



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre el liderazgo transformacional y la
gestión educativa de una institución educativa
parroquial, Florencia de Mora -2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORAS:

Br. Díaz Castillo Jaira Ermila
Br. Quiñones Lizarraga, Alahasseli Julissa

ASESOR:

Dra. Kony Luby Duran LLaro

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ- 2018

Página del jurado

DR. NECIOSUP OBANDO JORGE EDUARDO
PRESIDENTE

DRA. MORENO TORRES PATRICIA DEL PILAR
SECRETARIO

Dra. KONY LUBY DURAN LLARO
VOCAL

Dedicatorias

Está tesis la dedico a mis padres Santos Díaz Silva y Bertha Castillo Mendoza, por su apoyo incondicional que siempre me brindan y que ha hecho posible el logro de uno más de mis objetivos.

A mi esposo por su apoyo moral y económico, a mi hijo, Thiago Valentino Nureña Díaz, El cual es el motor y motivo para salir adelante y crecer profesionalmente.

Jaira Díaz Castillo

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi amado esposo: Benjamín Romero, por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para nuestro futuro y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome, su comprensión, cariño y amor.

A mis hijas por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

Julissa Quiñones L.

Agradecimiento

La presente tesis de maestría, se realizó gracias a la intervención y ayuda divina de Dios que día a día ilumina nuestro camino y nos llena de sus bendiciones, también agradecer a las personas que a continuación citaré:

Agradecer a nuestras familias que con su apoyo moral y económico nos dieron esa fuerza y comprensión para seguir adelante y lograr nuestro propósito.

De igual modo agradecer a la Dra. Kony Luby Duran LLaro por su paciencia y valiosa orientación en el desarrollo y ejecución de nuestra tesis que ante ustedes presentamos.

A nuestros compañeros maestrantes de nuestra promoción que con sus palabras nos motivaron a seguir adelante y avanzar con éxito para finalizar nuestros estudios de maestría.

Al Promotor Rv. Padre Marcoantonio Pachorres Torrejón que nos permitió hacer nuestra investigación en la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la puerta” del distrito de Florencia de Mora y a todos los docentes que colaboraron con sus opiniones respecto a nuestro tema de investigación, ya que sin su valiosa información no hubiese sido posible culminar nuestro informe.

Las autoras

Declaratoria de autenticidad

Yo, Diez Castillo Jaira Ernila, estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado "Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017".

Presentada, en 110 folios para la obtención del grado académico de Maestro en administración de la educación es de nuestra autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, marzo del 2018



Jóaz Castillo Jaira Ernila

ONI: 44013863

Declaratoria de autenticidad

Yo, Quiñones Lizarraga, Alahasseli Julissa, estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado "Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017".

Presentada, en 110 folios para la obtención del grado académico de Maestro en administración de la educación es de nuestra autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, marzo del 2018



Quiñones Lizárraga, Alahasseli Julissa

DNI: 40871487

Presentación

Estimados y respetados señores miembros del jurado a continuación les presentamos la Tesis: “Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de dicha institución. En este estudio se aplicó un cuestionario para determinar la relación entre las variables ya mencionadas.

En el estudio realizado se llegó a la conclusión que existe relación entre las variables Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa de la institución Virgen de la Puerta de Florencia de Mora – 2017.

Por lo expuesto y en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado de Magister en Administración de la Educación. Ponemos a vuestra disposición nuestro trabajo de investigación para las sugerencias y las observaciones que se crean pertinentes.

Esperamos cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

Índice

Página del jurado	i
Dedicatorias	ii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	16
A Nivel Internacional	16
Nivel Nacional	19
Nivel Local.....	23
1.3 Teorías relacionadas al tema	26
1.4 Formulación del problema	44
1.5 Justificación del estudio	44
1.5.1 Teórica	44
1.5.2 Metodológica.....	44
1.5.3 Práctica	44
1.6 Hipótesis	45

1.6.1. Hipótesis general.....	45
1.6.2 Hipótesis específicas.....	45
1.7 Objetivos	46
1.7.1. General	46
1.7.2. Específicos.....	46
II. METODOLOGÍA	47
2.1 Diseño de Investigación	47
2.2 Variables. operacionalización.....	47
Variable 1: Liderazgo transformacional.....	47
Variable 2 : Gestión educativa	47
Operacionalización de las variables	48
2.3 Población y muestra.....	50
2.3.1 Población	50
2.3.2 Muestra	¡Error! Marcador no definido.
2.3.3 Muestreo	¡Error! Marcador no definido.
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	50
2.4.1 Instrumento variable satisfacción laboral	50
2.4.2 Instrumento variable Clima organizacional... ¡Error! Marcador no definido.	
2.4.3 Validez y confiabilidad de instrumentos	52
2.5 Métodos de análisis de datos.....	53
Estadística descriptiva.....	53
Estadística inferencial	53
2.6 Aspectos éticos	54
III. RESULTADOS.....	55
IV. DISCUSIÓN.....	68

