UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA ALIARDO SORIA PÉREZ Y SAN FERNANDO- DE PUCALLPA 2025

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA

MARTHA SALLY SOTO OCHAVANO

Pucallpa - Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 11:30 horas, del día 11 de Setiembre del 2026, ante el Jurado de Tesis constituido por:

PRESIDENTE: DRA. GENI LLERME TAFUR FLORES
SECRETARIO: DRA. LILIANA HUARANGA RIVERA
VOCAL: DRA. CHARO MIMI CERVANTES ROSAS

Don(ña) MARTHA SALLY SOTO OCHAVANO aspirante al Grado de MAESTRO en Educación, Mención Gestión Educativa o DOCTOR en ..... inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON GESTION EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA ALVARO SORIA DEREZ Y SAN FERNANDO DE PUCALLPA 2025"

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	3
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	4
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	4
TOTAL			17

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 17/20
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] Aprobado
Observaciones: [Si las hubiera] —
Recomendaciones: [Si las hubiera] —

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12:40 horas del 11 de Setiembre del 2026.

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TESIS

N° V/271-2026.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que la Tesis titulada:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA ALIARDO SORIA PÉREZ Y SAN FERNANDO-DE PUCALLPA 2025"

Autor(es)	:	SOTO OCHAVANO, MARTHA SALLY
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	EDUCACIÓN
Mención	:	GESTIÓN EDUCATIVA
Asesor(a)	:	Dr. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO

Presenta un **porcentaje de similitud de 5%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO.

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica: "todo trabajo de investigación no debe superar el 10%". **En tal sentido, se declara, que la TESIS presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 21/04/2026

Dirección General de Producción Intelectual UCAYALI

Dr. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TESIS

Nº V/271-2026.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que la Tesis titulada:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA ALIARDO SORIA PÉREZ Y SAN FERNANDO-DE PUCALLPA 2025"

Autor(es)	:	SOTO OCHAVANO, MARTHA SALLY
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	EDUCACIÓN
Mención	:	GESTIÓN EDUCATIVA
Asesor(a)	:	Dr. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO

Presenta un **porcentaje de similitud de 5%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO.

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica: "todo trabajo de investigación no debe superar el 10%". **En tal sentido, se declara, que la TESIS presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 21/04/2026

Dr. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, MARTHA SALLY SOTO OCHAVANO

Autor de la tesis titulada: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON GESTION EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA ALIARDO SORIA PEREZ Y SAN FERNANDO -DE PUCALLPA - 2025

Sustentada el año: 2026

Asesor(a): WALTER FERNANDO PINEDA AGUILAR

Escuela de Posgrado

Maestría: EN EDUCACIÓN

Mención: EN GESTIÓN EDUCATIVA

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 18 / 09 / 2026

Email: sotosally215@gmail.com Firma:

Teléfono: 988382142 DNI: 41227775

DEDICATORIA

A mi familia, por su apoyo permanente en los momentos más difíciles para concluir con mi investigación.

Martha

AGRADECIMIENTO

Al mi asesor, por las orientaciones muy acertadas y oportunas que siempre me ha brindado.

Al equipo de expertos, que validaron mis instrumentos.

A los directivos de las instituciones educativas de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando.

A los colaboradores, que permitieron el recojo de información.

A la universidad por brindarme la oportunidad de hacer el estudio de maestría.

Martha

RESUMEN

El Liderazgo transformacional es muy importante en la gestión educativa, en este contexto, la investigación tiene como objetivo es Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa; el tipo de investigación fue aplicada; el diseño que se utilizó fue transeccional o correlacional; la muestra fueron 40 colaboradores; la recolección de datos se utilizó un cuestionario de liderazgo transformacional y un cuestionario de gestión educativa, ambos instrumentos se elaboraron y se sometieron a un proceso de validación por expertos y a un proceso de confiabilidad utilizando una muestra piloto, para hallar la confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach que arrojó 0.94 y 0.80; los resultados de investigación indicaron que el liderazgo transformacional, el 100% percibieron un nivel de liderazgo promedio y en la gestión educativa, el 52.5% percibe como regular la gestión; se concluye que no existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y Gestión educativa de acuerdo a la Rho de Spearman, el valor p = 0,000 > 0,05.

Palabras clave: Líder, Liderazgo, gestión, organización

ABSTRACT

Transformational leadership influences educational management. The purpose of the research was to determine the relationship between transformational leadership and educational management among educators of Aliardo Soria Pérez and San Fernando de Pucallpa Alternative Basic Education. The research approach was quantitative; the type of research was applied; the design used was non-experimental and correlational; the sample was population-based with 40 educators. Two questionnaires were used, both of which were developed and subjected to a validation process by experts and a reliability process using a pilot sample. To determine reliability, Cronbach's alpha coefficient was used, which yielded 0.94 and 0.80. The research results indicated that 100% perceived an average level of transformational leadership, and in educational management, 52.5% perceived it as fair. The research reached the general conclusion that there is no relationship between the variables of transformational leadership and educational management, according to Spearman's Rho, which was -0.685, representing a considerable negative or inverse correlation. The null hypothesis was accepted, and there is no direct relationship, but rather an inverse relationship.

Keywords: Leader, Leadership, Management, Organization.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional se refiere a la capacidad de influir en un grupo de personas con el propósito de llevar a cabo con éxito el proceso educativo (Cuesta & Moreno, 2021). Los directivos cuando ocupan los cargos de liderazgo, generalmente, carecen de habilidades, competencias y aptitudes para la gestión educativa (Cuevas et al., 2019). La investigación tiene como finalidad saber si el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa.

La investigación está organizada en el CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, este capítulo lo conforma el planteamiento del problema, donde se da a conocer la problemática del liderazgo transformacional y la gestión educativa, se formulan los problemas de investigación de acuerdo a las variables de estudio, se formulan los objetivos de investigación de acuerdo a los problemas formulados, se formulan las hipótesis de acuerdo a los objetivos formulados, se definen las variables de estudio y se operacionaliza las variables, se sustenta la justificación e importancia de la investigación considerando los aportes que se hacen, se describe la viabilidad y las limitaciones que se presentaron.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, en este capítulo se sustenta los antecedentes de acuerdo a los contextos que guardan relación con las variables de estudio, se sustenta las bases teóricas de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión educativa, el sustento se hace de lo simple a lo complejo, se define las definiciones conceptuales de los términos más utilizados y se sustenta las bases epistémicas.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO, en este capítulo se describe el tipo de investigación que se ha utilizado, el nivel de investigación a la que corresponde, se describe, se describe el diseño de investigación que se utilizado para el recojo de información, describe la población y la muestra de estudio que se ha utilizado en la investigación, se describe la definición operativa de los instrumentos de recolección de datos que se han utilizado del liderazgo transformacional y la gestión educativa, de la misma manera se describe la validación y la confiabilidad de los instrumentos; se describe las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS, se presenta y se describe los resultados del trabajo de campo a través de tablas y de figuras, se presenta la prueba de normalidad que ha definido la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS, este capítulo permite discutir los resultados de la investigación, con otras investigaciones y las bases teóricas.

Finalmente se presenta las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA…… vi

AGRADECIMIENTO…….. vii

RESUMEN……. viii

ABSTRACT…….. ix

INTRODUCCIÓN…….. x

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN …… 16

1.1. Descripción del problema…….. 16

1.2 Formulación del problema……. 18

1.2.1. Problema general…… 18

1.2.2. Problemas específicos……. 18

1.3. Objetivo general y objetivo específicos…… 19

1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis……. 19

1.5. Variables…….. 20

1.6. Justificación e importancia…… 22

1.7. Viabilidad…….. 23

1.8 Limitaciones……. 23

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO…… 25

2.1. Antecedentes…….. 25

2.2. Bases teóricas……. 36

2.2.1. Liderazgo transformacional…… 36

2.2.2. Gestión educativa…… 44

2.3. Definiciones conceptuales…… 49

2.4. Bases epistémicas…….. 50

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO…… 51

3.1. Tipo de investigación……. 51

3.2. Diseño y esquema de la investigación……. 51

3.3. Población y muestra……... 52

3.4. Instrumentos de recolección de datos…… 53

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos…….. 54

CAPÍTULO IV: RESULTADOS……. 56

4.1. Resultados del trabajo de campo……. 56

4.2. Contrastación de las hipótesis secundarias ……. 58

4.3. Contrastación de las hipótesis……. 59

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS……. 66

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo……. 66

5.2. Contrastación de la hipótesis general…….. 67

5.3 Aporte científico de la investigación……. 70

CONCLUSIONES…… 71

SUGERENCIAS…… 72

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…… 73

ANEXOS…… 85

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 2: MATRIZ DE COHERENCIA

ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN

ANEXO 4: CONFIABILIDAD

ANEXO 5: INSTRUMENTOS

ANEXO 6: CONSTANCIA DE HABER HECHO INVESTIGACIÓN

ANEXO 7: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Liderazgo transformacional……. 21

Tabla 2. Gestión educativa……. 22

Tabla 3. Distribución de la población de los colaboradores del Educación Básica Alternativa, Pucallpa 2025. 52

Tabla 4. Puntaje porcentual de Liderazgo transformacional de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando, julio 2025…… 56

Tabla 5. Puntaje porcentual de la Gestión Educativa de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando, julio 2025……..... 57

Tabla 6. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk……. 58

Tabla 7. Relación de variable Liderazgo transformacional y Gestión educativa…… 60

Tabla 8. Relación de variable influencia idealizada y Gestión educativa… 61

Tabla 9. Relación de variable motivación inspiracional y Gestión educativa…… 62

Tabla 10. Relación de variable consideración individualizada y Gestión educativa…… 64

Tabla 11. Relación de variable estimulación intelectual y Gestión educativa…… 65

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág

Figura 1. Puntaje porcentual de Liderazgo transformacional de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando…… 56

Figura 2. Puntaje porcentual de la Gestión Educativa de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando…… 57

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El liderazgo es uno de los factores más importantes para mejorar la gestión educativa en las organizaciones educativas (Reyes et al, 2017).

La gestión educativa enfrenta constantes desafíos, dificultades, obstáculos que exigen una actuación adecuada, siendo los líderes directivos los responsables, quienes frecuentemente se ven bajo presión al tener que administrar instituciones educativas de manera efectiva (Bohordez et al., 2019).

Los directores no solo deben cumplir funciones administrativas, sino que también son responsables de los resultados de aprendizaje, la colaboración con otras instituciones y las actividades extracurriculares, eventos deportivos, contribuyendo significativamente al desarrollo integral de los estudiantes (Fuentes y Pérez, 2019).

Tirado y Heredia (2022) señala en un artículo científico que en la actualidad las instituciones educativas presentan diversos problemas en la gestión educativa y liderazgo transformacional (conflictos, denuncias, mala convivencia entre otras), estos problemas se dan por la falta del cumplimiento adecuado de las actividades que se desarrollan.

Ortiz y Pariona (2023) en su artículo científico, señala que en el contexto internacional como china o corea del sur, en América Latina como Chile; estos países gestionaron mejor su sistema educativo; estos países están mejor ubicados que el Perú, el problema se manifiesta en la gestión educativa. (pp. 2-3)

Sánchez y Delgado (2020), señala que en las instituciones educativas en su mayoría carecen de una buena gestión en sus funciones como: planificación, organización, dirección y control, estos procesos son deficientes desde los recursos humanos, hasta los instrumentos de gestión que conllevan a generar un mal proceso de enseñanza y tener un nivel bajo de aprendizaje en la comunidad estudiantil. Eso se puede evidenciar en los resultados en la evaluación de logros de aprendizaje que hace el ministerio de educación en las instituciones educativas por año se mantiene en la mayoría de estudiantes en el nivel de proceso. (p. 4)

Los actores que participan en la gestión educativa son los directivos, docentes, estudiantes, representantes y la comunidad, todos tienen un rol importante pero los que están en interacción continua son los docentes y los estudiantes, en donde el docente es quien actúa como mediador entre el sistema educativo y los estudiantes; entonces se requiere tener una buen Liderazgo transformacional y una buena gestión educativa (Ramírez 2020).

En la práctica los gestores educativos tratan de cumplir con sus actividades muchas veces, como un “administrador de una organización que maneja diferentes procesos y áreas de gestión, donde no solo es disponer y administrar recursos financieros, sino también se manejar capital humano potenciando el desempeño de cada uno de los miembros de su comunidad educativa” (Arévalo y Castro, 2022, p. 6).

Frente a la problemática que es común se propone la investigación en las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando, son instituciones que tiene una característica distinta a las demás instituciones educativas, por los horarios de atención y por las características de los estudiantes como: Diferentes edades, muchos de ellos

tienen ocupaciones de trabajo, algunos son padres o madres de familia. Las instituciones donde se desarrolló el estudio están ubicadas en la ciudad de Pucallpa. Por estas características de las instituciones de Educación Básica Alternativa, nace el interés de hacer el estudio para conocer cómo se manifiesta el Liderazgo transformacional en la gestión educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa-2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación hay entre la influencia idealizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa?
- ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa?
- ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada y de la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa?
- ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa?

1.3. Objetivo general y objetivo específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.
- Evaluar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.
- Evaluar la relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.
- Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.
- Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.
- Existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.
- Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

Variable 1: Liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran confianza de los subordinados (Martinez, 2013)

Variable 2: Gestión educativa

Gestión educativa

Gestión educativa es administrar eficientemente los recursos administrativos, humanos, financieros y pedagógicos, teniendo como finalidad brindar un servicio educativo de calidad (Unesco, 2011).

1.5.2. Definición operacional

Liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional se ha medido considerando sus dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración intelectual; en cada dimensión se ha considerado un conjunto de ítems que opinaron los colaboradores.

Gestión educativa

La gestión educativa se ha realizado la medición considerando sus dimensiones: Gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria; en cada una de estas dimensiones opinaron los colaboradores.

