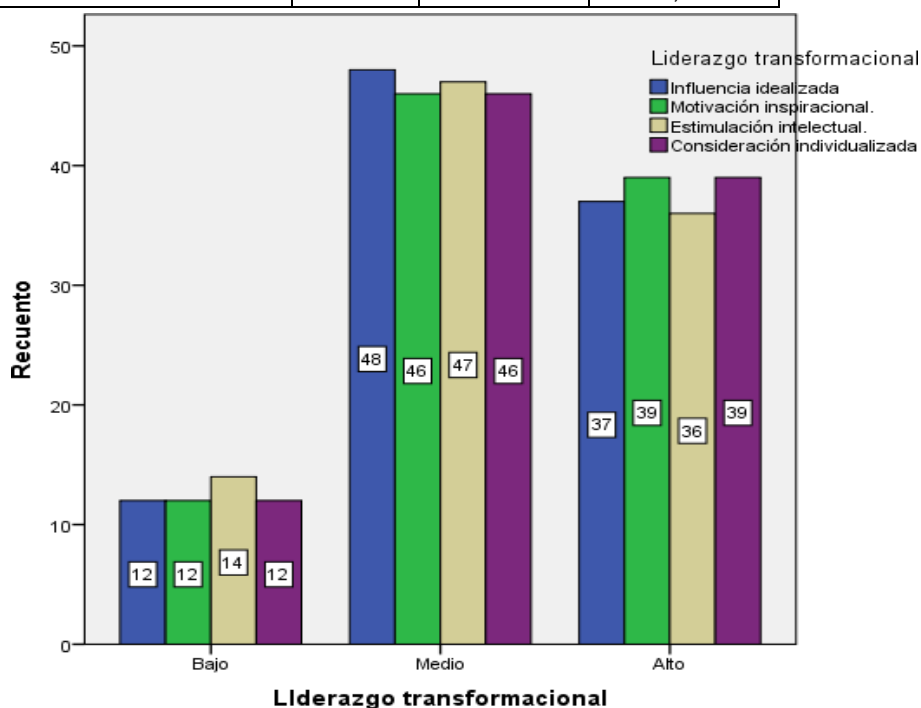


Figura 2: Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional

En los datos obtenidos y presentados en la tabla 3 y la figura 2, en la dimensión Influencia idealizada, un 12(12,4%) consideran el nivel bajo, mientras que el 48(49,5%) el nivel medio y finalmente para el 37(38,1%) de los encuestados como en el nivel alto; en la dimensión Motivación inspiracional un 12(12,4%) consideran el nivel bajo, mientras que el 46(47,4%) el nivel medio y finalmente

para el 39(40,2%) de los encuestados como en el nivel alto y la dimensión Estimulación intelectual un 14(14,4%) consideran el nivel bajo, mientras que el 47(48,5%) el nivel medio y finalmente para el 36(37,1%) de los encuestados como en el nivel alto; y por último en la dimensión Consideración individualizada un 12(12,4%) consideran el nivel bajo, mientras que el 46(47,4%) el nivel medio y finalmente para el 39(40,2%) de los encuestados como en el nivel alto

La teorías o conceptos de las dimensiones del LT, vienen hacer modelos para acelerar que el líder transformacional al tomar una decisión, sino reducir su calidad, al tomar el modelo de las instituciones educativas destacarán diferencias esenciales y rápidas, una importante ventaja competitiva, fuera de liberar características de aquellas decisiones, es por ello que en vez de planificar a larga duración y referente al futuro, laboran con información actualizada o también se conoce como información en tiempo real, por el cual no hay demoras. Las personas más eficaces y eficientes participan en la sucesión de tomar decisión en aquella institución educativa, por el cual se apoyan con confianza la cual les permitirá actuar con seguridad y rapidez.

5.1.3. Variable Gestión educativa

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la Gestión educativa en la UGEL Chincha2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	15	15,5
Regular	48	49,5
Bueno	34	35,1
Total	97	100,0

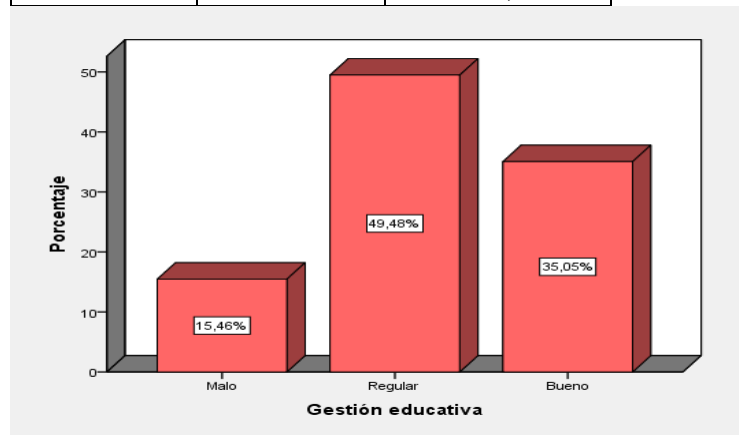


Figura 3: Niveles de Gestión educativa

Handwritten signatures and stamps at the bottom left of the page.

Al respecto de los datos obtenidos y presentados en la tabla 4 y la figura 3, un 15(15,5%) consideran a Gestión educativa como en el nivel malo, mientras que el 48(49,5%) el nivel regular y finalmente para el 34(35,1%) de los encuestados como en el nivel bueno, la percepción presentada permite considerar que el Gestión educativa se encuentran en un nivel regular. Considerando que gestión educativa es para saber cómo actúa las personas en su trabajo y para hacer algunas modificaciones correspondientes. Las empresas también deben saber cómo desempeñan sus actividades. La gestión educativa es el producto de una adecuada integración de las actividades de cada uno de los trabajadores presentan varias matices y características que necesitan ser gestionadas de manera adecuada para lograr la coalición adecuada de esfuerzos y lograr la máxima utilidad del capital humano, esto es inherente a la actividad de los líderes dentro de las organizaciones públicas, en el entorno regional han generado que las organizaciones tengan la capacidad de generar un aprendizaje organizacional continuo. Se evidencia que la gestión educativa debe ser eficiente y eficaz, lo que se logrará con un líder que sea competitivo y con muchas habilidades y destres en el cargo que lidera.

