

Universidad Internacional San Isidro Labrador

Escuela de Educación

Sede de Guápiles

Artículo Especializado para obtener el grado de Maestría Profesional en Administración

Educativa

Título

**Análisis correlativo entre el liderazgo transformacional y el desempeño
institucional de la Escuela de Campo Dos, circuito 03.**

Proponente:

Mariela Rojas Cerdas

Pococí, febrero, 2026.

Resumen

El presente estudio determinó la correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño institucional en la Escuela de Campo Dos, circuito 03. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental, mediante un censo al personal institucional, exceptuando la líder y la aplicación de un análisis estadístico de correlación de Pearson. Los resultados evidenciaron una relación positiva, pero prácticamente nula, entre las variables, con un coeficiente $r = 0.032$ y un valor $p = 0.855$. A partir del análisis de los datos recolectados, se concluyó que la percepción del liderazgo transformacional no se vinculó de manera significativa con el desempeño institucional observado. Sin embargo, el liderazgo sí fue identificado por el personal, aunque sin impacto decisivo y lineal en los resultados de desempeño laboral.

Palabras clave: liderazgo transformacional, desempeño institucional, correlación, administración educativa, Pearson.

Abstract

The present study determined the correlation between transformational leadership and institutional performance at Escuela de Campo Dos, circuit 03. A quantitative approach was applied, with a correlational scope and a non-experimental design, through a census of the institutional staff, excluding the leader, and the use of Pearson's correlation statistical analysis. The results showed a positive but practically null relationship between the variables, with a coefficient of $r = 0.032$ and a p value of 0.855. Based on the analysis of the collected data, it was concluded that the perception of transformational leadership was not significantly associated with the observed institutional performance. However, leadership was identified by the staff, although without a decisive and linear impact on work performance results.

Keywords: transformational leadership, institutional performance, correlation, educational administration, Pearson.¹

¹ Mariela Rojas Cerdas: Actualmente laboro como docente en educación de primaria y secundaria en la Escuela de Campo Dos. Con 3 años de experiencia docente. E-mail: marirojas5@gmail.com

Actualmente, todo ente, organización o empresa debe poseer un objetivo que lidere sus actividades, de esta manera cada una puede asegurarse de que sus metas se cumplan adecuadamente, no obstante, aunque se posea un objetivo que dirija el proyecto debe existir también un liderazgo; y en este caso existen diversos métodos de liderazgos que pueden o no resultar eficientes e incluso eficaces para el buen funcionamiento del desempeño laboral de dicha institución, el cual finalmente es indicador del resultado de cada proyecto realizado. Esto porque, “el desempeño es una actuación orientada a un resultado, es decir algo observable, medible y dinámico, puesto que dicha acción, es una secuencia de acontecimientos conductuales de la persona” (Hanco, 2021, como lo parafrasea Retamozo, 2024, p.54).

Por otro lado, los centros educativos, forman parte de las organizaciones con objetivos para llevar a cabo sus funciones, por lo que deben tener un buen método de liderazgo que sea eficaz para alcanzar un nivel elevado de desempeño del personal, tanto docente, administrativo, el personal de cocina o el de limpieza. Sin embargo, no todas las instituciones educativas tienen un buen desempeño de sus actividades, siendo esta una gran problemática, tanto para esa institución en específico, como también para la educación en general. Puesto que, no solo afecta al personal y al ambiente laboral, sino que también afecta a su función, la cual es enseñar y educar a niños y niñas del país.

Por lo tanto, a raíz de esta problemática surge el liderazgo transformacional el cual busca generar un cambio real en su forma de dirigir una organización o empresa, dado que, “el rol que desempeña el líder transformacional es el de ser un agente de cambio que promueva en sus seguidores una forma diferente de ver su trabajo, al inducirlos a la ejecución de tareas” (García et al, 2011, p. 102). Lo anterior evidencia que este método de liderar se diferencia del resto dado a

que su enfoque es cambiar la visión de los empleados hacia su trabajo, con el objetivo de aumentar la motivación e interés por desarrollar correctamente sus actividades laborales.

Debido a esto, surge la justificación de esta investigación, la cual radica en razones tanto personales como por motivos de relevancia en áreas teóricas, prácticas y metodológicas en el espacio de la administración educativa. En primer lugar, ésta se justifica por la experiencia laboral de la autora en la escuela que se estudiará, donde ha identificado diversas problemáticas desarrolladas. A partir de ello, se desea estudiar y analizar la forma en la que se correlacionan dichas problemáticas entre el liderazgo de la administración directiva de la escuela.