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Liderazgo transformacional

Dimensiones Bass & Avolio (2004)	**Indicadores**	**Escala de medición**
Influencia idealizada	• Articula las acciones de liderazgo con la visión institucional. • Asume el compromiso con la misión de la institución. • Promueve una imagen dinámica y confiable	Siempre A veces Nunca
Motivación inspiracional	• Utiliza diversas estrategias de motivación. • Anima y realiza la motivación de logro de la visión. • Desarrolla nuevas estrategias de transmisión de su visión educativa.	Siempre A veces Nunca
Consideración individualizada	• Conoce el motivo a los demás a tener confianza en sí mismo necesidades y motivaciones de sus seguidores. • Ejecuta instrucción adicional para superar problemas de rendimiento en el trabajo. • Analiza y soluciona de manera razona los problemas.	Siempre A veces Nunca Siempre

Estimulación intelectual	• Crea patrones simplificadores. • Reformula las soluciones rutinarias.	A veces Nunca

Tabla 2
Gestión educativa

Dimensiones Carlos Bonifacio (2021)	**Indicadores**	**Escala de medición**
Institucional	• Tiene conocimiento de las normas para realizar la gestión adecuada. • Realiza la elaboración y actualización de documentos de gestión. • Realiza la planificación de actividades. • Promueve la comunicación abierta y genera confianza al personal	Siempre A veces Nunca
Administrativa	• Realiza el monitoreo oportunamente. • Realiza el asesoramiento para el cumplimiento de la documentación. • Promueve la política de atención, presupuesto e infraestructura. • Realiza la política de atención permanente.	Siempre A veces Nunca
Pedagógica	• Promueve la elaboración, planificación y ejecución la documentación. • Realiza el acompañamiento y asesoramiento pedagógico a los docentes. • Realiza el monitoreo de las actividades pedagógicas.	Siempre A veces Nunca
Comunitaria	• Hace participar a los padres en las actividades institucionales. • Promueve la comunicación con la comunidad para actividades institucionales.	Siempre A veces Nunca

Nota: Tomado y adaptado los indicadores de Carlos Bonifacio (2021) y los Indicadores adaptados de Oropeza Miranda (2023, p. 75)

1.6. Justificación e importancia

Las instituciones educativas son conducidas por el director, el director cumple hoy en día un rol importante de ser líder conductor de la institución educativa, este es designado por concurso público o encargado. A su cargo está conducir a docentes, administrativos, directivos, padres de familia y estudiantes; también se encarga de implementar y ejecutar las políticas educativas que promueve el Ministerio de Educación. Las diversas

acciones que realiza el director lo deben asumir como líder concretizándose en el desarrollo de la gestión educativa.

La investigación es importante porque permite conocer cómo se manifiesta el liderazgo transformacional que ejerce el director y como se traduce este liderazgo en el desarrollo de la gestión educativa en las instituciones educativas del CEBA.

La investigación ha aportado en el aspecto pedagógico porque ha permitido:

- Socializar los instrumentos tanto de liderazgo transformacional como la gestión educativa a los directivos de las instituciones donde se hizo la investigación.
- Socializar los resultados de la investigación a los directivos para la toma decisión que lo realicen.
- Identificó los puntos críticos tanto del liderazgo transformacional como de la gestión educativa para su fortalecimiento en las instituciones donde se llevó a cabo la investigación.

En el aspecto teórico, permitió hacer una revisión exhaustiva de las variables: Liderazgo transformacional y gestión educativa, también aportado con nuevas conclusiones indicando la relación entre las variables.

En el aspecto práctico, porque ha permitido recoger las opiniones de los docentes sobre el liderazgo transformacional y la gestión educativa.

En el aspecto social, permitió que los colaboradores tomen decisiones en cuanto a la gestión educativa en la mejorar de la Educación Básica Alternativa.

1.7. Viabilidad

En el aspecto teórico. La investigación es viable porque contó con la información y materiales necesarios para llevar a cabo el sustento teórico.

En el aspecto metodológico. Desde el punto de vista metodológico la investigación es viable porque nos permitió describir la relación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión educativa, recogiendo la información al ingresar a las instituciones educativas donde se llevó a cabo la investigación.

1.8. Limitaciones

Las limitaciones que se presentaron en la ejecución del proyecto fueron: al aplicar los cuestionarios se realizó de manera individual y no colectiva, es difícil convocar a la reunión de todos los colaboradores por los diferentes horarios de clases, esto generó el recojo de datos en varios días, por otro lado, no entregaron sus instrumentos.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Salazar et al. (2025) en su artículo científico de revisión teórica, Impacto del liderazgo transformacional en entornos educativos: objetivo analizar cómo este estilo de liderazgo impacta en la motivación, desarrollo profesional y satisfacción laboral del personal docente, la investigación fue de revisión sistemática de las prácticas y resultados, en la conclusión señalaron,

Que su implementación contribuye significativamente al fortalecimiento del desempeño docente y a la mejora continua en la calidad educativa.

Escanio (2023), en su investigación, *El liderazgo transformacional y la gestión educativa*: *su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas, El objetivo general de la presente investigación fue analizar el liderazgo transformacional y la gestión educativa y su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas, es una investigación con un enfoque cualitativo, no existen posturas ni referentes de índole numéricos,* en una de sus conclusiones indicó*,*

Que “el liderazgo transformacional y la gestión educativa: su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas. Se caracteriza por inspirar y motivar a los miembros de la comunidad educativa en alcanzar las metas colectivas, fomentando un ambiente de innovación, colaboración y desarrollo personal y profesional”.

Esteves, et al. (2022), en un artículo científico cuyo título, *El liderazgo transformacional para la gestión educativa*, objetivo general analizar el liderazgo transformacional para la gestión educativa, La metodología de utilizada fue de tipo cuantitativa con alcance explicativo y analítico, Las técnicas de interpretación de la indagación, se consideró el análisis de contenido de la información recopilada, lo que permitió la formulación de resultados, en la conclusión señala,

Que “reconocer el valor del liderazgo transformacional para la gestión educativa como parte fundamental en el logro de las metas institucionales, constituye promover y asumir los diferentes roles de líder por parte del directivo y los docentes, así como los estudiantes que hacen vida en las universidades, escuelas y colegios”.

Martínez y Torres (2022), en su tesis, *Análisis del papel del Liderazgo Transformacional de los Directivos Docentes Rurales en el fortalecimiento de la Calidad Educativa*, El objetivo de la investigación es analizar cómo influye el liderazgo transformacional del directivo docente rural en la calidad educativa de la Institución Educativa Departamental de Sabanas (Magdalena) y en la Institución Educativa Francisco Torres León, de Puente Amarillo (Meta), enfoque de investigación cualitativa, en el paradigma hermenéutico, la muestra de estudio fueron 16 participantes, los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios y en su conclusión,

Indicó que “es la forma para que la planeación, organización, dirección, gestión, ejecución, *evaluación* y retroalimentación de los procesos formativos escolares garanticen estructuración, sistematización y rigurosidad, al sustentarse en evidencias y soportes teóricos”.

Serrano-Elizalde et al. (2022), *en una investigación, el liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa* de la escuela héroes del Cenepa, el objetivo fue promover el liderazgo transformacional ante la gestión educativa para garantizar el buen desempeño profesional del directivo de la escuela “Héroes del Cenepa” de la ciudad de Machala, el enfoque de investigación fue mixto, la muestra de estudio fueron 20 docentes, en la conclusión indicó,

Qué “el liderazgo transformacional basado en la pedagogía humanista, es interesante, porque este tipo de líder presenta características de ser estudioso de los problemas educativos institucionales, quien reflexiona sobre los impactos y revisa continuamente las acciones que debe proponer para lograr fomentar conjuntamente con los docentes, padres de familia y estudiantes acciones dinámica y comprometedora entre todos para lograr que el proceso de la enseñanza aprendizaje”.

Velásquez Fuentes (2022), en su artículo científico, *Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima*, determinar la incidencia del Liderazgo transformacional del director en la gestión docente en educadores de una IE de Lima, el enfoque investigación fue cualitativo, el diseño no experimental –transversal, en su conclusión,

Indicó que “en nuestro contexto el liderazgo ejercido por el director de la I.E. Pública tiene una gran relevancia por ser quien dirige los procesos de participación en el interior de su institución educativa”.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Abanto et al. (2025) en su artículo científico publicado, Liderazgo transformacional y Gestión Educativa en cuatro colegios de educación pública en Villa María del Triunfo. Lima, objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en 4 colegios de Lima, el diseño fue correlacional, la muestra de estudio fueron 171 docentes y la conclusión señaló que,

El liderazgo transformacional tiene una relación positiva moderada a fuerte con la gestión educativa. El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,661 y una significancia bilateral de 0,000 respaldan esta afirmación.

Escobar Rosales (2025) en su artículo científico, Liderazgo transformacional y gestión educativa en centros de educación básica alternativa del Distrito de Independencia, objetivo evaluar la relación entre el liderazgo transformacional del director y la gestión educativa en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) del distrito de Independencia, enfoque cuantitativo-correlacional, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 52 docentes de cuatro CEBA y la conclusión señaló que,

El liderazgo transformacional del director influye positivamente en todas las dimensiones de la gestión educativa, además se destaca su impacto directo en las áreas institucional, administrativa, y en la eficacia de los CEBA.

Cerna et al. (2024) en su artículo científico, Gestión educativa y liderazgo transformacional en las instituciones educativas de Trujillo, 2024, objetivo analizar la gestión educativa y el liderazgo transformacional

en los directores de las instituciones educativas de Trujillo en el año 2024, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 20 personas, enfoque cualitativo y la conclusión indicó que,

Los directores como gestores educativos tienen la responsabilidad y el deber de cumplir con una serie de cualidades para ejercer de forma correcta su labor de liderazgo, ante ello la planificación, la organización, el dirigir y el controlar se vuelven indispensables para conseguir los objetivos establecidos.

Choquehuanca Condori (2024), en su trabajo de investigación sobre, *Liderazgo directivo y trabajo en equipo, en los docentes de la institución educativa Clorinda Matto de Turner, Cusco, 2022*, el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo del director y el trabajo en equipo entre los profesores de la I. E. Clorinda Matto de Turner durante el

año 2022, el diseño correlacional, la muestra de estudio fueron 40 docentes, utilizó dos cuestionarios y en su conclusión,

Señaló que “se determina la existencia de un vínculo significativo y fuerte ($\rho = 0,869$, $p = 0,000$) entre el liderazgo del director y el trabajo en equipo en la muestra analizada. Esto sugiere que un liderazgo sólido puede estar asociado con un mejor rendimiento en trabajo en equipo”.

Espinoza y Obregón (2024) en su artículo científico, Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en la I.E. N. 5127 Mártir José Olaya. Ventanilla. Callao, objetivo determinar si existe relación entre ambas variables en la IE 5127 José Olaya de Ventanilla, Callao, Métodos de investigación hipotéticos-deductivos, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 59 docentes y la conclusión indicó que,

Existe una correlación significativa de ,803 entre liderazgos transformacionales y gestiones educativas la significancia bilateral = 0,00 <0,05, por lo que al mejorar los liderazgos transformacionales se fortalecen las gestiones educativas en la IE investigada.

Olaya Ahumada (2024) en su artículo científico de revisión, Liderazgo transformacional y su influencia en las instituciones educativas, El objetivo fue analizar la influencia del liderazgo transformacional en las instituciones educativas, metodología se efectuó una revisión sistemática, en la conclusión indicó, se comprobó que el liderazgo transformacional tiene mucha influencia en educación, debido a que las competencias de los directivos y docentes buscan basarse en las expectativas, percepciones y motivaciones del estudiante en referencia a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Pariona Pariona (2023) en su investigación, *Liderazgo transformacional y estrategia organizacional en las Instituciones Educativas de la Provincia de Angaraes –Huancavelica*, objetivo de establecer la correlación que existe entre el

liderazgo transformacional y la estrategia organizacional en las instituciones educativas del nivel secundaria de la provincia de Angaraes - Huancavelica, 2022, la muestra de estudio fueron 35 directivos, los instrumentos que utilizaron fueron dos cuestionarios, Los resultados de Rho de Spearman mostraron una correlación positiva considerable de 0,793; con un nivel de significancia de (0.000) y en su conclusión,

Señaló que “existe correlación alta entre el liderazgo transformacional y la estrategia organizacional, evidenciándose en el resultado de Rho de

Spearman una correlación positiva considerable de 0,793; con un nivel de significancia de (0.000)".

Abregu Arévalo (2022) en una investigación que realizó sobre, Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.° 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022, el objetivo fue determinar la relación significativa que existe entre liderazgo transformacional y la gestión educativa de los profesores de la Institución Educativa Nº 36003 de primaria del distrito de Huancavelica, diseño fue descriptivo correlacional, la muestra de estudio fueron 30 profesores, los instrumentos fueron dos cuestionarios y en su conclusión,

Indicó que "existe relación significativa, siendo una correlación directa de un nivel buena (Rho =0.662**). Esto significa que, a mayor dominio del liderazgo transformacional, le corresponde una excelente gestión educativa".

Taco Romero (2022), en su tesis, *Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la red educativa rural Waytaqucha de Paruro Cusco 2020*, el objetivo fue determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes, de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020, la muestra de estudio fueron 44 sujetos, los instrumentos que se han utilizado fueron dos cuestionarios y en su conclusión,

Señaló que "existe relación directa entre el liderazgo transformacional del personal directivo con el nivel de satisfacción laboral, en el que se muestra el "p" valor es menor que alfa (0,039 < 0.05), lo que ratifica la relación directa existente entre las variables en estudio".

Pérez y Santos (2021) en su artículo científico publicado, Liderazgo transformacional y la gestión educativa del director en la Institución Educativa 1129 Corazón de Jesús-Ugel 03, Lima, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima, el método de la investigación fue el hipotético-deductivo, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 38 docentes del nivel inicial y primaria, y 140 padres de familia y la conclusión señaló que,

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa de la Institución Educativa; básicamente que existe correlación significativa de 0,81 entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa la significancia bilateral = 0,00 < 0,05, a su vez es de tipo positiva alta, de esta manera que a medida que se mejora el liderazgo transformacional, se fortalece la gestión educativa.