V. CONCLUSIÓN.....	73
VI. RECOMENDACIONES.....	75
VII. REFERENCIAS	76
Anexo 1: CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004)	82
Anexo 2: Cuestionario de determinación de nivel de gestión educativa.	85
Anexo 3: Ficha técnica del instrumento N° 1	87
Anexo 4: Ficha técnica del instrumento 2	90
Anexo 5: Matriz de validación de instrumento 1	92
Anexo 6: Matriz de validación de instrumento 2	107
Anexo 7: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU.....	119
Anexo 5: Base de datos.....	120

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora – 2017. Para lo cual se utilizó el diseño de investigación descriptivo – correlacional. La población muestral fue el total de docentes de la institución que es de 37. Se utilizó el cuestionario multifactorial de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio, 2004 y el cuestionario de gestión educativa propuesto por el Ministerio de educación; los cuales han sido validados por el investigador mediante criterio de jueces. Los resultados nos permiten concluir: El nivel de liderazgo transformacional encontrado en la institución en estudio no es homogéneo, el 27.0% (10) lo ubican en la categoría regular, el 67.6% (25 participantes) lo ubican en la categoría deficiente, en tanto que el 5.4% (2 participantes) lo ubican en la categoría bueno. Respecto a la gestión educativa, se encontró que guarda similar patrón al liderazgo, el 56.8% (21 participantes) lo ubican en la categoría deficiente, el 37.8% (14 participantes) lo ubican en la categoría regular, en tanto que el 5.4% (2 participantes) lo ubican en la categoría bueno. Se encontró asociación estadística significativa entre las variables liderazgo transformacional y la variable gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora – 2017 ($R = 0.688$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$). Se encontró asociación estadística significativa entre la dimensión influencia idealizada conductual y la variable gestión educativa ($R = 0.663$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$). Se encontró asociación estadística significativa entre todas las dimensiones y la variable gestión educativa: Influencia idealizada atribuida ($R = 0.682$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$). Su dimensión motivación Inspiracional y la variable gestión educativa ($R = 0.749$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$). Dimensión estimulación intelectual y la variable gestión educativa ($R = 0.735$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$).

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Gestión Educativa

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Transformational Leadership and the Educational Management of the Parochial Educational Institution "Virgen de la Puerta", Florencia de Mora - 2017. For this purpose, descriptive - correlational research design was used. The sample population was the total number of teachers in the institution, which is 37. The multifactorial questionnaire of Transformational Leadership of Bass and Avolio, 2004 and the educational management questionnaire proposed by the Ministry of Education were used; which have been validated by the researcher through the criteria of judges. The results allow us to conclude: The level of transformational leadership found in the institution under study is not homogeneous, 27.0% (10) place it in the regular category, 67.6% (25 participants) place it in the deficient category, while that 5.4% (2 participants) place it in the good category. Regarding educational management, it was found that it has a similar pattern to leadership, 56.8% (21 participants) place it in the deficient category, 37.8% (14 participants) place it in the regular category, while 5.4% (2 participants) place it in the good category. A significant statistical association was found between the transformational leadership variables and the educational management variable of the I.E.P. Virgen de la Puerta, District of Florencia de Mora - 2017 ($R = 0.688$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$). A statistically significant association was found between the behavioral idealized influence dimension and the educational management variable ($R = 0.663$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$). A statistically significant association was found between all the dimensions and the educational management variable: attributed idealized influence ($R = 0.682$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$). Its Inspirational motivational dimension and the educational management variable ($R = 0.749$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$). Intellectual stimulation dimension and educational management variable ($R = 0.735$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Key words: Transformational Leadership, Educational Management.

I.INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En nuestro continente Americano, se llevó a cabo una investigación de como se está aplicando el liderazgo transformacional en las instituciones educativas, en donde los resultados fueron desfavorables para los directores ya que la mayoría carece de capacidad para ejecutar un buen liderazgo en su institución que dirige, además se observó que no realizan una gestión educativa adecuada, dando como consecuencia profesores desmotivados y un desequilibrio en el aprendizaje y trabajo de docentes sin compromiso por una educación de calidad. Murillo y Román (2013)

La actividad educativa es un proceso integral y sistematizado, de desarrollo de nuevos aprendizajes y desarrollo que requiere en el contexto global en el que vivimos una praxis basada en interacción y participación en la gerencia educativa, en que el director o directora asuma un rol de impulsador de la innovación, líder transformador y que esté preparado para los cambios permanentes, debe actuar como activa protagonista aprovechando todo tipo de personal de la escuela, para alcanzar objetivos trazados sin muchas dificultades, buscando siempre adaptarse a situaciones de cambio constante.

Tomando en cuenta estas ideas, es bueno indicar que las instituciones educativas deben ser dirigidas por personas que posean cualidades y habilidades que tengan que ver con la comunicación, motivación, establecimiento de las relaciones interpersonales y sobre todo que sea un buen líder transformacional.