Asimismo, otro motivo por el cual se justifica esta temática de investigación se debe a la relevancia teórica, la cual indica que el liderazgo transformacional logra mejorar el rendimiento de los empleados, ya sea aumentando su motivación o incentivándolos a desarrollar un mejor desempeño. Puesto que, “se puede ver que el liderazgo transformacional, afecta las actitudes para generar un cambio y mejorar la motivación de los seguidores y, por lo tanto, impulsarles a alcanzar nuevos retos.” (Canal et al, 2023, p. 82) Esto evidencia una mejora en el rendimiento laboral debido a la implementación de un liderazgo que busca escuchar y transformar.

Ahora bien, si se traslada este método de liderazgo a la educación y los directores a cargo implementan esta forma de liderar, se podrían observar cambios en la ejecución del trabajo por parte del personal de la institución, dado que, “los líderes transformacionales, al emplear motivación inspiradora y consideración individualizada, pueden aumentar significativamente la motivación intrínseca de los docentes. (Camacho et al, 2024, p. 6227).

A partir de lo anterior, surge la importancia de esta investigación, la cual radica en las problemáticas de una gestión ineficiente y de un liderazgo inadecuado por parte de algunos

directores en ciertas instituciones educativas, lo que lleva a un mal desempeño de los docentes y del personal de la organización. Por lo que, estudiar la manera en la que se desarrolla la correlación entre el liderazgo transformacional efectuado por la administración de la escuela de Campo Dos y el desempeño institucional de tal escuela, garantiza una prioridad a los futuros directores de la institución de ejercer su capacidad de dirección conforme al método de liderazgo estudiado o aplicar otro método que garantice un mejor rendimiento del personal para atraer mejores resultados.

Sumado a lo anterior, este estudio pertenece a un artículo especializado para desarrollar una maestría como profesional en Administración Educativa en la Universidad Internacional San Isidro Labrador (UISIL). Por lo tanto, según la guía metodológica de dicha institución, el eje de investigación en el área de administración es la dirección y gestión, siendo la línea de investigación, la administración de instituciones de enseñanza, abarcándose en estas los modelos directivos del centro educativo estudiado, es decir, la existencia de un liderazgo transformacional en la dirección de la escuela.

Por consiguiente, en este estudio se trabajará con la Escuela de Campo Dos y como breve reseña: esta se encuentra ubicada en el pueblo de Campo Dos, en el distrito de Cariari, cantón de Pococí, en la provincia de Limón, caracterizada por ser una zona rural agrícola y parte del Caribe sur, tal institución se empleará como mediador para la aplicación de la investigación debido a que, ésta es la institución en la cual la autora labora y ha identificado dicha problemática explicada anteriormente, además, el liderazgo del centro educativo Campo Dos es un elemento el cual, en diversas ocasiones ha influido tanto positiva como negativamente en el desempeño institucional por lo cual es relevante analizar si existe una relación entre ambos factores.

Por lo tanto, mediante de este centro educativo y la temática propuesta se responderá a la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera el liderazgo transformacional se correlaciona con el desempeño institucional de la Escuela de Campo Dos, circuito 03? La cual se estará respondiendo con el objetivo general de determinar la forma en la que se presenta la correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño institucional de la Escuela de Campo Dos en 2026. Con el primer objetivo específico: evaluar si existe un liderazgo transformacional en la directiva de la Escuela de Campo Dos. Y el segundo objetivo específico: analizar la efectividad y eficiencia del desempeño institucional demostrado en la Escuela de Campo Dos.

Estado del arte

Ahora bien, el liderazgo transformacional ha tenido relevancia últimamente debido a su gran importancia en la dirección y en su aporte e impacto en la motivación y entusiasmo en las personas a las que se dirigen con este método de liderazgo. Por lo que, el presente estado del arte busca resumir las investigaciones consultadas referentes a dicho tema para este estudio. Estos antecedentes se dividieron en tres aspectos, siendo que en primer lugar se encuentren los estudios que sean similares al artículo por realizar, dado que pueden ser de gran apoyo, tanto teórica como metodológicamente. En el segundo aspecto se encuentran las investigaciones que realizaron un estudio correlacional entre sus variables, debido a que garantizan una gran fuente de información respecto al procesamiento de datos y a la aplicación estadística. Y en el tercer aspecto, se encuentran las investigaciones con importancia teórica, en el que los estudios destacan por su gran valor informativo y teórico, debido a que brindan definiciones clave sobre conceptos importantes.

En el primer aspecto, destaca el antecedente que se titula: Liderazgo educativo transformacional y su impacto en el rendimiento académico: un análisis empírico en instituciones

educativas. Este artículo pertenece a Camacho *et al* y fue publicado por la revista Ciencia Latina en la Ciudad de México en 2024. Su relevancia en esta investigación recae en su similitud dado que, se realiza una correlación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento académico de los estudiantes, realizando encuestas con el objetivo de recaudar datos y analizarlos estadísticamente para determinar si existe una correlación entre ambas variables. Lo cual, es similar al estudio que se está desarrollando, por lo que funciona como fuente fundamental de información.