Alarcón y Campana (2020), en su investigación, Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria - Ugel Maynas - Loreto, 2018, objetivo fue determina la relación entre el Liderazgo Transformacional de los directores y la Gestión Educativa en Instituciones Educativas Públicas de secundaria UGEL Maynas-Loreto, 2018, el diseño fue correlacional, la muestra de estudio fueron 243 docentes, los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios y en la conclusión,

Indicó que “se ha establecido que la capacidad de liderazgo transformacional a un nivel medio está relacionada con la misma

intensidad con la gestión educativa, gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria".

2.1.3 Antecedentes locales

Pezo Pizango (2025) en su investigación, Liderazgo directivo y su relación con la convivencia democrática entre docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Callería, Ucayali -2022, determinar cómo se relaciona el liderazgo directivo con la convivencia democrática entre docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Callería, Pucallpa – 2022, el diseño fue correlacional, la muestra de estudio fueron 370 docentes de primaria, se aplicaron dos cuestionarios y la conclusión señaló que,

Existe la relación entre el Liderazgo Directivo y Convivencia Democrática de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación es positiva muy fuerte (0.69) esto indica que p = 000 siendo menor que 0.01, por ende, existe una relación directa significativa.

Pizango Sánchez (2025) en su investigación, Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente de las instituciones educativas primaria de Manantay, Ucayali 2022, el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Manantay, Ucayali 2022, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 150 docentes, se utilizaron dos cuestionarios y la conclusión indicó que,

Existe relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente, según la prueba de hipótesis de Rho de Spearman

el grado de correlación es positiva considerable (0,63) y la significancia, p valor es 0.000 menor que 0.05.

Gómez Landeo (2024), en su tesis sobre, *Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa "Alfredo Vargas Guerra" de Pucallpa, 2021*, objetivo determinar el nivel de relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa "Alfredo Vargas Guerra" de Pucallpa, 2021, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 82 docentes, se utilizaron dos cuestionarios y en su conclusión,

Señala que “no existe una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa "Alfredo Vargas Guerra" de *Pucallpa*, 2021, ya que, el resultado 0.001 indica que la correlación es positiva casi nula y el valor Sig.= 0.992 indica que el resultado no fue significativo”.

Rivera Tarazona (2023), en su investigación, *Estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022*, objetivo de investigación, el objetivo fue Determinar la relación entre el Estilo del Liderazgo Directivo y el Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022, el diseño fue correlacional, la muestra fueron 44 docentes, se utilizaron dos cuestionarios y en la conclusión,

Señaló que “existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, con grado de correlación positiva Rho de

Spearman (0,365), con un nivel 0,05 (bilateral) siendo la relación directa significativa".

Águila Cruz (2022), en su investigación, Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas N° 64011 y 64003 de Pucallpa, 2020, el objetivo fue determinar el grado de correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 15 docentes, la muestra de estudio fueron se utilizaron dos cuestionarios y en la conclusión,

Indicó que "existe un grado de correlación positiva muy fuerte de r= 0.768 y un valor Sig.= 0.001 < 0.05, de significatividad. Lo que significa que los directores de ambas instituciones tienen capacidad de liderazgo, para desarrollar actividades y saberes con los docentes, estudiantes y padres de familia".

López Tello (2020), en su invstigación, *Llderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016*, el objetivo fue Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, Distrito de Yarinacocha, 2016, la muestra fueron 19 participantes, se utilizó dos cuestionarios y en su conclusión,

Señaló que "existe relación significativa del 99,4% y 0,6% que afirman estar totalmente *de* acuerdo y de acuerdo con el liderazgo transformacional del director en la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha".

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo transformacional

Definición

Bass & Riggio (citado en Zevallos Guillen 2021) define al liderazgo transformacional a "comprometerse con una visión y metas compartidos en una organización a ser solucionadores innovadores de problemas, y al desarrollo de la capacidad de liderazgo de los seguidores” (p. 25).

El liderazgo transformacional en educación aspira a transformar las vidas de los estudiantes, empoderándolos para convertirse en ciudadanos críticos, creativos y comprometidos con su propio aprendizaje y el bienestar de la sociedad en general (Heenan et al., 2023).

Chiavenato (2012) señala que el liderazgo transformacional “el líder motiva a los seguidores a lograr un desempeño que supere las expectativas al transformar las actitudes y los valores de los seguidores”. (p.145)

Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran confianza de los subordinados (Martinez, 2013)

Ortiz (2017) define que el liderazgo transformacional “es el proceso de dirigir la conducta del otros hacia el alcance de algún objetivo” (p. 20).

Características

Hellriegel y Slocum (2009) señalan que los líderes transformacionales son visionarios, inspiradores, osados y éticos. Asumen riesgos y se sienten tan seguros de sí mismos que aprovechan o crean nuevas oportunidades. También son pensadores reflexivos que comprenden las interacciones de la tecnología, la cultura, los grupos de interés y las fuerzas externas del entorno educativo.

El líder transformador, motiva a los seguidores a trabajar por metas en lugar del interés propio de corto plazo, y por el logro y la autorrealización en lugar de la seguridad (Ivancevich et al., 2006).

Cualidades y competencias del líder Transformacional

Rauthmann (2013) propone que las características se evalúan frecuentemente usando el Modelo de los "Cinco Grandes" factores de la personalidad, que comprenden:

- Apertura a nuevas experiencias,
- Escrupulosidad.
- Extraversión/introversión.
- Amabilidad.

- Neuroticismo/estabilidad emocional (p. 321).

Evaluación del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional ha recibido un respaldo impresionante a diversos niveles de puestos de trabajo y ocupaciones (directores de escuela, comandantes de la marina, ministros, presidentes de asociaciones, cadetes, profesores, representantes de ventas, etc.). Un estudio sobre la creatividad de los empleados y el liderazgo transformacional encontró de manera más directa que los trabajadores con un líder transformacional sentían mayor confianza en su habilidad para ser más creativos en el trabajo y mostraron un desempeño más creativo (Robbins y Judge, 2009). Este tipo de liderazgo para el campo de la educación es el más adecuado.

Dimensiones

Bass y Avolio (2004), propone como dimensiones del liderazgo transformacional: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración intelectual.

a. Influencia idealizada

La influencia idealizada que genera el líder se puede dar: por características o por comportamiento del mismo, (Bass & Avolio, 2004).

Se refiere a una influencia idealizada carismático, Fischman (citado por Rivera Medina 2020) señala que es “la

capacidad para generar admiración de los trabajadores, como también, que los mismo se sientan reconocidos con los ideales de la organización" (p. 33)

b. Motivación inspiracional

La motivación inspiracional describe la manera de actuar del líder, es decir las capacidades y habilidades que tiene el líder para motivar a los seguidores mediante el uso de gestos, actitudes, palabras u otra estrategia personal (Bass & Avolio, 2004).

Huillca (citado por Rivera Medina 2020), considera que el directivo debe de incrementar el optimismo, la motivación y la responsabilidad hacia el cumplimiento de las metas propuestas en la institución. (p. 33)

c. Consideración individual

El grado en que el líder tiene consideración a sus seguidores, asumiendo que son el recurso más valioso e importante que tiene la organización […], líder presta atención a sus necesidades, las expectativas y objetivos de los seguidores; y se esfuerza para ser una guía en su crecimiento y desarrollo personal, (Bass & Avolio, 2004).

Huillca (citado por Rivera Medina 2020) propone que la consideración individual en el contexto educativo supone que la presencia del líder en el sector educativo, debe estar

orientada a brindar contención emocional a los seguidores, colaborando así con su motivación, autoestima, confianza y seguridad para realizar eficazmente las actividades dentro de la organización. (p. 34)

d. Estimulación intelectual

Describe la capacidad del líder para estimular la creatividad y la innovación de los seguidores, generando la búsqueda y practica de nuevas estrategias, herramientas y procesos para realizar sus actividades con mayor grado de eficiencia, (Bass & Avolio, 2004, p.42).

Huillca (citado por Rivera Medina 2020) señala es la forma como el directivo en el ámbito educativo, tiene como función formativa proponer nuevas formas para resolver problemas. (p. 34)

Objetivos de liderazgo transformacional

Rodas y Pérez (2021), señala que el liderazgo permite: estimular los logros alcanzados de sus trabajadores, motivarlos a lograr sus nuevas ideas y asumir compromisos, proporcionar diversas estrategias para la resolución de conflictos en la institución.

Importancia del liderazgo transformacional

Es importante el liderazgo transformacional según Leithwood & Jantzi (citado por Torres Díaz 2020) porque

permite: motivar a los seguidores en buscar el progreso de todos lo cual favorece a la institución. Se forma a través del respeto y confianza que transmite el líder transformacional con el objetivo de satisfacer los requerimientos de sus seguidores, propiciando con ello la mejora de sus desempeños. (p. 17)

El liderazgo transformacional en la educación desempeña un papel crucial al fomentar la innovación, promover una cultura organizacional positiva, impulsar el desarrollo profesional de los educadores, promover la equidad y la inclusión, y establecer una visión compartida y alineación estratégica en las instituciones educativas (Deng et al., 2023).

La organización de la escuela desde el liderazgo transformacional

Leithwood et al. (1992) señalan que las instituciones educativas, en la actualidad, necesitan de un liderazgo que produzca cambios y mejoras, propiciando el desarrollo individual y grupal de cada participante, motivando tanto la formación profesional, como la participación en la toma de decisiones en las autoridades de la institución.

Leithwood et al. (1999) los líderes transformacionales favorecen la formación docente, lo cual permitirá brindar

mejores aprendizajes, y conocimientos para el desarrollo integral del alumnado.

Este líder, al propiciar que los docentes se identifiquen con la misión y la visión institucional permite que se desarrolle el compromiso con la institución logrando mejorar la interacción entre directivos y docentes. Esto se da a partir de un clima de confianza, respeto y afecto (Zohar & Luria, 2004).

En el contexto de la educación básica, el liderazgo transformacional se centra en los directores líderes y su capacidad para propiciar con eficiencia el desarrollo docente e institucional. Ante esto, los directores líderes deben propiciar en todo momento la formación continua de sus docentes, para la mejora del sistema educativo, como lo mencionan (García et al. 2018).

Teoría que se sustenta la investigación

La investigación se sustenta en la teoría de rasgos y la teoría de relaciones.

a. Teoría de los rasgos

Castro Palet (2020), sustenta a la teoría de rasgos: Se basa en que existen diversas características que definen a los que pueden ejercer el liderazgo de quienes no. Estos rasgos describen a las personas que

puedan o tienen condiciones para ejercer el liderazgo, pero una de las debilidades de esta postura, es que no tiene la manera de mostrar que el hecho de que un sujeto pueda ejercer el liderazgo no necesariamente predice que éste tenga éxito o no. (p. 16)

b. Teoría de las relaciones

Castro y Lupano (citado en Castro Palet 2020), definen la teoría de las Relaciones como “aquella que incluye a un líder carismático transaccional y el transformacional”. (p. 17)

c. Teoría transformacional de Bass

Bass argumenta que el liderazgo transformacional tiene un impacto en las actitudes y creencias de quienes lo siguen, generando un cambio profundo en sus valores, transformándolos de manera que logren niveles de desempeño superiores a los esperados.

Arroyo Condeña (2022) señala que “El liderazgo docente está enmarcado en el liderazgo transformacional teniendo como principal objetivo la relación entre docentes y estudiantes, en una mejoría constante del trabajo en equipo con valores y principios” (p. 16).

2.2.2. Gestión educativa

Definición

Martínez (2015) señala que la gestión educativa es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas.

Ministerio de Educación Nacional (2007) señala como un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución logre sus objetivos y metas.

UNESCO (citado por Herrera Díaz 2021) define como “una organización sistémica e interacción de diversos aspectos presentes en la vida cotidiana de la escuela, (…) y relaciones que entablan los actores sociales (…) en un contexto cultural”. (p. 20)

Gestión educativa es administrar eficientemente los recursos administrativos, humanos, financieros y pedagógicos, teniendo como finalidad brindar un servicio educativo de calidad (Unesco, 2011).

Enfoques de la gestión educativa

La investigación se va basar en el enfoque sistémico, pero también se sustenta el enfoque burocrático.

a. Enfoque sistémico

Castillo Crisostomo (2020), señala que el enfoque sistémico es un conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que están en relación para alcanzar

determinados objetivos, conformando así un ente total. En una institución educativa tiene como elementos a docentes, estudiantes, personal administrativo, padres de familia, etc. (p. 13)

b. Enfoque burocrático

El enfoque burocrático de la gestión educativa, basado en los postulados de Max Weber, se centra en la estructura jerárquica, la división del trabajo y el cumplimiento estricto de normas y procedimientos dentro de las instituciones (Suárez, 2020). Lasso-Molina (2021) el modelo burocrático se convierte en el mecanismo que permite ejecutar las políticas públicas del Estado, y siendo éstas de formulación, implementación y resultados de largo plazo necesitan de una estructura operativa que sea capaz de identificar y realizar los cambios necesarios en forma eficiente, eficaz y coherente. (p. 16) Uno de sus grandes críticas es su rigidez puede limitar la innovación y la flexibilidad necesarias para responder a las demandas cambiantes de la educación moderna (Ruiz, 2020).

Criterios para una buena gestión educativa

Sanca (2022) considera los siguientes criterios:

- Dirigir las actividades de la institución para alcanzar las metas y objetivos generando situaciones pertinentes para su consecución.
- Fomentar una educación democrática y eficaz, delineando las funciones de los actores de la institución, con líderes

que promocionen y fortalezcan formas para participar y comunicarse.