Según Salas V (2013) acota que el liderazgo transformacional ya se venía practicando hace mucho tiempo pero aún no se conocía con ese nombre, se hace referencia a personas que han existido desde las antiguas culturas griegas como es el caso de Plutarco y Platón los cuales investigaban cuales era características

que tenían los líderes. Yates, M. (2002) incluye a Genghis Khan cuyo liderazgo de carácter transformacional el cual logró unir a las tribus mongolas para crear uno de los mayores imperios de la historia. Lo mismo sucede con Mahatma Gandhi, con un liderazgo que conocía las creencias y valores, y habilidad de comunicarlas de manera efectiva persuadiendo a las masas para que acepten sus creencias y valores.

Teniendo en cuenta las ideas de estos personajes podemos decir que el liderazgo transformacional ha sido abordado hace mucho tiempo y que en nuestra actualidad debe ser preocupación de todos los directores en poder empezar a practicarlo ya que es fundamental para el desarrollo positivo de los docentes dentro del aula y como tal de la calidad de la educación.

Por otra parte los directores solo se encargan de dirigir más han dejado de lado la gestión educativa que es un pilar fundamental en el desarrollo de la educación ya que fortalece los proyectos, Administra adecuadamente los recursos, se enfoca a cumplir con la misión y visión de la institución, vela por el aprendizaje de calidad de los alumnos, promueve la convivencia y el liderazgo.

El liderazgo transformacional del director según Alfonso y Dilma (2010) indican que el que dirige una institución educativa debe dejar de ser solo un directivo y convertirse en un líder educativo para obtener resultados favorables e insuperables, que tenga una visión amplia, que logre los objetivos y metas institucionales y sobre todo que mantenga a su capital humano que son los docentes motivados y contentos con la labor que realizan y que se sientan parte fundamental en la institución y de los logros y objetivos que se van concretizando.

En nuestros días "**Hay más gerentes que líderes**"; Por lo tanto, un excelente gestor en la institución educativa es aquel que alcance objetivos y metas, aquel que aplique conocimiento y experiencia a nuestras vidas, el que esté dispuesto a cambiar y a hacernos cambiar sin temor, nuestros hábitos y comportamientos errados.

En nuestro país Ausión & Villacorta, (2011), señala que el Director es el funcionario central promotor de una activa participación de los miembros de la institución escolar y el que lidera la institución. Pero lamentablemente estas características no se dan ya que contamos en su mayoría con directores conformistas y que no quieren salir de su zona de confort, por lo tanto tienen una pésima gestión educativa y consecuentemente un pésimo liderazgo transformacional que llevan consigo al fracaso institucional.

En la mayoría de instituciones liberteñas , en especial la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta” del distrito de Florencia de Mora, se han observado limitaciones en la práctica de liderazgo transformacional, por otra parte una inadecuada organización que lleva al fracaso de la gestión educativa que ejerce, se nota que no hay compromiso por parte del director con la institución, no sabe qué hacer, ni como dirigir, dando lugar a que los docentes critiquen la labor del director la cual no deja ni motiva alcanzar las metas y objetivos institucionales, los docentes se presentan desmotivados y cada uno hace lo que mejor le parece en el aula generando como consecuencia al fracaso estudiantil e institucional.

Es por tal motivo que es urgente y de suma importancia determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y la gestión educativa que está realizando para poder aportar a la mejora de la institución “Virgen de la Puerta” de Florencia de Mora.

1.2 Trabajos previos

A. Nivel Internacional

Villalón C, (2014) Señala estudios de casos de naturaleza cualitativa y exploratoria sobre los tipos de liderazgo y sus cualidades que están disponibles en los directores de una escuela urbana en el municipio de Las Condes. Desarrollado mediante el análisis de conferencias de grupos focales, entrevistas para determinar la convergencia de los discursos del personal pedagógico y de gestión como criterio de análisis. También se ha demostrado que la comunicación sincera y constante es uno de los elementos fundamentales y centrales de la interrelación entre docentes y líderes para gestionar y movilizar transformaciones en el proyecto educativo.

Aunque se ha logrado un enfoque casi absoluto al modelo dominante en la organización es transaccional, falta una gestión de transformación enérgica involucrando al equipo de dirección subordinado a una visión común que se oriente hacia un proyecto de educación institucional y comprometa a los profesores para el logro de metas y objetivos.

Este antecedente concluye que si bien es importante el liderazgo transaccional, es necesario llevarlo a un nivel transformacional para tener mejores resultados en cuanto a la involucración del personal de la institución educativa.

Marcano D, (2015), el propósito de su investigación es desarrollar un plan estratégico que se basa en el liderazgo transformacional de Gerente de Educación de los centros educativos de Boca de Pozo, Península de Macanao comunidad en el estado de Nueva Esparta.

La falta de motivación para lograr actividades y la mejora de la carrera aparecen en los resultados de los profesores, por lo que argumentan que no tienen en cuenta aspectos importantes que se relacionan con su trabajo educativo diario. Todo esto significa que los maestros no ven ninguna gestión de calidad en las instalaciones, y que consiste en realizar las actividades asignadas con una

cierta apatía conectada, lo que conduce al empobrecimiento del sistema educativo en las escuelas estudiadas.