Por otro lado, en el segundo aspecto destaca el antecedente titulado: El liderazgo transformacional en la toma de decisiones de la cooperativa de ahorro y crédito Virgen del Cisne, cantón Latacunga. Este estudio pertenece a Valdivieso y Cañar, y fue publicado por la revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades en el año 2025. Su relevancia en esta investigación radica en el proceso de datos, dado que su tema es similar a este estudio y sus datos fueron procesados con la prueba estadística de chi-cuadrado, por lo que enriquece a este estudio con información estadística para llevar a cabo el procesamiento de los datos recolectados.

Y, por último, debido a las investigaciones del tercer aspecto, destacan tres conceptos fundamentales para comprender este estudio. El primero es el término de liderazgo transformacional es sustancial, y se define como un método de liderar que se enfoca en dirigir de forma motivacional, con interés en su personal y su desempeño en las actividades, que busca innovar y apoyar a sus empleados, impulsando a una mejora y a un aumento del rendimiento laboral. Por consiguiente, se encuentra el concepto de desempeño institucional, el cual se entiende como el rendimiento o realización del personal del centro educativo estudiado hacía las tareas o actividades asignadas, definiendo este personal como todas las personas que trabajan en la institución, exceptuando a la persona a cargo de la directiva. Y el tercer concepto sería el de

correlación, el cual se entiende como el método de investigación utilizado para determinar la relación entre una variable y otra.

Método

En cuanto a esta sección, cabe destacar que se aborda con precisión las fases que se implementaron durante dicha investigación, puesto que, el método es una pieza fundamental que permite verificar la rigurosidad del proceso ejecutado en el trabajo, además de que, brinda claridad ante la problemática que se planteó.

Tipo de investigación

Esta investigación posee un enfoque cuantitativo, el cual, básicamente hace referencia a que este estudio se realizó bajo la recolección de datos cuantificables, es decir, el uso de datos numéricos, por otro lado, también posee dicho enfoque dado que, “usualmente parte de cuerpos teóricos aceptados por la comunidad científica, con base en los cuales formula hipótesis sobre relaciones esperadas entre las variables que forman parte del problema que se estudia” (Sánchez y Murillo, 2020, p.152)

Asimismo, en línea con el enfoque, el estudio cuenta con un alcance correlacional dado que, “la correlación en una investigación es una manera de ver si dos cosas están relacionadas y cómo cambian juntas” (Sucari *et al*, 2024, p.11). Lo cual, es fundamental para este estudio puesto que, se trabajó bajo un diseño no experimental que se basa “en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos” (Dzul, *s.f.*, p.1). En otras palabras, estos aspectos resultan fundamentales, ya que permitieron comprender el grado de vinculación

entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Además, que, garantizó un estudio objetivo y acorde con la realidad educativa analizada.

Participantes

En este caso, la población estudiada se conformó por una cantidad pequeña de 36 personas pertenecientes al personal de la Escuela de Campo Dos del circuito 03; de dichos 36 sujetos se integran maestros tanto de primer como de segundo ciclo, cursos complementarios, además del personal de limpieza, comedor y personal reubicado. El grupo de participantes de este estudio se conformó por empleados de sexo tanto hombre como mujer, donde las edades se encuentran en el rango de 23-60 años, y, además, estas personas provienen de lugares como Cariari, Guápiles, Campo Dos y zonas alrededores, asimismo, el personal está conformado por participantes que han laborado por menos y más de 5 años en la institución.

Finalmente dado que, el tamaño de la población es reducido se dispuso a trabajar con la población completa lo cual determina que no se realizó una encuesta sino, un censo, porque, “las encuestas por muestreo, por un lado, recolectan la información con base en solo una fracción de la población, mientras que los censos, por el otro lado, recogen la información de toda la población de interés” (Departamento Nacional de Planeación de Colombia, *s.f.*, p.5)

Instrumentos/Materiales

Para el desarrollo de este estudio, se emplearon diversos instrumentos y materiales que fueron esenciales para la producción de información y datos. En primer lugar, se hallaron fuentes como revistas, artículos e incluso presentaciones las cuales brindaron la comprensión desde conceptos importantes hasta explicaciones que fundamentan aspectos del estudio. Ahora bien, en

base a materiales físicos para lograr ejecutar la investigación se requirió una computadora que permitiera digitalizar la información recabada y el desarrollo del trabajo escrito, además de software como Word, Excel, y el programa estadístico Jamovi para procesar los datos y aplicar la correlación de Pearson, incluso el uso de Google fue sustancial para la aplicación de motores de búsqueda. Por último, el censo ejecutado basado en una escala Likert, fue también el instrumento de medición que permitió la recolección de datos.

