



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Liderazgo transformacional y la gestión educativa del
director en la Institución Educativa 1129 Corazón de
Jesús- UGEL 03, Lima**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Liliana PÉREZ YACSAVILCA

ASESOR

Dra. Ofelia Carmen SANTOS JIMÉNEZ

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Pérez, L. (2022). *Liderazgo transformacional y la gestión educativa del director en la Institución Educativa 1129 Corazón de Jesús- UGEL 03, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Liliana Pérez Yacsavilca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09795085
URL de ORCID	
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Ofelia Carmen Santos Jimenez.
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25454259
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1294-0641 .
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	EDGAR FROILÁN DAMIÁN NÚÑEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08056163.
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ADA LUCÍA GALLEGOS RUIZ CONEJO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09575992
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	SALOMÓN MARCOS BERROCAL VILLEGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06661023
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	JULIA TEVES QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23865799

Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: La Victoria Urbanización: Balconcillo Calle: Federico Barreto 287 Latitud: -12.06913 Longitud: -77.02059
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020 - 2022
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 102-DUPG-FE-2022-TR

En la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de setiembre de 2022, siendo las 11:00 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1129 CORAZÓN DE JESÚS- UGEL 03, LIMA**, para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **MUY BUENO**, con la calificación de **DIECISIETE (17)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación** a la Bach. **LILIANA PÉREZ YACSAVILCA**.

En señal de conformidad, siendo las 12:21 p.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dr. EDGAR FROILÁN DAMIÁN NÚÑEZ
Presidente

Dra. OFELIA CARMEN SANTOS JIMÉNEZ
Asesor

Dra. ADA LUCÍA GALLEGOS RUIZ CONEJO
Jurado Informante

Dr. SALOMÓN MARCOS BERROCAL VILLEGAS
Jurado Informante

Dra. JULIA TEVES QUISPE
Miembro del Jurado



INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

Nro. Informe Virtual N°094/DUPG-FE-2022 TRABAJO REMOTO

Autoridad académica	Dr. Edgar Froilán Damián Núñez Director
Título de la tesis evaluada	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1129 CORAZÓN DE JESÚS-UGEL 03, LIMA
Grado para obtener	Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación
Autor de la tesis	PÉREZ YACSAVILCA, LILIANA
Fecha de recepción de la tesis	14-07-2022
Fecha de aplicación del programa informático de similitudes	19-07-2022
Software utilizado	Turnitin
Configuración del programa detector de similitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Excluye coincidencias menores a 40 palabras ✓ Excluye citas ✓ Excluye bibliografía
Porcentaje de similitud	10 % (Diez por ciento índices de similitud)
Fuentes originales de las similitudes encontradas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ motivacion.euroresidentes.com ✓ Repositorio.Ucv.Edu.Pe ✓ repositorio.uwiener.edu.pe ✓ dialnet.unirioja.es ✓ Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos ✓ www.scielo.org.pe
Observaciones	La presente tesis evaluada contiene 133 páginas.
Calificación de originalidad	Documento cumple con los criterios de originalidad.
Fecha del informe	21-07-2022



Firmado digitalmente por DAMIAN
NUNEZ Edgar Froilan FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.07.2022 21:03:10 -05:00

Dr. Edgar Froilán Damián Núñez
Director

Dedicatoria

Dedico esta tesis con todo mi corazón al forjador de mi vida, mi Padre Todopoderoso...mi divino Jesús quien me acompaña, me sostiene y me guía día a día en este bello caminar de la enseñanza y aprendizaje...haciendo de mí su instrumento.

A mis padres por todo su amor y ejemplo de vida.

A mi esposo Boris quien constituye mi fortaleza, por su amor incondicional, amigo y compañero para cumplir mis sueños...

A mis hijos Franco, y Viviana por ser el motivo máximo de mi vida y al pequeño Mesías razón para seguir creciendo...

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a todas las personas quienes de alguna u otra manera colaboraron conmigo en la culminación de esta tesis y su seguimiento para sustentarla.

A mis colegas de la institución 1129 Corazón de Jesús, a la directora por permitirme en su realización, a los padres de familia quienes sumaron con su tiempo en las encuestas.

A mi primer asesor Dr. Ignacio Pérez Díaz, amigo y maestro y a mi asesora Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez por su tiempo concedido y su experiencia profesional brindada en este proceso.

A la casa de estudios que me permitió escribir este capítulo importante de mi vida: la universidad de San Marcos.

Quiero reiterar el agradecimiento a mi familia, esposo e hijos quienes son la base y el armazón de mi vida, razón de mi esfuerzo y dedicación...a Dios por su infinito amor y artífice de mi humilde vocación.

Índice General

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice General	vi
Lista de tablas	viii
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación teórica	5
1.4. Justificación practica	6
1.5. Objetivos	7
1.5.1. Objetivo general	7
1.5.2. Objetivos específicos	7
1.6. Hipótesis	8
1.6.1. Hipótesis general	8
1.6.2. Hipótesis especificas	8
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación	9
2.2. Antecedentes de la investigación	10
2.3. Bases teóricas	17
2.4. Glosario de términos	40
 CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Operacionalización de las variables	43
3.2. Tipo y diseño de la investigación	44
3.3. Población y muestra	45

3.4. Instrumentos de recolección de datos	46
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	52
4.2. Pruebas de hipótesis	76
4.3. Discusión de resultados	82
Conclusiones	86
Recomendaciones	87
Referencias Bibliográficas	89
Anexos	94

Lista de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la Variable X Liderazgo Transformacional	43
Tabla 2.	Operacionalización de la Variable Y Gestión Educativa	44
Tabla 3.	Distribución poblacional	45
Tabla 4.	Ficha Técnica de la Variable Liderazgo Transformacional	47
Tabla 5.	Ficha Técnica de la Variable Gestión Educativa	48
Tabla 6.	Resumen de Validación de expertos	49
Tabla 7.	Índice de fiabilidad de las variables	50
Tabla 8.	Estadísticas de fiabilidad de las variables	50
Tabla 9.	Estadístico descriptivos de los datos analizados liderazgo transformacional- docentes	51
Tabla 10.	Estadístico descriptivos de los datos analizados liderazgo transformacional- padres de familia	53
Tabla 11.	Resumen del Procesamiento de los casos	54
Tabla 12.	Pruebas de normalidad K-S	54
Tabla 13.	Resultado de le encuesta a docentes de la dimensión motivación Inspiradora	56
Tabla 14.	Resultado de le encuesta a docentes de la dimensión estimulación Intelectual.	57
Tabla 15.	Resultado de le encuesta a docentes de la dimensión influencia Idealizada	58
Tabla 16.	Resultado de le encuesta a docentes de la dimensión consideración individual.	59
Tabla 17.	Resultado de le encuesta a PPF de la dimensión motivación Inspiradora	61
Tabla 18.	Resultado de le encuesta a PPF de la dimensión estimulación Intelectual.	62
Tabla 19..	Resultado de le encuesta a PPF de la dimensión influencia Idealizada	63
Tabla 20.	Resultado de le encuesta a PPF de la dimensión consideración individual.	64
Tabla 21.	Estadístico descriptivos de los datos analizados gestión educativa- Docentes	65

Tabla 22.	Resultado de la Encuesta A Docentes. Dimensión: Gestión Institucional- docentes	66
Tabla 23.	Resultado de la Encuesta A Docentes. Dimensión: Gestión Administrativa- docentes	67
Tabla 24.	Resultado de la Encuesta A Docentes. Dimensión: Gestión pedagógica-docentes	68
Tabla 25.	Resultado de la Encuesta A Docentes. Dimensión: Gestión comunitaria-docentes	69
Tabla 26.	Estadístico descriptivos de los datos analizados gestión educativa-PPFF	70
Tabla 27.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los Padres De Familia. Dimensión: Gestión Institucional	71
Tabla 28.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los Padres De Familia. Dimensión: Gestión Administrativa	73
Tabla 29.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los Padres De Familia. Dimensión: Gestión pedagógica	74
Tabla 30.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los Padres De Familia. Dimensión: Gestión Comunitaria	75
Tabla 31.	Correlación de las variables en docentes	76
Tabla 32.	Correlación de las variables en padres de familia	77
Tabla 33.	Correlación de la dimensión motivación inspiradora en docentes	78
Tabla 34.	Correlación de la dimensión motivación inspiradora en PPFF	78
Tabla 35.	Correlación de la dimensión estimulación intelectual en docentes	79
Tabla 36.	Correlación de la dimensión estimulación intelectual en PPFF	79
Tabla 37.	Correlación de la dimensión influencia idealizada en docentes	80
Tabla 38.	Correlación de la dimensión influencia idealizada en PPFF	80
Tabla 39.	Correlación de la dimensión consideración individual en docentes	81
Tabla 40.	Correlación de la dimensión consideración individual en PPFF	82

Lista de figuras

Figura 1.	Histograma de Liderazgo transformacional –docentes	52
Figura 2.	<i>Histograma de Liderazgo transformacional –PPFF.</i>	54
Figura 3.	Resultado de la Encuesta a Docentes. Dimensión: Motivación Inspiradora	57
Figura 4.	Resultado de le encuesta a docentes de la dimensión estimulación Intelectual.	58
Figura 5.	Resultado de le encuesta a docentes de la dimensión influencia idealizada	59
Figura 6.	Resultado de le encuesta a docentes de la dimensión consideración individual.	60
Figura 7.	Resultado de le encuesta a PPFF de la dimensión motivación Inspiradora	61
Figura 8.	Resultado de le encuesta a PPFF de la dimensión estimulación Intelectual.	62
Figura 9.	Resultado de le encuesta a PPFF de la dimensión influencia idealizada	63
Figura 10.	Resultado de le encuesta a PPFF de la dimensión consideración individual.	64
Figura 11.	Histograma de Gestión Educativa –padres de Familia	65
Figura 12.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los docentes. Dimensión: Gestión Institucional	66
Figura 13.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los docentes. Dimensión: Gestión Administrativa	67
Figura 14.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los docentes. Dimensión: Gestión Pedagógica	68
Figura 15.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los docentes. Dimensión: Gestión Comunitaria	69
Figura 16.	Histograma de Gestión Educativa –padres de Familia	70
Figura 17.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los Padres De Familia. Dimensión: Gestión Institucional	72
Figura 18.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los Padres De Familia. Dimensión: Gestión Administrativa	73
Figura 19.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los Padres De Familia. Dimensión: Gestión pedagógica	74
Figura 20.	Resultados de la Encuesta Aplicado a los Padres De Familia. Dimensión: Gestión Comunitaria	75

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general 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 de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, tipo de diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 38 docentes del nivel inicial y primaria, y 140 padres de familia de ambos niveles. Para la recolección de datos de las variables, se aplicó la encuesta con un cuestionario digital por la herramienta Google Forms para los docentes, con la escala tipo Likert para las variables de Liderazgo transformacional y la gestión educativa. La investigación llegó a la siguiente conclusión general, que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa de la Institución Educativa Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima; básicamente que existe correlación significativa de 0,81 entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de acuerdo al coeficiente de correlación y 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 en la institución educativa estudiada, se fortalece la gestión educativa.

Palabras Claves: Liderazgo Transformacional, Gestión Educativa, gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa.

Abstract

The present research work had as a general objective to determine the relationship that exists between transformational leadership with the educational management of the director of the I.E. Heart of Jesus-UGEL 03, Lima. The research method was the hypothetical-deductive quantitative approach, descriptive correlational, type of non-experimental cross-sectional design, the population consisted of 38 teachers of the initial and primary level, and 140 parents of both levels. For the data collection of the variables, the survey was applied with a digital questionnaire by the Google Forms tool for teachers, with the Likert-type scale for the transformational leadership and educational management variables. The research reached the following general conclusion, that transformational leadership is significantly related to the educational management of the I,E, Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima; basically that there is a significant correlation of 0.81 between transformational leadership and educational management according to the correlation coefficient and bilateral significance = 0.00 < 0.05, in turn it is of a high positive type, in this way that as transformational leadership is improved in the educational institution studied, educational management is strengthened.

Key Words: Transformational Leadership, Educational Management, pedagogical management, institutional management, administrative management.

INTRODUCCIÓN

La gestión del director como herramienta pedagógica de gestión está sujeta a normas que sugieren desarrollarse buscando la educación integral de los niños y niñas, sin embargo, es importante las estrategias innovadoras del docente como aporte fundamental y el acompañamiento oportuno del director como orientador de este trabajo en su gestión y como líder transformador.

De acuerdo a lo que indica el Ministerio de Educación (2016) La gestión del director como herramienta pedagógica fundamental para el desarrollo de las áreas académicas en matemática, comunicación, ciencia y –tecnología y personal social las cuales plantean competencias, capacidades, rúbricas, desempeños y dominios de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes de ambos niveles: Inicial y primaria. Esto se podrá evidenciar si está presente el liderazgo transformacional.

De acuerdo a lo expuesto, la presente tesis se desarrolló en base a 4 capítulos, de los cuales se detallan a continuación.

El primer capítulo, se describió el planteamiento del problema; la cual se formuló los problemas de investigación tanto general como específicos del mismo. Además, se redactó el objetivo general y específicos, se expuso la justificación de la investigación, también se formuló la hipótesis general y específicas, el segundo capítulo, se detalló el marco teórico, describiendo los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas y el glosario de términos. En el tercer capítulo, se describió la operacionalización de las variables se mostró la metodología empleada; se describieron el tipo, nivel y diseño de la investigación; así como, la población y muestra del estudio. Además, se mostraron las técnicas e instrumentos de

recolección de datos de ambas variables. En el cuarto capítulo, se realizó el procesamiento y análisis del mismo la cual se describieron los resultados y se redactó la discusión de los resultados. Se procesaron los datos y se mostró la prueba de hipótesis en base a los resultados del estudio. Finalmente, se expusieron las conclusiones del estudio y se redactaron las recomendaciones de la investigación en base a los resultados, luego se nombraron las referencias bibliográficas revisada, en los anexos se presenta las matrices y los instrumentos utilizados en el presente estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Situación problemática

El concepto de liderazgo ha ido evolucionando en los últimos tiempos por ello se encuentran diferentes conceptos como una forma de liderazgo más completo y que resulta mejor sin dejar de contar con otros tipos de liderazgos como por ejemplo el transaccional que además reúnen ciertas estrategias que complementan y/o ayudan en su proceso.

Además de diversas teorías que buscan definir exactamente que es el liderazgo, pero consideran que el líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos. Así lo fundamenta la UNIFE (2004) “Este tipo de liderazgo transforma y desarrolla a los subordinados y los eleva a niveles más alto de necesidad y necesidades. Según Bass ambos liderazgos son efectivos: Transaccional y transformacional. Sin embargo, las investigaciones demuestran que el líder transformador logra mejores resultados y mayor motivación”.

A través del liderazgo transformacional se desea lograr una buena gestión educativa con un clima Institucional adecuado regido por sus dimensiones que permitan el despliegue de un buen desarrollo basado en valores y lograr los objetivos planteados por la gestión directoral y que al mismo tiempo y como asunto esencial sea un motivo de crecimiento para los estudiantes quienes esperan de su Institución Educativa una educación de calidad viable para garantizar su formación personal y profesional como parte del currículo a nivel nacional.

Los representantes de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación- UNESCO (2017) manifestaron “La importancia del liderazgo como ayuda a los directivos y miembros de una Institución educativa porque a través de una buena gestión transparente,

impecable sería posible el ejercicio de un buen aprendizaje en la escuela como también el factor de común acuerdo que constituyen las bases significativas para la organización. De esta manera sería un precedente para una educación de calidad teniendo en cuenta que algunos factores no serán decisivos ni determinantes para que los estudiantes desarrollen sus aprendizajes. Asimismo, añade que la investigación educativa ha demostrado la existencia de un liderazgo directivo orientado hacia el logro de los objetivos educativos y que es determinante para alcanzar una educación de calidad para todos”.

Este tipo de liderazgo transformacional se lleve a cabo desde la dirección, que es por donde debe iniciar abriendo camino hacia el equipo de colaboradores docentes, administrativos, de servicio, padres de familia y con la comunidad. Este buen clima y ejercicio mediante el liderazgo transformacional podría hacer que la labor del docente hacia los estudiantes logre una educación de calidad, un servicio de calidad esperado en la formación de los alumnos tanto personal como profesional.

De tal manera que la educación cumpla su propósito en el desarrollo de competencias de acuerdo con la secuencia que debe seguir en el diseño o estructura curricular: Desarrollo de contenidos, objetivos, capacidades y competencias. Esta es la manera factible y palpable de lograr los objetivos educativos, la educación de calidad mediante el liderazgo transformacional.

Vargas, (2017) afirmó que, “según el estudio de la UNESCO, los directores, en su mayoría no están preparados para asumir el liderazgo, lo que conlleva también la falta de estimulación. Es necesario el reforzamiento en la capacidad del liderazgo de los directores para llevar a cabo un trabajo eficiente en la cultura organizacional de las instituciones escolares y centrar un clima laboral idóneo que dé como resultado tras una gestión escolar flexible y participativa un buen rendimiento docente para un buen desempeño de los estudiantes”.

En muchas instituciones educativas surgen grandes inconvenientes en función a la falta de liderazgo confundiéndola muchas veces con autoritarismo o con el liderazgo Laissez faire el cual lo permite todo confundiendo las responsabilidades desde el director hacia toda la comunidad educativa. Este tipo de problemáticas hace negligente la labor educativa al no haber una buena gestión y por ende no hay una educación de calidad.

El presente trabajo consiste en considerar y valorar la importancia del liderazgo transformacional y cómo influye para una gestión educativa adecuada que dé como resultado una educación de calidad. En suma, que importante es que se logren los objetivos educativos y que se camine o se fije una meta hacia una educación de calidad. Esto se puede lograr con el liderazgo transformacional.

Los representantes del Ministerio de Educación del Perú (2019) llevaron a cabo el primer seminario internacional titulado, “Liderazgo directivo en Instituciones Educativas” dirigido a directores y subdirectores de instituciones educativas públicas, en la cual los ponentes expresaron que en los últimos 10 años se ha observado el desarrollo de un liderazgo que como factor principal determina la importancia del aprendizaje en los países iberoamericanos. Esta comunidad internacional tiene como visión global al 2030 que el rol del director es pieza fundamental para hacer frente a los desafíos que la educación asume para lograr la calidad, equidad e inclusión; prioridades que luego han de considerarse después de los objetivos como rendimientos académicos.

Es por eso que esta comunidad internacional se une luego de una evaluación que se realizó a los países de Brasil, México y España donde resaltaron los esfuerzos de como el liderazgo en estos países intentan definir sus roles en selección, procesos y evaluación pero a pesar de ello aún falta definir áreas donde se desarrolle de acuerdo a sus competencias,

distribución de responsabilidades en docencia, administración educativa, como dirigir las aulas y como crear los perfiles de acuerdo a un marco normativo que se arregló con los claros propósitos de organización.

Esto puede estar relacionado con el liderazgo transformacional porque nos habla de buenas prácticas que deben emplearse para que el trabajo en conjunto bajo la unificación de criterios y el uso de herramientas como estrategias en el proceso superen las dificultades que se presentan en la gestión educativa y las cuales aún presentan debilidad.

Uno de los criterios fue la utilización de herramientas desde su contextualización, desde la realidad para extraer información y sobre ello ordenar, esquematizar, sistematizar y potenciar el trabajo en equipo de manera horizontal. Para hacer posible el ejercicio de la evaluación presentaron la propuesta al consejo directivo y a los ministros de educación iberoamericanos. Los países y ministerios aportaron con la validación de información, herramientas y aportación conceptual.

En síntesis, lo que se busca es la relación del liderazgo con calidad de la educación, ese vínculo necesario para operativizar con 3 características: pedagógico, inclusivo y distribuido realizado a través de 4 dimensiones y un conjunto de indicadores y así seguir descubriendo potencialidades aplicables a mejoras educativas. Las dimensiones establecen el buen proceso de organización y sostenimiento del plan normativo de gestión directoral.

También se explicó en la ponencia el tipo de director que se necesita y como organizar la carga de gestión en la educación y su fortalecimiento. Además del liderazgo e innovación educativa que a su vez forma parte de esa inventiva de transformación. (Ministerio de educación Seminario Internacional “Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas”,

2019)

Es conveniente recalcar que el liderazgo que debe poseer el director o directora debe tener como característica principal la unificación y el desarrollo de trabajo en equipo para el logro de objetivos y planteamientos a favor de los niños y niñas de la institución.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima?

Problemas específicos

1.- ¿De qué manera se relaciona la motivación inspiradora con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús -UGEL 03, Lima?

2.- ¿De qué manera la estimulación intelectual con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima?

3.- ¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima?

4. ¿Cómo se relaciona la consideración individual se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima?

1.3. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico el desarrollo de la presente investigación se justifica por alusión a la influencia del liderazgo transformacional en la gestión educativa, ello conlleva a que un buen liderazgo de este nivel es más completo, más compacto en el sentido que no sólo se

ha de esperar el producto como los logros de aprendizaje de los niños y niñas de la entidad educativa sino el proceso de aprendizaje en sí, el clima institucional con los docentes, colaboradores administrativos, mantenimiento y el acompañamiento de la comunidad e integración también de los padres de familia.

El desarrollo es de tipo cuantitativo porque ambas variables se relacionan significativamente. El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo idóneo en el sentido que integra a cada uno de sus colaboradores de una manera horizontal y motivacional fortaleciendo, inspirando el sentido de convicción y vocación que cada miembro ejerce en el desenvolvimiento de su labor.