Como conclusión final se llegó por el análisis y el resultado indica que el liderazgo del personal de las instituciones educativas: CEI Ana María Campos, CEI Horacio Nelson García Escuela Primaria Dr. Francisco Antonio García y Liceo Bolivariano presentan debilidad en los directivos, lo que limita la gestión para desarrollar e implementar ciertas estrategias de gestión para lograr una mayor relevancia, eficiencia y efectividad que les permita enfrentar los diversos problemas que surgen en su entorno educativo y que dependen de que los subordinados se transformen de meros cumplidores de funciones a personal verdaderamente comprometido.

Luft, (2012) en su tesis "Un estudio de investigación del liderazgo transformacional que compara los estilos de liderazgo del director"

La investigación sugirió una correlación abrumadoramente positiva entre las revisiones de literatura sobre los efectos del liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional es la base de los recientes estudios de liderazgo. Se enfocó en el lado más personal de las interacciones organizacionales. Las palabras, como el clima, la visión, los valores, el desarrollo, el trabajo en equipo y el servicio describen el liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional promueve las relaciones interpersonales y fomenta la comunicación. Los líderes transformacionales satisfacen las necesidades y deseos de sus seguidores en lugar de conducirlos a través del ejercicio del poder. Los líderes siguen siendo sensibles a sus propósitos superiores

La toma de decisiones compartida es liderazgo compartido. Este enfoque energiza al personal de abajo hacia arriba, en lugar de las expectativas de arriba hacia abajo. Las funciones de liderazgo son asumidas por la facultad y el personal con la mayor experiencia o experiencia para proporcionar orientación a la organización. Este proceso produce un clima de colaboración y colegialidad, en el cual la comunidad escolar adopta una visión compartida y un compromiso compartido con el cambio escolar.

Se concluye que el liderazgo transformacional cambia la cultura y la productividad del lugar de trabajo al apelar a altos ideales, al cambiar los supuestos y al construir el compromiso con objetivos y metas comunes. El liderazgo transformacional tuvo un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes, lo que genera un fuerte impacto en el clima escolar.

Strong Rhoads, (2011), en su tesis “Liderazgo transformacional en el aula: agregar una nueva pieza para la plataforma de liderazgo educativo” Este estudio es único porque el autor ha utilizado un lente de teoría organizacional para descubrir las complejidades del aula. Además, el autor buscó comprender las características del liderazgo en el aula y cómo los profesores en este estudio se convirtieron en los líderes docentes transformadores que eran. El autor utilizó la siguiente definición basada en el trabajo de Yuki (1999) para definir el liderazgo transformacional: los líderes transformacionales son líderes que proporcionan estimulación intelectual, desarrollan habilidades de seguimiento, desarrollan una eficacia colectiva y permiten la consideración individual.

Este estudio utilizó el método cualitativo de investigación, específicamente el enfoque fenomenológico. El propósito de este estudio fue descubrir las percepciones de los maestros sobre el liderazgo en el aula. La muestra consistió en seis profesores que exhibieron las características de liderazgo transformacional como se describió anteriormente. Los maestros eran todos del mismo distrito escolar suburbano del norte de California pero de diferentes escuelas. Hubo tres sitios de investigación: una escuela primaria K-6, una escuela primaria K-7 y una escuela intermedia de 5-8 grados. Los datos para este estudio se recopilaron a través de entrevistas cara a cara, observaciones en el aula y el diario del investigador. A través del proceso de codificación abierta y cerrada, surgieron cuatro temas principales.

Estos líderes de aula de transformación son aprendices de por vida reflexivos, colaborativos y flexibles. Este estudio concluye que estas características podrían ser enseñadas y aprendidas por todos los maestros en cualquier sitio escolar, y se proporciona un marco de liderazgo y proceso para el aprendizaje

de las características dadas que transforman a la persona, no a cumplir y a hacer, sino a una cultura de logro y ajuste constante a la visión, valores y objetivos.

Nivel Nacional

Martínez & Contreras, (2013), en su investigación tipologías del liderazgo transformacional en la dirección de un colegio de educación pública de UGEL 07? A través de este estudio, hemos tratado de identificar las características de la iniciativa de transformación a la cabeza de una escuela, Así se examina en la organización, el ejercicio del liderazgo hace que sea más fácil desarrollar soluciones con el apoyo de sus profesores, el beneficio de la escuela y alienta su desarrollo profesional mediante el fortalecimiento del deber de los docentes inherentes a su profesión y el desarrollo de una visión institucional común.