Procedimiento

Inicialmente, para la búsqueda de las fuentes que se emplearon en el trabajo se implementó el uso de motores de búsqueda como Scielo, Google, Dialnet, Redalyc, y Google académico en los cuales se realizó una búsqueda sustancial y definida mediante la aplicación de operadores booleanos tales como: “”, +, -, [], (), OR, AND, NOT, que facilitaron la delimitación de temáticas en las fuentes halladas y empleadas en el estudio. Seguidamente, se recopilaron los antecedentes hallados y se guardaron en una carpeta de marcadores en Google, después de leer cada uno se realizó una pequeña descripción en un word para finalmente seleccionar las fuentes que más se aprovecharon para la investigación.

Por otro lado, para la realización del censo aplicado se tomó en cuenta uno de los antecedentes principales que ejemplificó y guió las dimensiones que funcionaron para plantear el censo ejecutado en el personal institucional. Mientras que, el censo generado para el desempeño laboral fue fundamentado y propuesto con bases en una tesis realizada por Paiva, 2017, quién también mide el desempeño laboral en una población de trabajadores mercantes.

Adicionalmente, cabe destacar que, se realizó un instrumento de medición a través de la plataforma de Google forms, en el cual participó todo el personal de la institución. Este

instrumento se constituyó por tres secciones, la primera consistía en datos generales, la segunda era una encuesta de liderazgo y, por último, la tercera sección presentaba otra encuesta sobre el desempeño institucional, en el que cada persona empleada de la institución evaluaba el liderazgo presente por parte de la directora y de manera reflectiva, evaluaban su propio desempeño en el trabajo.

Seguidamente de recolectar los datos del censo, se realizó una tabla con las respuestas cuantificadas de las personas encuestadas, para esto, se obtuvo el promedio en base a la escala Likert de la respuesta de cada persona basándose también según la variable censada. A partir de la organización de los datos se realizó el análisis estadístico, para el cual se realizó el método de una correlación de Pearson, la cual permite medir la dirección y la fuerza de la relación entre la variable de liderazgo transformacional y la variable del desempeño institucional. Se optó por este método debido a que era el más adecuado para poder observar el comportamiento de la relación entre las variables estudiadas.

Análisis y discusión de resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de investigación en el personal de la Escuela de Campo Dos. Para esto, se debe tomar en consideración cada una de las variables por separado (tabla 1), seguido de ello se procede a evaluar ambos factores en conjunto (tabla 2), lo cual finalmente permite una comprensión y análisis completo de los resultados de las variables.

En cuanto a, la variable de liderazgo transformacional, los resultados evidenciaron que la percepción de esta es elevada dentro de la institución, obteniendo un promedio de 4.62 entre 1 y 5 puntos. También se indica que las puntuaciones se encontraron entre 4.00 (como la más baja) y 5.00 (como la más alta). Por otra parte, se obtuvo una desviación estándar de 0.39, la cual indica

un índice bajo, señalando que existe poca variabilidad en los datos extraídos de dicha variable. Es decir que, el bajo índice de la desviación logra evidenciar una percepción homogénea o similar del personal respecto al liderazgo ejercido por parte de la dirección. Todo lo anterior sugiere que, el personal de la escuela reconoce la presencia del liderazgo transformacional por parte de la dirección institucional, en aspectos relacionados con la motivación, acompañamiento y orientación del trabajo.

Por otro lado, la variable de desempeño institucional evidencia puntuaciones igual de elevadas, pero con una mayor dispersión de los datos, los cuales varían entre 3.84 (como puntaje mínimo) y 5.00 (como puntaje máximo), siendo el promedio de los datos 4.53. También, se obtuvo que la desviación estándar fue de 0.34, mostrando un índice bajo, es decir, una baja variabilidad en las respuestas de los participantes. Todo esto muestra una alta percepción de los entrevistados sobre su propio desempeño laboral dentro de la institución.