5.1.4. Dimensiones de Gestión educativa

Tabla 5

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión educativa

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Institucional	Malo	17	17,5%
	Regular	44	45,4%
	Bueno	36	37,1%
Pedagógica	Malo	14	14,4%
	Regular	51	52,6%
	Bueno	32	33,0%
Administrativa	Malo	15	15,5%
	Regular	46	47,4%
	Bueno	36	37,1%
Social comunitaria	Malo	13	13,4%
	Regular	50	51,5%
	Bueno	34	35,1%

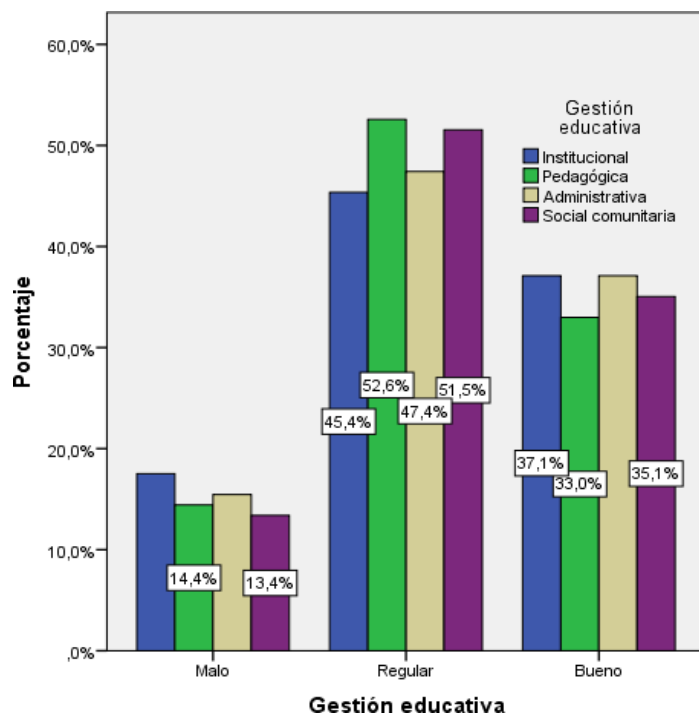


Figura 4: Niveles de las dimensiones de Gestión educativa

Así mismo los datos obtenidos para las dimensiones de gestión educativa, y presentados en la tabla 5 y la figura 4, en la dimensión Institucional, un 17(17,5%) consideran el nivel malo, mientras que el 44(45,4%) el nivel regular y finalmente para el 36(37,1%) de los encuestados como en el nivel bueno; en la dimensión Pedagógica un 14(14,0%) consideran el nivel malo, mientras que el 51(52,6%) el nivel regular y finalmente para el 32(33,0%) de los encuestados como en el nivel bueno; en la dimensión Administrativa un 15(15,5%) consideran el nivel malo, mientras que el 46(47,4%) el nivel regular y finalmente para el 36(37,1%) de los encuestados como en el nivel bueno y por último en la dimensión Social comunitaria un 13(13,4%) consideran el nivel malo, mientras que el 50(51,5%) el nivel regular y finalmente para el 34(35,1%) de los encuestados como en el nivel bueno, la gestión educativa se basa en un método encaminado a cumplir con la nueva visión de Estado reflejada por el Gobierno en la Hoja de Ruta y compromisos de la Convención Nacional para la creación de un Estado moderno, la actitud de cada persona dentro de su trabajo, en el cual podemos evaluar el desempeño que se ejecuta en las tareas mediante el comportamiento, habilidades, competencias y resultados de cada individuo que desempeña.

5.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha

H1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha

Criterios de evaluación

Si sig > 0,05 aceptar Ho

Si sig < 0,05 rechazar Ho

Estadística de prueba

Se aplicó correlación rho de Spearman por presentar las variables categóricas y su medición ordinal.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de Spearman: Liderazgo transformacional y gestión educativa en la UGEL Chincha

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

Liderazgo transformacional y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,945$, $p = .000 < 0,05$)

Existe la necesidad de sentar las bases para futuros estudios y contribuciones relacionadas con la toma de decisiones del líder transformacional; sobre todo factores importantes, que consideren diferentes métodos de medición; de igual manera la gestión educativa se basa en un método encaminado a cumplir con la nueva visión de Estado reflejada por el Gobierno en la Hoja de Ruta y compromisos de la Convención Nacional para la creación de un Estado moderno,

la actitud de cada persona dentro de su trabajo, en el cual podemos evaluar el desempeño que se ejecuta en las tareas mediante el comportamiento, habilidades, competencias y resultados de cada individuo que desempeña.

Hipótesis específica 1

Ho: La Influencia idealizada no se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chíncha

H1: La Influencia idealizada se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chíncha

Tabla 7

Coeficiente de correlación de Spearman: Influencia idealizada y gestión educativa en la UGEL Chíncha

Correlaciones			Influencia idealizada	Gestión educativa
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Influencia idealizada y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,819$, $p = .000 < 0,05$). La toma de decisiones es una ayuda necesaria ante casos de emergencia, por ejemplo: en tu vida cotidiana y en el ámbito profesional. cuando se es carismático se toma decisiones acertadas trae en sí beneficios como: la reducción de tiempos en los trabajos a realizar.