Mientras que el director de la I.E. ha reconocido todas las características de liderazgo transformacional, los maestros sólo reconocen algunos de ellos, que se asocia principalmente con la dirección de la organización y su enlace. Todos los maestros que participaron señalaron tres de 10 rasgos de liderazgo transformacional que afecta a los maestros (91,5%), la motivación para los maestros (93,5%) y la estimulación maestros (96,1%). La parte de ellos reconoció otros atributos como su autoridad, persuasión y apoyo en el trabajo. Todos los profesores eran de la opinión de que la atención del maestro por el director es una propiedad que necesita ser desarrollado debido a que el trato personal debe mejorarse con el fin de hacer que la relación laboral tenga una relación comunicativa horizontal correspondiente. La totalidad de profesores coinciden en que tres tipos del liderazgo transformador del Director del colegio público de UGEL 07 promueve las relaciones en la institución.

Como conclusión, se deja en evidencia que el liderazgo transformacional tiene impacto en la estimulación, motivación, persuasión y apoyo en el trabajo de los

docentes, lo que hace que su trabajo tenga mayor trascendencia en la formación del alumno y el logro de las metas institucionales.

Calderon T., (2012) en su tesis “Prácticas efectivas de liderazgo escolar para mejorar una institución Educativa en Mollendo” Este estudio revelará las prácticas de liderazgo que los líderes formales y sus seguidores identifican como contribuyentes al cambio sostenible en las escuelas a través del análisis de tendencias en datos cuantitativos y la síntesis de datos cualitativos relacionados. Explorado en el marco de la Iniciativa de del Gobierno Regional de Moquegua para el Mejoramiento Escolar, este estudio es una contribución oportuna al contexto provincial de la educación pública. Desde la política provincial a las estrategias de base en las escuelas, esta investigación complementa la base de la literatura actual con una perspectiva informada de Moquegua sobre el liderazgo efectivo para la mejora continua de la escuela. Las entrevistas en este estudio demuestran las prácticas de liderazgo que prevalecen en las escuelas con proyectos de mejora. Estas prácticas se correlacionan, en diversos grados, con un modelo de liderazgo transformacional. Se concluye que el liderazgo transformacional ha servido como un catalizador para lograr una estrategias de liderazgo mas idonea creando una cultura de mejora continua, produciendo un impulso está creciendo a medida que los maestros se acostumbran a usar datos para mostrar cómo está mejorando el aprendizaje de los estudiantes. La Iniciativa para el Mejoramiento Escolar ha impactado innegablemente las responsabilidades y experiencias de los docentes en las escuelas y ha movido el liderazgo educativo a lo largo del espectro de lo tradicional a lo transformacional. A traves del liderazgo transformacional se ha realizado un trabajo considerable para involucrar al personal en la toma de decisiones y establecer prioridades para la mejora, lo que resulta en la movilización de las comunidades escolares que buscan formas de garantizar oportunidades de aprendizaje de alta calidad para todos.

Zarate (2011). En su investigación para optar el grado de maestro “liderazgo directivo y el desempeño docente En instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia”. Se llegó a las siguientes conclusiones: la investigación existe una relación primaria entre la dirección y el nivel de desempeño docente se indica con la encuesta a los maestros ya que los resultados estadísticos muestran que el chi-cuadrado es de 27,13 considerada alta. Chipana, R (2004) en su investigación para optar el grado de maestro “características fundamentales de la cultura organizacional como base para la formación del plan educativo del centro educativo particular Claretiano de Lima”, llegó a las siguientes conclusiones: La existencia de una adecuada cultura organizacional en el mencionado centro educativo, está caracterizado por unas relaciones humanas confortables y por la existencia de incentivos de tipo material y económico; acompañada de una comunicación horizontal entre profesores y por una auténtica vocación docente. Lo que conlleva a identificar las características de un adecuado clima emocional. Se detectó un requerimiento de una cultura organizacional en los aspectos relacionados con: Ascensos, actividades, reductoras del stress, intercambio de experiencias, estudio con estadía y facilidades para experimentar ideas innovadoras.

(Yábar Simón, 2013) en su tesis “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” En la década de los años 1990 trajo un nuevo concepto en los últimos tiempos para adquirir una gran importancia, como un factor crucial en la enseñanza del concepto de gestión tiende a referirse a los medios de promover las diversas entradas, el de la organización y funcionamiento unidad didáctica involucrado. Gestión de la educación se considera una serie de procesos integrados prácticos teóricos horizontal y vertical en el sistema educativo para cumplir con los mandatos sociales; IEP Santa Isabel de Hungría es cambiar a un extraño, y luego asumir los retos a la calidad de la clase.

Por tanto, la enseñanza de la gestión es dar respuesta a las necesidades reales y la motivación interna y el cuerpo dinámica de las actividades educativas. Dado que el activo más importante es que los actores educativos que combinan esfuerzos, teniendo en cuenta los aspectos relevantes que afectan a la práctica de la vida cotidiana, el reconocimiento de los términos del contexto y situaciones clave que enfrentan.