- Lograr que los actores educativos realicen sus labores responsablemente para conseguir las metas y objetivos propuestos.
- Realizar una evaluación de los procesos y los resultados de las actividades educativas con la finalidad de reconocer logros, dificultades y alternativas de solución. (p. 27)

Dimensiones

Carlos Bonifacio (2021) propone como dimensiones de la gestión educativa: Gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria:

a. Gestión Institucional

La UNESCO (2011) sostiene que “la gestión institucional ayudará a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución”. (p. 35)

Huatta (2019) la dimensión institucional es responsabilidad del director, pues, su realización permite el logro de objetivos y metas institucionales al término de un periodo educativo y, requiere de la habilidad de coordinación.

b. Gestión pedagógica.

UNESCO (2011) señala que “la gestión pedagógica se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que conforman: la enseñanza-aprendizaje”. (p. 36)

Huatta (2019) señala que la gestión pedagógica es la realización del proceso enseñanza y aprendizaje. Debe responder a los lineamientos pedagógicos institucionales previstos en el PEI y las recomendaciones curriculares previstas en el PCI. Al mismo tiempo, debe ser resultado de la contextualizado del Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB).

c. Gestión Administrativa.

UNESCO (2011) menciona “que la gestión administrativa se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información a todos los miembros de la institución educativa; así como también, se refiere al cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje… (p. 36).

Huatta (2019) señala que la gestión administrativa se refiere al manejo de recursos humanos, financieros y materiales, en términos de racionalidad, en otras palabras, debe complementar a la gestión pedagógica.

d. Gestión Comunitaria.

UNESCO (2011) menciona que “la gestión comunitaria se refiere al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas; también cómo se integra y participa de la cultura comunitaria”. (p. 37)

Fundamentos filosóficos

La investigación se fundamenta en lo filosófico considerando el sustento de Oropeza Miranda (2023), señalando que la enseñanza del pensamiento filosófico en el contexto de la educación en general reflexiona acerca de las bases o significados formativos y/o existenciales de la educación, como modo de vida o comportamiento al interior de la escuela o del proceso docente, como disciplina sobre la apreciación de valores en la educación, como las asunciones o creencias que conscientemente o no se encuentran presentes en el proceso educacional, como análisis lingüístico o conceptual de la educación, como estudio de carácter ya sea empírico y/o lógico del fenómeno educativo, como filosofía moral en el contexto educativo, como teoría de la educación, como disciplina acerca de los fines y

funciones de la educación, como forma de reflexión crítica y justificación de los propósitos de la educación, como base o instrumento del establecimiento de políticas educacionales a diferentes niveles, como disciplina que vincula la educación con el sistema social en que se desenvuelve, como meta discurso de análisis de la actividad educacional, como instrumento para perfeccionar la formación del individuo. (p. 37)

2.3. Definiciones conceptuales

- **Administración.** Real Academia Española (2023), es el conjunto de los organismos destinados a la gestión y el funcionamiento de una parcela determinada de la vida social.
- **Aprendizaje.** Real Academia Española (2023), es la adquisición por la práctica de una conducta duradera.
- **Confianza.** Real Academia Española (2023), es la esperanza firme que se tiene de alguien o algo.
- **Enseñanza.** Real Academia Española (2023), es la acción y efecto de enseñar.
- **Gestión.** Real Academia Española (2023), es la administración, dirección, gerencia, intendencia, gobierno.
- **Motivación.** Real Academia Española (2023), es el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.
- **Organización.** Real Academia Española (2023), es la acción y efecto de organizar u organizarse.

2.4. Bases epistémicas

El estudio de investigación se sustenta en Acosta y Barreto (2022), cuando afirman que la teoría del pensamiento complejo y cómo incide en el proceso de gestión educativa; debido a que el liderazgo en las instituciones ha propuesto patrones de innovación, creación, compromiso y responsabilidad que respondan a los retos de la educación y a el nivel de exigencia que las sociedades afrontar retos. (p. 2)

Morín (2020) sustenta que, comprender el conocimiento y la comprensión del objeto complejo. La complejidad del comportamiento gerencial se considera interdisciplinar desde la inmediación epistemológica del objeto (gestión), donde se desarrolla la labor social, orientada a lograr una gran integración del sistema educativo y atender los requerimientos generales del sector. Sin embargo, al implementar las relaciones interactivas se ve afectada por ciertas deficiencias que existen entre los grupos y áreas de trabajo.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

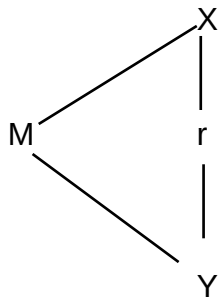
Enfoque de investigación, el enfoque que ha utilizado la investigación es el cuantitativo, de acuerdo a Cely et al. (2023) señalaron que las variables van hacer medidas o cuantificables, y se van asignar valores de carácter numérico en el cual se obtienen resultados, medición y parámetros de las conclusiones que son sacadas de una población de interés (p. 20).

Tipo de investigación, la investigación corresponde al estudio del liderazgo transformacional directivo y la gestión educativa en las instituciones del CEBA, por lo que corresponde a un tipo de investigación aplicada, según Ríos Ramírez (2017) señala es aplicada porque es concreta y busca la aplicación de los conocimientos en resolver algún problema determinado. Se basa en la investigación básica. Además, porque ambas variables ya cuentan con bases teóricas establecidas.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación que se utilizó es transeccional correlacional, porque va hallar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa; tal como sustenta Pineda et al. (2020), señalando que el diseño busca hallar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variable) (p. 199).

El esquema del diseño de investigación se ha asumir el siguiente:



Donde

M: Colaboradores de Educación Básica Alternativa

X: Liderazgo transformacional

Y: Gestión educativa

r: Relación entre variables

3.3. Población y muestra

Población

Córdova Baldeón (2019) es el “Conjunto definido de unidades de observación con características comunes y perceptible”. (p. 21)

Tabla 3

Distribución de la población de los colaboradores del Educación Básica Alternativa, Pucallpa 2025.

N°	Colaboradores	CEBA Aliardo Soria Pérez	CEBA San Fernando
		N°	N°
1	Directivos	1	1
2	Docentes	24	16
3	Administrativos	-	-
	Total		**40**

Nota. Cuadro Analítico de Personal 2025.

La población de estudio estuvo conformada, por 40 colaboradores de los centros de Educación Básica Alternativa.

Muestra

Córdova Baldeón (2019), señala que es “Es una parte de la población seleccionada bajo cierta técnica de muestreo” (p. 22).

La muestra de estudio serán el 100% de la población por lo que la muestra se denominó muestra poblacional, eso indica que no se utilizó una técnica de muestreo para seleccionar la muestra de estudio.

Los criterios que se utilizaron para seleccionar la muestra de estudio fueron:

Criterio de inclusión

- Todos los trabajadores nombrados y contratados.
- Trabajadores con experiencia laboral y sin experiencia laboral, que estén actualmente laborando.

Criterio de exclusión

- Los trabajadores que no participaron el día se aplicó las encuestas.
- Los trabajadores no entregaron los cuestionarios el día que se recogieron.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Para medir las variables de estudio, tanto el liderazgo transformacional como la gestión educativa se va utilizar dos cuestionarios.

Cuestionario liderazgo transformacional. Este instrumento estará compuesto por las dimensiones: Influencia idealizada, está dimensión estará compuesta de 10 ítems; motivación inspiracional, estará organizada por 6 ítems; consideración individual, conformada por 6 ítems y

estimulación intelectual, constituida por 8 ítems; la valoración de cada ítem será: Nunca (1), a veces (2) y siempre (3).

Cuestionario de gestión educativa, este instrumento estará compuesto: Gestión institucional, esta dimensión contiene 11 ítems; gestión administrativa, con tiene 6 ítems; gestión pedagógica, está compuesto por 7 ítems y gestión comunitaria, estará organizada por 6 ítems; cada ítem tendrá una valoración: Nuca (1), A veces (2) y siempre (3)

Validación. Los instrumentos no estuvieron estandarizados sino se elaboraron y se sometieron a un proceso de validación a través de un juicio de expertos que fueron personas con grados académicos de maestría y doctorado; estos evaluaron un conjunto de matrices de validación.

Confiabilidad. Para hallar la confiabilidad de ambos instrumentos se utilizaron una muestra piloto que corresponde al 20% de la muestra que representó a 15 sujetos y se utilizó el método de confiabilidad de alfa de Cronbach. El cuestionario de liderazgo transformacional arrojó la confiabilidad de 0. 94 y el cuestionario de la gestión educativa arrojó 0.80.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Técnicas de reojo

Para recoger la información de datos de campo de acuerdo a los instrumentos se utilizó una encuesta.

Procesamiento de datos

- Se creó la base de datos en Microsoft Excel de ambas variables de estudio.

- Se procesó las tablas y figuras de barras.
- Se utilizó el Programa SPSS versión 27 para hallar la correlación de las variables.

Presentación de datos

- Se presentó las tablas de frecuencia para cada variable de estudio.
- Se presentó las figuras de barras de acuerdo a las tablas de frecuencia.
- Se presentó la tabla de normalidad de Shapiro-Wilk.
- Se presentó la tabla de la prueba de no paramétrica de la Rho Spearman para la prueba de hipótesis.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo

Tabla 4

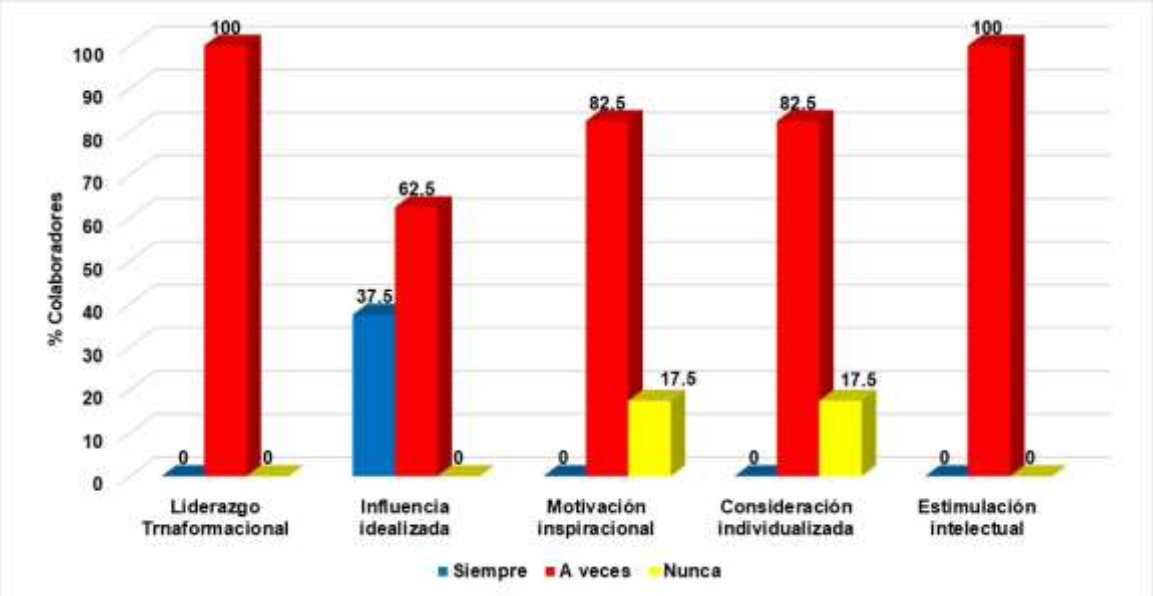
Puntaje porcentual de Liderazgo transformacional de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando, julio 2025.

Liderazgo Transformacional			Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Consideración individualizada		Estimulación intelectual	
Nivel	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**
Siempre	0	0	15	37.5	0	0	0	0	0	0
A veces	40	100	25	62.5	33	82.5	33	82.5	40	100
Nunca	0	0	0	0	7	17.5	7	17.5	0	0
Total	**40**	**100**	**40**	**100**	**40**	**100**	40	**100**	40	**100**

Nota. Base de datos de Liderazgo transformacional de la muestra de estudio.

Figura 1

Puntaje porcentual de Liderazgo transformacional de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando.



Nota. Tabla 4.

Los resultados de la tabla 4 y figura 1, sobre el porcentaje del liderazgo transformacional de los colaboradores de la Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando, muestra que el **liderazgo transformacional**, el

100% percibieron un nivel de liderazgo A veces en la dimensiones: **Influencia idealizada**, el 62.5% percibieron un nivel A veces y el 37.5% un nivel Siempre; **Motivación inspiracional**, el 82.5% percibieron un nivel A veces y el 17.5% un nivel Nunca; **Consideración individualizada**, el 82.5% percibieron un nivel A veces y el 17.5% un nivel Nunca; **Estimulación intelectual**, el 100% percibieron un nivel A veces.

Tabla 5

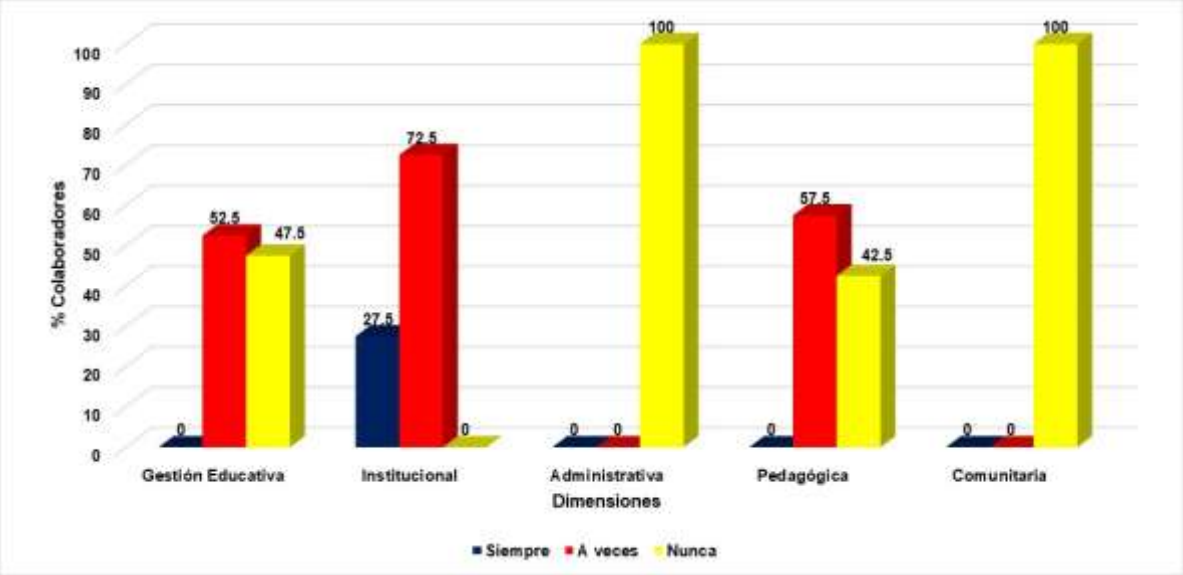
Puntaje porcentual de la Gestión Educativa de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando, julio 2025.