Asimismo, se utilizó técnicas e instrumentos con la finalidad de obtener información relevante al propósito del estudio y obtener la relación del liderazgo transformacional y la gestión educativa en textos y tipos de informaciones. De esta manera permite plantear programas de mejoras en el desarrollo integral de los niños y niñas, gestionando en paralelo un buen clima institucional en base al liderazgo transformacional.

1.4. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico el desarrollo de la presente investigación se justifica por el ámbito donde se lleva a cabo la investigación y ambas variables liderazgo transformacional y gestión educativa. Empezando por el liderazgo transformacional aquí se observó si aplicado en la gestión directoral con todo el personal docente ejercerá influencia positiva para que al mismo tiempo los docentes guiando, canalizando, fomentando la creatividad, respetando los estilos y ritmos de aprendizaje de los niños, como también la gestión del director y como lleva a la práctica el currículum, PEI, PAT, etc., lo cual permite una gestión de calidad educativa en base al logro de los estándares de aprendizaje y el buen

desenvolvimiento laboral de los demás miembros activos de la institución el cual implica un clima empático y armonioso de todos sus colaboradores, pese a algunas situaciones propias que han de dificultar ciertos momentos o vivencias, esto quedará como evidencias empíricas importantes para mejorar posteriormente el clima institucional ya que el liderazgo transformacional tiene como propósito generar un cambio en base a la motivación, flexibilidad y comunicación con cada uno de sus miembros.

1.5. Objetivos

Objetivo general

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.

Objetivos específicos

- 1.-Establecer de qué manera la motivación inspiradora se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

- 2.- Establecer de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús -UGEL 03, Lima.

- 3.- Establecer de qué manera la influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús -UGEL 03, Lima.

4. Identificar como la consideración individual se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús -UGEL 03, Lima.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Ha: El liderazgo transformacional **se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús -UGEL 03, Lima.

Hipótesis específicas

H1. La motivación inspiradora **se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

H2: La estimulación intelectual **se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

H3: La influencia idealizada **se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

H4: La consideración individual **se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

Los desafíos y cambios que enfrenta el entorno educativo actual hacen que el liderazgo sea una prioridad para las organizaciones y los educadores. La mayoría de los centros educativos de América Latina han demostrado que el rol del director es principalmente administrativo y no se enfoca en el liderazgo educativo.

La teoría del liderazgo transformacional encuentra sus raíces en la publicación de Burns (1978). Quien ha estudiado cómo los líderes motivan a sus seguidores para movilizarlos más allá de sus intereses personales, hacia metas organizacionales en diferentes tipos de organizaciones. Según Burns, la principal diferencia entre el liderazgo transformacional está en su relación con el proceso mediante el cual los líderes motivan a sus seguidores.

El liderazgo transformacional estimula el interés propio de los seguidores, por lo que siguen al líder sobre la base de las recompensas; mientras que el liderazgo transformacional apela a los valores y sentimientos de quienes lo siguen.

Aspectos del liderazgo transformacional relacionados con valores éticos y metas de con valores éticos y metas de cooperación dentro de la organización, relaciones entre los miembros y logro de metas mediante la promoción del compromiso, la motivación y el crecimiento profesional de todos. Para la epistemología gerencial del origen, caracterización y aplicación de un conjunto de elementos o categorías de conocimiento, prima sobre las funciones. Tales como: concepto, teoría, principio, tecnología, sistema, estructura, recursos, etc. Es lo que constituye su marco teórico y su aplicación.

Una institución educativa, pero sobre todo, el elemento básico lo constituyen quienes la integran y en especial el gestor que permite el funcionamiento de la institución.

La epistemología, como filosofía de gestión, se ocupa principalmente de determinar la naturaleza de los conceptos científicos, estudiar la forma y naturaleza de las teorías científicas y reflexionar sobre libros políticos, prácticos, sociales y científicos. Los principios rectores para la construcción de una teoría del conocimiento en la gestión educativa son que la administración educativa se considera un método, así como la administración educativa, como método, se basa en conocimientos teóricos de otras ciencias. Por lo tanto, constituye una teoría de la gestión.

En este contexto teórico, para formular la teoría de la gestión, es necesario documentar completamente la historia de la ciencia para identificar los diversos descubrimientos científicos y sus aplicaciones. Por otro lado, existe un amplio liderazgo para la epistemología y el desarrollo del conocimiento basado en principios, leyes y teorías.

2.2. Antecedentes de la investigación

Investigaciones internacionales

Cavagnaro; Carvajal (2021) Tesis: “El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil” Universidad Espíritu Santo-Ecuador. El objetivo del estudio es analizar el impacto del liderazgo transformacional en la gestión educativa de la Unidad de Educación Fiscal de la República Francesa en el área metropolitana de Guayaquil en el año 2020. El objetivo principal es proponer estrategias de liderazgo transformacional que provoquen cambios en la gestión educativa y una visión de futuro de la institución. El estudio fue un diseño no experimental y exploratorio bajo un enfoque mixto. Los métodos teóricos aplicados son la metodología teórica y la historia de la lógica. Como procedimiento experimental. La comunidad y muestra incluye al director y 50

docentes designados para el ciclo escolar 2020-2021, muestra censal para la unidad escolar objeto de estudio. Para recolectar los datos de las variables se aplicó una técnica de entrevista virtual, con un escenario de pregunta abierta para directores y una encuesta de cuestionario numérico para docentes, con una escala tipo Likert. Procesamiento estadístico utilizado en una matriz de Excel generada por el motor de Google Forms. Los resultados se analizaron a nivel descriptivo explicativo utilizando enfoques mixtos, cualitativos y cuantitativos de las variables estudiadas. Los resultados muestran que es posible organizar conclusiones, recomendaciones y recomendaciones. Con el aporte de este artículo, las instituciones educativas cuentan con más referentes para impulsar cambios en la dirección de transformar el liderazgo de la gestión educativa para mejorar la calidad de la educación.

Baño (2018), realizó la investigación titulada: “Sistema de formación para líderes directivos de Instituciones educativas”, para optar el grado de Magíster en Educación con mención Innovación y Liderazgo Educativo en la Universidad Tecnológica Indo américa, Ecuador. El objetivo de la investigación fue “diseñar un sistema de formación de líderes directivos en las instituciones educativas, mediante planes de capacitación continua, a través de técnicas innovadoras y de trabajo en equipo, para el fortalecimiento del potencial de Liderazgo Transformacional, en el aspecto metodológico se utilizó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire a los docentes, el cual mide tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez faire expuesto por Bass y Abolio. Luego se realizó una entrevista semiestructurada a los directivos. Las evaluaciones realizadas dieron como resultado la necesidad de llevar el sistema de formación para líderes directivos de instituciones educativas con un enfoque centrado en liderazgo transformacional, basado en la

metodología de talleres team building, indoor y outdoor training. De la misma manera se aplicó un proceso de investigación con un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo.

Concluyó que la idea es fortalecer, mejorar el clima organizacional, así como el sistema académico de los estudiantes. Asimismo, asegura que, de no existir relaciones interpersonales entre directores y docentes en las diversas actividades educativas, el liderazgo transformacional sería insuficiente porque como ente educativo no se sentirían motivados o influenciados para cumplir a cabalidad su rol en la organización. De esta manera resalta la importancia de formarse como líderes y ejecutar este tipo de liderazgo. Lo primero es identificar el tipo de liderazgo de las instituciones educativas del circuito C07 del cantón Ambato.

De La Eze (2017), realizó la investigación titulada. “Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017”, para optar el grado académico de Magister en Educación, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo de la investigación fue “Identificar, establecer, determinar la relación entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Auroradel Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017, en el aspecto metodológico se utilizó la encuesta para poder recolectar los datos de ambas variables; la investigación fue realizada con una muestra de 80 docentes de la institución”. El diseño es de tipo descriptivo correlacional y se clasifica la investigación como fundamental, una vez obtenido los resultados del análisis correlacional, se realiza la evaluación estadística de Rho Spearman llegando a la conclusión de que existe una relación muy significativa entre ambas variables, tomando en consideración a Zarate (2012), quien afirma que “este tipo de actividad transforma de manera efectiva a los escolares en su

personalidad y conducta, afirma también que en función a la formación de nuevas generaciones si existe un buen liderazgo directivo, el desempeño docente sería adecuado en cuanto al desarrollo de capacidades pedagógicas. Los resultados descriptivos de la variable evaluación de desempeño docente dieron como resultado un 52.5% de inadecuado desenvolvimiento de esta variable en la Institución, ello se demuestra mediante los gráficos y tablas realizadas”.

Balda y Guzmán (2015), realizaron el siguiente Artículo titulado: “Liderazgo Transformacional como necesidad en las Instituciones educativas en Manabí, Ecuador”. El objetivo de este artículo fue “determinar la importancia de cambiar el estilo tradicional de liderazgo educativo por el transformacional para integrar a toda la sociedad educativa, comunidad, familia y hacer un mejor constructo de gestión educativa mejorando así el sistema educativo institucional. En el aspecto metodológico se utilizó encuestas a los directivos de los colegios del cantón Rio chico; previamente para la realización de este artículo se realizó un diagnóstico para poder observar la situación de las instituciones educativas del cantón Portoviejo de la provincia de Manabí, Ecuador”. “La metodología de la investigación de este Artículo es de diseño transversal con un enfoque cualitativo y de tipo descriptivo. Concluyó en la importancia de incorporar a los miembros de la comunidad educativa a las acciones formativas y que el rol protagónico del director juegue un papel importante al interactuar con la comunidad donde también se establecen instituciones, familias, organizaciones y sus representantes, con la firme determinación de mejorar el tipo de liderazgo porque al aplicarse las encuestas a los directivos de los colegios del cantón Rio chico se conoció que el nivel de educación existente en la Institución y los factores extraescolares de la educación no es favorable en todos los casos ya que todas las acciones son desarrolladas por el director y no

existe una coordinación en la labor de los docentes con respecto a las tareas desarrolladas fuera de la institución educativa”.

Flores (2015), realizó la investigación titulada: “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes”, para optar el grado académico de Doctora en Educación en la Universidad de Granada, Chile. El objetivo fue “identificar el estilo de Liderazgo que predomina en los equipos directivos en centros educativos públicos y concertados a través del MLQ -5x y determinar que el Liderazgo Transformacional es aquel que impacta en los buenos resultados de aprendizaje de los estudiantes, en el aspecto metodológico se utilizó el multi método probando la investigación en una muestra de 562 docentes de treinta centros educativos de las regiones de Chile. La evaluación consistió en el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ-5x y de acuerdo a ello se concluyó que por la variedad de investigaciones considera al liderazgo transformacional como un tipo de liderazgo más acertado en cuestión de que en base a los resultados del cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ-5x, el cual resulta más fiable, manifiesta que las características conductuales de liderazgo de los directivos se acercan más al liderazgo transformacional. Asimismo, este tipo de liderazgo genera mayor expectativa en el entorno educativo y su funcionamiento favorece en el desarrollo de la institución.

Investigaciones Nacionales

Baca (2021) Tesis “Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la RED N° 11 Ancón, 2020.” Tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración de la Educación. El objetivo del estudio fue determinar en qué medida existe una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa entre los docentes. Realizar un estudio cuantitativo de tipo básico y a nivel de correlación. De corte transversal, utilizando el

censo por conveniencia, donde la muestra es la población total, y en este caso se aplicaron dos encuestas para cada variable con un total de 44 ítems entre las dos, por sus propiedades aplicadas a través de Google Forms, y básicamente concluyó que existe una correlación significativa entre los dos. Cuento 0,80 entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa según el coeficiente de correlación y la significación binaria = $0,00 < 0,05$, es decir, en la categoría altamente positiva, es decir, cuando se potencia el liderazgo transformacional en las escuelas, se potencia la gestión educativa.

Aguilar (2019), realizó la tesis titulada: “Liderazgo Transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo 2019”, para optar el grado académico de Magister en la educación, en la Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO. El objetivo de la investigación fue Determinar el liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo 2019. El tipo de estudio fue no experimental con un diseño correlacional transversal mediante un esquema de diagrama de diseño correlacional, en el aspecto metodológico se aplicó una muestra de 19 docentes; los instrumentos utilizados fueron de Bass y Avolio para medir la variable de Liderazgo Transformacional y de Meyer y Allen para medir la variable de Compromiso Organizacional. Concluyó que existe relación directa entre liderazgo transformacional de los directivos y compromiso organizacional por parte de los docentes, de esta manera se explica que la relación es significativa debido al producto estadístico de coeficiente de correlación de Spearman, asimismo se rechaza la hipótesis nula dando lugar a la hipótesis alternativa la misma que orienta y/o recomienda realizar capacitaciones de desarrollo

motivacional, para inspirar y llevar a cabo relaciones interpersonales positivas, programas de coaching organizacional, mejoras en el trabajo en equipo y fortalecer la identidad y compromiso con la institución.

Sánchez (2016), realizó la investigación titulada: “Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones Callao 2016”, para optar el grado de Magister en Educación, en la Universidad Particular Cesar Vallejo. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre gestión educativa y liderazgo transformacional en la IEP María Reyna de Corazones-Callao 2016, en el aspecto metodológico se aplicaron cuestionarios de gestión educativa el cual estuvo formado por 40 items, cuestionario de escala de Likert y el cuestionario de liderazgo transformacional, formado por 30 items también en la escala de Likert; los cuales arrojaron importante información sobre cada una de las variables; la muestra fue de tipo censal con una población constituida por 106 docentes, los métodos que se utilizaron fue del hipotético deductivo con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal con la recopilación de datos tomados en un momento determinado por los cuestionarios mencionados; finalmente se aplicó los análisis estadísticos de los datos Rho de Spearman. Concluyó que se halla la existencia de una fuerte correlación entre ambas variables Gestión Educativa y Liderazgo Transformacional, en cuanto a la variable Gestión Educativa se relaciona directamente y significativamente con el Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones Callao 2016.

Sardón (2017) Tesis titulada “Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias” Facultades de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Altiplano de Puno Perú. La investigación tuvo el propósito de “determinar que existe una

relación entre el estilo de liderazgo transformacional que utilizan los directores de escuela y los directores de instituciones educativas primarias que adoptan un enfoque ambiental, en la ciudad de Ilave, Puno en 2016. La investigación de género es primaria, con correlaciones de coeficientes no diseñadas experimentalmente. Se considera una muestra de 118 docentes como el número total de docentes en 04 escuelas primarias del área metropolitana de Alabai. Los resultados muestran una importante correlación entre aspectos del liderazgo transformacional y la gestión escolar; Por tanto, el motivo inspirador tiene un valor de $r = 0,492$; el estímulo intelectual alcanzó un valor de $r = 0,72$, y el efecto ideal valor de $r = 0,59$; Considere asignar con valor $r = 0,62$ y obtener el rendimiento de carga $r = \text{valor } 0,534$. El estudio permite concluir que existe una relación media positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar obtenida en la prueba estadística, $r = 0.681$.

2.3. Bases teóricas

Liderazgo

(Murga; Polo, 2017) “analiza que el liderazgo es la capacidad que posee una persona de poder influenciar en un grupo, cambiar su comportamiento y esto lo va a lograr debido a los diferentes tipos de relaciones existentes al interactuar. Una de ellas puede ser la transacción interpersonal en la que el líder ejerce influencia ante los liderados, quienes son sometidos a este tipo de influencia”.

Además, cuando el liderazgo está sujeto a un poder de imposición, exigencia o de recompensa, no es cuestión del mismo líder, sino que representa el cargo que posee en la institución, en cuestión de esa autoridad asignada. Asimismo, cita a Chiavenato (p.315) quien afirma que “el verdadero liderazgo es innato o es un proceso que se adquiere a través del tiempo con la experiencia mediante el desarrollo de capacidades lográndose como competencia

esperada para su ejercicio como líder”. (Murga; Polo, 2017).

Por otro lado (Salazar & Salazar, 2006) enfatiza que “el término de liderazgo ha evolucionado a través del tiempo y ello demuestra que diversos estudios obtengan análisis teóricos afines, dando lugar a un proceso cultural. El término de liderazgo ha tomado un concepto más específico de acuerdo a dos ideas que conllevan a un mejor entendimiento: liderazgo instructivo, que explica que, así como ha ido evolucionando el término de liderazgo ha dado lugar a que el líder sea capaz de demostrar sus capacidades de organización y por ende se centre en ese núcleo de mejoras educativas de enseñanza – aprendizaje”.

Así también “el liderazgo transformacional que ha vuelto a definirse como un nuevo liderazgo más cercano por su naturaleza más convincente en cuestión de visión, cultura y compromiso. Este tipo de liderazgo transformacional desde los años 80 se ha redefinido como el liderazgo que más se acerca a las escuelas, es el más idóneo para las organizaciones que aprenden, no enfatiza específicamente en la dimensión de gestión, sino que posibilita un aprendizaje organizado, comprendido y que influirá como una nueva forma de autoridad o poder”.

De esta manera la autora explica el proceso cultural o evolución del concepto de liderazgo a medida de reflexión teórica y cómo va a repercutir en las escuelas como organización y que posee también una dimensión ética, valorativa, cultural; donde no sólo importa qué hace el líder en torno a sus conductas y habilidades sino también sus competencias y compromisos en beneficio de la organización. Entonces ante esta premisa el concepto de liderazgo ha de evolucionar, es decir estaría anotando a un enfoque superior. UNI revista - Vol. 1, N° 3

(Valencia; Vargas, 2017) define “el liderazgo como un conjunto de oportunidades que va camino a la excelencia y que está inmerso las formas de sensibilización para motivar, inspirar, invitar a colaborar en equipo y todo este proceso se realiza de manera no coercitivo, articulando los acuerdos comunes con todos los integrantes considerando el contexto y entorno con el propósito de permitir el desarrollo organizacional, de aprendizaje y se logren los fines u objetivos de la Institución”. El líder desde su espacio como gestor debe promover y dinamizar la comunicación como visión de futuro transformando la creencia que el liderazgo solo se trata de elaborar objetivos y programas, asimismo cita a Calero (1998, p.306) quien manifiesta que “el liderazgo va tomando un nuevo enfoque al tornarse o considerarse como una nueva filosofía, no sólo hade consistir en el cumplimiento de sus metas de manera personal o aislada sino al logro de objetivos para el bien de la organización. Un estilo de liderazgo eficaz conllevará a lograr oconseguir la calidad total de la institución u organización. A su vez el estilo de liderazgo sellevará a cabo de acuerdo al contexto laboral y dependerá de su organización, de las personas y las responsabilidades”.

(Pacahuala, 2018) manifiesta que “un buen líder hará posible una buena gestión porque tiene el arraigo de mejorar la enseñanza y el aprendizaje de su institución afrontando diversos desafíos y tomando una actitud positiva de acuerdos, motivaciones y disponibilidad de sus colaboradores. Esta afirmación por parte del autor nos aclara la importancia del estilo de liderazgo que consiste en la capacidad genuina inherente en el líder que hará posible el trabajo en equipo mediante la visión integral de objetivos, valorando la participación de los docentes involucrando los espacios de gestión educativa ytodo el ámbito educativo en sí”.

Liderazgo transformacional

(Chacón; Luna, 2016) manifiesta que “el liderazgo tiene la facultad de encaminar a la organización al éxito y esto será posible por la evaluación y toma de decisiones concernientes y propias en torno a una situación específica existente posibilitando al mismo tiempo que estas vivencias se conviertan en nuevas oportunidades; de la misma manera cita a (Bass, 1990) quien afirma la variedad de definiciones que se acercan al concepto de liderazgo y es que desde tiempo atrás el concepto de liderazgo ha ido evolucionando sustancialmente con estudios de diferentes investigadores. El concepto de liderazgo es muy amplio, complejo y no hay una definición específica que nos explique cabalidad su definición. Sin embargo, el Liderazgo Transformacional se acerca más al concepto de una percepción integral de valores y de sensibilidad inherente al líder representativo de este estilo de liderazgo”.

Para sintetizar lo mencionado, “el liderazgo transformacional es la capacidad de un poder espiritual de cambio, de transformación primero personal para luego conllevarlo a ser parte de un equipo que por ende será la realización objetiva de una organización. El liderazgo transformacional toma el éxito como suceso de bien y al fracaso como una oportunidad de mejora”.

(Enriquez, 2017) manifiesta lo siguiente, citado en (Díaz y Delgado 2014) que “al transcurrir el tiempo el término liderazgo ha tomado otro concepto, empezando por aquel prototipo de liderazgo, un liderazgo tradicional donde sólo se toma en cuenta al líder que es seguido por sus subordinados ya que dependen del trabajo, manifiestan algún tipo de satisfacción o porque solo son receptores de conocimientos”.

Sin embargo, apreciando ahora el avance e interés por saber más acerca de este concepto es que surgieron investigaciones desterrando un poco lo tradicional y tomando

ahora al liderazgo transformacional como un valor agregado de liderazgo dando claridad o luz de empatía, de no solo cumplir sino ir más allá del deber, con un nuevo enfoque de articular, reforzar esa misión y visión en un contexto de estímulos, confianza, generando expectativas donde se desarrolle el equipo de labores de manera personal para luego sumarlo todo ello a un objetivo en común en favor de la comunidad educativa; de la misma manera cita a Bass y Riggio (2006) quienes confirman que “incluso el liderazgo transformacional ha ido en evolución hacia un nuevo modelo llamado “Liderazgo de rango completo” (Full Range Leadership), que además de considerar las dimensiones del liderazgo transformacional y transaccional también considera una dimensión más denominada liderazgo Laissez Faire. La dimensión liderazgo Laissez Faire es el menos idóneo considerado incluso negativo porque aquí los líderes no tienen autonomía para tomar decisiones, se tornan demasiado permisivos, exceso de confianza de sus subordinados rigiendo solo metas. Su rol es pasivo dando demasiada potestad a sus seguidores”.