La práctica docente está directamente relacionada con la gestión, que es la columna vertebral del éxito de la institución, la gestión y el director de informes en toda la comunidad educativa, padres, estudiantes y la comunidad ha apoyado. Conclusión: ¿Existe una relación directa entre la gestión de la educación y los maestros en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, siempre que el valor de P (continuación) 0: 00 es inferior a 0,05, y luego a rechazar un intervalo de confianza del 5% Ho, Spearman son 0.56.4 para nosotros, 56.40% variable de la práctica docente dice se explica por la gestión de la educación. ¿Existe una relación directa entre el examen y la práctica de la enseñanza en la EPA de Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, siempre que el valor de P (continuación) 0: 00 es inferior a 0,05, y luego a un 5 rechazar Ho% de confianza, entonces Spearman R2 es 0,3114 Estados Unidos, lo que indica que la enseñanza de la práctica es del 31,14% variable explicada por la valoración de tratar con la educación. 3. Existe una relación directa entre la planificación y la práctica de la enseñanza en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, siempre que el valor de P (continuación) 0: 00 es inferior a 0,05, a continuación, para una fiable 5% rechaza Ho, el de Spearman-R2 es 0,4212, lo que indica que la enseñanza es una práctica imputable 42,12% variable para la planificación de la gestión de la educación.

(Areche Zárate, 2013) en su tesis "La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio "María Auxiliadora" de Huamanga-Ayacucho, 2011" Este es el informe final es una investigación y búsquedas descriptiva, en la consecución de los objetivos determinar la relación entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo, de acuerdo con la

percepción de los maestros y los padres de los alumnos, 3, 4 y 5 del Colegio María Auxiliadora Ayacucho 2011. "Esta investigación representa una información de diseño no experimental, de corte transversal ofrecen herramientas recogidas en el mismo tiempo. la técnica de búsqueda 145 padres y profesores 21, aplica la composición de la muestra y sirven como un instrumento estructurado Likert cuestionario de escala tiene. los resultados mostraron una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de los servicios de educación ($R = 77,4\%$ $\chi^2 = 126,546$; valor de $p = 0,000$ & $\lt; 0,05$) la inercia = 72,2%) es también vale la pena mencionar que el. asignado la calidad del servicio de la educación, el tamaño de la mayor parte de la gestión institucional resultó ser la dirección ($R = 97,1\%$; p - valor = $0,000$ & $\lt; 0,05$). Aunque Supera los resultados muestran un alto grado de gestión institucional ($p = 76,5\%$); la calidad del servicio de la educación ($p = 71,1\%$) es de señalar que 29,66% de los padres piensa que la organización del Colegio María Auxiliadora de Ayacucho baja, como uno de los puntos calientes es jugar en la toma de decisiones. Hemos observado que el equipo de dirección tiene una dirección que sigue satisfaciendo las necesidades de los miembros de la comunidad educativa para integrar, tiene una relación moral Etica que se preocupan por valores como la libertad, la justicia y la equidad; Con ello se pretende lograr la visión de una escuela, para su aplicación, el compromiso de los miembros y la comunidad, los líderes de la enseñanza, que es responsable de la maestra siempre.

Nivel Local.

Sidron Alcalde, (2014), en su tesis "Liderazgo transformacional del director e instrucción docente en las 3 instituciones educativas públicas de Ascope, 2014".tuvo como objetivo dar respuesta al problema general. ¿Existe una relación entre el liderazgo de diseño del fondo de desempeño docente y las instituciones educativas públicas Ascope 3, 2014? El estudio se realizó de

acuerdo con el diseño no experimental de la relación intercorrelación, ya que la relación entre las variables de investigación se determinó mediante el método hipotético; La población de estudio consistió en 47 maestros que trabajaron en 3 instituciones en el distrito durante 2014, trabajamos con la población general porque era pequeña, por lo que la muestra era de tipo censal. La técnica utilizada para recopilar datos fue la encuesta del cuestionario y para recopilar información sobre el liderazgo variable del conductor y la conversión de instrumentos de los empleados y el servicio de rendimiento. El programa SPSS, Microsoft Excel, se utilizó para procesar los datos; El análisis de los datos se realizó teóricamente y de forma incremental, utilizando tablas de frecuencias, datos de barras y la prueba del coeficiente de Spearman. Después de procesar los datos, podemos determinar que existe una correlación positiva y significativa fuerte (0.959) y el p - valor = 0,001 <0,05, entre el liderazgo de transformación de la actuación director y el maestro, desde la perspectiva de los maestros en las instituciones estudiadas. Esta tesis concluye que el liderazgo transformacional mejora significativamente el desempeño docente.

(Diéguez Martell, 2014), en su tesis “La relación entre el liderazgo transformacional del director y los docentes en una institución educativa publica de Tayabamba” El objetivo de este estudio fue identificar la relación entre el liderazgo del cambio de los gerentes de programas y el funcionamiento de los docentes en la institución educativa de Santo Toribio en Tayabamba. Para el cuestionario CELID para el liderazgo transformacional y para el cuestionario de desempeño de trabajo. Los resultados de este estudio con la prueba del coeficiente de correlación paramétrica de Spearman y Kruskal Wallis concluyendo que existe una correlación entre el rendimiento del trabajo de enseñanza de liderazgo transformacional, pero la correlación entre la motivación intrínseca y la motivación de logro rendimiento en el trabajo en la enseñanza de los componentes internos, motivaciones externas grupo de trabajo para alcanzar objetivos a medio ha sido demostrada con los requisitos motivos de liderazgo transformacional.