Hipótesis específica 2

Ho: La motivación inspiracional no se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chíncha

H1: La motivación inspiracional se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chíncha

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Spearman: Motivación inspiracional y gestión educativa en la UGEL Chincha

Correlaciones			Motivación inspiracional.	Gestión educativa
Rho de Spearman	Motivación inspiracional.	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Motivación inspiracional y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,736$, $p = .000 < 0,05$)

En la selección de recursos humanos, para lo cual plantea la justificación y el propósito de la planificación que permita alcanzar los objetivos planteados con fines de mejora continua

Hipótesis específica 3

Ho: La estimulación intelectual no se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha

H1: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Spearman: Estimulación intelectual y gestión educativa en la UGEL Chincha

Correlaciones			Estimulación intelectual.	Gestión educativa
Rho de Spearman	Estimulación intelectual.	Coeficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Estimulación intelectual y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,840$, $p = .000 < 0,05$)

El líder transformacional toma las decisiones de incentivar a sus docentes, manifiesta que si los docentes de una institución educativa han entendido bien la información tomará por ende la decisión correcta en sus responsabilidades y tareas

Hipótesis específica 4

Ho: La consideración individualizada no se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha

H1: La consideración individualizada se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha

Tabla 10

Coeficiente de correlación de Spearman: Consideración individualizada y gestión educativa en la UGEL Chincha

Correlaciones			Consideración individualizada	Gestión educativa
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

Consideración individualizada y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,861$, $p = .000 < 0,05$)

Hacen mención que el proceso de toma de decisiones implica dar un buen trato entre toda la alternativa pertinente respecto al problema que tenga solución, para que el docente se sienta valorado

VI. DISCUSION

6.1. Contrataciones y demostraciones de la hipótesis con los resultados

En la búsqueda de responder al objetivo general de esta investigación, que es determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión educativa en la UGEL Chincha, se tiene a los resultados. Los resultados descriptivos la variable liderazgo transformacional, en la tabla 2 y la figura 1, un 14(14,4%) consideran a Liderazgo transformacional como en el nivel bajo, mientras que el 49(50,5%) el nivel medio y finalmente para el 34(35,1%) de los encuestados como en el nivel alto, la percepción presentada permite considerar que el Liderazgo transformacional se encuentran en un nivel medio. Lo sustenta Botina, (2017).”Definió Gestión Liderazgo transformacional en las IIEE, radica en manejar una comunicación efectiva entre los docentes, los resultados que se están teniendo, para así tomar decisiones acertadas y tener una mejora continua en los procesos internos. Para las dimensiones de liderazgo transformacional, en la tabla número tabla 2 y figura 2, se observa que, en la dimensión Influencia idealizada, un 12(12,4%) consideran el nivel bajo, mientras que el 48(49,5%) el nivel medio y finalmente para el 37(38,1%) de los encuestados como en el nivel alto; en la dimensión Motivación inspiracional. Un 12(12,4%) consideran el nivel bajo, mientras que el 46(47,4%) el nivel medio y finalmente para el 39(40,2%) de los encuestados como en el nivel alto y la dimensión Estimulación intelectual un 14(14,4%) consideran el nivel bajo, mientras que el 47(48,5%) el nivel medio y finalmente para el 36(37,1%) de los encuestados como en el nivel alto; y por último en la dimensión Consideración individualizada un 12(12,4%) consideran el nivel bajo, mientras que el 46(47,4%) el nivel medio y finalmente para el 39(40,2%) de los encuestados como en el nivel alto

El reporte de la variable gestión educativa los datos obtenidos y presentados en la tabla 4 y la figura 3, un 15(15,5%) consideran a GE como en el nivel malo, mientras que el 48(49,5%) el nivel regular y finalmente para el 34(35,1%) de los encuestados como en el nivel bueno, la percepción presentada permite considerar que el Gestión educativa se encuentran en un nivel regular; lo sustenta Morena et. al. (2020) exponen que existen herramientas actuales, ya sean metodológicas o informáticas, que procuran la mejora de los procesos de la gestión educativa y de la toma de decisiones respectiva (p.18). Así mismo los

datos obtenidos para las dimensiones de gestión educativa, y presentados en la tabla 5 y la figura 4, en la dimensión Institucional, un 17(17,5%) consideran el nivel malo, mientras que el 44(45,4%) el nivel regular y finalmente para el 36(37,1%) de los encuestados como en el nivel bueno; en la dimensión Pedagógica un 14(14,0%) consideran el nivel malo, mientras que el 51(52,6%) el nivel regular y finalmente para el 32(33,0%) de los encuestados como en el nivel bueno; en la dimensión Administrativa un 15(15,5%) consideran el nivel malo, mientras que el 46(47,4%) el nivel regular y finalmente para el 36(37,1%) de los encuestados como en el nivel bueno y por último en la dimensión Social comunitaria un 13(13,4%) consideran el nivel malo, mientras que el 50(51,5%) el nivel regular y finalmente para el 34(35,1%) de los encuestados como en el nivel bueno

6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares

El contraste de la hipótesis general, en la tabla 11 se evidencia que Liderazgo transformacional y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = 0,945$, $p = 0,000 < 0,05$). Se adhieren Monroy (2019) realizó un estudio titulado gestión educativa y liderazgo transformacional, en Hoteles de España). Estudio tipo básico de diseño no experimental nivel descriptivo llevado a cabo a cabo en 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Conclusiones se encontró una correlación, 687 entre gestión educativa y desarrollo organizacional. Similarmente Reyes (2019) realizó un estudio titulado Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional, en Hoteles de Quetzaltenango). Estudio tipo básico de diseño no experimental nivel descriptivo llevado a cabo a cabo en 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Conclusiones se encontró una correlación, 687 entre Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional. Se adhiere Ramírez (2022) En su estudio titulado: Gestión educativa y Liderazgo, Portugal. Estudio tipo básico, diseño no experimental, llevado a cabo a 23 funcionarios, utilizando un estudio probabilístico deliberado. La herramienta de recolección de datos fue de 27 interrogantes y cinco opciones sobre dependencias recolectadas entre variables; También se realizó un análisis e interpretación, demostrando que los despidos docentes, la causa de la motivación afectó al 82% por los bajos salarios, el 52% mínima confianza laboral, el 70% son apoyados, y, además un 70% dijo

que la comunicación no es suficiente. Conclusión: los resultados orientan a una correlación ,684 entre Gestión educativa y liderazgo señalan que existe un alto coeficiente de correlación, es decir, si las capacidades de gestión son favorables, el progreso humano será mejor. Lo sustenta: Botina (2017) y Morena et. al. (2020)