Tabla 1

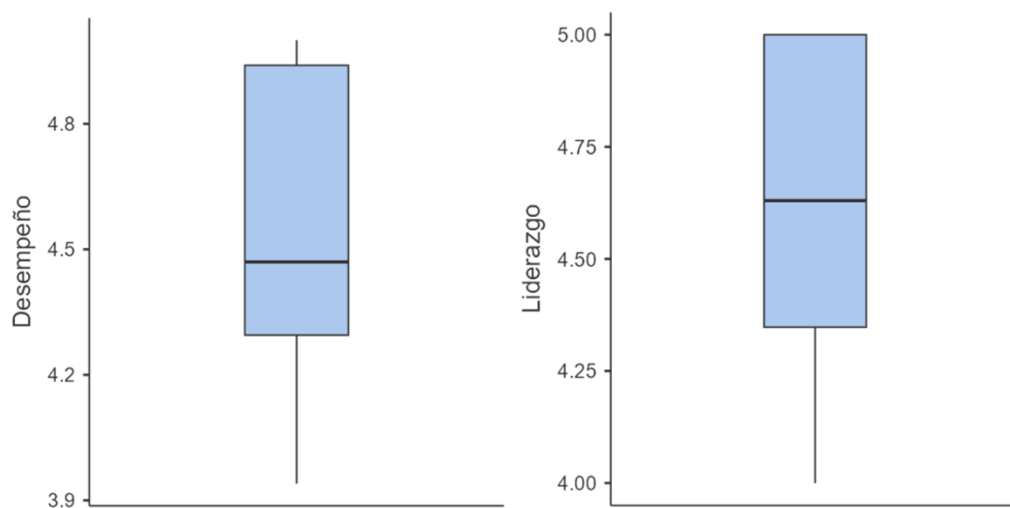
Estadística descriptiva de los resultados de los datos recolectados según cada variable separada

	Liderazgo	Desempeño
N	36	36
Perdidos	0	0
Media	4.62	4.53
Mediana	4.63	4.47
Desviación estándar	0.398	0.345
Mínimo	4.00	3.94
Máximo	5.00	5.00

Ahora bien, identificar que los datos poseen un comportamiento normal, y que no hay valores atípicos es un aspecto sumamente importante que permite indicar si la información con la cual se trabaja no posee desde errores de medición hasta descubrimientos valiosos. Por lo que, mediante la figura 1, se permite observar un conjunto de gráficos boxplot que indican, a través de su visualización la presencia de datos atípicos. En este caso, las gráficas abren paso a la afirmación de que, los datos recolectados y procesados tanto en el liderazgo transformacional como en el desempeño no presentan datos no normales, puesto que, no se muestran puntos (el dato) fuera de los bigotes del diagrama, dicho de otro modo, todas las observaciones se encuentran dentro de los límites establecidos, por lo que los datos no presentan casos extremos que puedan distorsionar el análisis estadísticos posteriores.

Figura 1.

Gráficos de boxplot que indican el comportamiento de los datos recolectados.



Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron dar respuesta a la pregunta generadora planteada: ¿De qué manera el liderazgo transformacional se correlaciona con el desempeño institucional de la Escuela de Campo Dos, circuito 03? A partir del análisis estadístico realizado mediante la prueba de correlación de Pearson, se evidenció que existe una relación positiva, pero prácticamente nula y estadísticamente no significativa entre ambas variables ($r = 0.032$; $p = 0.855$). En consecuencia, los hallazgos indican que la percepción del liderazgo transformacional presente en la institución no se asocia de manera significativa con el desempeño institucional reportado por el personal participante del Centro Educativo de Campo Dos.

Seguidamente, esta situación contrasta con la expectativa teórica, de que dicho estilo de liderazgo favorece prácticamente en el desempeño laboral de la institución, por lo que, el resultado obliga a reconocer que, en este contexto particular, la relación esperada no se manifestó con la fuerza prevista capaz de influir positivamente en el desempeño de los colaboradores. Diversos autores sostienen que este tipo de liderazgo favorece la motivación, el compromiso y la disposición del personal para alcanzar objetivos organizacionales. En este sentido, Camacho et al. (2024) identificaron que el liderazgo transformacional ejercía una influencia favorable sobre el rendimiento académico dentro de las instituciones educativas analizadas, atribuyendo dichos resultados a la capacidad de los líderes para inspirar, motivar y brindar apoyo individualizado a sus colaboradores. No obstante, los hallazgos obtenidos en la Escuela de Campo Dos no respaldan dicha relación con la misma intensidad, lo que evidencia que el impacto del liderazgo transformacional puede variar dependiendo del contexto en el que se desarrolla.

De igual manera, es importante considerar que el desempeño institucional es un fenómeno complejo y multifactorial, influenciado por diversos elementos adicionales al liderazgo ejercido por la dirección. Factores como el clima organizacional, la cultura institucional, la motivación intrínseca del personal, la experiencia laboral, el compromiso profesional, las condiciones de trabajo y las dinámicas propias del contexto rural podrían desempeñar un papel relevante en la manera en que los funcionarios desarrollan sus labores. Por tanto, la ausencia de una relación significativa entre las variables analizadas no implica que el liderazgo transformacional carezca de importancia dentro de la institución, sino que su influencia podría estar mediada o complementada por el trabajo de otros factores no contemplados en el presente estudio.