Montero y Rodríguez (2014) en su tesis “Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013”, sus investigaciones sobre la relación entre la comunicación interna y la gestión organizativa de la institución educativa Micaela Bastidas. La búsqueda de la zona de búsqueda era un poco, porque trató de los vínculos entre las variables: la comunicación interna y la gestión de la organización. d. e. como la causa de una variable a otra. El grupo objetivo del estudio es que los directores de los criados, los maestros, primaria, educación administrativa secundaria civil, con el núm. 601050 "Micaela Bastidas", ubicado en el distrito de Iquitos, (entrevistaron a 31 para la gestión de la organización) para un total de 56 y (25 encuestados para la comunicación interna). La selección de la muestra no fue aleatoria por conveniencia. La técnica fue utilizada en la recolección de datos: sonda para ambas variables. Era el instrumento de recolección de datos: cuestionario para las dos variables que fueron presentados, siempre prueba la validez y fiabilidad antes de usar 88,10% de la validez y fiabilidad de 83,5%. Los resultados muestran que la gestión de la comunicación interna de la organización 56 (100%) de acuerdo con la Administración de personal, los maestros, la parte inferior no. 601050 administrativa "Micaela Bastidas" centro principal de la educación secundaria, Distrito de Iquitos, en el curso del año 2013 16,3 (52,7%) y análisis inferencial mediante la aplicación de pruebas no paramétricas estadísticos inferenciales encontró Chi hizo: $T_t = 0,297$ (h) $T_c = 28,32$ rechazar la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis (H_1) AC con la fiabilidad de 99% en el exterior, la comunicación interna con la gestión organizacional de la institución educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos se relaciona directamente.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definición de Liderazgo Transformacional

A. Definición

El liderazgo transformacional surge con la idea de James MacGregor Burns y Bernad M. Bass, (1978) los cuales definen a liderazgo transformacional como un proceso del líder y sus trabajadores para avanzar a niveles más altos de la moral y la motivación.

Esta transformación produce cambios significativos en la empresa y en la persona que forma parte de ella a través de la motivación y la satisfacción del logro de sus objetivos. A este tipo de liderazgo también se lo puede llamar carismático.

Mendoza & Ortiz (2006) nos dice que el liderazgo transformacional motiva e inspira a la persona a realizar más de lo que ella espera y como consecuencia lleva al éxito al grupo, organización o sociedad en la que se encuentre.

La Teoría del liderazgo transformacional bajo Bass (1978) comenzó con el modelamiento desarrollado por Burns y se centró más en la necesidad del trabajador más que en los ejecutivos. Bass expandió la teoría prestando mayor enfoque a la dimensión empática y el desempeño asertivo, explicando que la empatía y asertividad es una condición necesaria para la transformación. Destaca sobre el líder transformacional como un paso que supera lo transaccional. Si bien el liderazgo transaccional se enfoca a la reciprocidad que se lleva a cabo entre el líder y sus empleados, quienes solo discuten qué tarea se requiere y comunican las recompensas que produce, el liderazgo transformacional lleva el liderazgo a fronteras más elevadas porque significa que el empleado para llevar a cabo los objetivos de la organización, tiene una visión común junto con los otros miembros de la sociedad para que puedan hacer innovaciones en la resolución de problemas. El líder de transformación

convierte a los miembros de su equipo en líderes al brindarles mentoría y respaldo. House, (1977).

El liderazgo transformacional se refiere al liderazgo carismático en el sentido de que este último es parte del primero. El liderazgo carismático de Weber es más limitado que otras ideas recientes de liderazgo carismático. Conger y Canungo, (1998).

Por lo tanto se considera un líder carismático al que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los colaboradores, destaca por su gran habilidad de seducción y admiración, dando así muy buenos resultados a la empresa ya que es capaz de hacer que los seguidores se identifiquen con la visión del líder y con sus objetivos dando lo máximo de sí.

B. Componentes del Liderazgo Transformacional

La orientación transformacional consta de una tétrada de elementos clave. El directivo que ostenta la transformación, es carismático y los colaboradores intentan ser como él, inspirarlos con nuevos desafíos, inspirarlos intelectualmente, superar sus habilidades y brindarles apoyo y capacitación (Bass, 1990). Cada uno de los cuatro componentes de la escalera de transformación se describe a continuación:

1. Influencia idealizada: el gerente de transformación es una inspiración en sus empleados, ofreciendo un modelo de valores. Los colaboradores quieren imitarlo y atribuir habilidades inusuales, perseverancia y determinación. La imagen influyente y proyecta ideales y valores consisten una parte de la conducta del Führer y, por otro lado, en lo que los empleados le atribuyen. Además, una influencia idealizada implica mayores riesgos y lo que se percibe moral por sus valores éticos y morales.