(Calderón Fernández, 2019) define al liderazgo transformacional como “el proceso el cual influye, dirige y guía a las personas de una organización o un grupo y que asimismo estas personas siguen al líder por iniciativa propia porque buscan el cambio para llegar al éxito y objetivos que beneficien a la organización”. “Asevera que este tipo de liderazgo es el más acertado después de tantos estudios realizados acerca del mismo incluso este tipo de liderazgo mejora la calidad, la imagen de la empresa, creando un entorno adecuado, teniendo en cuenta, valorando el aspecto psicológico del capital humano”.

Además, que expresa la capacidad psicológica que puede emerger en el líder, capacidad inherente de su personalidad el cual involucra, motiva, inspira a sus allegados, llevando al liderazgo a un nivel transformador. Por lo tanto, este tipo de liderazgo se convierte en un poder

de transformación.

Dimensiones

Motivación Inspiradora

Los líderes transformacionales actúan de manera que motivan e inspiran a quienes los rodean al aportar significado y desafío al trabajo de sus seguidores. El espíritu de equipo crece. Se expresa entusiasmo y optimismo. Los líderes involucran a sus seguidores en la visualización de estados futuros convincentes; Crean expectativas claramente expresadas que los participantes quieren lograr, al tiempo que demuestran compromiso con los objetivos y la visión comunes. (.76) El liderazgo carismático y el liderazgo inspirador en general forman un componente conocido como liderazgo inspirador.

Motivación según Abraham Maslow:

Para Maslow, el psicólogo estadounidense, la motivación es el impulso que impulsa a las personas a satisfacer sus necesidades. Maslow clasificó estas necesidades en 5 y las dispuso en forma de pirámide como se muestra en la figura. Como vemos, en la base se encuentran las necesidades básicas, que están relacionadas con la supervivencia; En la segunda etapa están las necesidades de seguridad y protección; el tercero es algo relacionado con nuestro carácter social, llamado necesidad de asociación; En la cuarta etapa se encuentran las necesidades relacionadas con la autoestima, conocidas como necesidad de reconocimiento, y por último, en la cúspide, la necesidad de autorrealización. La idea principal es que la necesidad mayor se satisface solo cuando se satisface la necesidad menor, es decir, no puede pasar a la siguiente necesidad hasta que haya satisfecho las necesidades anteriores.

Según Piaget

Este psicólogo, conocido por sus aportaciones a la investigación en la primera infancia

y al desarrollo cognitivo, define la motivación como la voluntad de aprender, entendida como el interés del niño por aprender y conocer su entorno.

La motivación según Chiavenato

Chiavenato define la motivación como el resultado de la interacción entre un individuo y las circunstancias que lo rodean. Dependiendo de la situación por la que atraviesa el individuo en ese momento y cómo lo está pasando, habrá interacciones entre él y la situación que motivarán o no al individuo.

La motivación según Herzberg

Frederick Herzberg, psicólogo y administrador de empresas, define la motivación como un resultado influenciado por dos factores: factores motivacionales y factores de higiene. Los factores motivadores (logro, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los principales factores que contribuyen a la satisfacción del trabajador, mientras que los factores de higiene (salario, ambiente físico) calidad, relaciones interpersonales, estatus, ambiente de trabajo, etc.) no son satisfactorios o adecuados, provocando insatisfacción entre los trabajadores.

La motivación según McClellan

Este psicólogo afirma que la motivación del individuo se debe a la búsqueda de la satisfacción de tres necesidades: la necesidad de cumplir: el apego a una tarea desafiante, la lucha por el éxito y la superioridad sobre uno mismo. La necesidad de poder: se refiere al deseo de influir y controlar a otros; afecta a los demás en la necesidad de asociación: indica el deseo de establecer relaciones y formar parte de un grupo todo sobre las relaciones con los demás.

Motivación según Freud

Para Sigmund Freud, las personas tienen motivos inconscientes que condicionan y condicionan sus acciones y decisiones. Estos impulsos inconscientes se denominan impulsos.

Más específicamente, Freud afirmó que la principal fuerza impulsora que mueve a las personas es el deseo sexual. En sus palabras, el deseo sexual es un motor, una dinámica que engloba todo lo que puede entenderse bajo el nombre de amor, es decir, el amor sexual, el amor por uno mismo, el amor de la maternidad y el amor de los hijos. Y la amistad y el amor de las personas en general a las cosas e ideas abstractas.

Estimulación Intelectual

Según Bass y Riggio (2006) plantean que la gama de conductas que pueden mostrarlos líderes transformacionales es amplia. A nivel conceptual, los autores afirman que los líderes transformacionales se proponen como ejemplos a seguir (carisma), proveen significado a las acciones de sus subordinados (inspiración), alientan la búsqueda de soluciones alternativas a problemas cotidianos (estimulación intelectual) y suelen preocuparse por las necesidades individuales de sus subordinados (consideración individualizada).

Es decir, los líderes transformacionales son aquellos que consiguen cambios importantes en sus seguidores y elevan su moral y motivación a través de su influencia personal.

Un líder transformacional suele presentar conductas de consideración y preocupación hacia el subordinado, y además busca formas innovadoras de resolver los problemas a través de la estimulación intelectual. Así, presenta valores de autotranscendencia (preocupación por los otros antes que por sí mismo) y de apertura al cambio (la búsqueda de alternativas novedosas).

En consecuencia, el líder transformacional trata de estimular a la organización en su conjunto para que asuma necesidades de orden superior. Es un estilo orientado a las personas. Así, el desarrollo del personal que forma parte del equipo de trabajo se convierte en un objetivo en sí mismo, provocando un cambio radical en la gestión de los recursos humanos. Se valora al empleado por su propio crecimiento personal más que como una herramienta para lograr

únicamente el beneficio económico, y entre otras cosas, se fomenta la participación y el compartir información y poder. Reconocer y potenciar a los miembros del equipo de trabajo, comprendiendo y modelando sus actitudes y creencias se convierte en objetivos en sí mismos para el líder transformador, que logra de esta forma un mayor compromiso con la organización. Todas estas características han favorecido que el liderazgo transformacional se haya ligado con facilidad al estereotipo de directivo femenino.

Influencia idealizada

Es la habilidad que incluye el cuestionamiento de supuestos, el pensamiento lateral, la creatividad y la innovación, el líder estimula a sus seguidores a pensar lateralmente, cuestionar y ser creativos.

Según Padilla, Hernández y Espiritu (2011) “analizan la influencia positiva sobre los gerentes en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), constatando la relación entre las cinco dimensiones del liderazgo transformacional (influencia idealizada –atribuida-, influencia idealizada –conducta- motivación inspiraciones, estimulación intelectual y consideración individualizada) y la percepción que poseen los gerentes y directivos acerca de la relación existente entre climas de trabajo positivos y una mayor eficacia y resultados en la empresa u organización”.

También podemos ver la influencia de los valores éticos y su reconocimiento a través del Instituto Ethisphere (2013) de “Nueva York y el ranking a nivel mundial elaborado por éste, en el cual las empresas buscan estar, ya que se convierte en un elemento diferenciador que favorece la captación de clientes y de empleados deseosos de trabajar en organizaciones éticas”.

A niveles educativos y formativos, un trabajo en equipo transformacional basado en

valores éticos genera unos modelos para las instituciones, así como para las comunidades, altamente motivadores y significativos.

Para nosotros, un equipo de trabajo transformacional es aquel que no parte en sus planteamientos de actuación exclusivamente de unos recursos humanos y formación eficaces, o un conjunto de recursos disponibles de alta calidad orientados al beneficio, sino que los fundamenta en unos valores éticos, unos modelos de trabajo y de relación que generan valor en todos sus aspectos (económico, social, relacional, personal, etc.).

Se trata de un equipo en el que se potencian todas las cualidades de cada uno de los miembros que favorecen la consecución de las metas u objetivos de la organización, así como el desarrollo de los individuos; que genera aprendizajes significativos, que reconstruyen el “mundo de los valores y la ética comunitaria” siendo a su vez generadores de nuevos grupos de trabajo transformacionales con el ejemplo.

“Es el caso por ejemplo del Grupo de Educación de Amnistía Internacional, que fue nominado al II Premio Proteus de Ética, junto con otros agentes como la Fundación Marianao, entidad de proyectos socioeducativos para colectivos en riesgo social” (www.senderi.org, 2010).

Como vemos, las aplicaciones prácticas del liderazgo ético-transformacional pasan solo por los procesos de trabajo en equipo y logísticos, sino también con respecto a las estrategias de marketing y la generación de modelos de conducta.

El líder ético-transformador se presenta como un elemento clave de cambio positivo y mejora en todos los sentidos, y es por ello por lo que hemos querido resaltarlo a lo largo de este documento.

Sin embargo, a pesar de que es un elemento que ha sido base para nuevas formas y

definiciones del liderazgo, en la actualidad parece estar más presente en ámbitos de países latinoamericanos y en desarrollo, no tanto así en nuestro país y sociedad, que atiende con más fuerza a nuevos modelos basados en la tecnología o las redes virtuales colaborativas, al menos en lo que se refiere a espacios académicos o empresariales.

Consideración Individual

La habilidad Consideración Individual representa el apoyo, escucha, desarrollo y seguimiento personal del líder hacia cada uno de sus seguidores actuando como coach o mentor.

Según Bass y Avolio, se observa lo siguiente:

“Los líderes transformacionales ponen especial atención a las necesidades individuales de cada seguidor para mejorar y germinar su actuación como coach o mentor. Los seguidores y colegas desarrollan exitosamente altos niveles de potencial. La consideración individual se pone en práctica cuando nuevas oportunidades de aprendizaje son creadas con un adecuado ambiente de soporte. Las diferencias individuales en términos de necesidades y deseos son reconocidas. Los comportamientos del líder demuestran la aceptación de las diferencias individuales” (Bass, B. 2006).

Al mirar a las personas, los líderes escuchan activamente. Los líderes asignan tareas de desarrollo con propósito a sus seguidores. Las tareas delegadas se monitorean para ver si los seguidores necesitan orientación o apoyo y para evaluar el progreso; Idealmente, los seguidores no sienten que están siendo observados. (Bass, 2006).

Como resultado, el comportamiento de los líderes muestra aceptación de las diferencias individuales (por ejemplo, algunos empleados reciben más incentivos, otros tienen más independencia y algunos tienen estándares más bajos). normas sólidas y otras

tareas organizativas).

En el trabajo en equipo, cada integrante siente que su líder se preocupa por sus necesidades individuales, lo que el líder logra prestando atención a cada uno de sus seguidores y respondiendo a esas necesidades, con el apoyo que todos necesitan.

Autodesarrollo.

Los líderes prestan especial atención a la necesidad individual de crecimiento personal de cada seguidor, se logran diferencias específicas, se asigna lo siguiente, pero no se ve como un logro. Control, los líderes realizan una función de guía.

Finalmente, el liderazgo transformacional también difiere de lo que se conoce como pasaporte. Significa la ausencia de liderazgo: no se toman decisiones, se retrasan las acciones y se ignoran las responsabilidades de un líder. Se considera un estilo de liderazgo ineficaz.

Para Bass (1998); Sugiere que los líderes transformacionales facultan a sus seguidores para enfrentar con éxito situaciones estresantes o estresantes brindándoles seguridad y tolerancia frente a la incertidumbre. Este patrón es especialmente útil en situaciones cambiantes. Por el contrario, los líderes de transacciones tienden a exhibir una actitud correctiva y orientada a resultados que es particularmente útil en contextos más estables.

Gestión de la empatía.

En todo proceso individual, en el que los aspectos de la identidad son la base, otros aspectos, entendidos como claves sociales y representaciones de una amplia gama de aspectos culturales, constituyen un desarrollo profesional continuo (Burden, 1990; Huberman, 1992). Así, en el proceso, los referentes para los docentes son otros profesionales, los alumnos a los que observan o enseñan, la propia tarea docente y el contexto social y cultural de la escuela en la que se encuentra el especialista y los temas están incluidos. Este proceso multidimensional se

refiere a esa relación permanente que el docente crea durante la inducción, con más o menos claridad sobre el dilema entre lo que uno quiere ser o hacer y lo que el docente cree que los demás esperan de él (Folkman y Anderson, 1998).

Importancia del liderazgo transformacional

La importancia del liderazgo transformacional sostiene una implicancia que en primer lugar genera cambios personales favorecidos por la guía que confiere el líder. Luego de estos cambios que han de generar confianza, seguridad, afloro de capacidades, habilidades y luego competencias viene la efectividad del trabajo en equipo, esto como consecuencia por conseguir el éxito para la empresa o institución. El liderazgo transformacional es el producto de esa acción de impulso que a la vez genera un valor agregado la cual favorece a la organización y es lo que muchas instituciones educativas necesitan hoy en día.

En una institución la obra o labor del grupo de colaboradores esta sumado en sus esfuerzos y este proceso dará lugar al verdadero cambio de transformación. Por eso es importante el liderazgo transformacional porque no solo la institución debe enfocarse en recursos materiales o tecnológicos sino en el esfuerzo del colectivo. Esto obviamente dependerá del ejercicio del líder.

Características del Liderazgo transformacional

Por tal razón en relación a lo mencionado anteriormente el tema de liderazgo es muy debatido y se necesita verdaderamente un líder transformador quien debe reunir las siguientes características:

Compromiso con la organización: El líder transformador posee esa pasión, ese sueño por llevar a cabo la visión.

Capacidad de integración: La cual consiste en aunar a todos los colaboradores bajo

un mismo objetivo, delegar ciertas tareas y responsabilidades, hacer llegar el mensaje de que todos son importantes, pero nadie imprescindible, saber escuchar opiniones y aceptar sugerencias y aceptarse a sí mismos con sus errores y virtudes. En realidad, esta tarea es muy ardua, pero a la vez un completo reto para el líder.

De personalidad íntegra: Ser líder consiste también en poseer virtudes morales muy importantes como la fortaleza, justicia, sensatez, temperancia. Dichas cualidades serán de gran aporte y soporte en la toma de buenas decisiones.

Confianza en sí mismo: Esta importante cualidad trasciende favorablemente en los colaboradores porque se trata de forjar la seguridad en sí mismos. Esta seguridad consiste en reconocerse como personas capaces sin llegar a la soberbia o vanidad sino ser una persona segura, real y con humildad.

Facilitador de la comunicación: Está claro que la comunicación tiene que ser cumpliendo con los procesos respectivos donde el mensaje sea claro, conciso y llegue a todos los colaboradores.

Importancia del Liderazgo Transformacional

Su importancia también trasciende por los siguientes factores de consideración:

Poder

tipo de liderazgo pues ello mueve las facultades de inspiración, motivación y arraigo por lograr determinados objetivos. El líder es quien da movimiento y se mueve a sí mismo.

Empoderación

Que es la adquisición de poder a través de conocimientos.

Desafío del líder

El líder debe tener poder de una manera omnidireccional, saber llegar tanto a sus

colaboradores como a otra autoridad de nivel jerárquico. En ello consiste su desafío.

Considerando esta perspectiva, puntualicemos que el líder no nace sino se hace y esto debido a su experiencia, por lo tanto, es un líder circunstancial propio del transcurso de su vida.

Asimismo, su accionar en la toma de decisión es determinante ya que si se equivoca entonces todos se equivocarán. Una de las características propias del líder transformacionales que ante algún suceso está inconforme, pero esta inconformidad debe llevarlo también a una propuesta de solución.

Visión

El líder propone la visión, pero son los colaboradores quienes deben realizar esa misión, es decir hacer realidad la propuesta llegando al objetivo en común

Impacto positivo del Liderazgo transformacional en el área académica.

Este impacto digámosle positivo se refiere al logro del líder en base a su liderazgo. El líder como eje transformador que si está empoderado y lleva consigo la significancia de valores emergido en él para proyectar a sus seguidores entonces podemos considerarlo como el “ser”. El liderar pone en ejecución ese conjunto de acciones y decisiones propuestas por el líder y es el liderazgo el resultado de la misma.

Entonces esta visión, otorgada a los colaboradores quienes lo han de ejecutar proyectándose a la misión se convertirá en impacto si es que se llegó al objetivo, aunque no sólo se trata de llegar a la meta sino de transformar para bien, empezando por cada uno de los colaboradores forjando en ellos a través de su motivación autoestima, seguridad, confianza, predominando sus capacidades, descubriendo sus talentos y desarrollando sus habilidades para finalmente hacer de ellos colaboradores competentes. Todos estos reconocimientos se llevarán luego al equipo u organización para posteriores logros de la empresa o institución y que llegue

la misma a colocarse en la cima como organización importante y competente del mercado.

En un grupo u organización el estrés, desajustes, desacuerdos, descoordinaciones pueden hacerse evidentes pero el manejo característico del líder transformacional puede cambiarlo todo causando el impacto positivo al lograr los objetivos propuestos o visión.

Para crear este impacto es necesario que el líder despliegue diversidad de herramientas e innovaciones que den lugar al desarrollo de las habilidades interpersonales y sociales las cuales crearán vínculos de confianza, seguridad, optimismo. Este optimismo es una pieza clave en este tipo de liderazgo porque una persona optimista es aquella que propone soluciones por lo tanto el optimismo es una característica importante para lograr el impacto positivo hacia los resultados del liderazgo.

El impacto positivo también se refleja en las respuestas o reacciones emocionales y psicológicas. Aquí los colaboradores se tornan comprometidos, inspirados y motivados al incrementar su rendimiento esforzándose al máximo adquiriendo sus objetivos y luego los de la organización.

Es importante tener presente también que lo contrario a impacto positivo puede darse, por ejemplo: en una situación de estrés, descontento, responsabilidades basadas en transacciones en la organización podría haber un impacto negativo en la salud mental y física de los colaboradores, hoy en día se observa aún en diversas instituciones que no reconocen ni valoran el talento ni capacidades de sus colaboradores. Estas situaciones es una causal de estrés y desajustes emocionales. Ellos cumplen sólo un horario rutinario y no se sienten cómodos en la institución, sólo “trabajan” de acuerdo a las exigencias y presiones de la Institución cumpliendo con la documentación curricular y normas establecidas al pie de la letra bajo ninguna flexibilidad y así la Institución irónicamente espera de sus colaboradores sólo logros u

objetivos meramente positivos. Al final cuando obviamente no hay logros, incremento, beneficios u objetivo deseado por la misma razón de un liderazgo no acorde, ausente y conformista en todos sus ámbitos, es que surgen estos tipos de realidades lamentables porque no hay una cultura organizacional y porque los colaboradores no se sienten comprometidos, felices, todo lo contrario, se sienten limitados y sin dirección en sí.

Para que el impacto se de manera positiva debe existir una dirección bien establecida y fundamentada, esto daría lugar a un punto de vista en concreto, una perspectiva. Este ideal o sueño debe compartirse con el equipo de colaboradores, pero para lograr esa cohesión el líder debe aunar al equipo y lograr que ellos de manera flexible acepten su visión.

Este impacto positivo será posible mediante el desarrollo de los 4 componentes que creó Bernard M. Bass para este tipo de liderazgo:

Estimulación intelectual: Aquí fomenta la creatividad de los colaboradores.

Consideración individual: Que conlleva a mantener comunicación abierta, ofreciendo espacios individualizados con cada colaborador a fin de desarrollar la confianza.

Inspiración y motivación: Dos componentes que al fortalecerse continuamente seguirá aportando satisfactoriamente en el desarrollo de la organización. Ahora siguiendo estas pautas de manera preliminar y de acuerdo al contexto donde se desarrolle el liderazgo será posible el impacto positivo en el área académica.

Gestión educativa

(Chávez Albarrán & Olivos Sánchez, 2019) cita a (Marconi, 2016) quien refiere que “la gestión educativa sigue un proceso de intención sistemática y regulado con un anticipo de coordinación de los diferentes planeamientos de sus dimensiones. Entre ellas destacan

específicamente: la gestión pedagógica y curricular, la metodología, soporte administrativo en cuanto a la gestión de enseñanza y la administración de gestión considerado como elemento importante que pretende lograr objetivos concretos, satisfactorios y de calidad.

La gestión educativa viene a ser una disciplina dado por su naturaleza de estar relacionado con diversas áreas académicas que constituyen la acción educativa, la misma que está implícito y expresamente vinculada con la administración educativa. La gestión educativa presupone ser un concepto más general, global, siendo la administración educativa un tema que está supeditado para llevar a cabo aspectos que hacen funcional la gestión como el uso y manejo de recursos, materiales, etc.

(Pernett C., 2004) manifiesta que “en toda gestión está inmerso el proceso que es el cómo y de qué forma ejecutar este accionar en una organización. Que todo director ya lo está llevando a cabo con cierto enfoque desde el Proyecto Educativo Institucional en el plano curricular y administrativo por esa razón es que las Instituciones Educativas se convierten en organizaciones gestionadas por procesos”.

Entonces el término “Gestión” está ligada a los procesos y/o ambos términos pueden converger para formar un solo concepto. También define dentro del marco educativo que las escuelas adoptan y se embanderan con el lema “aprender a aprender” y que precisamente esto es posible con el desarrollo de la administración del conocimiento con un anticipo previo de evaluación, análisis, recolección de datos y de recursos intelectuales haciéndolo viable con los colaboradores de la organización. Ante lo argumentado la gestión educativa sería nombrada como una disciplina científica por sus constantes cambios redefiniendo la perspectiva de la educación abarcando campos de conocimientos teóricos y de índole transdisciplinaria porque además de la administración están inmersos las diversas áreas académicas.