Por otra parte, los hallazgos obtenidos permiten responder a los objetivos específicos planteados. En relación con el primer objetivo, orientado a evaluar la existencia del liderazgo transformacional en la dirección de la Escuela de Campo Dos, las valoraciones por los participantes evidencian que el personal reconoce la presencia de prácticas vinculadas con este estilo de liderazgo, tales como la orientación hacia el cambio, el acompañamiento y el interés por el trabajo del equipo. Respecto al segundo objetivo, relacionado con el análisis del desempeño institucional, las puntuaciones obtenidas reflejan una percepción favorable sobre el cumplimiento de las responsabilidades laborales y el funcionamiento institucional. Sin embargo, la coexistencia de niveles altos en ambas variables no se tradujo en una asociación estadísticamente significativa entre ellas.

Y, finalmente, se debe tomar en cuenta la importancia de esta investigación, la cual es impactar en las direcciones futuras, ya que al demostrar que el desempeño institucional se relaciona con el liderazgo transformacional, este se vería como un ejemplo y una base de cómo dirigir la institución en el futuro, además que, la investigación posee un peso en implicaciones relevantes

para la administración educativa, puesto que evidencian la necesidad de adoptar una visión integral al abordar el mejoramiento del desempeño institucional. Si bien el liderazgo transformacional representa una estrategia valiosa dentro de los procesos de gestión educativa, los hallazgos sugieren que las acciones dirigidas al fortalecimiento institucional deben considerar simultáneamente otros factores organizacionales y humanos que influyen en el desempeño del personal. Asimismo, el presente estudio puede ser tomada como base para futuros estudios similares, enriqueciendo tanto teórica como estadísticamente la temática.

Conclusiones

- No existe una correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño institucional en la Escuela de Campo Dos, circuito 03, debido a que el análisis de correlación de Pearson mostró una relación positiva prácticamente nula ($r = 0.032$) y un nivel de significancia no significativo ($p = 0.855$). Por lo que, el liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desempeño institucional en la población estudiada.
- En cuanto al primer objetivo específico, se evidenció que el personal de la institución percibe características relacionadas al liderazgo transformacional por parte de la dirección, ya que se observaron puntuaciones altas en esta variable. Esto indica que, la orientación, el apoyo y la motivación son reconocidas por los empleados dentro de la institución.
- Respecto al segundo objetivo específico, se puede concluir que el desempeño institucional fue valorado positivamente por el personal, evidenciando una percepción positiva sobre el cumplimiento de las funciones y responsabilidades laborales desarrolladas en la institución.

- El objetivo general de la investigación fue alcanzado al determinar que la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño institucional es mínima y estadísticamente no significativa en la Escuela de Campo Dos, lo que evidencia que el desempeño institucional observado no puede explicarse a partir del liderazgo transformacional percibido por el personal de la institución.

Referencias

- Caisaguano, D. C. V., & Tercero, J. E. C. (2025). El Liderazgo Transformacional en la Toma de Decisiones de la cooperativa de ahorro y crédito Virgen del Cisne, cantón Latacunga. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3388>
- Camacho, R. J., Castro, A. E., Orbe, M. de J., & Gavilanez, N. D. (2024). Liderazgo Educativo Transformacional y su Impacto en el Rendimiento Académico: Un Análisis Empírico en Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8 (4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12823
- Canal, A. I., Ovalles-Toledo, L. V., Sandoval, L. A., y Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(1), 79-94. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/39736>
- Departamento nacional de planeación. (s. f.). Metodología. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Empresarial/Metodolog%C3%ADa.pdf>
- Diego, H. L. J., Franklin, E. C. J., Elena, P. T. M., Enrique, F. G. J., Gerardo, C. R. J., Andrés, T. S. C., Karina, A. T. M., Milena, C. S. S., & José, B. P. V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, [propiedades y suposiciones](https://bonga.unisimon.edu.co/items/112f1aa0-4e25-419f-805a-aac7f53fa5ef). <https://bonga.unisimon.edu.co/items/112f1aa0-4e25-419f-805a-aac7f53fa5ef>

Dzul, M. (s. f.). Diseño no-experimental [Diapositivas]. Sistema de Universidad Virtual.

https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

García, M., Pantoja, M., & Duque, L. (2011). El liderazgo transformacional en las organizaciones: Un análisis descriptivo. Universidad Nacional de Colombia, 2, 93-

111. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8760961.pdf>

Paiva, C. (2017). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Servicio Nacional del Consumidor Dirección Regional Valparaíso,

año 2016 [Universidad de Valparaíso].