Gestión Educativa			Institucional		Administrativa		Pedagógica		Comunitaria	
Nivel	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**	**fi**	**%**
Siempre	0	0	11	27.5	0	0	0	0	0	0
A veces	21	52.5	29	72.5	0	0	23	57.5	0	0
Nunca	19	47.5	0	0	40	100	17	42.5	40	100
Total	**40**	**100**	**40**	**100**	**40**	**100**	**40**	**100**	**40**	**100**

Nota. Base de datos de la muestra de estudio.

Figura 2

Puntaje porcentual de la Gestión Educativa de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando.



Nota. Tabla 5.

Los resultados de la tabla 5 y figura 2 sobre la gestión educativa, el 52.5% percibieron como A veces y el 47.5% como Nunca gestión, el resultado por dimensiones: Gestión institucional, el 72.5% percibieron en un nivel A veces y el 27.5% como Siempre gestión; Gestión administrativa, el 100% percibieron como Nunca gestión; Gestión Pedagógica, el 57.5% percibieron como A veces y el 42.5% como Nunca gestión; Gestión comunitaria, el 100% percibieron como Nunca gestión.

4.2. Contrastación de las hipótesis secundarias

Prueba de normalidad

Planteando la hipótesis de la prueba

Hi: Los datos de la variable presentan distribución normal.

Ho: Los datos de la variable no presentan distribución normal.

Nivel de significancia

Significancia es de 5% = 0,05

Nivel de confianza: 95%

Criterios en la toma de decisión

Si el p-valor < 0,05 los datos no siguen una tendencia normal

Si el p-valor > 0,05 la tendencia de los datos es normal

Tabla 6

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Trnaformacional	,191	40	,001	,872	40	,000
Gestión Educativa	,305	40	,000	,758	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Base de datos de los cuestionarios de liderazgo transformacional y gestión educativa.

La tabla 6, muestra los resultados de la prueba de normalidad que se utilizó fue de Shapiro-Wilk porque los sujetos fueron menores que 50; la normalidad de halló de las variables: "Liderazgo transformacional" y "Gestión Educativa". En el Liderazgo transformacional, el valor estadístico fue **0.000** y para la Gestión educativa, fue el **0.000**. Un valor p(Sig.) es menor a 0.05, indicando que se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.3. Contrastación de las hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación directa significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando.

H0: No existe relación directa significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0.05, se acepta la Hipótesis (Ha).

Si Valor p < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 7

Relación de variable Liderazgo transformacional y Gestión educativa.

Correlaciones

			Liderazgo Trnaformacional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Trnaformacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	-,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota. Base de datos de los cuestionarios de liderazgo transformacional y gestión educativa.

Decisión

La tabla 7, presenta la correlación entre las variables: **Liderazgo transformacional** (V1) y **Gestión educativa** (V2). La Rho de Spearman fue -0,685; esto señaló una correlación negativa considerable (o inversa), lo que significa que a medida la variable liderazgo transformacional aumentó su puntaje, mientras que la variable Gestión educativa disminuyó el puntaje. El valor p = 0,000, es menor a 0,05. Esto indicó que se rechaza la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula. En conclusión, no existe una relación directa sino es inversa.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba específica 1

Ha1: Existe relación directa significativa entre la influencia idealizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

H0: No existe relación directa significativa entre la influencia idealizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0.05, se acepta la Hipótesis (Ha1).

Si Valor p < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 8

Relación de variable influencia idealizada y Gestión educativa.

Correlaciones				
			Influencia idealizada	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	-,334*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	40	40
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	-,334*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Base de datos de los cuestionarios de liderazgo transformacional y gestión educativa.

Decisión

La tabla 8, presenta la correlación entre las variables **Influencia idealizada** y **Gestión educativa**. En la correlación de Rho de Spearman es -0,334. Esto indicó una correlación negativa media (o inversa). El valor p = 0,035, es menor a 0,05. Los resultados demuestran que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Esto demostró que el puntaje de la variable influencia idealizada aumentó, mientras que el puntaje de la variable gestión educativa disminuyó, por lo tanto, no existe una relación directa sino inversa.

Prueba específica 2

Ha2: Existe relación directa significativa entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

H0: No existe relación directa significativa entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0.05, se acepta la Hipótesis (Ha2).

Si Valor p < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 9

Relación de variable motivación inspiracional y Gestión educativa.

Correlaciones

			Motivación inspiracional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	-,494**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	-,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Nota. Base de datos de los cuestionarios de liderazgo transformacional y gestión educativa.

Decisión

La tabla 9, presenta la correlación entre las variables **motivación inspiracional** y **Gestión educativa**. En la correlación de Rho de Spearman es -0,494. Esto indicó una correlación negativa media (o inversa). El valor p = 0,001, es menor que 0,05. Por ende, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; esto indicó que ha medida el puntaje aumenta de la variable motivación, entonces el puntaje disminuyó de la variable gestión educativa; por lo tanto no existe relación directa sino es inversa.

Prueba específica 3

Ha3: Existe relación directa significativa entre la consideración individualizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

H0: No existe relación directa significativa entre la consideración individualizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0.05, se acepta la Hipótesis (Ha3).

Si Valor p < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 10

Relación de variable consideración individualizada y Gestión educativa.

Correlaciones

			Consideración individualizada	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	-,422**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	40	40
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	-,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	40	40

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

Nota. Base de datos de los cuestionarios de liderazgo transformacional y gestión educativa.

Decisión

La tabla 10, presenta la correlación entre las variables **consideración individualizada** y **Gestión educativa**. En la correlación de Rho de Spearman arrojó -0,422. Esto indicó una correlación negativa media (o inversa). El valor p = 0,007, es menor que 0,05; entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Esto indicó que el puntaje aumentó de la variable consideración individualizada, mientras que el puntaje de la variable gestión educativa disminuyó; esto indicó que no existe una relación directa sino la relación es inversa.

Prueba específica 4

Ha4: Existe relación directa significativa entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

H0: No existe relación directa significativa entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.

Regla de decisión:

Si Valor p > 0.05, se acepta la Hipótesis (Ha4).

Si Valor p < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 11

Relación de variable estimulación intelectual y Gestión educativa.

Correlaciones

			Estimulación intelectual	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	-,227
		Sig. (bilateral)	.	,159
		N	40	40
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	-,227	1,000
		Sig. (bilateral)	,159	.
		N	40	40

Nota. Base de datos de los cuestionarios de liderazgo transformacional y gestión educativa.

Decisión

La tabla 11, presenta la correlación entre las variables **estimulación intelectual** y **Gestión educativa**. En la correlación de Rho de Spearman es -0,227; esto indicó una correlación negativa media (o inversa). El valor p = 0,159, es mayor que 0,05; por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Esto indicó que, no existe una relación directa, sino la relación es inversa y no es significativa.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo

Tabla 4 y figura 1, en los resultados porcentuales del liderazgo transformacional de los colaboradores de la Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando, muestra que el **liderazgo transformacional**, el 100% percibieron un nivel de liderazgo A veces, coincidiendo en el mismo nivel en las dimensiones: **Influencia idealizada**, el 62.5%; **Motivación inspiracional**, el 82.5%; **Consideración individualizada**, el 82.5%; **Estimulación intelectual**, el 100%.

En implica que perciben los colaboradores que poco liderazgo transformacional se manifiesta en la institución, esto indicaría que tiene dificultades en la capacidad según Chiavenato (2012) poco “el líder motiva a los seguidores a lograr un desempeño que supere las expectativas al transformar las actitudes y los valores de los seguidores”. (p.145); de la misma manera se estaría indicando que poco comunican una tener una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran confianza de los subordinados (Martinez, 2013) y finalmente se estaría indicando según Ortiz (2017) que tiene dificultades “en el proceso de dirigir la conducta del otros hacia el alcance de algún objetivo” (p. 20).

Tabla 5 y figura 2, muestran los resultados de la gestión educativa, el 52.5% percibieron como A veces, en el mismo nivel el resultado por dimensiones: Gestión institucional, el 72.5%; Gestión Pedagógica, el 57.5%;

de la misma manera en un nivel mala gestión, Gestión administrativa, el 100% percibieron; Gestión comunitaria, el 100%.

Tener una A veces gestión y mala gestión implica que perciben los colaboradores una inadecuada gestión, por lo tanto, se estaría presentando problemas según la definición de Martínez (2015) inadecuado proceso sistemático orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas; de la misma manera según el Ministerio de Educación Nacional (2007) en los procesos organizados que permiten que una institución logre sus objetivos y metas.

5.2. Contrastación de la hipótesis general

La tabla 7, en la correlación entre las variables: **Liderazgo transformacional** (V1) y **Gestión educativa** (V2), de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman fue -0,685; esto señaló una correlación negativa considerable o inversa, lo que significa que a medida la variable liderazgo transformacional aumentó su puntaje, mientras que la variable Gestión educativa disminuyó el puntaje. El valor p = 0,000, es menor a 0,05; se concluye que se rechaza la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, porque, no existe una relación directa sino la relación es inversa; en la tabla 8, en la correlación de las variables **Influencia idealizada** y **Gestión educativa,** la prueba Rho de Spearman fue -0,334, indicando una correlación negativa media o inversa. El valor p = 0,035, es menor a 0,05; los resultados demuestran que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Esto demostró que el puntaje de la variable influencia idealizada aumentó, mientras que el puntaje de la variable gestión educativa

disminuyó, por lo tanto, no existe una relación directa sino inversa; la tabla 9, la correlación entre las variables **motivación inspiracional** y **Gestión educativa**, en la prueba de Rho de Spearman fue -0,494, indicando una correlación negativa media o inversa. El valor p = 0,001, es menor que 0,05. Por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; por lo tanto, no existe relación directa sino la relación es inversa; la tabla 10, la correlación entre las variables **consideración individualizada** y **Gestión educativa**, la prueba Rho de Spearman arrojó -0,422; esto indicó una correlación negativa media o inversa. El valor p = 0,007, es menor que 0,05; entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; esto indicó que no existe una relación directa sino la relación es inversa; la tabla 11, la correlación entre las variables **estimulación intelectual** y **Gestión educativa**, en la prueba de Rho de Spearman fue -0,227; esto evidenció una correlación negativa media o inversa. El valor p = 0,159, es mayor que 0,05; por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; esto demostró que, no existe una relación directa, sino la relación es inversa y no es significativa.

La correlación a nivel de liderazgo transformación y la gestión educativa; en las dimensiones Influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizada, estimulación intelectual, todas se aceptan la hipótesis nula y la relación es inversa.

Esta investigación no se relaciona con los estudios de Abanto et al. (2025), Liderazgo transformacional y Gestión Educativa en la conclusión señaló que, El liderazgo transformacional tiene una relación positiva

moderada a fuerte con la gestión educativa. El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,661 y una significancia bilateral de 0,000 respaldan esta afirmación; también no se relaciona con la investigación de Escobar Rosales (2025), Liderazgo transformacional y gestión educativa en centros de educación básica alternativa del Distrito de Independencia, en la conclusión señaló que, el liderazgo transformacional del director influye positivamente en todas las dimensiones de la gestión educativa, además se destaca su impacto directo en las áreas institucional, administrativa, y en la eficacia de los CEBA; tampoco de relaciona con la investigación de Espinoza y Obregón (2024), Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en la I.E. N. 5127 Mártir José Olaya. Ventanilla. Callao, en la conclusión indicó que, Existe una correlación significativa de ,803 entre liderazgos transformacionales y gestiones educativas la significancia bilateral = 0,00 < 0,05, por lo que al mejorar los liderazgos transformacionales se fortalecen las gestiones educativas en la IE investigada; finalmente no guarda relación con la investigación de Abregu Arévalo (2022), *Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.° 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022,* en su conclusión indica, “existe relación significativa, siendo una correlación directa de un nivel buena (Rho =0.662**). Esto significa que, a mayor dominio del liderazgo transformacional, le corresponde una excelente gestión educativa”.

Todos los antecedentes que se han mencionado manifiestan tener relación sus variables que no guarda relación con la investigación, de los antecedentes mencionado solo el antecedente de Escobar Rosales se realizó en la Educación Básica Alternativa coincidiendo con la investigación

que se viene haciendo. Esta modalidad de estudios por ser peculiar al resto de modalidades como educación básica regular, manifiestan tener serios problemas entre liderazgo transformacional y gestión educativa.

5.3. Aporte científico de la investigación

La investigación ha permitido conocer la realdad de la Educación Básica Alternativa en el Perú, muy pocos estudios de investigación se han hecho eso demuestra en los antecedentes, en esta modalidad, se ha orientado a conocer el Liderazgo transformacional y la gestión educativa, donde se ha podido evidenciar, que no hay relación, no quiere decir que debe haber liderazgo para realizar la gestión, sino que la opinión quizá de los participantes de modalidad de estudio muy poco atendida por el estado, hay mucho por trabajar y mejorar la gestión educativa.