Considerando entonces que la administración educativa es un medio importante en la gestión educativa al desempeñar un papel clave en la Institución al coordinar y solucionar diferentes situaciones problemáticas en la Institución educativa. El líder o director debe llevar a cabo principios o estrategias innovadoras que marquen efectividad en los procesos optimizando la enseñanza.

Prioriza en este aspecto el quehacer viabilizando el proceso educativo lo que conlleva llegar al objetivo esperado. El cómo es una de las características del aspecto liderazgo el cual deberá de converger con la gestión educativa. En cuestión a los valores agregados y de carácter sustancial podemos tomar en cuenta la responsabilidad adquirida, el común acuerdo, la toma de decisiones, la participación activa y la comunicación.

Gestión Educativa enmarca un proceso que implican acciones o actividades enfocadas a integrar diferentes aspectos que consisten en agregar un valor para obtener resultados positivos.

El sistema educativo parte del MINEDU quien con sus lineamientos como rector principal despliega los objetivos y metas planificadas a nivel nacional mediante acompañamiento técnico y la evaluación del cumplimiento como política de estado.

Ante la diversidad de nuestro territorio, realidad que se debe considerar para descentralizar la gestión educativa nacional surgen los gobiernos regionales quienes administran el servicio educativo en sus territorios definiendo sus propios lineamientos bajo el marco de política nacional y en concordancia con los gobiernos locales quienes a su vez participan en la gestión educativa de acuerdo a los lineamientos propios de su localidad.

El estado responde a las necesidades básicas de la educación al descentralizar la gestión en 3 niveles asumiendo de esta manera a la educación en política de estado.

En conclusión, gestión educativa viene a ser el conjunto de acciones iniciadas por el

gerente institucional. Estas acciones van a viabilizar y fortalecer los procesos pedagógicos, los proyectos educativos, autonomía institucional de acuerdo al contexto y en el marco de la política nacional, a nivel regional y local.

Las herramientas básicas para la ejecución y buen funcionamiento de la gestión educativa son: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE), Plan Anual de trabajo (PAT), Reglamento Interno (RI) Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Informe de **Gestión** Anual (IGA), así como los organigramas estructurales y los documentos de administración.

Dimensiones de la Gestión Educativa

La Gestión Educativa se ha de concretar mediante estos tipos de gestión a nivel Institucional:

Gestión Institucional

Consiste en la forma como se está dirigiendo y organizando la IE de acuerdo al planeamiento estratégico de la gerencia educativa, la cultura y clima institucional, el gobierno escolar sostenido en su desarrollo, organización, evaluación y seguimiento para su mejora. En cuanto a su organización se puede destacar el manual de organización y funciones, organigrama estructural, delegación de responsabilidades y tareas, reglamento interno entre otros con la participación del equipo jerárquico.

De acuerdo a la UNESCO (2011), fundamenta: que “la gestión institucional permite contribuir a identificar las debilidades dentro del ámbito educativo, es decir las falencias, para poder fortalecer, asimismo se busca la participación de los agentes, en poder organizarse de manera adecuada para el buen funcionamiento de la comunidad educativa, es decir acciones referidas a aspectos estructurales, distribución de tareas y la división de trabajo, uso de tiempo y de los

espacios”. (p.35)

Gestión Administrativa

Esta área es el soporte técnico de la institución. Se lleva a cabo dentro del marco del diseño, ejecutando y evaluando las acciones como son los procesos de ayuda a la gestión académica, administración de recursos, servicios, grupo humano, recursos materiales, apoyo contable y financiero en aras de los fines y objetivos propuestos por la institución bajo las normas de acción establecidas.

De acuerdo a la UNESCO (2011), fundamenta: “Dentro del ámbito educativo la gestión administrativa está basada en acciones y estrategias de dirección a nivel de recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, relacionada con todos los miembros de la organización educativa, para el cumplimiento de normas y supervisión de las funciones, con la finalidad favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Este factor busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones positivas para lograr los objetivos de la Institución Educativa”. (p.36)

Gestión Pedagógica

Es la parte fundamental propias de la institución y del quehacer educativo. Plantea las formas como se ejecutarán estas acciones para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo y el logro de las competencias que favorecerá a su desarrollo personal y su desenvolvimiento ante la sociedad. Esta área de gestión tiene a su cargo los procesos de diseño curricular, modelos didácticos, teorías y prácticas pedagógicas, desarrollo de clases, criterios de evaluación, procesos, resultados y seguimiento académico.

Según la UNESCO (2011), fundamenta: La gestión pedagógica es el proceso

fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman el proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. (p. 36)

Gestión Comunitaria

Esta área constituye la relación o vínculos establecidos de la escuela de dentro hacia afuera con la comunidad en busca de una buena convivencia, prevención a los diferentes tipos de riesgo de la poblacional mediante una cultura de comunicación, atención educativa de inclusión a niños con necesidades educativas especiales, interacción con padres de familia, escuelas, tiendas u organizaciones existentes en la comunidad con el objetivo de buscar el bien común para todos.

Importancia de la gestión educativa

Su importancia radica en una gestión eficiente al enlazar cada una de las áreas o dimensiones las cuales ejecutadas de acuerdo a parámetros o normas establecidas por la escuela con la orientación y comunicación del director como líder con su equipo colaborador tengan pues como objetivo central lograr aprendizajes de calidad bajo comunes acuerdos, toma de decisiones, positivo clima institucional que lleven a buenas prácticas dentro y fuera de la comunidad educativa.

Asimismo, es importante porque sus resultados se reflejan cuando este tipo de gestión emana una gran responsabilidad y organización desde el Director quien de manera jerárquica y con autoridad democrática delegará las funciones que a cada miembro de la institución le confiere desde el área de mantenimiento, administrativo y docentes quienes deben llevar a cabo una buena gestión educacional, en ellos está la mayor responsabilidad al estar en contacto

permanente con la comunidad.

Las acciones, reflexiones y tareas educativas que han de generar cambios positivos de adentro hacia afuera con el entorno, padres de familia, entes educativos, organizaciones, etc. La gestión educativa va más allá de sólo ser de carácter administrativo porque confluyen el rol educacional, participativo, directivo bajo sus funcionamientos propios de la institución y donde se espera que mediante sus procesos se refleje la transformación de una comunidad.

2.4. Glosario de términos

Calidad

“Basado en datos y hechos bajo un clima institucional que para el caso se trata del clima forjado bajo una cultura educativa. Entonces para ello se debe crear esa base desde lo medular que es el equipo colaborador y que se ha de referir a la calidad, pensando que lo que se hace es para el usuario lo que necesita y solicita. Esto lo llevará a cabo la comunidad educativa”. (Pernett C., 2004) pág. 03.

Comunidad educativa

“Conformado por 2 grupos participantes para la elaboración de los procesos: el grupo que conoce la metodología para su elaboración y los especialistas en lo que se hace en la escuela”. (Pernett C., 2004) pp. 03

Gestión

“Integra la principal acción de la administración que es un elemento intermedio entre los objetivos que se pretenden lograr y la planificación”. (Marconi, 2016) citado por (Chávez Albarrán & Olivos Sánchez, 2019) p.10.

Gestión Educativa

Sigue un proceso de intención sistemática y regulado con un anticipo de coordinación

de los diferentes planeamientos de sus dimensiones. Entre ellos podemos destacar específicamente: la gestión pedagógica y curricular, la metodología, soporte administrativo; en cuanto a la gestión de enseñanza y la administración de gestión considerado como elemento importante que pretende lograr objetivos concretos, satisfactorios y de calidad. Esto será consecuencia de una buena gestión por procesos.

Gestión por procesos

“La gestión por procesos es la forma como una organización atiende sus actividades cotidianas, las cuales se basan en los procesos que se entienden como una relación o secuencia didáctica entre las actividades orientadas a la generación de nuevos valores (añadidos o agregados) y unos resultados que satisfagan los requerimientos del usuario o el encargo social de una comunidad. Las características significativas de los procesos es su capacidad de cruzar vertical, horizontal y diagonalmente la Institución Educativa. Refiriéndose a metas y fines este proceso responde al QUE y no al COMO para llegar a la calidad”. (Pernett C., 2004) p. 02.

Liderazgo

“Conjunto de procesos que orientan a personas y equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y aprendizaje organizacional por medios no coercitivos”. (Valencia Vargas, 2017), p. 62.

Liderazgo transformacional

“El liderazgo se define como aquel proceso que permite influir, guiar y dirigir a personas que pertenecen a un grupo u organización, donde estos con frecuencia siguen al líder de forma voluntaria siempre con la esperanza de encontrar el éxito y los objetivos establecidos. Diversos estudios que han sido realizados recientemente, han señalado que el liderazgo

transformacional es el más acertado”. (Calderón Fernández, 2019) p. 45.

Medios no coercitivos

“Se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en colaboración con otros”. (Valencia Vargas, 2017), p. 62

Planificación institucional

“Se establecen con la finalidad de lograr resultados satisfactorios y de calidad en gestión educativa”. (Chávez Albarrán & Olivos Sánchez, 2019) pag. 10.

Proceso cultural

“Considerando que el liderazgo es un proceso centrado en metas cuya función es influir en el rendimiento de la organización. Esto se debe al líder en su éxito organizacional y/o focalización de sus comportamientos, ha de generar el liderazgo transformacional”. (Salazar & Salazar, 2006).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de las variables

Variable X: Liderazgo Transformacional

Tabla 1.

Operacionalización de la variable X.

DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
El nivel de Liderazgo transformacional se mide a través del grado de aparición de las dimensiones: Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual, Influencia Idealizada, Consideración Individual.	Motivación Inspiradora	- Optimismo en actividades
		- Decisiones para el bienestar
	Estimulación Intelectual	- Ideas Innovadoras
		- Desarrollo de la creatividad
		- Manejo de Situaciones
	Influencia Idealizada	- Sentido del humor
		- Manejo Emocional
		- Tolerancia a la adversidad
	Consideración Individual	- Desarrollo Personal
		- Manejo Empático

Variable Y: Gestión Educativa

Tabla 2.

Definiciones de la variable Y.

DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Se refiere al proceso encaminado a enriquecer los proyectos educativos en las Instituciones educativas, promueve la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas y enriquece los procesos pedagógicos, apegada a las necesidades educativas del contexto, a nivel local y regional.</p>	<p>Gestión Institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Participación. -Proyectos institucionales -Reglamento interno -Manual de organización y funciones -Comisiones de trabajo -Comunicación -Cumplimiento
	<p>Gestión Administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos económicos - Materiales educativos - Calendarización. - Potencial humano - Monitoreo - Supervisión -Cumplimiento de normas
	<p>Gestión Pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Estrategias de enseñanza. -Teorías constructivistas -Resolución de problemas. -Material didáctico. -Recursos -Ambiente -Evaluación de aprendizaje
	<p>Gestión Comunitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aliados estratégicos. - Relaciones - Participación. - Iniciativa - Innovación al servicio. - Trabajo - Prácticas de enseñanza. -Educación de calidad.

3.2. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

“El tipo de investigación fue básica porque esta depende de los hallazgos y aportes teóricos. El propósito de la investigación es emplear principios y conceptos generales a un problema en específico, para manifestar la validez del programa o técnica a emplear, bajo los cuales se aplican principios científicos”. (Hernández y Mendoza 2018).

Diseño de investigación

“El diseño de investigación fue no experimental porque este tipo de diseño no se manipulan deliberadamente las variables. De corte Transversal, ya que se utilizan cuando el método o las técnicas a emplear se aplican una sola vez”. (Hernández y Mendoza 2018).

“Es de diseño correlacional, cuando se analizan y se relacionan los hechos y fenómenos de las variables para conocer su nivel de ausencia o influencia”. (Carrasco, 2015).

3.3. Población y muestra

Población

Según Hernández *et al.* (2014) “la población es el conjunto constituido por todos aquellos elementos que tienen rasgos en común. El universo poblacional fue de docentes del nivel inicial y primaria, así como los padres de familia de la institución educativa “Corazón de Jesús” ubicado en el Distrito de La victoria de la provincia de Lima correspondiente a la UGEL 03, está constituido por 38 docentes y 180 padres de familia como se describe en la siguiente tabla”.

Tabla 3.

Distribución poblacional

<i>Estratos</i>	<i>Cantidad</i>
<i>Docentes del Nivel Inicial</i>	<i>12</i>
<i>Docentes del Nivel Primaria</i>	<i>26</i>
<i>Padres de Familia</i>	<i>140</i>
<i>Total</i>	<i>178</i>

Nota. Tomado del CAP IE-UGEL 03.

Muestra

Es un conjunto de casos o individuos extraídos de la población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico (Sánchez y Reyes, 2002).

La muestra de este estudio estuvo conformada por docentes del nivel inicial y primaria, así como los padres de familia de la institución educativa “Corazón de Jesús” ubicado en el Distrito de La victoria de la provincia de Lima correspondiente a la UGEL 03, por ello se consideró a toda la población para la realización del estudio, por se muestra no probabilística y por conveniencia ya que se trabaja con las unidades de análisis que se tiene a mano (Sabino, 2014).

Técnica de muestreo

“La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia, porque se fundamentó en el criterio de la investigadora, en vista que las unidades del muestreo no se seleccionan por procedimientos al azar, sino de manera intencionada” (Sánchez y Reyes, 2015).

Unidad de análisis

Para Tamayo (2012) “la unidad de análisis representa a cada sujeto que forma parte de una investigación, siendo, en este caso, cada docente y padre de familia de los niveles de inicial y primaria de la Institución Educativa Corazón de Jesús” Lima”.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “la técnica es un procedimiento para registrar los datos de manera constante y confiable. Es así que la técnica que se ha utilizado para el estudio fue la encuesta. Por otro lado, los autores nos afirman que el instrumento es una herramienta para anotar información relacionada con la variable de estudio. En el estudio se utilizaron 2 instrumentos para recoger la información; el primero denominado Liderazgo Transformacional y el segundo gestión educativa. Ambos instrumentos validados, que fueron sometidos a evaluación por juicio de expertos, considerándolos aptos para su aplicación para esta investigación”.

Tabla 4.

Ficha Técnica de la Variable: Liderazgo Transformacional

Nombre del Instrumento:	Cuestionario del liderazgo transformacional
Objetivo:	Recolectar información a los docentes y padres de familia sobre la variable.
Autora:	Liliana Pérez Yacsavilca
Ámbito de aplicación:	I.E. Corazón de Jesús” Distrito de La victoria, Lima UGEL 03.
Fecha de aplicación:	Durante el mes de setiembre y octubre 2021
Administrado a:	38 docentes del nivel inicial y primaria 140 padres de familia
Tiempo de administración:	Entre 20 y 25 minutos.
Modalidad de aplicación:	Se aplicó de forma virtual, mediante el formulario Google
Carácter de aplicación:	Anónima

Estructura:	Presenta cuatro dimensiones a) Motivación Inspiradora b) Estimulación Intelectual c) Influencia Idealizada d) Consideración Individual
Tipo de respuesta:	Los ítems son respondidos a través de la escala de Likert.
Descripción:	El instrumento consta de 28 ítems, su rango es Malo, Regular, Bueno.

Tabla 5.

Ficha Técnica de la Variable: Gestión Educativa

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de la Gestión Educativa
Objetivo:	Recolectar información a los docentes y padres de familia sobre la variable.
Autor:	Mag. Roy Rosario (2017)
Adaptado por:	Liliana Pérez Yacsavilca
Ámbito de aplicación:	I.E. Corazón de Jesús” Distrito de La victoria, Lima UGEL 03.
Fecha de aplicación:	Durante el mes de setiembre y octubre 2021
Administrado a:	38 docentes del nivel inicial y primaria 140 padres de familia
Tiempo de administración:	Entre 20 y 25 minutos.
Modalidad de aplicación:	Se aplicó de forma virtual, mediante el formulario Google

Carácter de aplicación:	Anónima
Estructura:	Presenta cuatro dimensiones <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Institucional 2. Gestión Administrativa 3. Gestión Pedagógica 4. Gestión Comunitaria
Tipo de respuesta:	Los ítems son respondidos a través de la escala de Likert.
Descripción:	El instrumento consta de 30 ítems, su rango es Malo, Regular, Bueno.

Validación del instrumento

Según Hernández et al (2014) señala que “la validez de un instrumento se demuestra en la medida que recoge información oportuna y relevante respecto a un fenómeno o hecho observable y medible”. En este estudio, se organizó en la operacionalización de la variable la que se descompuso en dimensiones, indicadores e ítems para ser medible, siendo validado mediante la revisión por juicio de expertos con grado de magister y doctor en el ámbito educativo y de administración con la finalidad de determinar su validez mediante la objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología, relevancia y claridad de los ítems.

Al respecto del proceso de la validación se resume en:

Tabla 6.

Resumen de Validación de expertos

EXPERTOS	Valoración Variable: Liderazgo Transformacional	Valoración Variable: Gestión Educativa
Dra. Ofelia Santos Jiménez	90%	90%
Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo	89%	89%
Dra. Doris Sanchez Pinedo	89%	89%
TOTAL	89.3 %	89.3 %

Nota: *fichas de validación de expertos.*

Confiabilidad del instrumento Competencias Digitales

De acuerdo a lo que manifiesta Hernández et al (2014) que “en la medida que al ser administrado un instrumento en diversas situaciones arroja resultados coherentes”.

Al respecto, este proceso se llevó a cabo mediante la aplicación del instrumento a una prueba piloto, para la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se realizó con el Alfa de Cronbach, donde el instrumento toma el valor muy cercano a 1 (0.9), por lo que se dice que el instrumento tiene un nivel de confianza muy alto, el cual demostró en ambos casos que los índices de fiabilidad fueron de 0,93 para el liderazgo transformacional y 0,91 para la gestión educativa.

Tabla 7.

Índice de fiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad		
Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Liderazgo Transformacional	,901	28
Gestión Educativa	,834	30

Nota. *Prueba de confiabilidad de los docentes y padres de familia.*

Tabla 8.

Estadísticas de fiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad		Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	28	,834	30

Los resultados de acuerdo a la tabla precisan el índice de consistencia interna, por alfa de Cronbach en 0,939 lo cual establece que el instrumento para medir la variable gestión educativa muestra una muy alta confiabilidad. Asimismo, se establece que por alfa de Cronbach en 0,915 lo cual establece que el instrumento para medir el liderazgo transformacional muestra una muy alta confiabilidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Luego de los resultados obtenidos a través de los resultados de los datos se buscó determinar la normalidad de los datos esto para poder establecer que estadístico de prueba es el más apropiado para el análisis de estos, de acuerdo a la muestra se consideró la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov que es la más apropiada para este fin.

Los datos adquiridos se analizaron mediante el software SPSS 25, el cual permitió procesar y analizar la información de las variables estudiadas, para lo cual se ha empleado tablas estadísticas y figuras para medir el nivel en que se perciben las variables liderazgo transformacional y gestión educativa; en el nivel inferencial, para la prueba de hipótesis se utilizó un estadístico paramétrico, debido a que los datos analizados presentan una distribución normal, por lo que se utilizó la *r* de Pearson a un nivel de significancia del 0.05.

Análisis descriptivo de la variable Liderazgo Transformacional

Luego de la aplicación del cuestionario a la muestra objeto de la investigación y procesada la información conseguida (calificación y baremación), se procedió a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el trabajo realizado, y cuyos resultados se presentan a continuación:

Tabla 9.

Estadísticos Descriptivos de los datos analizados

Liderazgo Transformacional Docentes		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Media		120,37
Error estándar de la media		1,954
Mediana		121,00

Moda	111 ^a
Desviación estándar	10,701
Varianza	114,516
Asimetría	-,806
Error estándar de asimetría	,427
Curtosis	,486
Error estándar de curtosis	,833
Rango	40
Mínimo	94
Máximo	134
Suma	3611

Distribución de Frecuencias y Curva Normal de la Variable Liderazgo transformacional

Figura 1.