Para la hipótesis específica 1, en la tabla 12 se encontró que que la influencia idealizada y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,819$, $p = .000 < 0,05$) Se adhieren Varela (2022) En su estudio titulado: Liderazgo transformacional y Gobernanza, Portugal. Estudio tipo básico, diseño no experimental, llevado a cabo a 23 funcionarios, utilizando un estudio probabilístico deliberado. La herramienta de recolección de datos fue de 27 interrogantes y cinco opciones sobre dependencias recolectadas entre variables; También se realizó un análisis e interpretación, demostrando que los despidos docentes, la causa de la motivación afectó al 82% por los bajos salarios, el 52% mínima confianza laboral, el 70% son apoyados, y, además un 70% dijo que la comunicación no es suficiente. Conclusión: los resultados orientan a una correlación ,684 entre influencia idealizada del liderazgo del transformacional y Gobernanza. Lo sustenta: Lo sustenta: Botina (2017) y Morena et. al. (2020)

En el contraste de la hipótesis específica 2 en la tabla 13, se evidencia que que motivación inspiracional y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,736$, $p = .000 < 0,05$) Es similar a los estudios de: Romero (2018) propone investigación sobre “Liderazgo transformacional y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima 2018”. La investigación se orientó en encontrar asociaciones existentes entre competencias directivas y el desarrollo humano de los empleados Municipales de Lima 2018, con 80 administrativos y en su desarrollo se hace uso de un diseño correlacional transversal no experimental basado en análisis de hechos de estado natural sin la intervención en el comportamiento de variables. Siendo los rebultados se evidencia una correlación $r_s = 0,741$ entre motivación inspiracional del liderazgo transformacional y desempeño humano. | Las conclusiones a las que arriba señalan que existe un alto coeficiente de correlación, es decir, si las capacidades de gestión son favorables, el progreso humano será mejor. Lo sustenta: Botina

(2017) y Morena et. al. (2020)

En el contraste de la hipótesis específica 3 en la tabla 14, los resultados orientan que La que estimulación intelectual y gestión educativa están correlacionados

muy altamente ($r_s = .840$, $p = .000 < 0,05$). Es similar a los estudios de: Chuquimango (2019). en su estudio titulado: Liderazgo transformacional de los gerentes y gestión en las agencias turísticas del Distrito de Cajamarca. La base de la tesis es analizar las competencias demostradas por los gerentes de las compañías líderes del sector turístico de la región Cajamarca en el año 2018. Por ello, para el diseño del estudio se seleccionó una muestra de 38 gerentes. Además, el estudio tiene un nivel descriptivo cuantitativo, el método utilizado es analítico, es de corte transversal. Conclusiones: se determinó que, en 2018, los gerentes de compañías turísticas de la región Cajamarca representaron el 79% de los casos con liderazgo a medias y un 21% de los casos con niveles altos de liderazgo transformacional, así como habilidades personales, 37% de los gerentes puntuaron promedio y bajo 63%; En cuanto a la estimulación intelectual del liderazgo transformacional, el 84% de los gerentes obtuvo una puntuación alta y el 16% promedio, y finalmente, en habilidades de equipo, un 87% de los gerentes obtuvo una puntuación alta y el 13% obtuvo una puntuación media- Se encontró una correlación $r_s = 0,578$ entre. Estimulación intelectual y gestión. Lo sustenta: Botina (2017) y Morena et. al. (2020)

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

En el contraste de la hipótesis específica 4 en la tabla 15, se evidencia que consideración individualizada y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = .861$, $p = .000 < 0,05$)-. Es similar el estudio Pereda, (2019) realizó un estudio titulado: Análisis del liderazgo transformacional y gestión Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. El estudio de tipo básico no experimental llevado a cabo en 46,175 trabajadores, Conclusiones: Las entidades necesitan liderazgo de gestión que les permitan proporcionar y desarrollar mejores servicios a los ciudadanos, que a la larga será competitiva. El capital humano tiene una mejor ventaja que las empresas menos desarrolladas. El liderazgo y conocimientos cambian vidas y lideran organizaciones y la economía. Se encontró una correlación $r_s = 0,678$ entre

consideración individualizada y gestión- Similarmente Reyes (2019) realizó un estudio titulado Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional, en Hoteles de Quetzaltenango). Estudio tipo básico de diseño no experimental nivel descriptivo llevado a cabo a cabo en 20 gerentes de diferentes categorías sociales, entre las edades de 19 y 64 años, 8 mujeres y 12 hombres. Conclusiones se encontró una correlación, 687 entre consideración individualizada del liderazgo transformacional y desarrollo organizacional. Lo sustenta: Botina (2017) y Morena et. al. (2020)



VII. CONCLUSIONES

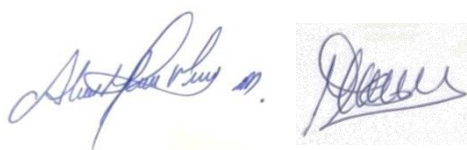
Primera. El Liderazgo transformacional y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,945$, $p = .000 < 0,05$), en la en la UGEL Chincha- Cañete, 2022 ($r_s = ,845$, $p = .000 < 0,05$)

Segunda: La influencia idealizada y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,819$, $p = .000 < 0,05$), en la en la UGEL Chincha- Cañete, 2022 ($r_s = ,845$, $p = .000 < 0,05$)

Tercera: La motivación inspiracional y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,945$, $p = .000 < 0,05$), en la en la UGEL Chincha- Cañete, 2022 ($r_s = ,736$, $p = .000 < 0,05$)

Cuarta: La estimulación intelectual y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,945$, $p = .000 < 0,05$), en la en la UGEL Chincha- Cañete, 2022 ($r_s = ,840$, $p = .000 < 0,05$)

Quinta: La consideración individualizada y gestión educativa están correlacionados muy altamente ($r_s = ,945$, $p = .000 < 0,05$), en la en la UGEL Chincha- Cañete, 2022 ($r_s = ,861$, $p = .000 < 0,05$)



VIII. RECOMENDACIONES

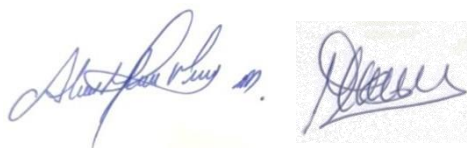
Primera: Se recomienda al director de la UGEL Chincha 2022, dar a conocer los resultados de la investigación a directores y docente sobre El Liderazgo transformacional y gestión educativa , y sentar las bases para futuros estudios y contribuciones relacionadas con la toma de decisiones del líder transformacional; sobre todo factores importantes, que consideren diferentes métodos de medición; de igual manera la gestión educativa se basa en un método encaminado a cumplir con la nueva visión y la actitud de cada persona dentro de su trabajo, en el cual podemos evaluar el desempeño

Segunda: Se recomienda al director de la UGEL Chincha 2022; desarrollar capacitaciones a sus docentes en influencia idealizada y gestión educativa. Tomar las decisiones es una ayuda necesaria ante casos de emergencia, por ejemplo: en tu vida cotidiana y en el ámbito profesional. cuando se es carismático se toma decisiones acertadas trae en sí beneficios como: la reducción de tiempos en los trabajos a realizar.