<https://repositoriobibliotecas.uv.cl/serveruv/api/core/bitstreams/b169f3e7-157b-4719-a13a-ce5fd717d076/content>

Retamozo, N. (2024). Desempeño laboral docente desde una mirada teórica.

TecnoHumanismo, 4(2), 53-66.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9862378.pdf>

Sánchez Molina, A. A., & Murillo Garza, A. (2021). *Enfoques metodológicos en la*

investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. Debates por la

Historia - Revista Científica de la Escuela Normal Superior Garza”, 9(2), 147–181.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/dh/v9n2/2594-2956-dh-9-02-147.pdf>

Sucari, W., Mamani, W., Gil, I., & Trigos, C. (2024). Manual de tesis correlación (1.a ed.).

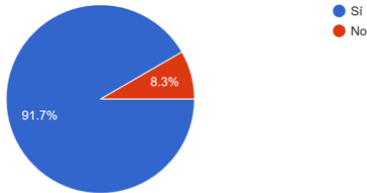
<https://editorial.inudi.edu.pe/plus>

Anexo N°1

Instrumento diagnóstico

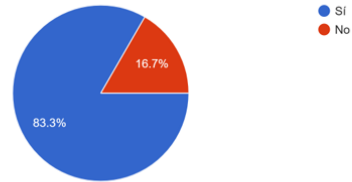
1) ¿A lo largo de su estadía en la Escuela Campo Dos considera que se ha producido un cambio grande en el área de dirección administrativa?

12 responses



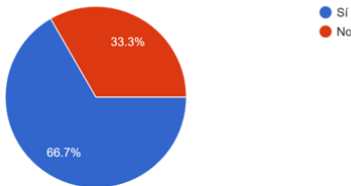
2) ¿Considera que la dirección comunica con claridad la visión y metas institucionales?

12 responses



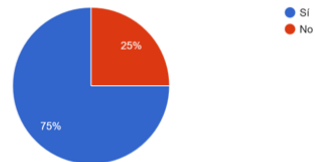
3) ¿Percibe que el equipo directivo motiva al personal positivamente para mejorar continuamente su desempeño?

12 responses



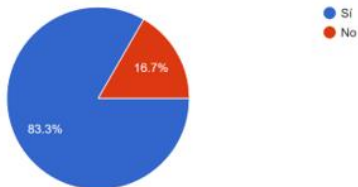
4) ¿El liderazgo de la Escuela de Campo Dos le promueve espacios de participación en la toma de decisiones?

12 responses



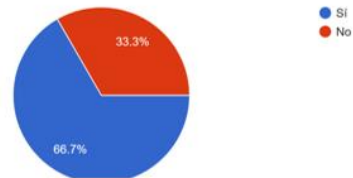
5) ¿Siente que la dirección escucha y atiende las necesidades individuales del personal?

12 responses



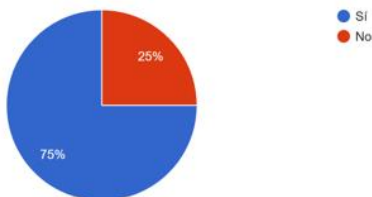
6) ¿Percibe compromiso del personal con los objetivos institucionales?

12 responses



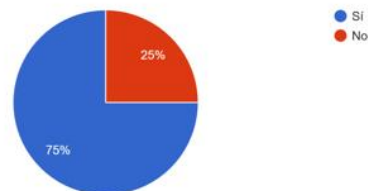
7) ¿Relaciona y considera usted su trabajo como un espacio positivo y sano?

12 responses



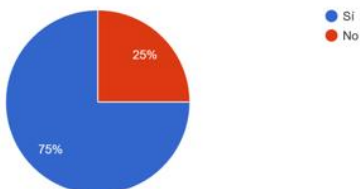
8) ¿Considera que existe un ambiente de trabajo colaborativo o de unión en la institución?

12 responses



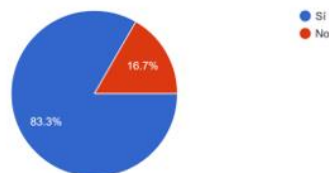
9) ¿Cree que en la Escuela de Campo Dos existe una comunicación eficaz entre todos los personales y el administrativo?

12 responses



10) ¿Considera usted que su desempeño laboral mejora cuando es escuchada o tomada (o) en cuenta por la dirección?