Histograma de Liderazgo transformacional –docentes

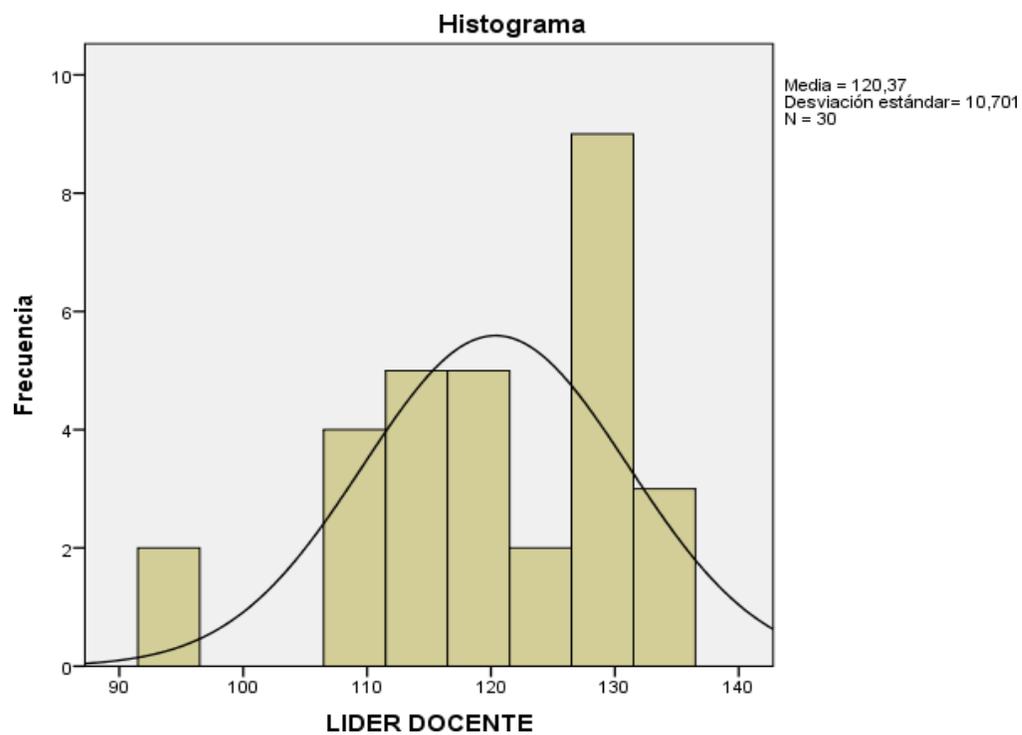


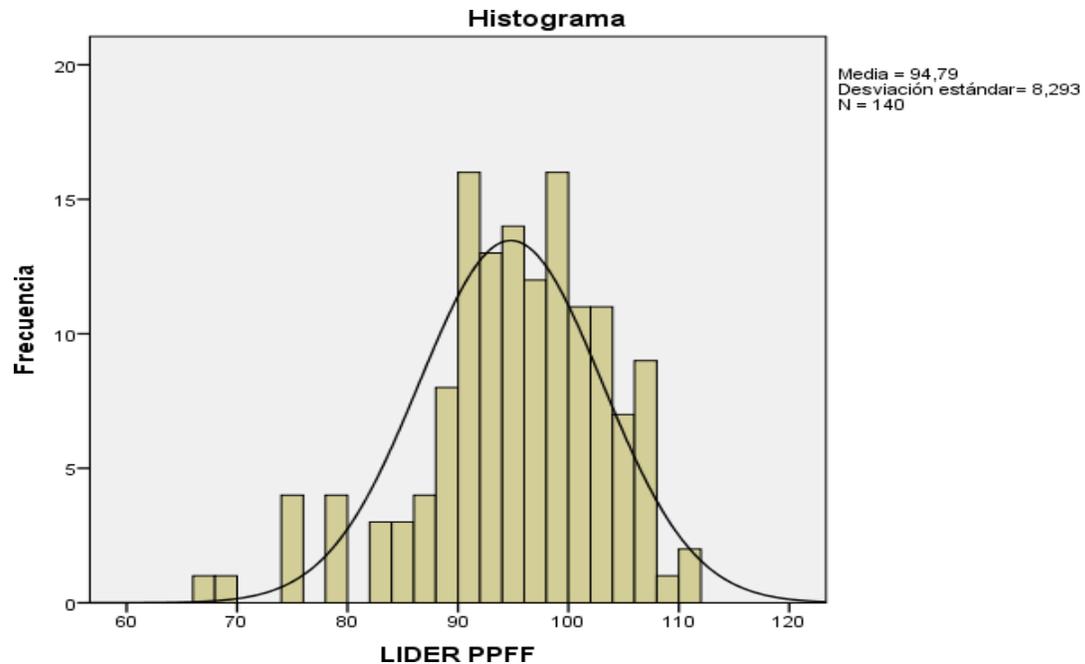
Tabla 10.
Estadísticos Descriptivos de los datos analizados

N	Válido	140
	Perdidos	0
Media		94,79
Error estándar de la media		,701
Mediana		95,00
Moda		98
Desviación estándar		8,293
Varianza		68,774
Asimetría		-,784
Error estándar de asimetría		,205
Curtosis		,915
Error estándar de curtosis		,407
Rango		43
Mínimo		67
Máximo		110
Suma		13270

Distribución de Frecuencias y Curva Normal de la Variable Liderazgo Transformacional

Figura 2.

Histograma de Liderazgo transformacional –padres de Familia



Determinación de la normalidad de los datos con la prueba K-S

Tabla 11.

Resumen del Procesamiento de los Casos.

Resumen del Procesamiento de los Casos.

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LT_TOTAL	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
GE_TOTAL	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Tabla 12.

Pruebas de normalidad K-S.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LT_TOTAL	,107	30	,010	,814	30	,001
GE_TOTAL	,100	30	,000	,823	30	,000

Nota. Corrección de la significación de Lilliefors

Se aplicó la siguiente prueba de normalidad: Kolmogorov- Smirnov, la cual dio como nivel de significancia de 0, que es inferior al valor de significancia (valor de P). Por ello, se determinó una distribución no normal y por ende la aplicación de una prueba no paramétrica como de la Rho de Spearman.

Normalidad de la variable Competencias Digitales

Hipótesis

H0: Las puntuaciones del liderazgo transformacional de los docentes tienen distribución normal.

H1: Las puntuaciones del liderazgo transformacional de los docentes difieren de una distribución normal.

Nivel de Significancia

Alfa = 5%

Valor de prueba

Kolmogorov Smirnov = 0,107

Comparación de P y Alfa

P Valor=0,010 < Alfa = 0,05

Decisión

Rechazo H0

Conclusión

Las puntuaciones del liderazgo transformacional de los docentes difieren de una distribución normal.

Normalidad de la variable Gestión Educativa

Hipótesis

H0: Las puntuaciones de la gestión educativa de los docentes tienen distribución normal.

H. Las puntuaciones de la gestión educativa difieren de una distribución normal.

Nivel de Significancia

Alfa = 5%

Valor de prueba

Kolmogorov Smirnov = 0,100

Comparación de P y Alfa

P Valor=0,00 > Alfa = 0,05

Decisión

Acepto H0

Conclusión

Las puntuaciones de la gestión educativa tienen distribución normal.

Los resultados obtenidos admiten determinar el estadístico de prueba oportuno: en este caso como la variable liderazgo transformacional tiene distribución no normal, se elige el test de correlación para datos no paramétricos **Rho de Spearman**.

Análisis general de la recolección de datos de la Variable Liderazgo Transformacional por

Dimensiones

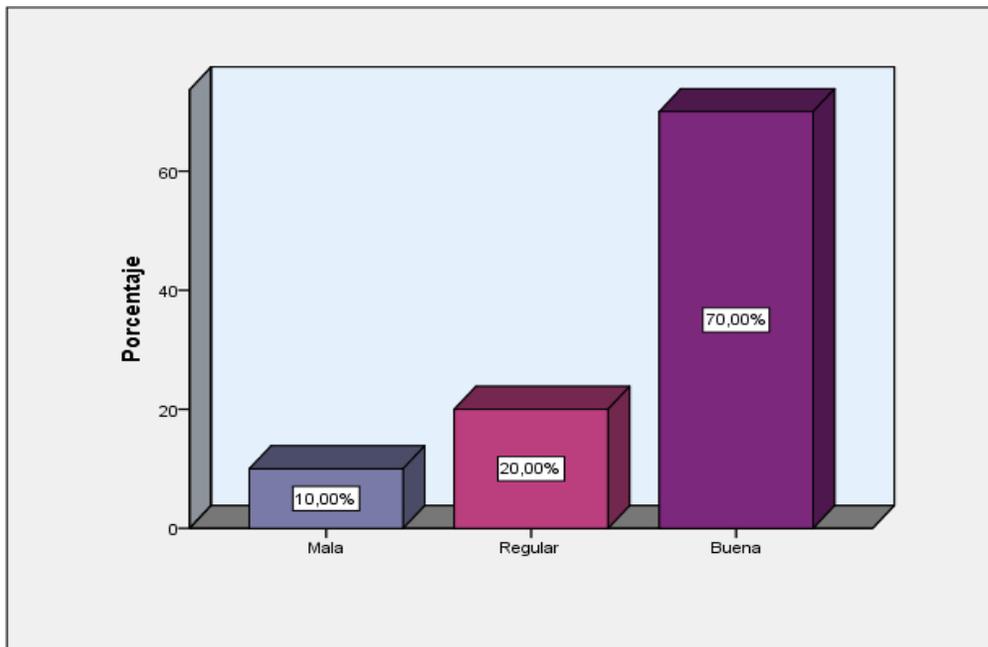
Tabla 13.

Resultado de la Encuesta a Docentes-Dimensión: Motivación Inspiradora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	6	20,0	20,0	30,0
	Buena	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3.

Dimensión: Motivación Inspiradora



Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora, se tiene que el 70.0% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buen optimismo en actividades y decisiones para el bienestar y el 20,0% tiene un nivel regular y el 10,0% tienen una mala motivación inspiradora.

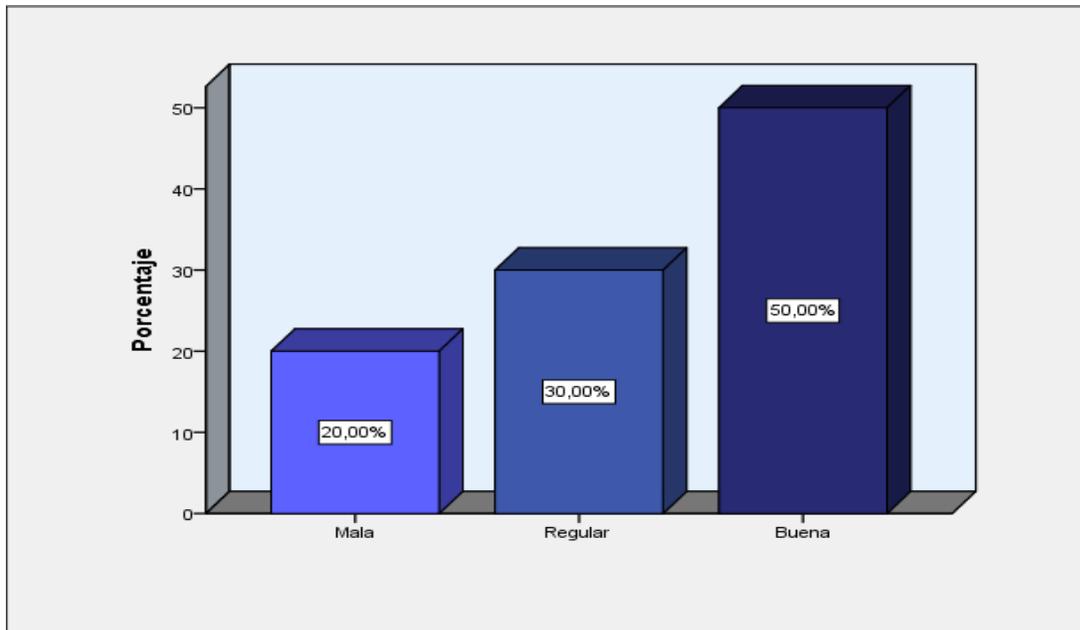
Tabla 14.

Dimensión: Estimulación Intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u>	Mala	6	20,0	20,0	20,0
	Regular	9	30,0	30,0	50,0
	Buena	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4.

Dimensión Estimulación Intelectual



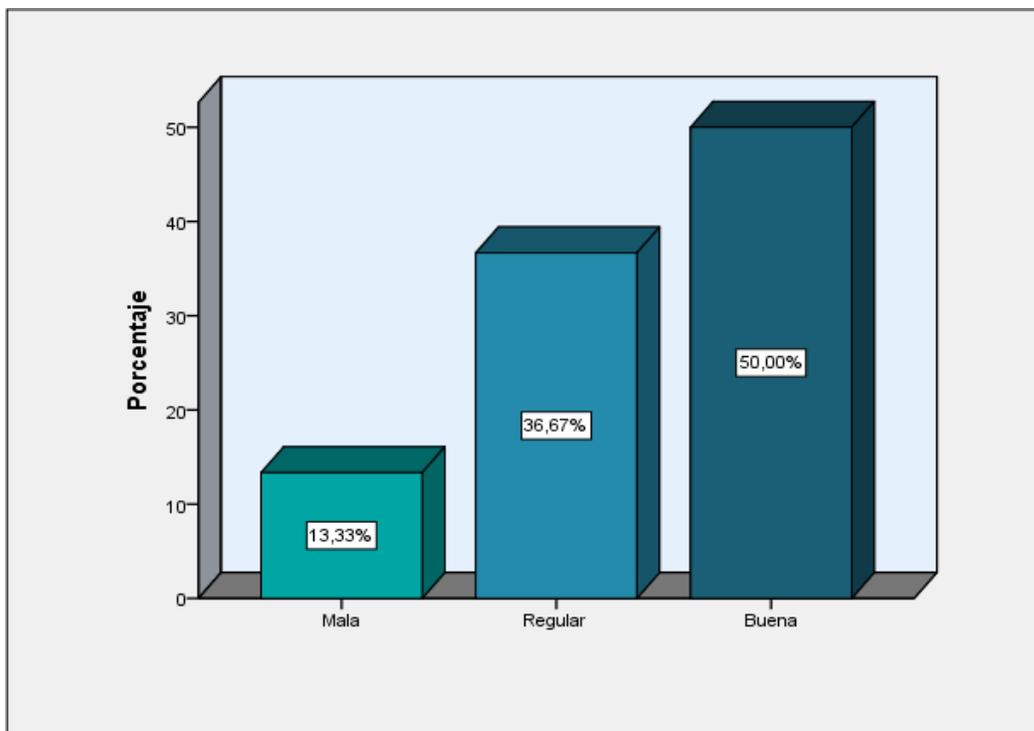
Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual, se tiene que el 50.0% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buenas ideas innovadoras, buen desarrollo de la creatividad y buen manejo de situaciones, y el 30,0% tiene un nivel regular y el 20,0% tienen una mala estimulación intelectual.

Tabla 15.

Dimensión: Influencia Idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u>	Mala	4	13,3	13,3	13,3
	Regular	11	36,7	36,7	50,0
	Buena	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5.

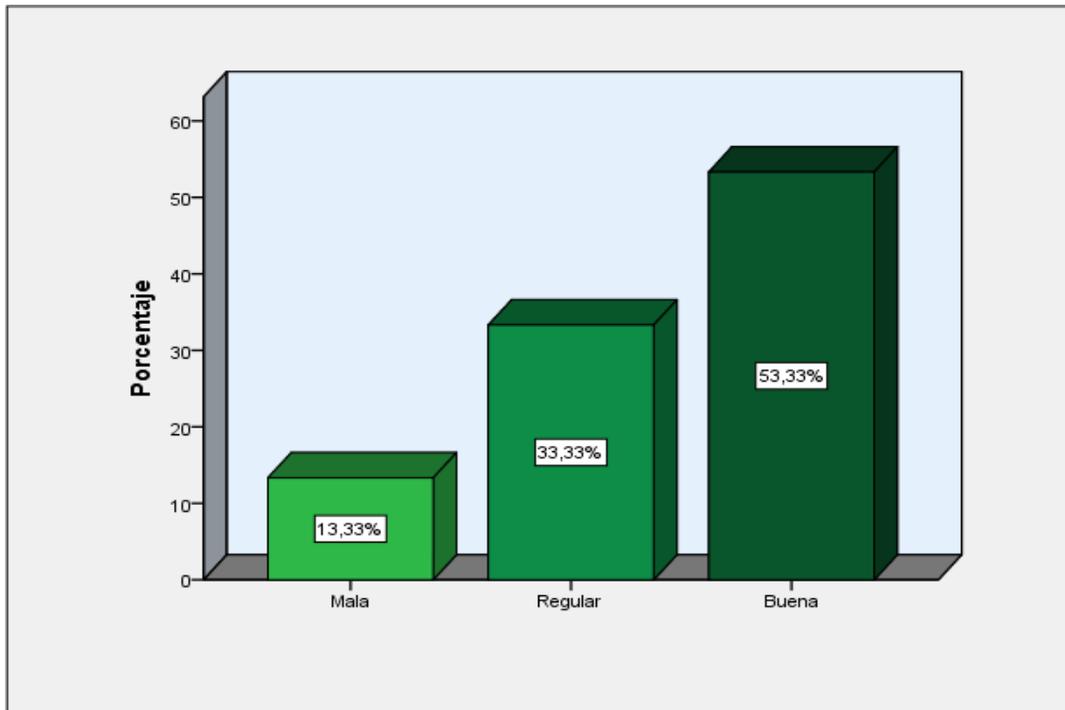
Dimensión Influencia Idealizada

Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada, se tiene que el 50,0% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buen sentido del humor, buen manejo emocional y buena tolerancia a la adversidad y el 36,7% tiene un nivel regular y el 13,3% tienen una mala influencia idealizada.

Tabla 16.*Dimensión: Consideración Individual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u> Mala	4	13,3	13,3	13,3
Regular	10	33,3	33,3	46,7
Buena	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 6.

Dimensión Consideración Individual

Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual, se tiene que el 53,3% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buen desarrollo personal y buen manejo empático y el 33,3% tiene un nivel regular y el 13,3% tienen una mala consideración individual.

Análisis general de la recolección de datos de la Variable Liderazgo Transformacional por Dimensiones

Tabla 17.

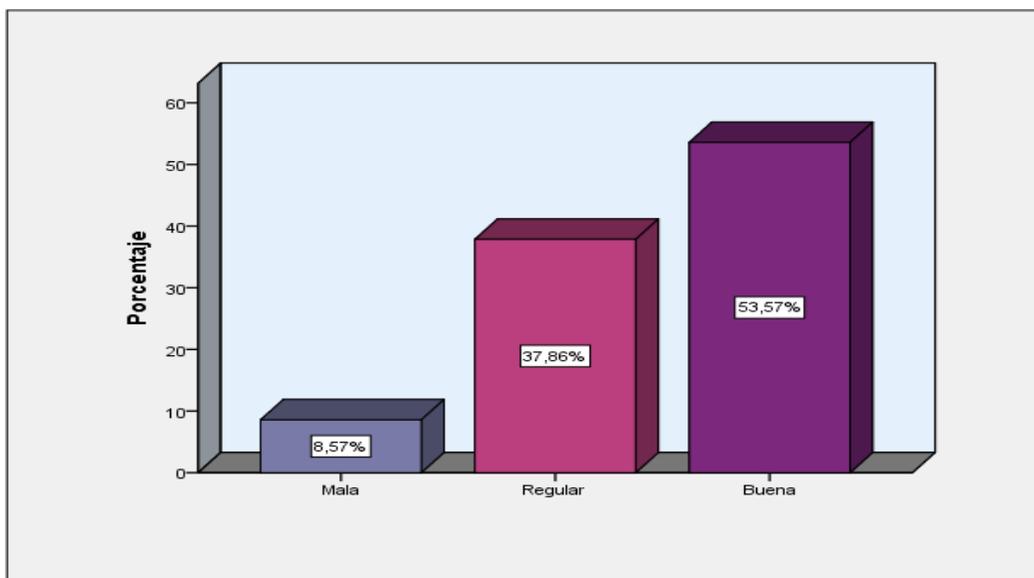
Resultado de la Encuesta Aplicado a los Padres De Familia

Dimensión: Motivación Inspiradora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u>	Mala	12	8,6	8,6	8,6
	Regular	53	37,9	37,9	46,4
	Buena	75	53,6	53,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Figura 7.

Dimensión Motivación Inspiradora



Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada, se tiene que el 53,6% de los padres de familia señalan que el directivo tiene buen sentido del humor, buen manejo emocional y buena tolerancia a la adversidad y el 36,7% tiene un nivel regular y el 13,3% tienen una mala influencia idealizada.

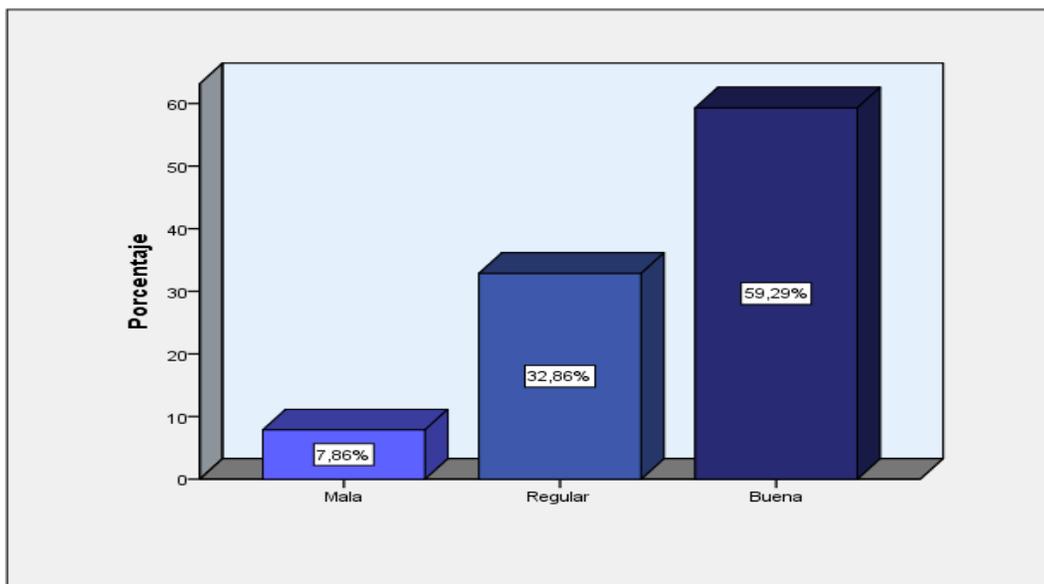
Tabla 18.

Dimensión: Estimulación Intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u>	Mala	11	7,9	7,9	7,9
	Regular	46	32,9	32,9	40,7
	Buena	83	59,3	59,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Figura 8.

Dimensión Estimulación Intelectual



Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual, se tiene que el 59,3% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buenas ideas innovadoras, buen desarrollo de la creatividad y buen manejo de situaciones, y el 32,9% tiene un nivel regular y el 7,9% tienen una mala estimulación intelectual.