CONCLUSIONES

- No existe relación entre las variables: **Liderazgo transformacional** (V1) y **Gestión educativa** (V2), según la Rho de Spearman fue -0,685; esto señaló una correlación negativa considerable o inversa, lo que significa que se aceptó la hipótesis nula y no existe relación directa sino la relación inversa.
- No existe relación entre las variables **Influencia idealizada** y **Gestión educativa,** según la Rho de Spearman fue -0,334, indicando una correlación negativa media o inversa; los resultados demuestran que se aceptó la hipótesis nula; por lo tanto, no existe una relación directa sino es inversa.
- No existe relación entre las variables **motivación inspiracional** y **Gestión educativa**, según la Rho de Spearman fue -0,494, indicando una correlación negativa media o inversa; entonces se acepta la hipótesis nula y no existe relación directa sino la relación es inversa.
- No existe relación entre las variables **consideración individualizada** y **Gestión educativa**, según la Rho de Spearman arrojó -0,422; esto indicó una correlación negativa media o inversa; entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; por lo que no existe una relación directa sino la relación es inversa.
- No existe relación entre las variables **estimulación intelectual** y **Gestión educativa**, según la prueba de Rho de Spearman fue -0,227; esto evidenció una correlación negativa media o inversa; por lo que se acepta la hipótesis nula; esto demostró que, no existe una relación directa, sino la relación es inversa y no es significativa.

SUGERENCIAS

- Promover capacitaciones y espacios de recreación en liderazgo transformacional y en gestión para mejorar las deficiencias en la institución.
- Se debe fortalecer a través de talleres de capacitación la influencia idealizada con la institución de los colaboradores.
- Promover talleres de capacitación, reconocimientos y espacios de recreación para motivación a los colaboradores en la institución.
- Fortalecer con talleres de consideración individualizada en liderazgo a los colaboradores de la institución.
- Fortalecer con capacitaciones y reconocimientos por la laborar que destacan los colaboradores es estimulación intelectual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto, S., Escalante, M., Escobar, L. y Berrospi, V. (2025), Liderazgo transformacional y Gestión Educativa en cuatro colegios de educación pública en Villa María del Triunfo. Lima. Revista Igobernanza, 6(23), 237 – 263. https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/295

Abregu Arevalo, L. (2022), *Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.° 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022* [Tesis para grado de maestría, Universidad Continental], https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/19daed59-652d-4fa2-afb8-42c4328ebb1f/content

Acosta, S. y Barreto-Rodríguez, A. (2022), Gestión educativa desde la perspectiva epistemológica de la complejidad en la gerencia del siglo XXI. *Revista científica Delectus, 6(2), 1-12.* https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2013000200003

Águila Cruz, A. (2022), *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas N° 64011 y 64003 de Pucallpa*, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5bc745d5-c534-4d2a-9a34-b345cedeba4b/content

Alarcón, J. y Campana, A. (2020), Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria - Ugel Maynas - Loreto, 2018. *Revista Big Bang, 9(4), 35-38.* https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=339543

Arévalo, R. y Castro, S. (2022), Gerencia educativa como oportunidad para la resignificación de la comunicación organizacional [Trabajo de grado para

optar al título de Gerente Educativo, Universidad Católica de Manizales. Colombia]. https://repositorio.ucm.edu.co/server/api/core/bitstreams/b486b836-51c0-4868-a610-ae5e5721c9b0/content

Arroyo Condeña, E. (2022), Liderazgo docente y motivación académica en estudiantes de la Facultad de Obstetricia de una Universidad Privada, Lima - 2022. [Tesis para obtener el grado de Maestro, Universidad Privada Norvert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d816b63f-0752-4554-a806-6d663bb5b246/content

Bass, B., & Avolio, B. (2004), Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler test. Redwood City: Mind Garden.

Bohordez, J.; Franco, I.; Moreira, S.; Arias, K. y Wong, B. (2019), El liderazgo directivo como instrumento para favorecer el empoderamiento dela Comunidad Educativa Ecuatoriana. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1179/171

Carlos Bonifacio, E. (2021), Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada deL lima Este [Tesis de doctorado, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2393152-7aee-4aea-99d9-5181ac477135/content

Cerna Muñóz, C., Sánchez León, K. & Cortez García, M. (2024), Gestión educativa y liderazgo transformacional en las instituciones educativas de Trujillo, 2024. Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y

sSociales, 5(2), 25–39. https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/745

Chiavenato, I. (2012), Administración de Recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill.

Choquehuanca Condori (2024), *Liderazgo directivo y trabajo en equipo, en los docentes de la institución educativa Clorinda Matto de Turner, Cusco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Archivo disponible. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/8650/253T20241115_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro Palet, M. (2020), *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una Universidad Particular en la ciudad de Lima* [Tesis para grado de maestría, Universidad San Martin de Porras]. Archivo digital. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo Crisostomo, C. (2020), *Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi – Ambato, distrito de Yauli – Huancavelica* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fd0ca24c-f1f0-4e46-b8a3-95d535f81692/content

Cely, N., Palacios, W. y Calcedo, A. (2023), Conceptos y enfoques de metodología de la investigación, Editorial Creser. https://repositorio.ufps.edu.co/server/api/core/bitstreams/7f7338b9-3422-4473-b4f6-509e7e4745bc/content

Córdova Baldeón, I. (2019). Estadística aplicada a la investigación. Sexta reimpresión. Editorial San Marcos.

Cuesta, O., & Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. Sophia, 17(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-89322021000100084

Cuevas, M., Fernández, M., Díaz, F., Gijón, J., Lizarte, E.J., Ibáñez, P., El Homrani, M., Ávalos, I., & Rodríguez, R. (2019), Liderazgo y calidad en la Educación Superior. EDMETIC, Revista de Educación Mediática y TIC, 8(2), 52-72. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7042737

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

Escanio, M. (2023), El liderazgo transformacional y la gestión educativa: su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas. Revista de Investigación Educativa y Deportiva, 2(2), 1339–1356. https://revistamentor.ec/index.php/mentor/article/view/6988

Escobar Rosales (2025), Liderazgo transformacional y gestión educativa en centros de educación básica alternativa del Distrito de Independencia. Revista Peruana De Educación, 7(14), 41–52. https://revistarepe.org/index.php/repe/article/view/1643

Espinoza, J. y Obregón, N. (2024), Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en la I.E. N. 5127 Mártir José Olaya. Ventanilla. Callao. IGOBERNANZA, 7(27), 166–184. https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/358

Esteves-Fajardo, Z., Rentería-Monroy, J., Paredes-Menéndez, G., Sánchez-Morrillo, C. (2022), El liderazgo transformacional para la gestión educativa, *Episteme Koinomia, V(1), 1-12*. http://dx.doi.org/10.35381/e.k.v5i1.1697

Fuentes, F. y Pérez, C. (2019), Convivencia escolar: una mirada desde las familias. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales21(1), 61-85. https://www.redalyc.org/journal/993/99357718025/html/

García, I., Díaz, M., & Ubago, J. (2018), Educational Leadership Training, the Construction of Learning Communities. A Systematic Review. Social sciences , 7(267), 1-13. https://www.mdpi.com/2076-0760/7/12/267

Gómez Landeo, J. (2024), *Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa "Alfredo Vargas Guerra" de Pucallpa, 2021*, [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fe689de8-3776-4826-b7dd-ad0330f2132b/content

Heenan, I., De Paor, D., Lafferty, N., & McNamara, P. (2023), The impact of transformational school leadership on school staff and school culture in primary schools—a systematic review of international literature. Societies, 13(6). https://www.mdpi.com/2075-4698/13/6/133

Hellriegel, D y Slocum, J (2009), Comportamiento organizacional. Editorial Cengage Learning.

Herrera Díaz, G. (2021), *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020*, [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content

Huatta, S. (2019), Liderazgo pedagógico y gestión educativa en las instituciones secundarias de la ciudad de Puno [Tesis de maestria, Universida Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e182756a-1060-42e8-9b73-f235a2a21fc9/content

Ivancevich et. al. (2006), Administración de recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill.

Lasso-Molina, J. (2021), Modelos burocráticos. Revista Boletín de Coyuntura, (30), 15-24. https://revistas.uta.edu.ec/index.php/bcoyu/article/view/1410/1185

Leithwood,K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999), Changing leadership for changing times. (changing education). https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=mTvlAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq%20=Leithwood,+Jantzi,+%26+al,+e.+(1999).+Changing+leadership+for+changing+times.++%20Philadelphia:+open+university+press.&ots=ybLrvTzFjr&sig=C9ynY9okK42awLjkBn0mZI%20zRQHg#v=onepage&q&f=false

Leithwood, K., Begley, P., & Cousins, J. B. (1992), Developing expert leadership for quality schools. Washington:The falmer Press.

López Tello, E. (2020), *Llderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico, distrito de Yarinacocha ,2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2626b469-bc1b-4728-90ab-95f6c10e7fbe/content

Martinez, I. (2013), Liderazgo transformacional: investigación actual y retos del futuro. Editorial Las casas.

Martínez, C. (2015), Gestiopolis, Ensayo. https://www.gestiopolis.com/concepto-de-gestion-educativa-ensayo/

Martínez y Torres (2022), *Análisis del papel del Liderazgo Transformacional de los Directivos Docentes Rurales en el fortalecimiento de la Calidad Educativa* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/62448/Tesis%20An%C3%A1lisis%20del%20papel%20del%20Liderazgo%20Transformacional%20de%20los%20Directivos%20Docentes%20Rurales%20en%20el%20%20%20fortalecimiento%20de%20la%20Calidad%20Educativa..pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ministerio de Educación Nacional (2007), La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación. Revista Altablero (42). https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html

Morín, E. (2020), La mente bien ordenada: repensar la reforma, reformar el pensamiento. Editores México.

Olaya Ahumada, M. (2024), Liderazgo transformacional y su influencia en las instituciones educativas. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 8(35), 2533 – 2544. https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1784/3014

Oropeza Miranda F. (2023), *Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa Madre Teresa de Calcuta de Chonta, Santa Maria*, [Tesis de maestría, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7998/8.%20INFORME%20FINAL%20DE%20TESIS%20-

%20OROPEZA%20MIRANDA%20FELIPE%20SAUL%20V1.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz, V. (2017), Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado. Editorial Las casas.

Ortiz, W. y Pariona, C. (2023), Gestión Educativa, una forma de alcanzar la calidad en los servicios educativos. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa, 3(1), 1-9.* https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repiie/article/view/23676/19424

Pariona Pariona, E. (2023), *Liderazgo transformacional y estrategia organizacional en las Instituciones Educativas de la Provincia de Angaraes –Huancavelica*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b73847c0-5de8-417b-9e7f-b706863d364f/content

Pérez, L., & Santos, O. (2021), Liderazgo transformacional y la gestión educativa del director en la Institución Educativa 1129 Corazón de Jesús-Ugel 03, Lima. Igobernanza, 4(16), 166–190. https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/155

Pezo Pizango, L. (2025), Liderazgo directivo y su relación con la convivencia democrática entre docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Callería, Ucayali -2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d6db3c03-d284-4e6c-bb02-79a420c737b9/content

Pineda, W., Dávila, J. Ortega, W. y Quispe, L. (2020). Génesis del proceso de investigación científica, primera edición. Editorial Corpograf Atlas.

Pizango Sánchez, A. (2025), Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente de las instituciones educativas primaria de Manantay, Ucayali 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/232e4ebb-f9f8-48c1-ba3a-9baeab2dd08b/content

Ramírez, M. (2020), Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. Ciencia Y Educación, 1(2), 48-64. https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/12

Rauthmann, J. (2013), Liderándose a sí mismo y guiando a los demás: vinculando el auto-liderazgo con el liderazgo transformacional, transaccional y de franqueza. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2012.665605

Real Academia Española (2023), Diccionario de la lengua española. https://dle.rae.es/aprendizaje?m=form

Reyes, V., Trejo, C., y Topete, C. (2017), El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo: RIDE, 8(15), 81-115. https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/292

Rivera Medina, K. (2020). *Liderazgo transformacional y desempeño en docentes del área de matemática percibido por estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de instituciones educativas de Villa el Salvador*, [Tesis de pre grado, Universidad Autónoma del Perú]. Archivo digital. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1275/Rivera%20Medina%2c%20Kiare%20Graciela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos Ramírez, R. (2017), Metodología para la investigación y redacción, Servicios Académicos Intercontinentales S.L. https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf

Rivera Tarazona, K. (2023), *Estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bf8936be-506a-4421-9e4f-d1ab2b8dfb72/content

Robbin, S. y Judge T. (2009), Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson Educación.

Rodas, W. y Pérez, M. (2021), Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal, 6(2), 90-104.* https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226163

Ruiz, F. (2020), La burocracia y la gestión educativa: Retos y oportunidades para la innovación pedagógica. Revista de Educación y Sociedad, 12(3), 44–58.

Salazar, B., Villanueva, G., Cóndor, E., Rodríguez, M. (2025), Impacto del liderazgo transformacional en entornos educativos: revisión sistemática de las prácticas y resultados. Revista Impulso, 5(11), 146- 160. http://www.scielo.org.bo/pdf/ri/v5n11/2959-9040-ri-5-11-146.pdf

Sanca, S. (2022), *Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes de instituciones educativas secundarias públicas del distrito de Samán, Azángaro, Puno*, [Tesis de posgrado]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100596/Sanca_ESI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sánchez, M. y Delgado, J. (2020), Gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1-21.* https://www.researchgate.net/publication/347668800

Serrano-Elizalde, K., Jaramillo-Ramos, M. y Prieto-López, Y. (2022), El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela héroes del Cenepa, *593 Digital Publisher CEIT, 7(1-1), 258-273*. https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008

Suárez, J. (2020), Los retos de la gestión educativa en contextos rurales. Journal of Rural Education, 18(1), 45–60.