Tercera Se recomienda al director de la UGEL Chincha 2022; desarrollar capacitaciones a sus docentes en motivación inspiracional y gestión educativa y la adecuada selección de recursos humanos, para lo cual plantea la justificación y el propósito de la planificación que permita alcanzar los objetivos planteados con fines de mejora continua

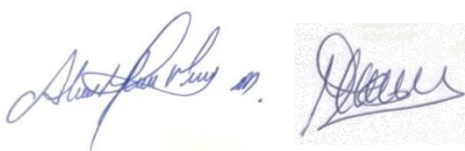
Cuarta: Se recomienda al director de la UGEL Chincha 2022; desarrollar capacitaciones a sus docentes en estimulación intelectual y gestión educativa. El líder transformacional estimula para la toma las decisiones de incentivar a sus docentes, manifiesta que si los docentes de una institución educativa han entendido bien la información tomará por ende la decisión correcta en sus responsabilidades y tareas

Quinta: Se recomienda al director de la UGEL Chincha 2022; desarrollar capacitaciones a sus docentes en consideración individualizada y gestión educativa. El proceso de toma de decisiones implica dar un buen trato entre toda la alternativa pertinente respecto al problema que tenga solución, para que el docente se sienta valorado y considerado

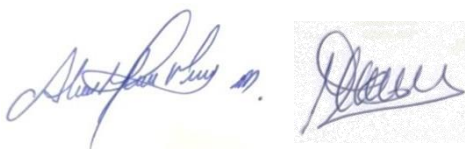


REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, F. Y., y Guerrero, A. E. (2019). *Gestión educativa y su relación en la Satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N°04,2013* (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo Escuela de Postgrado, Lima-Perú. Recuperado de <https://es.slideshare.net/CAPACITATEFYAP/tesis-mba-habilidades-directivas-y-satisfaccion-laboral-en-educacion-basica-alternativa>
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). *Tables for Statisticians*. New York: Barnes & Noble.
- Barbera, I. (2019). *Modernización y nueva Gestión educativa en los ayuntamientos del Camp de Tarragona*. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/8819/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bass, B. M. (2010). *Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?* *American Psychologist*, 2, 130–139. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>
- Begazo, J. D. (2014). *Liderazgo transformacional en la toma de decisiones y la gestión por objetivos en la empresa peruana*. *Gestión en el Tercer Milenio*, 17(34), 21-27. <https://doi.org/10.15381/gtm.v17i34.11690>
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Pearson Educación, Colombia.
- Bruggen, G., & Wierenga, B. (2019). *Liderazgo en la toma de decisiones de marketing y soporte de decisiones: Desafíos y perspectivas para un marketing exitoso* *Sistemas de apoyo a la gestión*.
- Candelo, J. M., & Gonzáles, C. H. (2022). *Efecto de la incertidumbre en las organizaciones del mercado accionario: una herramienta para la toma de decisiones y la inteligencia organizacional*. *Estudios Gerenciales*, 38(162), 57-68.
- Ganga F, Navarrete E (2013) *Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización*. *Gaceta Laboral* 19: 52-77.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos, Primera Edición



- Corrigan, P. W., Diwan, S., Campion, J. y Rashid, F. (2002). *Transformational leadership and the mental health team*. Administration and Policy in Mental Health, 30, 97–108. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1022569617123>
- Chuquimango, T. (2019). *Liderazgo transformacional de los gerentes en las agencias turísticas del Distrito de Cajamarca*. Tesis maestría), Facultad de ciencias empresariales, Universidad científica, Lima-Perú
- Cruz- Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista de Psicología Social*, 28(2), 183-196. <https://doi.org/10.1174/021347413806196762>
- Daradkeh, M. K. (2021). *Un examen empírico de la Relación entre la narración de datos Lider competitivo y Desempeño Empresarial: El papel mediador de la calidad en la toma de decisiones*. 42-73
- Fernández, M. C. & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. <https://doi.org/10.31876/REVISTA.V22I77.22498>
- Gallegos, W., Mora, J., & Cuentas, S. (2018). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?* *Industria Data* 21 (12) , 81-89.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio
- Gutiérrez, D. M., & Barandica , D. J. (2020). *Liderazgo transformacional en la Toma de decisiones en la empresa Tenaris de la ciudad de Cartagena de Indias – Departamento de Bolívar* [Corporación Universidad de la Costa]. <https://hdl.handle.net/11323/7138>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. 6ta. Edición.
- Jarrin, J, G. (2019). *Management skills Case: The Great Industry of Quito*. Quito, Ecuador
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13^{ra} Edición). Ecoe ediciones