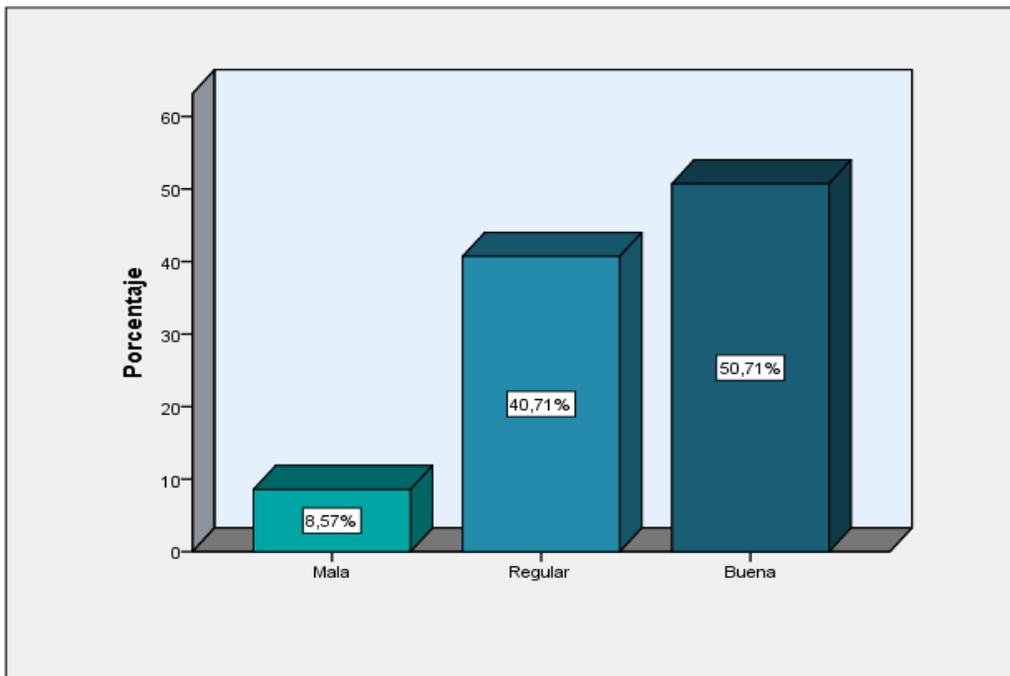
Tabla 19.

Dimensión: Influencia Idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	12	8,6	8,6	8,6
	Regular	57	40,7	40,7	49,3
	Buena	71	50,7	50,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Figura 9.

Dimensión Influencia Idealizada



Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada, se tiene que el 50,7% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buen sentido del humor, buen manejo emocional y buena tolerancia a la adversidad y el 40,7% tiene un nivel regular y el 8,6% tienen una mala influencia idealizada.

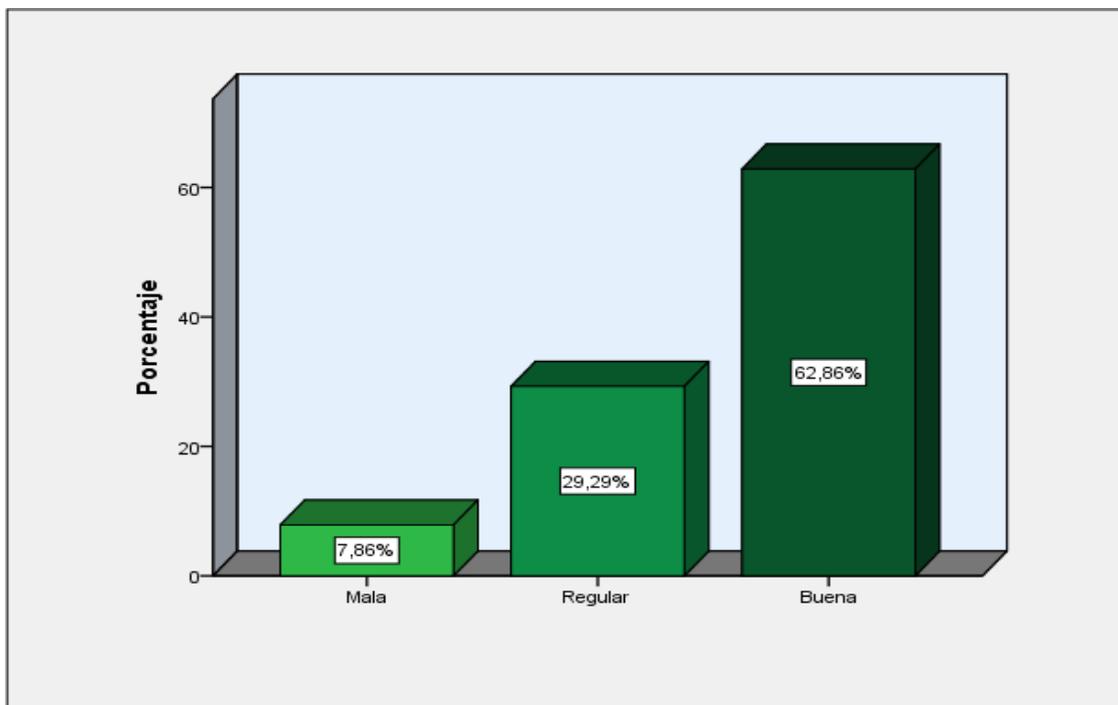
Tabla 20.

Dimensión: Consideración Individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	11	7,9	7,9	7,9
Regular	41	29,3	29,3	37,1
Buena	88	62,9	62,9	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Figura 10.

Dimensión Consideración Individual



Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual, se tiene que el 62,9% de los padres de familias encuestados señalan que el directivo tiene buen desarrollo personal y buen manejo empático y el 29,3% tiene un nivel regular y el 7,9% tienen una mala consideración individual.

Tabla 21.

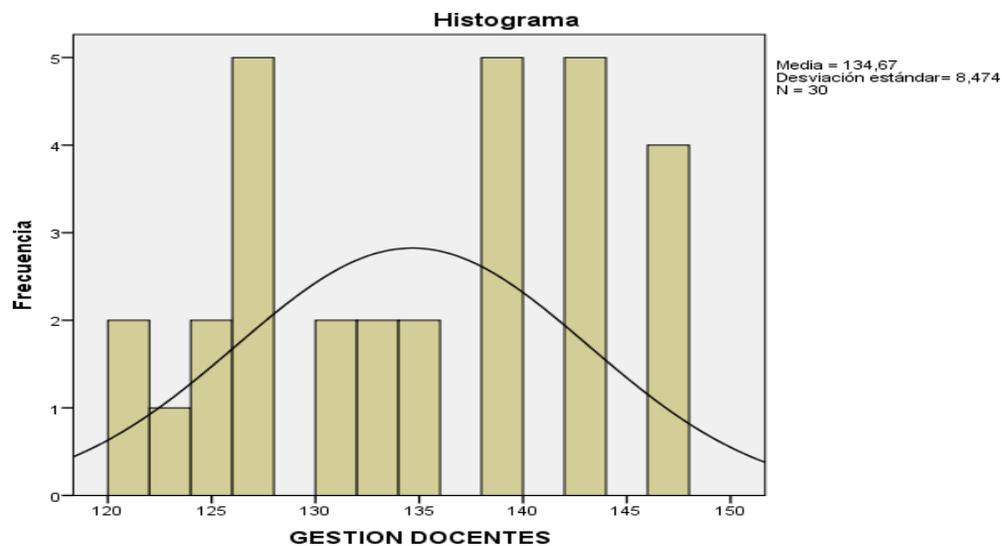
Estadísticos Descriptivos de los datos analizados.

<u>Gestión Educativa: Docentes</u>		
N	Válido	30
	Perdidos	0
Media		134,67
Error estándar de la media		1,547
Mediana		135,00
Moda		139
Desviación estándar		8,474
Varianza		71,816
Asimetría		-,088
Error estándar de asimetría		,427
<u>Curtosis</u>		-1,301
Error estándar de <u>curtosis</u>		,833
Rango		26
Mínimo		121
Máximo		147
Suma		4040

Distribución de Frecuencias y Curva Normal de la Variable Gestión Educativa

Figura 11.

Histograma de Gestión Educativa –padres de Familia



Análisis general de la recolección de datos de la Variable Gestión Educativa por Dimensiones

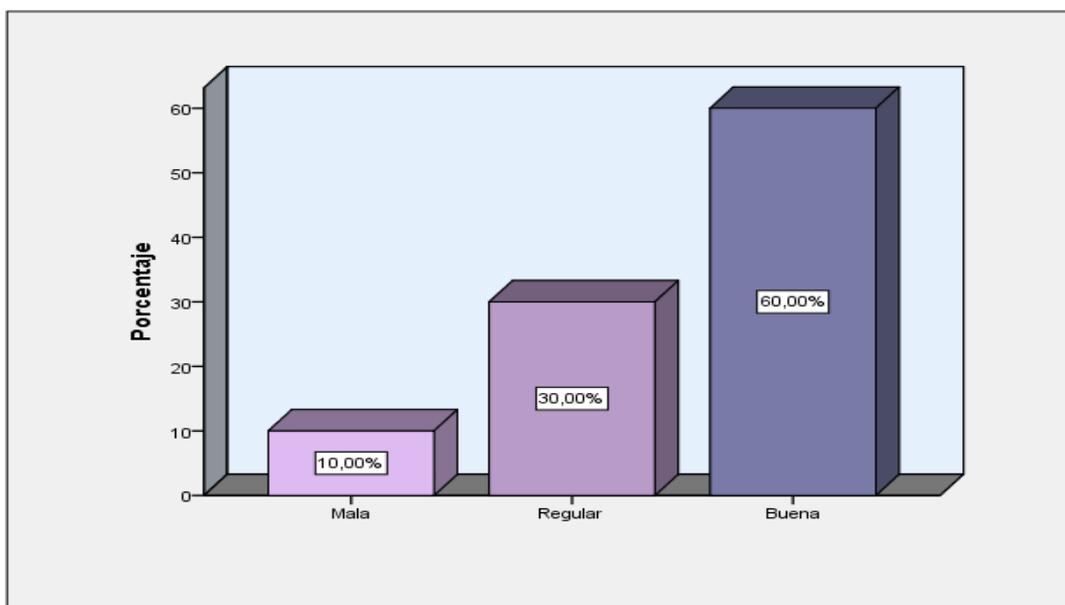
Tabla 22.

Resultado de la Encuesta A Docentes. Dimensión: Gestión Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u> Mala	3	10,0	10,0	10,0
Regular	9	30,0	30,0	40,0
Buena	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 12.

Resultado de la Encuesta A Docentes. Dimensión: Gestión Institucional



Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión institucional, se tiene que el 60,0% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buena Participación, Proyectos institucionales, Reglamento interno, Manual de organización y funciones, Comisiones de trabajo, Comunicación y buen Cumplimiento y el 30,0% lo tiene de manera regular y el 10,0% señala que lo tiene mala la gestión institucional.

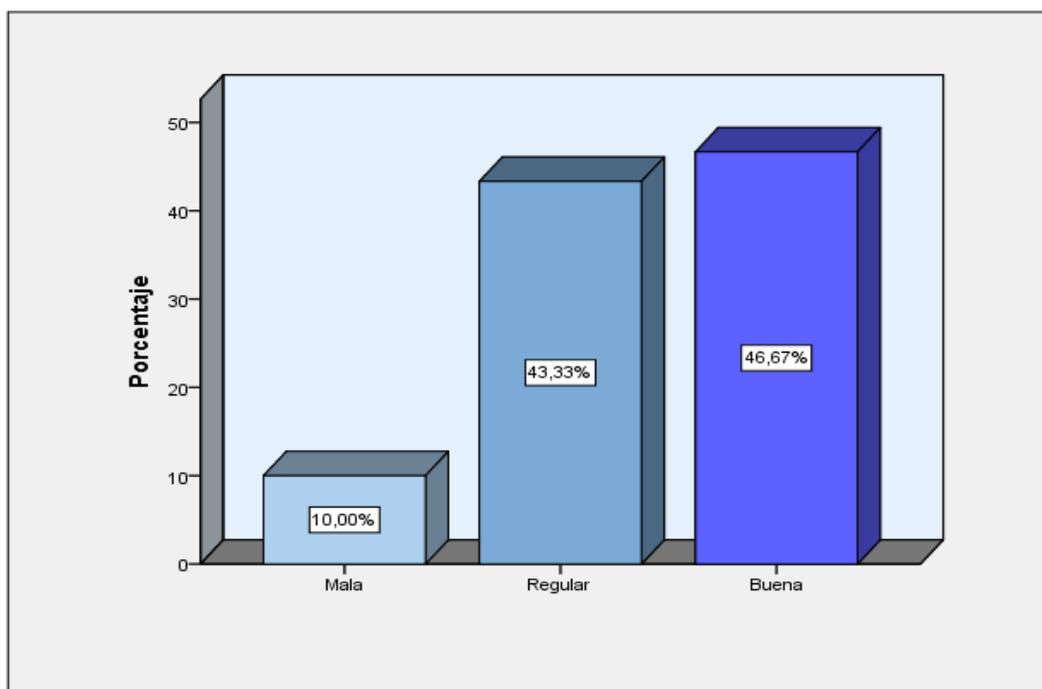
Tabla 23.

Dimensión: Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	10,0	10,0	10,0
	Regular	13	43,3	43,3	53,3
	Buena	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 13.

Dimensión: Gestión Administrativa



Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión administrativa, se tiene que el 46,7% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buen Recursos económicos, Materiales educativos, Calendarización, Potencial humano, Monitoreo, Supervisión y Cumplimiento de normas y el 43,3% señala que lo tiene de manera regular y el 10,0% señala que lo tiene mala la gestión administrativa.

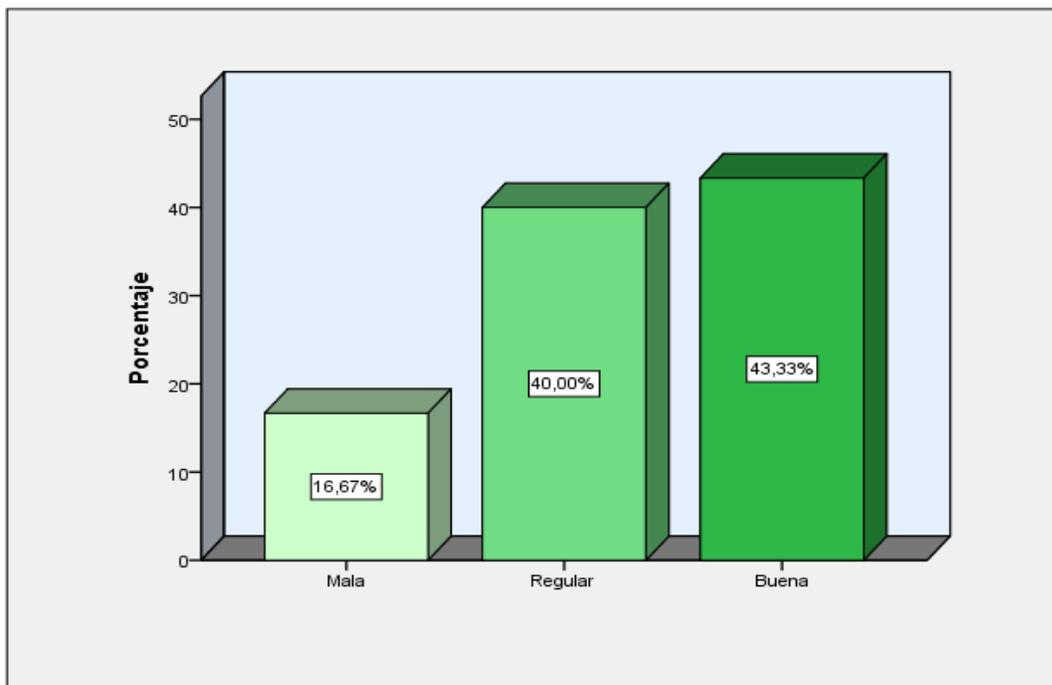
Tabla 24.

Dimensión: Gestión Pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u>	Mala	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	12	40,0	40,0	56,7
	Buena	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 14.

Dimensión: Gestión Pedagógica



Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión pedagógica, se tiene que el 43,3% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buena Estrategias de enseñanza, Teorías constructivistas, Resolución de problemas, Material didáctico, Recursos Ambiente, Evaluación de aprendizaje y el 40,0% lo tiene de manera regular y el 16,7% señala que lo tiene mala la gestión pedagógica.

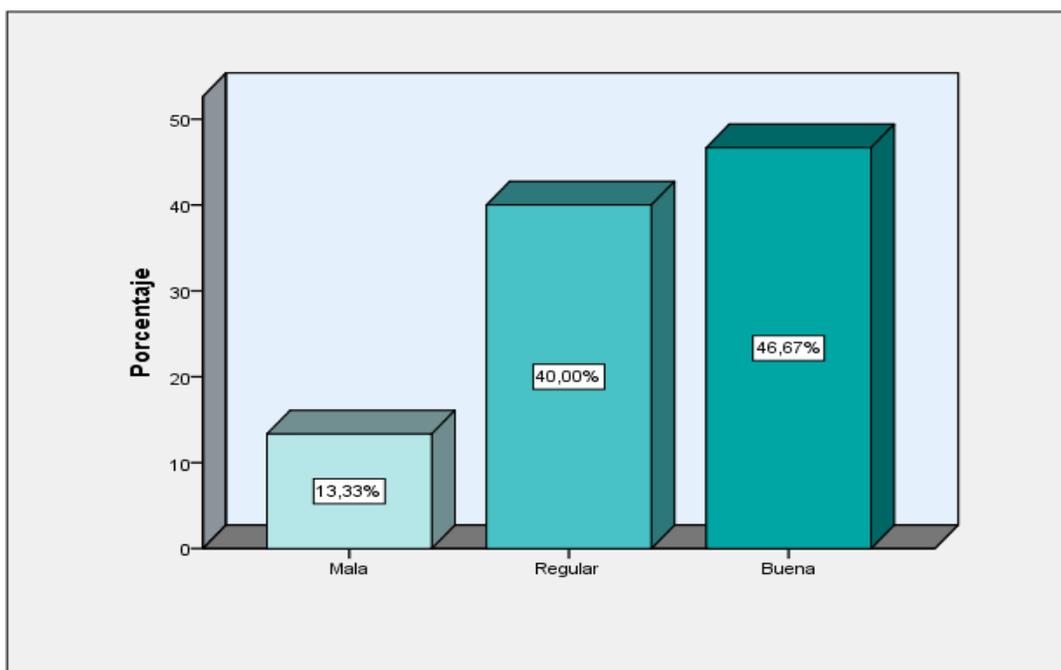
Tabla 25.

Dimensión: Gestión Comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	4	13,3	13,3	13,3
	Regular	12	40,0	40,0	53,3
	Buena	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 15.

Dimensión: Gestión Comunitaria



Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión comunitaria, se tiene que el 46,7% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buenos Aliados estratégicos, Relaciones, participación, Iniciativa, Innovación al servicio, Trabajo, Prácticas de enseñanza, Educación de calidad, y el 40,0% lo tiene de manera regular y el 13,3% señala que lo tiene mala la gestión comunitaria.

Tabla 26.

Estadísticos Descriptivos de los datos analizados

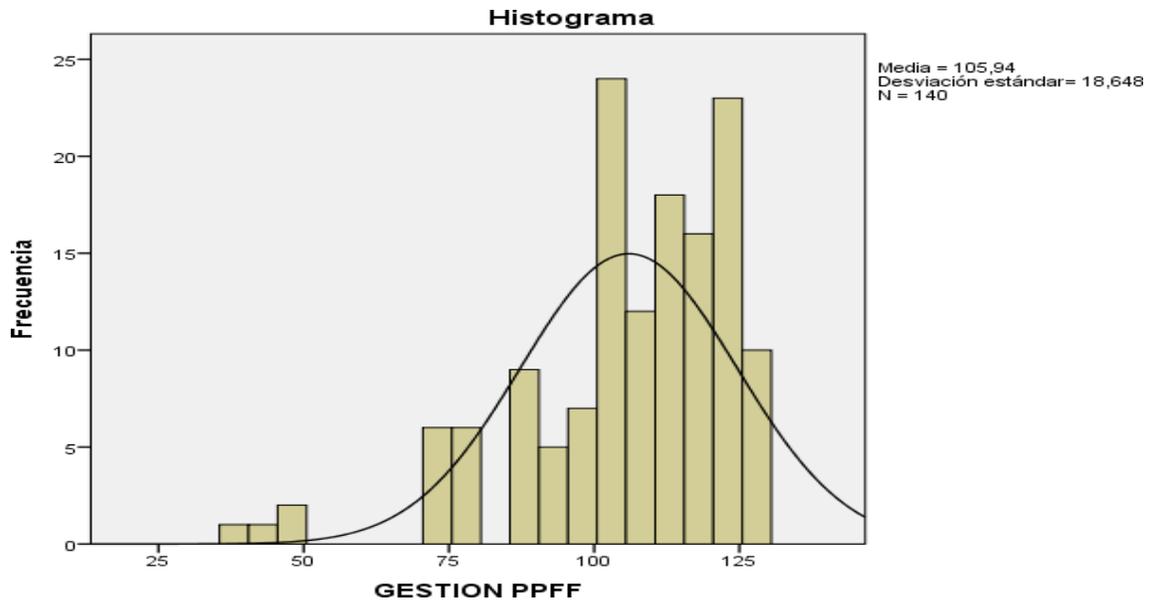
Gestión Educativa: PPF

N	Válido	140
	Perdidos	0
Media		105,94
Error estándar de la media		1,576
Mediana		110,00
Moda		125
Desviación estándar		18,648
Varianza		347,752
Asimetría		-1,327
Error estándar de asimetría		,205
<u>Curtosis</u>		2,114
Error estándar de <u>curtosis</u>		,407
Rango		92
Mínimo		38
Máximo		130
Suma		14832

Distribución de Frecuencias y Curva Normal de la Variable Gestión Educativa

Figura 16.