Taco Romero, R. (2022), *Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la red educativa rural Waytaqucha de Paruro Cusco 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/7149/253T20221172_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tirado, M. y Heredia, D. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Conrado, 18(65), 244-251*. http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-246.pdf

Torres Díaz, C. (2020), *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ae44abc0-69ec-4eaf-b272-dc6c0240d497/content

Unesco (2011), Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Ministerio de educación. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2896/Ma

nual%20de%20gesti%C3%B3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez Fuentes, E. (2022), Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 1-22. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1490/2071

Zevallos Guillen, L. (2021), *El liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas pertenecientes a la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor- 2018,* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/10a6e171-bea3-496a-b455-e8af86a31884/content

Zohar, D. & Luria, G. (2004), Climate as a social-Cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as Proxy of Behaviour Patterns. Journal applied of psychology. l89(2), 322-333. https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.89.2.322

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA ALIARDO SORIA PÉREZ Y SAN FERNANDO- DE PUCALLPA 2025"

Autor. BACH.MARTHA SALLY SOTO OCHAVANO

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
General ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa-2025? **Específicos** - ¿Qué relación hay entre la influencia idealizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa? - ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa? - ¿Cómo se relaciona la consideración	**General** Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa. **Específicos** - Analizar la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa. - Evaluar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.	**General** Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando. **Específicos** - Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa. - Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.	Liderazgo transformacional Gestión educativa	Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada Institucional Administrativa Pedagógica Comunitaria	**Tipo de investigación** Estudio aplicado. **Diseño y esquema de investigación** Correlacional **Población** Colaboradores: 40 **Muestra** Colaboradores: 40 **Instrumentos de recolección de datos** Cuestionario de liderazgo transformacional Cuestionario de gestión educativa. **Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.** Encuesta Microsoft Excel SPSS versión 27. Tablas de frecuencia Figuras de barras. Figuras de dispersión

individualizada y de la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa? - ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa?	- Evaluar la relación entre la consideración individualizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa. - Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.	- Existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa. - Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de los colaboradores de educación básica alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa.			Prueba de normalidad Prueba de Rho de Spearman.

ANEXO 02: CUADRO DE COHERENCIA

Variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensiones Bass & Avolio (2004)	**Indicadores**	**Ítems**
Influencia idealizada	• Articula las acciones de liderazgo con la visión institucional.	1. Percibe que los directivos socializan las ideas de la visión de la institución.
		2. Los directivos promueven que los colaboradores se sientan orgullosos de institución.
	• Asume el compromiso con la misión de la institución.	3. Percibe que se han formulado los objetivos de acuerdo a la misión de la institución.
		4. Los directivos promueven compromisos para lograr la misión en la institución.
		5. Los directivos difunden en diferentes espacios la misión institucional a la comunidad educativa.
	• Promueve una imagen dinámica y confiable	6. Se percibe que los colaboradores tienen confianza en emitir opiniones en las reuniones de trabajo o de otra índole.
		7. Los directivos proyectan una imagen coherente entre lo que dicen y lo que hacen.
		8. Los colaboradores perciben una buena imagen de las autoridades y docentes.
		9. Se percibe que las opiniones o tomas de decisiones de las autoridades son de confiar.
		10. Se percibe que hay dinamismo de las autoridades en las diferentes actividades que realizan.
Motivación inspiracional	• Utiliza diversas estrategias de motivación.	11. Se percibe que los directivos motivan a los colaboradores para cumplir con sus actividades.
		12. Percibe que los directivos tienen una política de motivación (Reconocimientos con resoluciones, premios u otros) para aquellos colaboradores que destacan en el trabajo.
	• Anima y realiza la motivación de logro de la visión.	13. Los directivos motivan a los colaboradores a tener confianza para lograr la visión de la institución.

		14. Percibo que los directivos ayudan de manera personalizada a los colaboradores para lograr las metas y lograr la visión de la institución.
	• Desarrolla nuevas estrategias de transmisión de su visión educativa.	15. Percibo que los directivos utilizan diversas estrategias para lograr las metas y la misión de la institución.
Consideración individualizada	• Conoce el motivo a los demás a tener confianza en sí mismo necesidades y motivaciones de sus seguidores.	16. Los directivos dedican tiempo adicional para fortalecer la confianza a los colaboradores.
		17. Percibe que los directivos se interesan por conocer las necesidades que tienen los colaboradores como personas individuales y no solo como miembros de un equipo o grupo de trabajo.
		18. Percibe que los directivos se interesan por conocer porque no se motivan en las actividades que realizan los colaboradores en la institución.
	• Ejecuta instrucción adicional para superar problemas de rendimiento en el trabajo.	19. Los directivos conocen las necesidades de capacitación diferenciada de los colaboradores.
		20. Los directivos identifican aspectos críticos que les impide avanzar a los colaboradores de manera individual en las actividades y propone alternativas de solución para superarlos.
		21. En las reuniones de trabajo los directivos dan a conocer a todos las dificultades identificadas de los colaboradores en el desarrollo de las actividades individuales o en equipos y proponen estrategias para superar.
Estimulación intelectual	• Analiza y soluciona de manera razona los problemas.	22. Cuando se presentan problemas en la institución los directivos tratan de resolverlos de distintas formas.
		23. Los directivos incentivan a los colaboradores cuando se presenten problemas sepan abordarlo utilizando diferentes estrategias.
	• Crea patrones simplificadores.	24. Los directivos son cuidadosos en el análisis de los problemas, antes de tomar decisiones.
		25. Los directivos implementan estrategias para mirar los problemas desde distintos puntos de vista antes de resolverlos en la institución.
		26. Percibe que los directivos se abstienen de implementar nuevas formas de hacer las cosas en la institución.

		27. Los directivos evalúan y dan a conocer las consecuencias de las decisiones adoptadas.
	• Reformula las soluciones rutinarias.	28. Percibe que los directivos reciben opiniones de los colaboradores, los evalúa y toma en cuenta para resolver los problemas de la institución.
		29. Percibe que los directivos proponen, reciben opiniones y ejecutan nuevas estrategias de solución a los problemas de la institución.

Variable 2: Gestión educativa

Dimensiones Carlos Bonifacio (2021)	**Indicadores**	**Ítems**
Institucional	• Tiene conocimiento de las normas para realizar la gestión adecuada.	1. Los directivos socializan las normas oportunamente a los colaboradores (docentes y administrativos).
	• Realiza la elaboración y actualización de documentos de gestión.	2. Los directivos promueven la actualización del PEI, PAT y demás documentos de gestión con la participación de todos los colaboradores de la institución.
		3. Los directivos tienen la facultad de seleccionar al personal más idóneo y preparados para asumir comisiones de trabajo.
	• Realiza la planificación de actividades.	4. Los directivos planifican las actividades de gestión oportunamente al inicio y en el proceso del año escolar.
	• Promueve la comunicación abierta y genera confianza al personal	5. Los directivos promueven una comunicación asertiva en los colaboradores.
		6. Los directivos brindan espacios de comunicación abierta entre docentes, administrativos y directivos.
Administrativa	• Realiza el monitoreo oportunamente.	7. La dirección monitorea periódicamente el inventario de los bienes, muebles y enseres para atender eficientemente.
	• Realiza el asesoramiento para el cumplimiento de la documentación.	8. Los directivos asesoran a los colaboradores para que realicen su labor oportunamente.

		9. Los directivos asesoran y capacitan al personal administrativo para atender documentación administrativa (certificados, nóminas, actas, entre otros).
	• Promueve la política de atención, presupuesto e infraestructura.	10. Los directivos dan a conocer los informes del movimiento económico de la institución.
		11. Los directivos gestionan oportunamente el mantenimiento de la infraestructura y equipamiento de la institución educativa.
		12. Los directivos hacen el mantenimiento priorizando las necesidades de la institución.
	• Realiza la política de atención permanente.	13. La dirección implementa políticas de atención a los padres de familia y colaboradores de la institución.
Pedagógica	• Promueve la elaboración, planificación y ejecución la documentación.	14. Los directivos realizan jornadas de planificación de los instrumentos de gestión pedagógica al inicio del año y en el proceso del año escolar.
		15. Los directivos promueven el trabajo en equipo en los docentes.
		16. Directivos y colaboradores identifican las demandas, necesidades e implementan estrategias para lograr los aprendizajes de los estudiantes.
	• Realiza el acompañamiento y asesoramiento pedagógico a los docentes.	17. Los directivos hacen el acompañamiento pedagógico a los docentes para fortalecer su práctica pedagógica.
		18. Los directivos realizan la asesoría personalizada a los docentes de aula.
		19. Los directivos organizan y realizar eventos de capacitación docente Institución Educativa.
	• Realiza el monitoreo de las actividades pedagógicas.	20. Socializan los directivos la ejecución del plan de monitoreo y asesoramiento pedagógico a los docentes.
		21. Los directivos monitorean el desarrollo de las actividades pedagógicas de los docentes en aula.
		22. Los directivos solo monitorean a algunos docentes de aula.
Comunitaria	• Hace participar a los padres en las actividades institucionales.	23. La dirección convoca oportunamente al comité de padres de familia para el desarrollo de las actividades de la institución.

		24. Los padres de familia participan en las diversas actividades extracurriculares que planifica la institución educativa.
	• Promueve la comunicación con la comunidad para actividades institucionales.	25. La dirección desarrolla jornadas de sensibilización a los padres de familia.
		26. Participan los estudiantes en actividades en la comunidad.
		27. La dirección tiene buenas relaciones con la comunidad para recibir el apoyo.
		28. La dirección forma alianzas de cooperación con organismos gubernamentales y/o no gubernamentales (municipalidad, centro de salud, comisaria, parroquia, entre otros) como apoyo a la institución.
		29. La institución recibe apoyo de organismos gubernamentales y no gubernamentales para fortalecer la gestión.

Nota. Tomado y adaptado los indicadores e ítems de Carlos Bonifacio (2021).

ANEXO 03: ´FICHA DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL Y UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

XI. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres (a) : Elizabeth Pacheco Dávila
1.2 Cargo Académico : Doctora
1.3 Institución donde labora : Universidad Nacional de Ucayali
1.4 Título de la investigación : Liderazgo transformacional y su relación con gestión educativa de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando de Pucallpa 2025
1.5 Autor del instrumento : Martha Sally Soto Ochavano (Adaptado)
1.6 Programa : Maestría en Gestión Educativa
1.7 Nombre del Instrumento : Cuestionario de liderazgo transformacional (v1)
1.8 Criterios de Aplicación:
a) Del 01 al 09 (no valido reformular) b) Del 10 al 12 (no valido modificar) c) Del 13 al 15 (Valido mejorar)
d) Del 16 al 18 (valido precisar) e) Del 19 al 20 (Valido aplicar)

XII. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUCION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS Y CUNATITATIVOS	VALORACIÓN				
		Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores,					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO						20
PUNTAJE TOTAL					20	

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACIÓN CUALITATIVA : 20 VALIDO A APLICAR
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Pucallpa, 08 de julio del 2025

Dra: Elizabeth Pacheco Dávila.
Juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL Y UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres (a) : Elizabeth Pacheco Dávila
1.2 Cargo Académico : Doctora.
1.3 Institución donde labora : Universidad Nacional de Ucayali.
1.4 Titulo de la investigación : Liderazgo transformacional y su relación con gestión educativa de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando-de Pucallpa 2025
1.5 Autor del instrumento : Martha Sally Soto Ochavano (Adaptado)
1.6 Programa : Maestría en Gestión Educativa
1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario de Gestión Educativa (v2)
1.8 Criterios de Aplicación:
a) Del 01 al 09 (no valido reformular) b) Del 10 al 12 (no valido modificar) c) Del 13 al 15 (Valido mejorar)
d) Del 16 al 18 (valido precisar) e) Del 19 al 20 (Valido aplicar)

VI. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUCION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS Y CUNATITATIVOS	VALORACIÓN				
		Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO						20
PUNTAJE TOTAL					20	

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACIÓN CUALITATIVA : 20 VALIDO A APLICAR
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Pucallpa, 08 de julio del 2025

Dra: Elizabeth Pacheco Dávila.
Juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL Y UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

VII. DATOS GENERALES

1.1 **Apellidos y Nombres (a)** : Ángel Héctor Gómez Landeo
1.2 **Cargo Académico** : Doctor
1.3 **Institución donde labora** : Universidad Nacional de Ucayali
1.4 **Título de la investigación** : Liderazgo transformacional y su relación con gestión educativa de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando-de Pucallpa 2025
1.5 **Autor del instrumento** : Martha Sally Soto Ochavano (Adaptado)
1.6 **Programa** : Maestría en Gestión Educativa
1.7 **Nombre del Instrumento** : Cuestionario de liderazgo transformacional (v1)
1.8 **Criterios de Aplicación**
a) Del 01 al 09 (no valido reformular) b) Del 10 al 12 (no valido modificar) c) Del 13 al 15 (Valido mejorar)
d) Del 16 al 18 (valido precisar) e) Del 19 al 20 (Valido aplicar)

VIII. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUCION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS Y CUNATITATIVOS	VALORACIÓN				
		Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X
	PUNTAJE ACUMULADO					20
	PUNTAJE TOTAL				20	

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACIÓN CUALITATIVA : 20 VALIDO A APLICAR
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Pucallpa, 08 de julio del 2025

Dr. Ángel Héctor Gómez Landeo
Juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL Y UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 **Apellidos y Nombres (a)** : Ángel Héctor Gómez Landeo
1.2 **Cargo Académico** : Doctor
1.3 **Institución donde labora** : Universidad Nacional de Ucayali
1.3 **Título de la investigación** : Liderazgo transformacional y su relación con gestión educativa de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando-de Pucallpa 2025
1.4 **Autor del instrumento** : Martha Sally Soto Ochavano (Adaptado)
1.5 **Programa** : Maestría en Gestión Educativa
1.6 **Nombre del instrumento** : Cuestionario de Gestión Educativa (v2)
1.7 **Criterios de Aplicación**
a) Del 01 al 09 (no valido reformular) b) Del 10 al 12 (no valido modificar) c) Del 13 al 15 (Valido mejorar)
d) Del 16 al 18 (valido precisar) e) Del 19 al 20 (Valido aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUCION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS Y CUNATITATIVOS	VALORACIÓN				
		Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO						20
PUNTAJE TOTAL					20	