- Martínez, M. J. (2016). *Liderazgo transformacional y el clima Laboral* (pág. Madrid).
- Lozano, C.J. (2019) *Gestión educativa y la satisfacción laboral en el personal*. Tesis Maestría. Universidad César Vallejo, Lima-Perú de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público - 2016.
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú. Obtenido de http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf.
- Monroy (2019). *Gestión educativa y liderazgo transformacional, de la escuela "Rafael Saturno Guerra"- Valencia-estado Carabobo –España*.
- Osadchy, E. A., Akhmetshin, E. M., Amirova, E. F., Bochkareva, T. N., Gazizyanov, Y. Y., & Yumashev, A. V. (2018). Liderazgo transformacional de una Empresa como Base de Información para Toma de decisiones en una economía en transformación. *Revista europea de estudios de investigación*, 21(2), 339-350
- Romero, D. M. (2018). *Liderazgo transformacional y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima*, 2018.
- Pereda, F.J. (2019). *Análisis del liderazgo transformacional y las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba*. Tesis Doctoral. Universidad de Córdoba, España
- Qatawneh, A., & Bader, A. (2021). *The mediating role of accounting disclosure in the influence of AIS on decision-making: A structural equation model*. *Journal of Governance and Regulation*, 10(2), 204-215. <https://doi.org/10.22495/jgrv10i2siart2>
- Ramírez. H. (2022). *Gestión educativa y gobernanza para optar el Grado de Magíster en la Universidad de Portugal*.
- Reyes, K. (2019). *Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional* (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango).
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Sánchez, V., & Saltos, J. (2020). *El proceso de toma de decisiones estratégicas y la eficacia organizativa en las empresas textiles del Cantón Pelileo*.

- Sumarno, A. P., Setiawan, M., & Sunaryo, S. A. (2021). *Employees Performance Evaluation in Defense Ministry of the Republic of Indonesia based on Multicriteria Decision Making (MCDM) and System Dynamic (SD)*. *International Journal of Operations and Quantitative Management*, 27(3), 245. <https://doi.org/10.46970/2021.27.3.4>
- Varela A. (2018). *Liderazgo transformacional y Gobernanza Local en Perspectiva Comparada: Las Políticas Públicas de Modernización Administrativa en los Gobiernos Locales de Galicia y el Norte de Portugal*. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/10715/1/T31557.pdf>
- Whetten, D., y Cameron, K. (2020). *Desarrollo del liderazgo transformacional*. (8ª. ed). México: Pearson

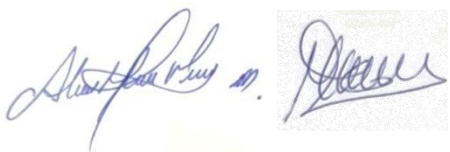
ANEXOS

ANEXO: 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TITULO: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA UGEL-CHINCHA, 2022"						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Variable independiente	Nivel de investigación	
<p>¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión educativa en la UGEL Chincha?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Qué relación existe entre la Influencia idealizada y gestión educativa en la UGEL Chincha?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la Motivación inspiracional y gestión educativa en la UGEL Chincha?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre estimulación</p>	<p>Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión educativa en la UGEL Chincha</p> <p>Objetivos específicos OE1: Determinar la relación que existe entre la Influencia idealizada y gestión educativa en la UGEL Chincha</p> <p>OE2: ¿Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y gestión educativa en la UGEL Chincha</p> <p>OE3: Determinar la relación</p>	<p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha</p> <p>Hipótesis específicas HE1: La Influencia idealizada se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha</p> <p>HE2: La motivación inspiracional se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha</p>	<p>VI: Liderazgo Transformacional</p>	<p>VI: Liderazgo Transformacional</p>	<p>Descriptivo correlacional</p>	
			<p>DIMENSIONES</p>		<p>Influencia idealizada</p>	<p>Capacidad personal Confianza y credibilidad. Propósitos. Autoconfianza. Autocontrol. Motivación interna. Empatía.</p>
			<p>Motivación inspiracional.</p>	<p>Comunicación. Entusiasmo. Organización. Aprendizaje Visión compartida. Percepción. Desempeño labora</p>	<p>Método de Investigación</p>	

intelectual y gestión educativa en la UGEL Chincha? PE4: ¿Qué relación existe entre consideración individualizada y gestión educativa en la UGEL Chincha	que existe entre estimulación intelectual y gestión educativa en la UGEL Chincha OE4: Determinar la relación que existe entre consideración individualizada y gestión educativa en la UGEL Chincha	HE3: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha HE4: La consideración individualizada se relaciona significativamente con la gestión educativa en la UGEL Chincha	Estimulación intelectual.	Razonamiento. Solución de problemas. Innovación. intelectual. Creencias. Autoconocimiento.	Hipotético deductivo
			Consideración individualizada	Necesidades individuales. Desarrollo de habilidades. Aporte individual.	

				Fortalezas. Apoyo personalizado. Potencialidades. Retroalimentación	
			Variable dependiente	Variable dependiente	Población
			V2: Gestión Educativa	V2: Gestión Educativa	130 docentes y administrativos de la UGEL Chincha, 2022.
			DIMENSIONES		Muestra
			Institucional	Promover Autoevaluación Reglamento Organización Monitoreo	97 docentes y administrativos
			Pedagógica	Formación Mecanismos Orientación Proceso Oportunidad	Técnica
			Administrativa	Gestión Participación Mantenimiento Cumplimiento Actualización	Encuesta
			Social comunicativa	Relación Convenio Apoyo Participa Actividad	Instrumento
					Cuestionario



Handwritten signature and stamp in blue ink.

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento de liderazgo transformacional

INSTRUCCIONES:

Lee atentamente los ítems que describen a la variable liderazgo transformacional, luego marca con una (x) la opción con la que más te identificas. Recuerda que no hay respuestas correctas, ni incorrectas y debes asegurarte de contestar todos los ítems. Lo importante es contestar con seguridad y veracidad. Se agradece anticipadamente tu participación.