Histograma de Gestión Educativa –padres de Familia



Análisis general de la recolección de datos de la Variable Gestión Educativa por Dimensiones

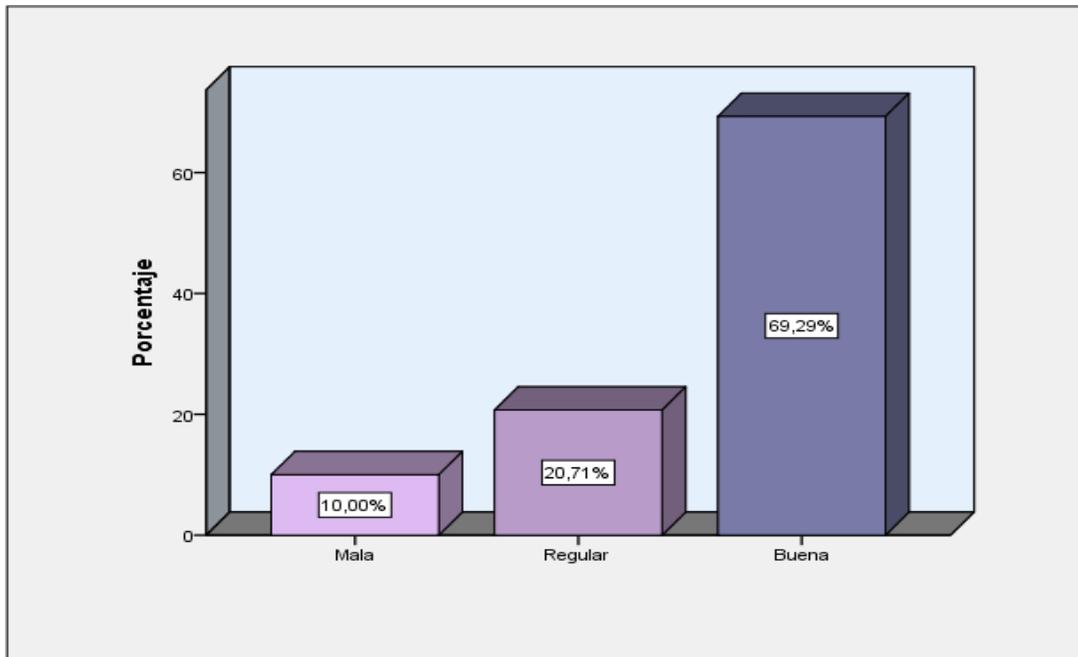
Tabla 27.

Resultados de la Encuesta Aplicado a los Padres De Familia. Dimensión: Gestión Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u>	Mala	14	10,0	10,0	10,0
	Regular	29	20,7	20,7	30,7
	Buena	97	69,3	69,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Figura 17.

Dimensión: Gestión Institucional



Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión institucional, se tiene que el 69,3% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buena Participación, Proyectos institucionales, Reglamento interno, Manual de organización y funciones, Comisiones de trabajo, Comunicación y buen Cumplimiento y el 20,7% lo tiene de manera regular y el 10,0% señala que lo tiene mala la gestión institucional.

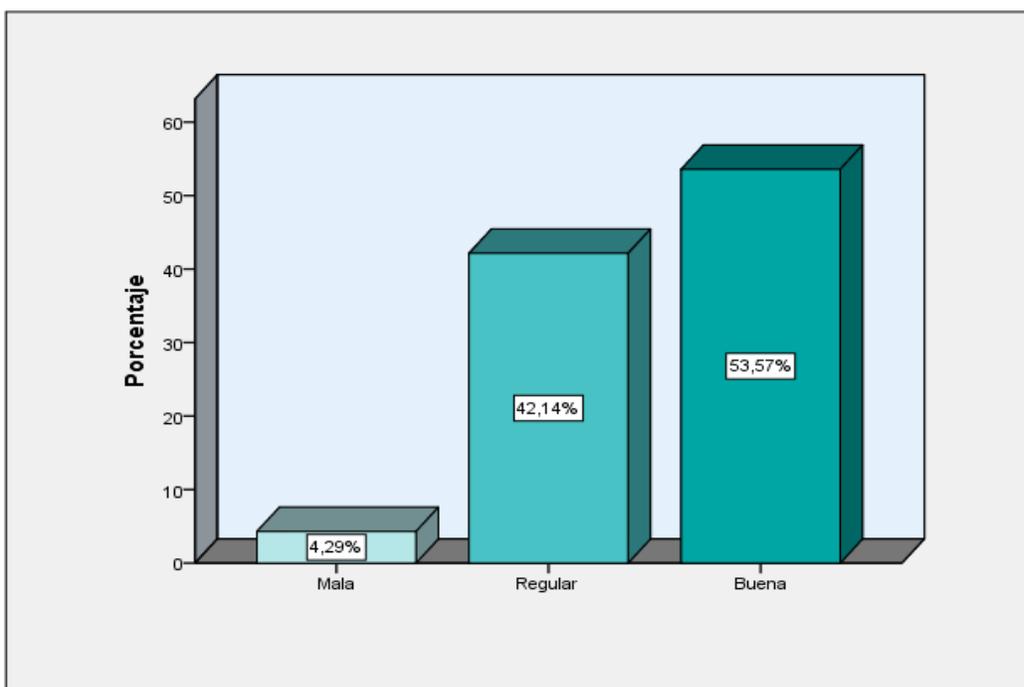
Tabla 28.

Dimensión: Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u>	Mala	6	4,3	4,3	4,3
	Regular	59	42,1	42,1	46,4
	Buena	75	53,6	53,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Figura 18.

Dimensión: Gestión Administrativa



Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión administrativa, se tiene que el 53,6% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buen Recursos económicos, Materiales educativos, Calendarización, Potencial humano, Monitoreo, Supervisión y Cumplimiento de normas y el 42,1% señala que lo tiene de manera regular y el 4,3% señala que lo tiene mala la gestión administrativa.

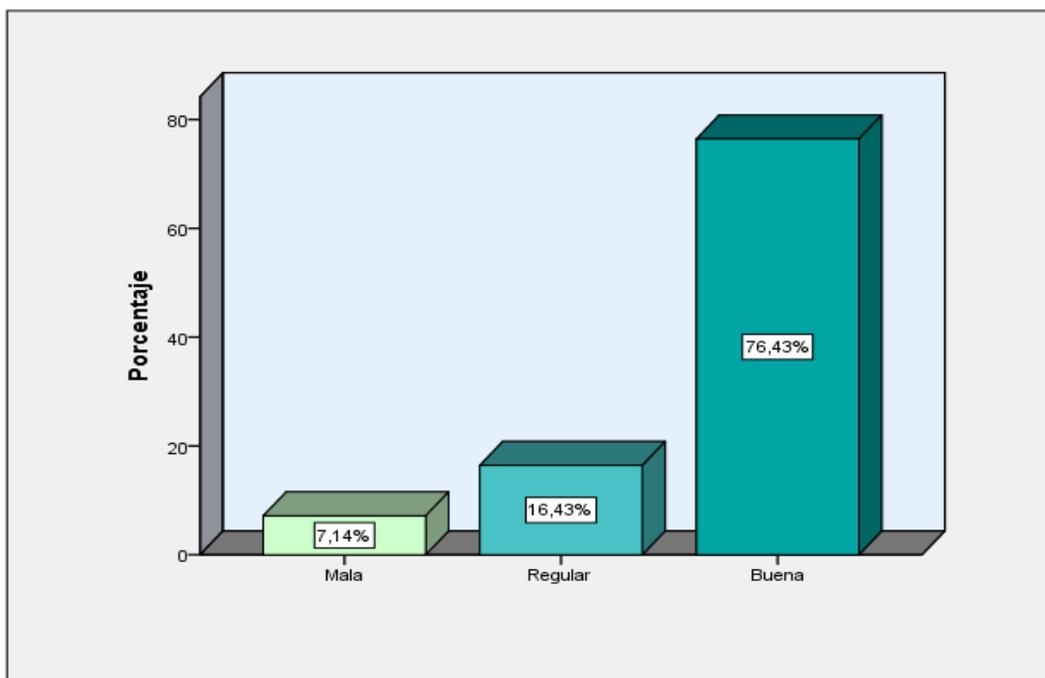
Tabla 29.

Dimensión: Gestión Pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u>	Mala	10	7,1	7,1	7,1
	Regular	23	16,4	16,4	23,6
	Buena	107	76,4	76,4	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Figura 19.

Dimensión: Gestión Pedagógica



Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión pedagógica, se tiene que el 76,4% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buena Estrategias de enseñanza, Teorías constructivistas, Resolución de problemas, Material didáctico, Recursos Ambiente, Evaluación de aprendizaje y el 16,4% lo tiene de manera regular y el 7,1% señala que lo tiene mala la gestión pedagógica.

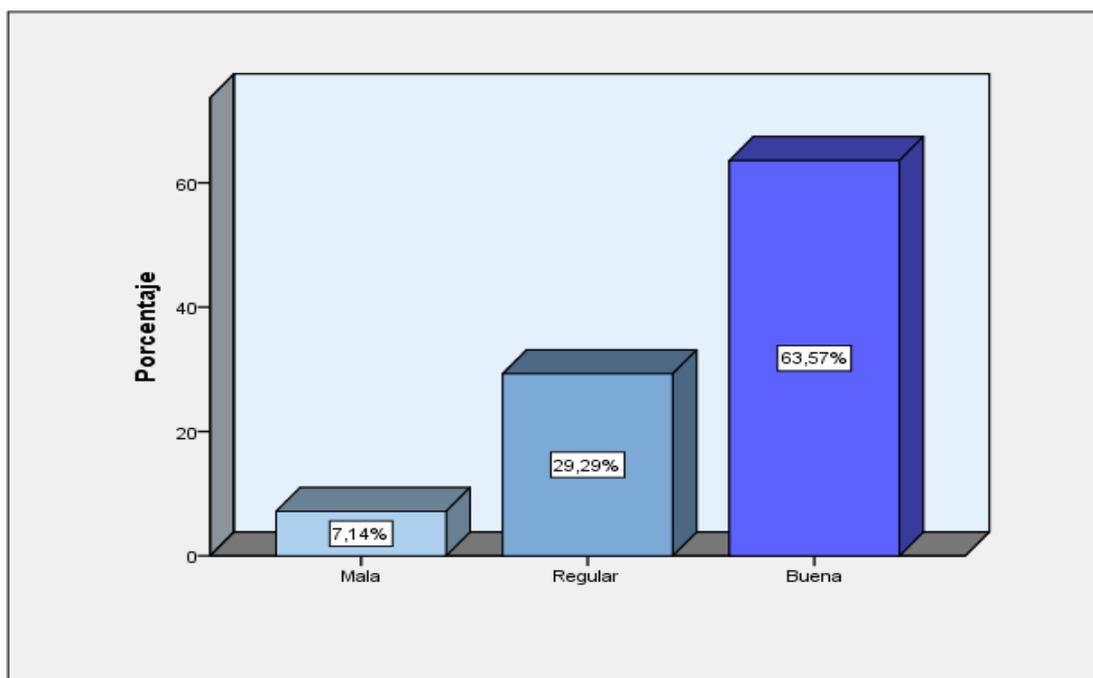
Tabla 30.

Dimensión: Gestión Comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<u>Válido</u>	Mala	10	7,1	7,1	7,1
	Regular	41	29,3	29,3	36,4
	Buena	89	63,6	63,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Figura 20.

Dimensión: Gestión Comunitaria



Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión comunitaria, se tiene que el 63,6% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buenos Aliados estratégicos, Relaciones, participación, Iniciativa, Innovación al servicio, Trabajo, Prácticas de enseñanza, Educación de calidad, y el 29,3% lo tiene de manera regular y el 7,1% señala que lo tiene mala la gestión comunitaria.

4.2. Pruebas de hipótesis

Hipótesis General

H₀: El liderazgo transformacional **no se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

H_a: El liderazgo transformacional **se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima

Regla de Decisión:

Nivel de significancia a un nivel de confianza del 95% o 0.05

Si P-valor > α se acepta H₀

Si P-valor < α se rechaza el H₀

Tabla 31.

Correlaciones- Docentes

		LT	GE
Rho de Spearman	LT	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	GE	Coefficiente de correlación	,810**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

Decisión: Se halló que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,810 con una significancia de $0,00 < 0.05$. Dado este resultado, se acepta entonces la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, es una correlación positiva alta entre las variables Liderazgo transformacional y gestión educativa en del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

Tabla 32.

Correlaciones- Padres de familia

			LT	GE
Rho de Spearman	LT	Coefficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	GE	Coefficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Decisión: Se halló que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,617 con una significancia de $0,00 < 0.05$. Dado este resultado obtenido por los padres de familia, se acepta entonces la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, es una correlación positiva moderada entre las variables Liderazgo transformacional y gestión educativa en del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

Hipótesis Especifica 1

H₀: La motivación inspiradora **no se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

H₁: La motivación inspiradora **se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

Tabla 33.

Correlaciones- Docentes

			MI	GE
Rho de Spearman	MI	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	GE	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Tabla 34.

Correlaciones- Padres de familia

			MI	GE
Rho de Spearman	MI	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	GE	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Decisión: En la correlación entre la dimensión motivación inspiradora y gestión educativa del directivo se encontró un coeficiente de correlación de 0.750 con una significancia de 0.000. De acuerdo a estos resultados, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se considera una correlación significativa al nivel 0,01 y, por ende, positiva alta entre la primera dimensión y la variable gestión educativa, en los docentes y en el coeficiente de correlación de padres de familia de 0.697 con una significancia de 0.000 se considera una correlación positiva moderada.

Hipótesis Específica 2

H₀: La estimulación intelectual **no se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

H₂: La estimulación intelectual **se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

Tabla 35.

Correlaciones- Docentes

			EI	GE
Rho de Spearman	EI	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	GE	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Tabla 36.

Correlaciones- Padres de familia

Correlaciones- Padres de familia

			EI	GE
Rho de Spearman	EI	Coefficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	GE	Coefficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Decisión: En la correlación entre la dimensión estimulación intelectual y gestión educativa del director se encontró un coeficiente de correlación de 0.793 con una significancia de 0.000. De acuerdo a estos resultados, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se aprecia

una correlación significativa al nivel 0,01 y, por ende, positiva alta entre la segunda dimensión y la variable gestión educativa, en los docentes y en el coeficiente de correlación de padres de familia de 0.645 con una significancia de 0.000 se considera una correlación positiva moderada.

Hipótesis Específica 3

H₀: La influencia idealizada **no se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

H₃: La influencia idealizada **se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

Tabla 37.

Correlación entre la Dimensión influencia idealizada y Gestión Educativa.

			II	GE
Rho de Spearman	II	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	GE	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Tabla 38.

Correlaciones- Padres de familia

			II	GE
Rho de Spearman	II	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	GE	Coefficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Decisión: En la correlación entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa se encontró un coeficiente de correlación de 0.786 con una significancia de 0.000. De acuerdo a estos resultados, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se aprecia una correlación significativa al nivel 0,01 y, por ende, positiva alta entre la tercera dimensión de la variable gestión educativa, en los docentes y en el coeficiente de correlación de padres de familia de 0.619 con una significancia de 0.000 se considera una correlación positiva moderada.

Hipótesis Específica 4

H₄: La consideración individual **se relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

H₀: La consideración individual **noe relaciona significativamente** con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

Tabla 39.

Correlación entre la Dimensión Consideración Individual y Gestión Educativa.

			Correlaciones- Docentes	
			CI	GE
Rho de Spearman	CI	Coefficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	GE	Coefficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Tabla 40.
Correlaciones- Padres de Familia

			CI	GE
Rho de Spearman	CI	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	GE	Coefficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Decisión: En la correlación entre la dimensión consideración individual y la variable gestión educativa se encontró un coeficiente de correlación de 0.752 con una significancia de 0.000. Dados estos resultados, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se aprecia una correlación significativa al nivel 0,01 y, por ello, positiva alta entre la cuarta dimensión con la variable gestión educativa, en los docentes y en el coeficiente de correlación de padres de familia de 0.619 con una significancia de 0.000 se considera una correlación positiva moderada.

4.3. Discusión de resultados

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la investigación, se acepta la hipótesis general que determina que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima, con una correlación significativo (Rho=0,81). Al mismo tiempo se ha podido observar de acuerdo a la tabla de frecuencias que el 70.0 % de los docentes encuestados consideran el liderazgo transformacional del director es bueno; y el 60,0% califica la gestión educativa del director como buena. Estos resultados se afirman en otros estudios equivalentes, como el encontrado en el estudio de Cavagnaro & Carvajal (2021) que sus resultados tienen un referente para promover cambios hacia un liderazgo transformacional en la gestión educativa en pro de mejorar la calidad educativa. De igual forma, Sardon (2017) muestra en sus resultados que

correlaciones importantes entre los aspectos del liderazgo transformacional y la gestión escolar; Por tanto el motivo inspirador tiene un valor de $r = 0.492$; La estimulación intelectual fue un valor de $r = 0,72$, el efecto ideal fue un valor de $r = 0,59$; Considere asignar con valor $r = 0,62$ y obtener el rendimiento de carga $r =$ valor $0,534$. El estudio permite concluir que existe una relación media positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar obtenida en la prueba estadística, $r = 0.681$.

Asimismo, para la primera hipótesis específica, los hallazgos demostraron que existe relación positiva moderada ($Rho = 0,75$) entre la dimensión motivación inspiradora y la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima en los resultados de los docentes y en los padres de familia ($Rho = 0,69$). Por ello, se acepta la hipótesis específica alterna. Estos resultados se relacionan con lo que se encontró en Sánchez (2016), quien concluyó que existe una fuerte correlación entre ambas variables Gestión Educativa y Liderazgo Transformacional, en cuanto a la variable Gestión Educativa se relaciona directamente y significativamente con el Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones Callao 2016. Además, Baca (2021) concluye que existe correlación significativa de $0,80$ entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa según coeficiente de correlación y significancia bilateral $= 0,00 < 0,05$, a su vez es de tipo positiva alta, es decir a medida que se fortalece el liderazgo transformacional en la escuela, se fortalece la gestión educativa.

Así También, para la segunda hipótesis específica, los hallazgos demostraron que existe relación positiva moderada ($Rho = 0,79$) entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima en los resultados de los docentes y en los padres de familia ($Rho = 0,64$), por lo cual se acepta la

hipótesis específica alterna. Del mismo modo, Baño (2018), concluyó que la idea es fortalecer, mejorar el clima organizacional, así como el sistema académico de los estudiantes. Asimismo, asegura que, de no existir relaciones interpersonales entre directores y docentes en las diversas actividades educativas, el liderazgo transformacional sería insuficiente porque como ente educativo no se sentirían motivados o influenciados para cumplir a cabalidad su rol en la organización.

Con respecto a la tercera hipótesis específica, los hallazgos demostraron que existe relación positiva moderada ($Rho= 0,78$), entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima en los resultados de los docentes y en los padres de familia ($Rho= 0,61$), por lo cual se acepta la hipótesis específica alterna. De acuerdo a ello, Balda y Guzmán (2015), concluyó en la importancia de incorporar a los miembros de la comunidad educativa a las acciones formativas y que el rol protagónico del director juegue un papel importante al interactuar con la comunidad donde también se establecen instituciones, familias, organizaciones y sus representantes, con la firme determinación de mejorar el tipo de liderazgo. Además, relacionando los resultados con que se encontró Flores (2015) considera al liderazgo transformacional como un tipo de liderazgo más acertado en cuestión de que en base a los resultados del cuestionario multifactorial de liderazgo, manifiesta que las características conductuales de liderazgo de los directivos se acercan más al liderazgo transformacional. Asimismo, este tipo de liderazgo genera mayor expectativa en el entorno

De acuerdo a los resultados de la cuarta hipótesis específica, los hallazgos demostraron que existe relación positiva alta ($Rho= 0,75$), entre la dimensión consideración individual y la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima en los resultados de los docentes y en los padres de familia ($Rho= 0,63$),

por lo cual se acepta la hipótesis específica alterna. En contraste con Aguilar (2019), concluyó que existe relación directa entre liderazgo transformacional de los directivos y compromiso organizacional por parte de los docentes, de esta manera se explica que la relación es significativa debido al producto estadístico de coeficiente de correlación de Spearman, asimismo se rechaza la hipótesis nula dando lugar a la hipótesis alternativa. Además, De La Ese (2017), concluye que existe una relación muy significativa entre ambas variables, tomando en consideración a Zarate (2012), quien afirma que este tipo de actividad transforma de manera efectiva a los escolares en su personalidad y conducta, afirma también que en función a la formación de nuevas generaciones si existe un buen liderazgo directivo, el desempeño docente sería adecuado en cuanto al desarrollo de capacidades pedagógicas.

Por todo ello estos resultados obtenidos, concuerda con la Teoría de Chiavenato (2009), quien señaló que el liderazgo transformacional está fundamentado en las relaciones humanas y que esto aporta de manera muy valiosa a las organizaciones, desde la motivación y el liderazgo que surgen en a partir de la influencia mutua de los que conviven y conforman la organización educativa.

CONCLUSIONES

Primera

En la presente investigación se llegó a 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, ($r= 0.810$ y $p=0,000$). Es decir que la motivación inspiradora, la estimulación intelectual, la influencia idealizada, así como la consideración individual del liderazgo se relacionan con la gestión del director.