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACIÓN CUALITATIVA : 20 VALIDO A APLICAR
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Pucallpa, 08 de julio del 2025

Dr. Ángel Héctor Gómez Landeo
Juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL Y UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

IX. DATOS GENERALES

1.1 **Apellidos y Nombres (a)** Mónica Rosario Yon Delgado
1.2 **Cargo Académico** Doctora
1.3 **Institución donde labora** Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia
1.4 **Título de la investigación** Liderazgo transformacional y su relación con gestión educativa de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando-de Pucallpa 2025
1.5 **Autor del instrumento** Martha Sally Soto Ochavano (Adaptado)
1.6 **Programa** Maestría en Gestión Educativa
1.7 **Nombre del Instrumento** Cuestionario de liderazgo transformacional (v1)
1.8 **Criterios de Aplicación**
a) Del 01 al 09 (no valido reformular) b) Del 10 al 12 (no valido modificar) c) Del 13 al 15 (Valido mejorar)
d) Del 16 al 18 (valido precisar) e) Del 19 al 20 (Valido aplicar)

X. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUCION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS Y CUNATITATIVOS	VALORACIÓN				
		Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X
	PUNTAJE ACUMULADO					20
	PUNTAJE TOTAL				20	

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACIÓN CUALITATIVA : 20 VALIDO A APLICAR
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Pucallpa, 08 de julio del 2025

Dra: Mónica Rosario Yon Delgado.
Juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL Y UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres (a) : Mónica Rosario Yon Delgado
1.2 Cargo Académico : Doctora
1.3 Institución donde labora : Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia
1.4 Titulo de la investigación : Liderazgo transformacional y su relación con gestión educativa de los colaboradores de Educación Básica Alternativa Aliardo Soria Pérez y San Fernando-de Pucallpa 2025
1.5 Autor del instrumento : Martha Sally Soto Ochavano (Adaptado)
1.6 Programa : Maestría en Gestión Educativa
1.7 Nombre del instrumento : Cuestionario de Gestión Educativa (v2)
1.8 Criterios de Aplicación
a) Del 01 al 09 (no valido reformular) b) Del 10 al 12 (no valido modificar) c) Del 13 al 15 (Valido mejorar)
d) Del 16 al 18 (valido precisar) e) Del 19 al 20 (Valido aplicar)

IV. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUCION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS Y CUNATITATIVOS	VALORACIÓN				
		Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
	PUNTAJE ACUMULADO					20
	PUNTAJE TOTAL			20		

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
VALORACIÓN CUALITATIVA : 20 VALIDO A APLICAR
OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

Pucallpa, 08 de julio del 2025

Dra: Mónica Rosario Yon Delgado.
Juicio de expertos

ANEXO 04: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS DE LIDERAZGO TRANFORMACIONAL

Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29
S1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
S4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
S5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
S6	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S10	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3
S11	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S12	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
S13	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S14	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
S15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Nota. Base de datos de Liderazgo transformacional de la muestra piloto.

Resultados de la confiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional

Confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

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

Niveles de confiabilidad

Ruiz (2002)

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	29

Nota. Base de datos de Liderazgo transformacional.

Interpretación: El Estadístico utilizado para calcular la confiabilidad fue el coeficiente alfa de Cronbach del instrumento de investigación de la variable Liderazgo Transformacional arrojó 0.94; por ende, el instrumento de acuerdo al nivel y grado de confiabilidad es Muy Alta para la investigación por el resultado que arrojó, por lo que está listo para ser aplicada a la muestra de estudio.

Pucallpa, 15 de julio del 2025



Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

BASE DE DATOS DE GESTIÓN EDUCATIVA

Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29
S1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
S2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3
S3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
S4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
S5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
S6	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1
S7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S8	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3
S9	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
S10	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1
S11	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
S12	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1
S13	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
S14	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3
S15	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3

Nota. Base de datos de la muestra piloto.

Resultados de la confiabilidad del cuestionario de gestión educativa

Confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

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

Niveles de confiabilidad

Ruiz (2002)

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	29

Nota. Base de datos de la gestión educativa.

Interpretación: El Estadístico utilizado para calcular la confiabilidad fue el coeficiente alfa de Cronbach del instrumento de investigación de la variable Gestión Educativa arrojó 0.80; por ende, el instrumento de acuerdo al nivel y grado de confiabilidad es Muy Alta para la investigación por el resultado que arrojó, por lo que está listo para ser aplicada a la muestra de estudio.

Pucallpa, 15 de julio del 2025



Walter Fernando Pineda Aguilar
Doctor en Ciencias de la Educación

ANEXO 05: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANFORMACIONAL

Anónimo

Institución Educativa_____

Instrucción: Estimado colaborador, lea cada ítem, tiene como propósito evaluar el liderazgo transformacional del equipo directivo de su institución, maque en la casilla de cada ítem que usted considere que corresponde, todas las respuestas son importantes.

Valoración:

Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3

Ítems	Valoración		
	Nunca	A veces	Siempre
INFLUENCIA IDEALIZADA			
1. Percibe que los directivos socializan las ideas de la visión de la institución.			
2. Los directivos promueven que los colaboradores se sientan orgullosos de institución.			
3. Percibe que se han formulado los objetivos de acuerdo a la misión de la institución.			
4. Los directivos promueven compromisos para lograr la misión en la institución.			
5. Los directivos difunden en diferentes espacios la misión institucional a la comunidad educativa.			
6. Se percibe que los colaboradores tienen confianza en emitir opiniones en las reuniones de trabajo o de otra índole.			
7. Los directivos proyectan una imagen coherente entre lo que dicen y lo que hacen.			
8. Los colaboradores perciben una buena imagen de las autoridades y docentes.			
9. Se percibe que las opiniones o tomas de decisiones de las autoridades son de confiar.			
10. Se percibe que hay dinamismo de las autoridades en las diferentes actividades que realizan.			
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL			
11. Se percibe que los directivos motivan a los colaboradores para cumplir con sus actividades.			
12. Percibe que los directivos tienen una política de motivación (Reconocimientos con resoluciones, premios u otros) para aquellos colaboradores que destacan en el trabajo.			
13. Los directivos motivan a los colaboradores a tener confianza para lograr la visión de la institución.			
14. Percibo que los directivos ayudan de manera personalizada a los colaboradores para lograr las metas y lograr la visión de la institución.			
15. Percibo que los directivos utilizan diversas estrategias para lograr las metas y la misión de la institución.			
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA			

16. Los directivos dedican tiempo adicional para fortalecer la confianza a los colaboradores.			
17. Percibe que los directivos se interesan por conocer las necesidades que tienen los colaboradores como personas individuales y no solo como miembros de un equipo o grupo de trabajo.			
18. Percibe que los directivos se interesan por conocer porque no se motivan en las actividades que realizan los colaboradores en la institución.			
19. Los directivos conocen las necesidades de capacitación diferenciada de los colaboradores.			
20. Los directivos identifican aspectos críticos que les impide avanzar a los colaboradores de manera individual en las actividades y propone alternativas de solución para superarlos.			
21. En las reuniones de trabajo los directivos dan a conocer a todos las dificultades identificadas de los colaboradores en el desarrollo de las actividades individuales o en equipos y proponen estrategias para superar.			
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL			
22. Cuando se presentan problemas en la institución los directivos tratan de resolverlos de distintas formas.			
23. Los directivos incentivan a los colaboradores cuando se presenten problemas sepan abordarlo utilizando diferentes estrategias.			
24. Los directivos son cuidadosos en el análisis de los problemas, antes de tomar decisiones.			
25. Los directivos implementan estrategias para mirar los problemas desde distintos puntos de vista antes de resolverlos en la institución.			
26. Percibe que los directivos se abstienen de implementar nuevas formas de hacer las cosas en la institución.			
27. Los directivos evalúan y dan a conocer las consecuencias de las decisiones adoptadas.			
28. Percibe que los directivos reciben opiniones de los colaboradores, los evalúa y toma en cuenta para resolver los problemas de la institución.			
29. Percibe que los directivos proponen, reciben opiniones y ejecutan nuevas estrategias de solución a los problemas de la institución.			

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Anónimo

Institución Educativa_____

Instrucción: Estimado colaborador, lea cada ítem, cada uno tiene como propósito evaluar la gestión educativa de su institución, maque en la casilla de cada ítem, que usted considere que corresponde, todas las respuestas son importantes.

Valoración:

Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3

Ítems	Valoración		
	Nunca	A veces	Siempre
INSTITUCIONAL			
1. Los directivos socializan las normas oportunamente a los colaboradores (docentes y administrativos).			
2. Los directivos promueven la actualización del PEI, PAT y demás documentos de gestión con la participación de todos los colaboradores de la institución.			
3. Los directivos tienen la facultad de seleccionar al personal más idóneo y preparados para asumir comisiones de trabajo.			
4. Los directivos planifican las actividades de gestión oportunamente al inicio y en el proceso del año escolar.			
5. Los directivos promueven una comunicación asertiva en los colaboradores.			
6. Los directivos brindan espacios de comunicación abierta entre docentes, administrativos y directivos.			
ADMINISTRATIVA			
7. La dirección monitorea periódicamente el inventario de los bienes, muebles y enseres para atender eficientemente.			
8. Los directivos asesoran a los colaboradores para que realicen su labor oportunamente.			
9. Los directivos asesoran y capacitan al personal administrativo para atender documentación administrativa (certificados, nóminas, actas, entre otros).			
10. Los directivos dan a conocer los informes del movimiento económico de la institución.			
11. Los directivos gestionan oportunamente el mantenimiento de la infraestructura y equipamiento de la institución educativa.			
12. Los directivos hacen el mantenimiento priorizando las necesidades de la institución.			
13. La dirección implementa políticas de atención a los padres de familia y colaboradores de la institución.			
PEDAGÓGICA			

14. Los directivos realizan jornadas de planificación de los instrumentos de gestión pedagógica al inicio del año y en el proceso del año escolar.			
15. Los directivos promueven el trabajo en equipo en los docentes.			
16. Directivos y colaboradores identifican las demandas, necesidades e implementan estrategias para lograr los aprendizajes de los estudiantes.			
17. Los directivos hacen el acompañamiento pedagógico a los docentes para fortalecer su práctica pedagógica.			
18. Los directivos realizan la asesoría personalizada a los docentes de aula.			
19. Los directivos organizan y realizar eventos de capacitación docente Institución Educativa.			
20. Socializan los directivos la ejecución del plan de monitoreo y asesoramiento pedagógico a los docentes.			
21. Los directivos monitorean el desarrollo de las actividades pedagógicas de los docentes en aula.			
22. Los directivos solo monitorean a algunos docentes de aula.			
COMUNITARIA			
23. La dirección convoca oportunamente al comité de padres de familia para el desarrollo de las actividades de la institución.			
24. Los padres de familia participan en las diversas actividades extracurriculares que planifica la institución educativa.			
25. La dirección desarrolla jornadas de sensibilización a los padres de familia.			
26. Participan los estudiantes en actividades en la comunidad.			
27. La dirección tiene buenas relaciones con la comunidad para recibir el apoyo.			
28. La dirección forma alianzas de cooperación con organismos gubernamentales y/o no gubernamentales (municipalidad, centro de salud, comisaria, parroquia, entre otros) como apoyo a la institución.			
29. La institución recibe apoyo de organismos gubernamentales y no gubernamentales para fortalecer la gestión.			

ANEXO 06: CONSTANCIA DE HABER HECHO INVESTIGACIÓN

PERU | MINISTERIO DE EDUCACIÓN | DREU UGEL - CP | CEBA SAN FERNANDO | DIRECCION

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

El que suscribe: Director del Centro de Educación Básica Alternativa: SAN FERNANDO, creado con Resolución Directoral Regional N° 1241. Distrito de Manantay, Provincia de Coronel Portillo, Departamento de Ucayali - UGEL de Coronel Portillo,

HACE CONSTAR:

Que, la Bachiller MARTHA SALLY SOTO OCHAVANO, con DNI N° 41227775, estudiante de Maestría en Educación mención, Gestión Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha realizado la aplicación de una encuesta para la obtención de datos, como parte del trabajo de investigación (tesis), titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA ALIARDO SORIA PÉREZ Y SAN FERNANDO – DE PUCALLPA 2025", a los docentes de este CEBA, desde el 10 de julio hasta el 13 de agosto, del año en curso.

Se expide esta constancia, a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Manantay, 14 de agosto del 2025.

Mg. Dáver Flores Ramírez
C.M. N° 1000059440
DIRECTOR (e)

PERU | MINISTERIO DE EDUCACIÓN | DRE UCAYALI | UGEL CORONEL PORTILLO

"CEBA ALIARDO SORIA PEREZ"

CONSTANCIA DE APLICACION

El que suscribe Director del **CEBA "ALIARDO SORIA PEREZ";**

HACE CONSTAR:

Que, la Bachiller **MARTHA SALLY SOTO OCHAVANO con DNI N°41227775,** en su condición de estudiante de la Maestría con mención en Gestión Educativa de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Ucayali, ha realizado la aplicación de una encuesta para la obtención de datos, como parte del trabajo de investigación de tesis titulada "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON LA GESTION EDUCATIVA DE LOS COLABORADORES DE LA EDUCACION BASICA ALTERNATIVA ALIARDO SORIA PEREZ Y SAN FERNANDO DE PUCALLPA -2025", a los docentes de este CEBA desde el 10 de julio hasta el 13 de agosto, del año en curso.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Pucallpa, 15 de agosto del 2025.

CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "ALIARDO SORIA PEREZ"

Prof. Luis Antonio Cachay Vera
DIRECTOR

Dir.
C.c
Arch

Jr. Salvador Allende S/N con Jr. José Balta S/N - Calleria
Correo Electronico: ceboaliardosoria@gmail.com
Celular: 992776544