12 responses



Anexo N°2

Instrumento de recolección de datos sobre el liderazgo transformacional en la institución

Censo al personal institucional del Centro Educativo Campo Dos

* Indicates required question

Sección de datos generales	Sección de censo sobre el liderazgo transformacional	Dimensión 2: Motivación Inspiradora	Dimensión 3: Estimulación Intelectual	Dimensión 4: Consideración Individual
Sexo * ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Prefiero no decirlo	Dimensión 1: Influencia Idealizada * ¿El director actúa de manera ética y coherente ? ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director motiva al personal a alcanzar metas institucionales? ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director promueve la innovación en las prácticas educativas? ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director reconoce las necesidades individuales del personal? ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre
Cantidad de años en los que ha trabajado para la institución * ☐ 1 a 5 años ☐ 6 a 10 años ☐ 11 a 15 años ☐ 16 o más años	¿El director es un ejemplo a seguir dentro de la institución? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director comunica una visión clara del futuro de la escuela? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director estimula el pensamiento crítico en el personal? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director brinda apoyo cuando se presentan dificultades laborales? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre
Cargo dentro de la institución * ☐ Docente ☐ Cocinera ☐ Personal de limpieza ☐ Personal de reubicación	¿El director genera respeto y confianza en el personal? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director fomenta el trabajo en equipo? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director apoya nuevas ideas y propuestas? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director promueve el desarrollo profesional del personal? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre
	¿El director demuestra compromiso con los valores institucionales? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director inspira entusiasmo en el personal? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director fomenta la solución creativa de problemas? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre	¿El director escucha activamente las opiniones del personal? * ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre

Anexo N°3

Instrumento de recolección de datos sobre el desempeño institucional de centro educativo.

Sección del desempeño del personal institucional

Dimensión 1: Planificación del Trabajo *

¿Planifico adecuadamente mis actividades laborales?

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

Dimensión 2: Ejecución de Funciones *

¿Cumplo responsablemente con mis funciones?

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

Dimensión 3: Evaluación y Mejora *

¿Evalúo constantemente mi desempeño laboral?

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

Dimensión 4: Compromiso Institucional *

¿Me identifico con los objetivos de la institución?

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Cumplo con la programación establecida?

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Aplico estrategias adecuadas en mi trabajo? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Identifico oportunidades de mejora en mi trabajo? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Participo activamente en actividades institucionales? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Organizo eficientemente mis tareas diarias?

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Mantengo un buen nivel de desempeño en mis actividades? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Aplico cambios para mejorar mis resultados? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Demuestro responsabilidad con la institución? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Establezco objetivos claros en mi trabajo?

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Utilizo recursos adecuados para cumplir mis tareas? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Acepto retroalimentación de manera positiva? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

¿Colaboro con mis compañeros de trabajo? *

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ A veces
- ☐ Casi siempre
- ☐ Siempre

Anexo N°3

Datos recolectados en el censo

Tabla 2

Tabla de datos recolectados en el censo

Personal	Liderazgo	Desempeño
Persona 1	4,94	3,94
Persona 2	4,38	4,44
Persona 3	5,00	5,00
Persona 4	5,00	4,25
Persona 5	5,00	5,00
Persona 6	4,63	4,13
Persona 7	5,00	4,56
Persona 8	4,25	4,56
Persona 9	5,00	4,69
Persona 10	5,00	5,00
Persona 11	5,00	4,38
Persona 12	4,50	4,56
Persona 13	5,00	4,50
Persona 14	4,06	4,31
Persona 15	4,63	4,31
Persona 16	4,00	4,00
Persona 17	4,00	4,94
Persona 18	4,44	4,94
Persona 19	4,19	4,31
Persona 20	5,00	5,00
Persona 21	4,50	4,56
Persona 22	4,38	4,44
Persona 23	4,44	4,94
Persona 24	5,00	4,25
Persona 25	5,00	4,25
Persona 26	4,06	4,31
Persona 27	4,00	4,94
Persona 28	5,00	4,69
Persona 29	4,44	4,94
Persona 30	5,00	4,38
Persona 31	4,00	4,00
Persona 32	4,00	4,94
Persona 33	4,94	3,94
Persona 34	4,38	4,44
Persona 35	5,00	5,00
Persona 36	5,00	4,25

Anexo N°4

Declaración Jurada firmada y completa

Declaración Jurada.

Yo, Mariela Rojas Cerdas, cédula de identidad
702010424, alumno de la Universidad Internacional San Isidro
Labrador, declaro bajo fe de juramento y consciente de las responsabilidades
penales de este acto, que soy el autor intelectual del Artículo Especializado para
obtener el grado de Maestría Profesional en
Administración Educativa, titulado:
Análisis Correlativo entre el liderazgo transformacional
y el desempeño institucional de la Escuela Campo Dos, Circuito 03.

Por lo que libero a la Universidad de cualquier responsabilidad en caso de que mi
declaración sea falsa.

Limón, Pococí, Guápiles a los 08 días del mes de Junio del año
2026

Mariela Rojas Cerdas

Nombre del autor del artículo

Número de Cédula
702010424