Segunda

De acuerdo al primer objetivo específico se estableció que la motivación inspiradora se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima. ($r= 0.750$ y $p=0,000$). A través del optimismo en actividades y las decisiones para el bienestar en la gestión educativa.

Tercera

Respecto al segundo objetivo específico se estableció que la estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima. ($r= 0.793$ y $p=0,000$). En base a las ideas innovadoras, el desarrollo de la creatividad y el manejo de situaciones en la gestión educativa.

Cuarta

En cuanto al tercer objetivo específico la influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima. ($r= 0.786$ y $p=0,000$). Es decir, se cuenta con el sentido del humor, el manejo emocional y la tolerancia a la

adversidad de parte del liderazgo de los directores en la gestión que realizan.

Quinta

Finalmente, en lo que respecta al objetivo específico cuarto, se identificó como la consideración individual se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima. ($r= 0.752$ y $p=0,000$). Teniendo en consideración el desarrollo personal y el manejo empático en la gestión educativa

RECOMENDACIONES

Primera

A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local se les recomienda realizar capacitaciones basados en desarrollar las capacidades de liderazgo transformaciones en los directivos, así como también de desarrollo motivacional, para llevar a cabo relaciones interpersonales positivas, mejoras en el trabajo en equipo, para fortalecer la identidad y el compromiso con la institución educativa.

Segunda

Se recomienda a los directivos de la Institución educativa estudiada a seguir fortaleciendo sus habilidades directivas y de gestión a través de la participación en actividades de capacitación, fortalecimiento y perfeccionamiento con la finalidad de contribuir con la mejora de la gestión educativa.

Tercera

Se sugiere que los directivos y docentes consideren que es importante el liderazgo y la innovación para fomentar la creatividad y el cambio, por ello pueden participar a cursos de liderazgo innovador, gestión de los equipos de trabajo y dirección de una organización, para brindar un servicio educativo de calidad.

Cuarta

Es necesario recomendar que los directivos deben tomar mucha importancia de formarse como líderes y ejecutar este tipo de liderazgo transformacional, por el bienestar de la institución educativa.

Quinta

Se recomienda a los directivos de la Institución educativa seguir fortaleciendo sus habilidades directivas y de gestión mediante la participación en actividades de capacitación y perfeccionamiento con el propósito de contribuir con los fines de la organización educativa, en el marco de una función eficaz, donde prime el compartir metas en común con los docentes y todo el equipo con el que cuenta

Referencias Bibliográficas

- Alvarado, O. (1996). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Trujillo (Perú):
Ediciones Vallejianas.
- Alvarado, O. (2002). Gestión educativa. Instrumentos. Lima: Editorial Udegraf
- Álvarez, Octavio, Tomás, Inés, Estevan, Isaac, Molina-García, Javier, Queralt, Ana, & Castillo, Isabel. (2018). Assessing teacher leadership in physical education: the Spanish version of the transformational teaching questionnaire. *Anales de Psicología*, 34(2), 405-411. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.2.291711>
- Baca (2021) Tesis “*Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la RED N° 11 Ancón, 2020.*” (Tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración de la Educación).
- Balda y Guzmán (2015) *Liderazgo Transformacional como necesidad en las Instituciones educativas en Manabí, Ecuador.* <https://n9.cl/chis2>
- Baño (2018) “*Sistema de formación para líderes directivos de Instituciones educativas*”, (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención Innovación y Liderazgo Educativo en la Universidad Tecnológica Indo América, Ecuador).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://psycnet.apa.org/record/2005-13476-000>
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación.* (3ª ed.) Person. <https://bit.ly/3oQHDOr>
- Brainon. (2020). *8 atributos que definen a un buen líder.* <http://bit.ly/3nPzUyJ>
- Calderón, P. (2019) “*El liderazgo transformacional y la gestión financiera de la Municipalidad de Satipo – 2017*”. (Tesis para obtener el grado de magister en

Administración Pública y Gobierno, Universidad Nacional del Centro del Perú.

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Administración.

<http://hdl.handle.net/20.500.12894/5646>

- Carranza, M. (2016). *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016* [Tesis de Maestría, UNMSM]. Repositorio Institucional. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14645?show=full>
- Cavagnaro; Carvajal (2021) “*El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil*” (Tesis para obtener el grado de magister. Universidad Espíritu Santo-Ecuador).
- Chacon, G: (2016) “*Liderazgo Transformacional Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral*” (Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología. Pontifica Universidad Católica del Perú). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7439>
- Chávez Albarrán & Olivos Sánchez, (2019) *Gestión Educativa Y Desempeño Docente, En La Institución Educativa “Modelo” Trujillo, 2018*. (Tesis: Para Obtener El Grado Académico De Maestro En Educación: Mención Gestión Y Acreditación Educativa). https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- D’Alessio F. (2010) *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. México D.F: Prentice Hall.

- De La Ese (2017), "*Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017*", (Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Delgado, M. y Díaz, D. M. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socio formación* (Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú) <https://orcid.org/0000-0002-2376-1051>
- Gonzaga, R. (2015). *El perfil del liderazgo del directo en la organización escolar*. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1
- Guadalupe; León, Rodríguez y Vargas (2017). Estado de la educación en el Perú: análisis y perspectivas de la educación básica. *Lima: FORGE*.
- Hermosilla, D. *et al* (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª. Ed.). *McGrawHill*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Marconi, J (2016). *Gestión educativa*. <https://www.monografias.com/trabajos94/gestioneducativa/gestion-educativa.shtml>.

- Murga, L. (2017) *Estilos de liderazgo del directivo y la gestión educativa de las II.EE. de primaria polidocentes de Chimbote, 2017*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27783>
- Orduz C. (2013) *Liderazgo Motivacional. Cimiento Fundamental Del Éxito Empresarial. Universidad Militar Nueva Granada Facultad De Ciencias Económicas Especialización Alta Gerencia 46a Bogotá*. <http://hdl.handle.net/10654/10105>.
- Pacahuala, J. (2018). *Liderazgo y gestión educativa en directores de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Tarma. (Tesis para optar el grado de maestría en Educación. Universidad Nacional del Centro del Perú. Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación)*.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5200?show=full>
- Pernett C., (2004). *La Gestión Educativa por Procesos. Guía para su identificación e implementación. Plan de Mejoramiento Institucional basado en la Gestión por Procesos. Artículo publicado en la Revista MasEducativa de España*.
- Quispe, E. (2017) *Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70029 María Auxiliadora de la ciudad de Puno – 2017*. (Tesis para optar el grado de Magister en Educación, Universidad Cesar Vallejo)
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_f2b8da8aec08886a30a6ae73c41b466f. oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/37933
- Salazar, J. (2006). *Presentación. Calidad en la Educación*, (24), 11-14.
doi:<https://doi.org/10.31619/caledu.n24.264>
- Sánchez, H. (2012). *Los métodos de investigación*. <https://bit.ly/2LXIgqy>

- Sánchez (2016), “*Gestión educativa y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones Callao 2016*”, (Tesis para optar el grado de Magister en Educación, en la Universidad Particular Cesar Vallejo).
- Sardon, Danitza. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Tintoré, M. & Arís, N. (2012). *Los estilos de Liderazgo y los Estilos Comunicativos en el gobierno de las Instituciones Educativas. En (M. Lorenzo et al.) Respuestas emergentes desde la organización de instituciones educativas*. Granada: Publicaciones Universidad de Granada, 429-439
- UNESCO (2017) Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. La Unesco y los objetivos de Desarrollo sostenible. <https://es.unesco.org/sdgs>
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (2ª. Ed.), Editorial San Marcos. <http://bit.ly/38NaTjp>
- Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red Nª 09 Ate Vitarte- 2016*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la educación con mención en Gestión Educacional). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1307>

ANEXOS

- Anexo 01: Matriz de Consistencia
- Anexo 02: Matriz de Operacionalización Variable de estudios
- Anexo 03: Matriz de Instrumento Variable X
- Anexo 04: Matriz de Instrumento Variable Y
- Anexo 05: Instrumentos de Recojo de Información VX.
- Anexo 06: Instrumentos de Recojo de Información VY.

<p>de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima?</p>		<p>director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.</p>		<ul style="list-style-type: none"> -Estrategias de enseñanza. -Teorías constructivistas -Resolución de problemas. -Material didáctico. -Recursos -Ambiente -Evaluación de aprendizaje 4. Gestión Comunitaria - Aliados estratégicos. - Relaciones - Participación. - Iniciativa - Innovación al servicio. - Trabajo - Prácticas de enseñanza. - Educación de calidad. 			
---	--	--	--	--	--	--	--

Elaborado por la investigadora

Anexo 2
Matriz De Operacionalización Variable Liderazgo Transformacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALOR	NIVELES Y RANGOS
<p>El liderazgo se define como aquel proceso que permite influir, guiar y dirigir a personas que pertenecen a un grupo u organización, donde estos con frecuencia siguen al líder de forma voluntaria siempre con la esperanza de encontrar el éxito y los objetivos establecidos. Diversos estudios que han sido realizados recientemente, han señalado que el liderazgo transformacional es el más acertado. (Calderón Fernández, 2019) pag. 45.</p>	<p>El nivel de Liderazgo transformacional se mide a través del grado de aparición de las dimensiones: Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual, Influencia Idealizada, Consideración Individual.</p>	Motivación Inspiradora	- Optimismo en actividades	1 al 7	<p>SIEMPRE = 5 CASI SIEMPRE = 4 A VECES = 3 CASI NUNCA = 2 NUNCA = 1</p>	<p>MALO REGULAR BUENO</p>
			- Decisiones para el bienestar			
		Estimulación Intelectual	- Ideas Innovadoras	Del 8 al 14		
			- Desarrollo de la creatividad			
			- Manejo de Situaciones			
		Influencia Idealizada	- Sentido del humor	Del 15 al 21		
			- Manejo Emocional			
			- Tolerancia a la adversidad			
		Consideración Individual	- Desarrollo Personal	Del 22 al 28		
			- Manejo Empático			

Adaptado por la investigadora

Anexo 3
Matriz De Operacionalización Variable Gestión Educativa

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALOR	NIVELES Y RANGOS
Se refiere al proceso encaminado a enriquecer los proyectos educativos en las Instituciones educativas, promueve la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas y enriquece los procesos pedagógicos, apegada a las necesidades educativas del contexto, a nivel local y regional.	Entre ellos podemos destacar específicamente: la gestión pedagógica y curricular, la metodología, soporte administrativo; en cuanto a la gestión de enseñanza y la administración de gestión considerado como elemento importante que pretende lograr objetivos concretos, satisfactorios y de calidad.	Gestión Institucional	-Participación. -Proyectos institucionales -Reglamento interno -Manual de organización y funciones -Comisiones de trabajo -Comunicación -Cumplimiento	Del 1 al 7	SIEMPRE = 5 CASI SIEMPRE = 4 A VECES = 3 CASI NUNCA = 2 NUNCA = 1	MALO REGULAR BUENO
		Gestión Administrativa	- Recursos económicos - Materiales educativos - Calendarización. - Potencial humano - Monitoreo - Supervisión -Cumplimiento de normas	Del 8 al 14		
		Gestión Pedagógica	-Estrategias de enseñanza. -Teorías constructivistas -Resolución de problemas. -Material didáctico. -Recursos -Ambiente -Evaluación de aprendizaje	Del 15 al 22		
		Gestión Comunitaria	- Aliados estratégicos. - Relaciones - Participación. - Iniciativa - Innovación al servicio. - Trabajo - Prácticas de enseñanza. -Educación de calidad.	Del 23 al 30.		

Anexo 4.
Matriz De Instrumentos Variable Liderazgo Transformacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	100 %	N° Ítems 28	ITEMS	INSTRUMENTO
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Motivación Inspiradora	- Optimismo en actividades	25	7	1. Es coherente lo que hace con lo que dice.	Encuesta Cuestionario
		Decisiones para el bienes			2. Puede ser riguroso o estricto pero agradable en su trato.	
					3. Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor.	
					4. Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.	
					5. Aumenta el optimismo y el entusiasmo con los miembros de la comunidad escolar.	
					6. Crea una visión estimulante a los integrantes de la institución.	
					7. Desarrolla un sentido de identidad con la institución que es asumido y sentido por los trabajadores.	
	Estimulación Intelectual	Ideas Innovadoras	25	7	8. Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas.	
		Desarrollo de la creatividad			9. Contempla los diferentes puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la I.E.	
		Manejo de Situaciones			10. Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	
					11. Anima a los trabajadores a reflexionar sobre su trabajo.	
					12. Articula con claridad los objetivos o criterios que se deben seguir.	
					13. Promueve cursos de perfeccionamiento para el personal de la institución.	
					14. Ofrece medios para solucionar problemas que se presentan en la institución	
	Influencia Idealizada	- Sentido del humor - Manejo Emocional - Tolerancia a la adversidad	25	7	15. Respeta los puntos de vista de los demás.	
					16. Es capaz de organizar y dominar su tiempo en forma eficaz.	
					17. Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la institución.	
					18. Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos si las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.	
					19. Demuestra honestidad y confianza con los integrantes de la institución.	
					20. Comparte éxitos con los integrantes de la comunidad educativa.	

					21. Genera admiración y es portador de una visión y misión orientadora de las decisiones.	
	Consideración Individual	-Desarrollo Personal - Manejo Empático	25	7	22. Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.	
23. Demuestra empatía ,comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.						
24. Conoce los aspectos fuertes y débiles de los instructores a su cargo.						
25. Suele dar elogios a su personal cuando realizan un buen trabajo.						
26. Es sensible a las peculiaridades personales.						
27. Mantiene una actitud de dialogo y comunicación.						
28. Reconoce logros y brinda apoyo.						

Elaborado por la investigadora

Anexo 5.
Matriz De Instrumentos Variable Gestión Educativa

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	100 %	N° Ítems 30	ITEM	INSTRUMENTO
GESTIÓN EDUCATIVA	Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> -Participación. -Proyectos institucionales -Reglamento interno -Manual de organización y funciones -Comisiones de trabajo -Comunicación -Cumplimiento 	23	7	1. Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	Encuesta Cuestionario
					2. La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	
					3. El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso.	
					4. Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela.	
					5. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	
					6. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela.	
					7. La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	
	Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos económicos - Materiales educativos - Calendarización. - Potencial humano - Monitoreo - Supervisión -Cumplimiento de normas 			8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.	
					9. Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	
					10. Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	
					11. Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E..	
					12. La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	
					13. Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	

					14. Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.
	Gestión Pedagógica	-Estrategias de enseñanza. -Teorías constructivistas -Resolución de problemas. -Material didáctico. -Recursos -Ambiente -Evaluación de aprendizaje	27	8	15. Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes. 16. Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. 17. Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje. 18. Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. 19. Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada. 20. Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. 21. Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. 22. Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.
	Gestión Comunitaria	- Aliados estratégicos. - Relaciones - Participación. - Iniciativa - Innovación al servicio. - Trabajo - Prácticas de enseñanza. -Educación de calidad.	27	8	23. Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E. 24. Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones. 25. Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad 26. Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad. 27. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. 28. Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes. 29. Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. 30. Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.



Anexo 6: Instrumentos de recojo de información
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

ENCUESTA – PADRES DE FAMILIA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

I. INTRODUCCIÓN

Esta encuesta tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús, Lima. Dicha Información es completamente anónima, por lo que se le solicita responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

III. INDICACIONES

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

	1	2	3	4	5			
	NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRADORA								
1	Es coherente lo que hace con lo que dice.			1	2	3	4	5
2	Puede ser riguroso o estricto pero agradable en su trato.			1	2	3	4	5
3	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.			1	2	3	4	5
4	Aumenta el optimismo y el entusiasmo con los miembros de la comunidad escolar.			1	2	3	4	5
5	Crea una visión estimulante a los integrantes de la institución.			1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: ESTIMULACION INTELECTUAL								
6	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas.			1	2	3	4	5
7	Contempla los diferentes puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la I.E.			1	2	3	4	5
8	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.			1	2	3	4	5
9	Promueve cursos de perfeccionamiento para el personal de la institución.			1	2	3	4	5
10	Anima a los trabajadores a reflexionar sobre su trabajo.							
11	Ofrece medios para solucionar problemas que se presentan en la institución			1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: INFLUENCIA IDEALIZADA								
12	Respeto los puntos de vista de los demás.			1	2	3	4	5
13	Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la institución.			1	2	3	4	5
14	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos si las circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.			1	2	3	4	5
15	Demuestra honestidad y confianza con los integrantes de la institución.			1	2	3	4	5
16	Comparte éxitos con los integrantes de la comunidad educativa.			1	2	3	4	5
17	Genera admiración y es portador de una visión y misión orientadora de las decisiones.			1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4. CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL								
18	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.			1	2	3	4	5

19	Demuestra empatía ,comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.	1	2	3	4	5
20	Suele dar elogios a su personal cuando realizan un buen trabajo.	1	2	3	4	5
21	Mantiene una actitud de dialogo y comunicación.	1	2	3	4	5
22	Reconoce logros y brinda apoyo.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE GESTION EDUCATIVA

Estimado DOCENTE:

Esta encuesta tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús, Lima.; sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

ESCALA DE LIKERT:

- 1 Siempre 2 Casi siempre 3 Algunas veces
 - 4 Casi nunca 5 Nunca

D1: GESTIÓN INSTITUCIONAL		Valoración				
N°	Items	1	2	3	4	5
1	Es usted convocado por la dirección de su I.E. a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	1	2	3	4	5
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su I.E. en mejora de la calidad educativa	1	2	3	4	5
3	El reglamento interno de su I.E. es revisado y actualizado en consenso	1	2	3	4	5
4	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su I.E.	1	2	3	4	5
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	1	2	3	4	5
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.	1	2	3	4	5
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	1	2	3	4	5

D4: GESTIÓN ADMINISTRATIVA.						
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias su I.E. en servicio a los estudiantes.	1	2	3	4	5
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	1	2	3	4	5
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	1	2	3	4	5
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E..	1	2	3	4	5
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	1	2	3	4	5
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	1	2	3	4	5
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	1	2	3	4	5

D2: GESTIÓN PEDAGÓGICA.						
-------------------------	--	--	--	--	--	--

15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	1	2	3	4	5
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje	1	2	3	4	5
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	1	2	3	4	5
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	1	2	3	4	5
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	1	2	3	4	5
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	1	2	3	4	5
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	1	2	3	4	5

D3: GESTION COMUNITARIA						
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	1	2	3	4	5
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones	1	2	3	4	5
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	1	2	3	4	5
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	1	2	3	4	5
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	1	2	3	4	5
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	1	2	3	4	5
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	1	2	3	4	5

Tomado de Rosario (2017) adaptado por Pérez (2021)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.....



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. DORIS SANCHEZ PINEDO	UNMSM-FM-UPG	ENCUESTAS A LOS DOCENTES	Lic. Liliana Pérez Y. (Investigadora)
Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1129 CORAZÓN DE JESÚS-UGEL 03, LIMA.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					89%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					89%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					89%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					89%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					89%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					89%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					89%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					89%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					89%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					89%

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 89%

Ciudad universitaria de... del 2021.	06707373		996410026
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. DORIS SANCHEZ PINEDO	UNMSM-FM-UPG	ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA	Lic. Liliana Pérez Y. (Investigadora)
Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1129 CORAZÓN DE JESÚS-UGEL 03, LIMA.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					89%
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					89%
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					89%
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					89%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					89%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					89%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					89%
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					89%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					89%
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					89%

III. OPINION DE APLICACION

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 89%

Ciudad universitaria de... del 2021.	06707373		996410026
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Activar Windows Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. ADA GALLEGOS RUIZ CONEJO	UNMSM-FM-UPG	ENCUESTAS A LOS DOCENTES	Lic. Liliana Pérez Y. (Investigadora)
Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1129 CORAZÓN DE JESÚS-UGEL 03, LIMA.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					89%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					89%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					89%
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					89%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					89%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					89%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					89%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					89%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					89%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					89%

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 89%

Ciudad universitaria de... del 2021.	09575992		949009879
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. ADA GALLEGOS RUIZ CONEJO	UNMSM-FM-UPG	ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA	Lic. Liliana Pérez Y. (Investigadora)
Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1129 CORAZÓN DE JESÚS-UGEL 03, LIMA..			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					89%
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					89%
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					89%
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					89%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					89%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					89%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					89%
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					89%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					89%
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					89%

III. OPINION DE APLICACION

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 89%

Ciudad universitaria de... del 2021.	09575992		949009879
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. OFELIA CARMEN SANTOS JIMENEZ	UNMSM-FM-UPG	ENCUESTAS A LOS DOCENTES	Lic. Liliana Pérez Y. (Investigadora)
Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1129 CORAZÓN DE JESÚS-UGEL 03, LIMA.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90%

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90%

Ciudad universitaria de... del 2021.	25454259	 UNMSM	995487219
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Firmado digitalmente por SANTOS JIMENEZ Ofelia Carmen FAU
2014802282.pdf
Fecha: 10.11.2021 15:56:25 -05:00



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. OFELIA CARMEN SANTOS JIMENEZ	UNMSM-FM-UPG	ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA	Lic. Liliana Pérez Y. (Investigadora)
Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1129 CORAZÓN DE JESÚS-UGEL 03, LIMA.			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90%
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90%
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					90%
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90%
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					90%

III. OPINION DE APLICACION

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90%

Ciudad universitaria de... del 2021.	25454259		995487219
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Firmado digitalmente por SANTOS JIMENEZ Ofelia Carmen FAU 20148652252.pdf
Fecha: 10.11.2021 15:56:25 -02:00

Activar Windows
Vea Configuración para