N Nunca	CN Casi nunca	AV A veces	CS Casi siempre	S Siempre
-------------------	-------------------------	----------------------	---------------------------	---------------------

N°	Ítems	Opciones				
		N	CN	AV	CS	S
	Dimensión 1: INFLUENCIA IDEALIZADA					
1	¿Cuentan con personal capacitado dentro en la UGEL-Chincha?					
2	¿Los jefes de área muestran confianza y credibilidad con su personal a cargo?					
3	¿Existe Identificación por parte de los trabajadores con la UGEL-Chincha?					
4	¿Dentro de su área de trabajo se cumplen los propósitos planificados?					
5	¿Percibe que existe autoconfianza a nivel de todos los que laboran dentro de UGEL-Chincha?					
6	¿Los jefes de área muestran influencias sobre los demás?					
7	¿Dentro de su trabajo le incentivan de manera eficaz sus competencias?					
8	¿Existe autocontrol laboral dentro de su trabajo UGEL-Chincha?					
9	¿Sus compañeros de trabajo muestran que tienen una motivación interna dentro del trabajo?					
10	¿El director como los jefes de área muestra empatía por los que laboran dentro de la UGEL-Chincha?					
11	¿Se observa que la autoridad de la UGEL muestra habilidades administrativas con la labor que desempeña?					
	Dimensión 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
12	¿La comunicación con el jefe y entre compañeros es adecuada?					
13	¿Los jefes de área les inculcan entusiasmo dentro de su trabajo?					
14	¿Existe una buena organización a nivel de compañeros de trabajo?					
15	¿Cuándo se presenta algún problema dentro del trabajo existe sinergias por parte de todos?					
16	¿Dentro de la UGEL-Chincha se percibe que hay un aprendizaje proactivo laboral?					

17	¿Existe una visión compartida a nivel institucional?					
18	¿Existe una percepción positiva de la labor que desempeñan el directo y los administrativos?					
19	¿Su desempeño laboral es pertinente dentro de la UGEL-Chincha?					
	Dimensión 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
20	¿Dentro de la UGEL-Chincha primero es el razonamiento antes que la fuerza bruta?					
21	¿La solución de problemas se resuelve de manera organizativa?					
22	¿Se promueve la innovación a nivel de las diferentes áreas de la UGEL Chincha?					
23	¿Existe estimulación intelectual por parte de los jefes de área?					
24	¿Se dan creencias negativas del público usuario de la administración en la UGEL-Chincha?					
25	¿Se percibe que hay un compromiso laboral por parte de los trabajadores de la UGEL-Chincha?					
	Dimensión 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA					
26	¿Se toma en cuenta las necesidades individuales de los que laboran en de la UGEL-Chincha?					
27	¿Se estimula el desarrollo de habilidades dentro de la de la UGEL-Chincha?					
28	¿Existe un aporte individual frente al trabajo por parte del personal administrativo?					
29	¿La autoridad de su área muestra sus fortalezas frente a los trabajadores?					
30	¿Observa que hay un apoyo personalizado por parte de la autoridad pertinente en la de la UGEL-Chincha?					
31	¿Se observa que los trabajadores desarrollan sus potencialidades durante su labor en la UGEL-Chincha?					
32	¿Existe retroalimentación laboral por parte del jefe de área un su labor cotidiana?					

Nota: Tomado de (Botina, 2017).”.

Instrumento de gestión educativa

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características acerca de la gestión educativa cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que debes calificar. Por ello debes leerlo en forma completa y, luego responder marcando con un aspa (X) la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre				
01	02	03	04	05				
Dimensiones				1	2	3	4	5
Dimensión 1: Institucional								
1	En la de la UGEL-Chincha. se promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en la mejora de la calidad educativa							
2	En la de la UGEL-Chincha. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación, reflexión y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.							
3	En la de la UGEL-Chincha. cuenta con el Reglamento Interno (R.I), es revisado y actualizado anualmente y en consenso.							
4	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y de características de los propios docentes							
5	En la de la UGEL-Chincha. se monitorea y orienta sobre el uso efectivo del tiempo en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.							
Dimensión 2: Pedagógica				1	2	3	4	5
6	En la de la UGEL-Chincha. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.							
7	En la de la UGEL-Chincha. se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.							
8	En la de la UGEL-Chincha. se monitorea y orienta sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.							
9	En la de la UGEL-Chincha. se monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.							
10	En la de la UGEL-Chincha. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.							


Dimensión 3: Administrativa						
11	En la de la UGEL-Chincha. se gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
12	La de la UGEL-Chincha. promueve la participación de las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.					
13	En la de la UGEL-Chincha se realiza el mantenimiento de limpieza y seguridad permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros ambientes donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje					
14	En la de la UGEL-Chincha. se supervisa el cumplimiento de la jornada laboral de los docentes y demás trabajadores, contando para ello con el libro o registro de control de asistencia con el único propósito de favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje.					
15	En la de la UGEL-Chincha. se mantiene actualizada la información referente a los datos de los estudiantes.					
Dimensión 4: Social comunitaria						
16	La de la UGEL-Chincha. mantiene relación horizontal con las diferentes instituciones públicas y privadas de la localidad.					
17	La de la UGEL-Chincha. mantiene un convenio con el Ministerio de Salud para la atención permanente de los estudiantes con problemas de salud.					
18	En la de la UGEL-Chincha. se solicita el apoyo a otras instituciones para la ejecución de proyectos de innovación pedagógica.					
19	Existe una participación plena de los padres de familia en la ejecución de diferentes actividades educativas que se desarrolla.					
20	La de la UGEL-Chincha. participa en las actividades culturales y educativas que realiza la comunidad local donde se encuentra ubicada.					

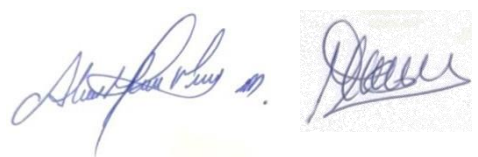
Nota: tomado de Morena et. al. (2020)

Anexo 3: certificados de validación de los instrumentos

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante					Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento					Autor(a)(res) del instrumento							
Abner Chávez Leandro					Docente Universitario UNAC, UCV					Liderazgo transformacional					Botina, 2017							
Título del estudio: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA UGEL-CHINCHA, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADOR ES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	90%		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																		X	90%		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X	90%		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																		X	90%		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																		X	90%		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																		X	90%		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X	90%		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		X	90%		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X	90%		
																		PROMEDIO	90%			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
23/09/22					22469265										962970907							
Lugar y fecha					DNI					Firma del experto					Teléfono							

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS			
DATOS GENERALES:			
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a)(res) del instrumento
Abner Chávez Leandro	Docente Universitario UNAC, UCV	Gestión educativa	Morena et. al. (2020)
Título del estudio: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA UGEL-CHINCHA, 2022"			

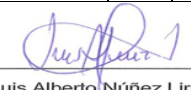
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo		CRITERIOS												SUB TOTAL									
INDICADOR ES		DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%					MUY BUENA 61-80%			EXCELE NTE 81-100%					
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5		6	6	7	7	8	8	8		
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1		
		0	5	0	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0		
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X	90%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																					X	90%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																					X	90%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																					X	90%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																					X	90%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																					X	90%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X	90%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																					X	90%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	90%
		PROMEDIO																		90%			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X									
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																					
		Se adjuntan o procede su aplicación																					
23/09/22		22469265								962970907													
Lugar y fecha		DNI				Firma del experto				Teléfono													

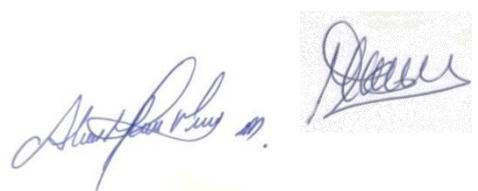


INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DATOS GENERALES:



Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a)(res) del instrumento
Luis Alberto Núñez Lira	Docente Universitario UNMSM, UCV	Liderazgo transformacional	Botina, 2017

Título del estudio: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA UGEL-CHINCHA, 2022"

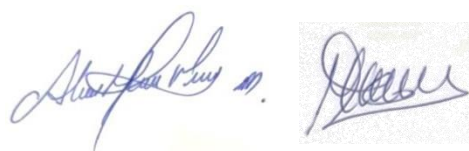
INDICADORES		CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL					
			0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7		8	8	8	9	
			0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9		
			5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1		
			0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	0		
1.	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X	90%	
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																					X	90%
3.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																					X	90%
4.	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																					X	90%
5.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																					X	90%
6.	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																					X	90%
7.	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X	90%
8.	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																					X	90%
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	90%
			PROMEDIO																			90%		
		OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su Aplicación												X									
			Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																					
			Se adjuntan o procede su aplicación																					
23/09/22			08012101									 Luis Alberto Núñez Lira						964638264						
Lugar y fecha			DNI									Firma del experto						Teléfono						



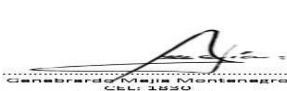
INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento										
Luis Alberto Núñez Lira				Docente Universitario UNMSM, UCV				Gestión educativa				Morena et. al. (2020)										
Título del estudio: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA UGEL-CHINCHA, 2022"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9		9	1
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X	90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																				X	90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																				X	90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X	90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	90%
		PROMEDIO																			90%	
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación											X									
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
23/09/22				10352960				 Luis Alberto Núñez Lira				952984562										
Lugar y fecha				DNI				Firma del experto				Teléfono										





INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																							
DATOS GENERALES:																							
Apellidos y nombres del informante						Cargo e institución donde labora						Nombre del instrumento						Autor(a)(res) del instrumento					
Mejía Montenegro Genebrardo						Docente Universitario, UNMS						Liderazgo transformacional						Botina, 2017					
Título del estudio: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA UGEL-CHINCHA, 2022"																							
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																							
Coloque X el porcentaje, según intervalo																							
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL	
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9		
		1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	9	1		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X		90%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																			X		90%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X		90%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		90%	
		PROMEDIO																			90%		
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X									
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																					
		Se adjuntan o procede su aplicación																					
23/09/22						09797698												965638263					
Lugar y fecha						DNI						Firma del experto						Teléfono					



INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS			
DATOS GENERALES:			
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a)(res) del instrumento
Mejía Montenegro Genebrardo	Docente Universitario, UNMS	Gestión educativa	Morena et. al. (2020)
Título del estudio: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA UGEL-CHINCHA, 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																						
Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%		EXCELENTE 81-100%		SUB TOTAL				
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7		8	8	8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8		8	9	9	1
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90%	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos(indicadores, escalas,dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90%	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90%	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90%	
		PROMEDIO																	90%			
	OPINIÓN DE APLICABILIDAD	Procede su Aplicación												X								
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
23/09/22		09797698				 <small>Genebrardo Mejía Montenegro Celi 3899 DNI: 09797698</small>						965638263										
Lugar y fecha		DNI				Firma del experto						Teléfono										

Anexo 5: Prueba de confiabilidad y validez de instrumentos

Confiabilidad del Instrumento:

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

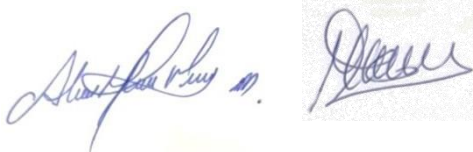
Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Resultados de medición de confiabilidad: liderazgo transformacional y gestión educativa.

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo transformacional	,915	32
Gestión educativa	,801	20

Como se observa el Alfa de Cronbach para liderazgo transformacional,915 implica que tiene una alta confiabilidad, y gestión educativa, 801 evidencia una fuerte confiabilidad.



Liderazgo transformacional

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de datos

Variable	N	%
Total	32	100,0
Eliminados	0	,0
Total	32	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	32

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	32

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	20

Gestión educativa

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de datos

Variable	N	%
Total	20	100,0
Eliminados	0	,0
Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	20

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	20

[Handwritten signatures]

Validación de instrumentos

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Liderazgo transformacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
	Doctor	Mejía Montenegro Genebrardo	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento es válido y aplicable

Tabla 5

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión educativa

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
3	Doctor	Mejía Montenegro Genebrardo	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento es válido y aplicable

Anexo 6: Captura pantalla resultados inferenciales

Hipótesis general

Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

Hipótesis específica 1

Correlaciones

			Influencia idealizada	Gestión educativa
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

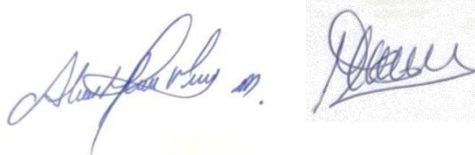
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 2

Correlaciones

			Motivación inspiracional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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



Hipótesis específica 3

Correlaciones

			Estimulación intelectual.	Gestión educativa
Rho de Spearman	Estimulación intelectual.	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

Hipótesis específica 4

Correlaciones

			Consideración individualizada	Gestión educativa
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

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