2. Motivación inspiradora: el gerente de transformación plantea novedosos desafíos a sus empleados. Los motiva, les da optimismo, les permite ver

situaciones futuras positivas para que puedan influir en ellos para involucrarse en los objetivos.

3. **Estimulación intelectual:** ser líder transformador significa que el líder debe considerar a sus empleados para resolver problemas y estimularlos a crear impulsos innovadores y creativos. Si un empleado está equivocado, no se lo castiga por hacerse público y se le anima a contribuir con ideas, incluso si no coinciden con los que detentan la responsabilidad.

4. **Consideración individualizada:** el gerente de transformación lleva la responsabilidad de la superación profesional de sus empleados. Reconoce los requerimientos de cada individuo, lo que significa que cada empleado presenta diferencias adaptándose a sus necesidades y creando escenarios para que aprendan en un clima conveniente para ellos. El líder se desempeña en un modelo de comunicación bidireccional - horizontal con sus empleados. El desarrollo de sus empleados se delega tareas, que se controlan con la finalidad de detectar las necesidades de apoyo para un aprendizaje práctico.

Las dimensiones antes mencionadas son interdependientes de esta forma permiten lograr con este liderazgo expectativas muy superiores (Gellis, 2001)

C. Dimensiones del liderazgo transformacional

Según Bass, (1996), el líder transformacional se caracteriza por aplicar cuatro dimensiones básicas, y son: 1) influencia idealizada conductual, 2) Influencia Idealizada Atribuida, 3) Motivación Inspiracional y 4) Estimulación Intelectual

- **Influencia Idealizada Conductual**

El líder muestra comportamientos que sirven como modelo a seguir para subordinados o colegas, toma prudencia a los requerimientos de los demás por encima de sus propios requerimientos, compartiendo el riesgo con su equipo y es coherente con lo que habla y su actuar. Los líderes transformacionales desarrollan una visión deseada mediante comportamientos que proporcionan una orientación en el futuro, una

imagen mental de la estructura objetivo idealmente deseada; y en segundo lugar mediante el desarrollo de conductas para procesar la credibilidad del mensaje, muestra los beneficios de la visión a los subordinados, hacerles sentir que va y el uso del lenguaje expresivo con muchas metáforas, historias y consignas.

Esta dimensión implica el empoderamiento de los miembros para actuar: los líderes la han convertido en fundamental de dos maneras: a saber, fomentar la cooperación y fortalecer a los demás. También requiere un suministro constante de energía, es decir, aumentar la motivación de sus seguidores. Esto se hace, por un lado, mediante el reconocimiento de los conocimientos individuales, en el sentido de que el estímulo se asigna al rendimiento presentado. De esta forma, siempre entrega un fuerte seguidor de feedback de rendimiento y, a su vez, estimula a través de un conjunto de expectativas que te hacen saber. Por otro lado, celebran los logros de sus seguidores llevando a cabo ceremonias públicas y participando en el desarrollo de tales logros. Bass, Avolio, Jung, & Berson, (2003)

- **Influencia Idealizada Atribuida**

Esta dimensión se refiere al comportamiento del líder, en donde es respetado, admirado y tiene la confianza de sus subordinados, siendo modelo por los valores, creencias y objetivos que practica. De acuerdo con los resultados de las primeras investigaciones con el MLQ, esta categoría de comportamiento representa alrededor del 60% de la influencia del líder con los seguidores. En MLQ, este tipo de comportamiento se evalúa mediante puntos como "expresar sus valores y creencias más importantes", "tomar en cuenta las implicaciones morales y éticas de las decisiones tomadas" o "es importante tener un objetivo claro". Lo que lleva a que sus seguidores lo respeten, admiren le den su confianza, y le tengan confianza, y es un modelo de inspiración para ellos. Bass, Avolio, Jung, & Berson, (2003)

- **Motivación Inspiracional**

La motivación inspiracional agrupa los comportamientos que articulan una visión y demuestran confianza en su logro. Motivan a lograr las metas deseadas y hacen hincapié en como llevarlas a cabo, haciendo que las personas se sientan poderosas. En el MLQ, esta dimensión se expresa con elementos tales como "Expresar confianza de que los objetivos se logran", "Crear una visión inspiradora del futuro" y Liderazgo transformacional como una relación con los valores de la enseñanza, es decir, es capaz de exponer a los demás Ventajas que cada organización necesita para alcanzar sus objetivos." Bass, Avolio, Jung, & Berson, (2003)

- **Estimulación Intelectual**

Esta dimensión incluye comportamientos que están diseñados para estimular el análisis de problemas y buscar nuevas soluciones. En el MLQ, elementos como "Usar tradiciones y en búsqueda de lo apropiado", "Si resuelves desafíos, intenta verlos de diferentes maneras" Bass, Avolio, Jung, & Berson, (2003)

D. El liderazgo Transformacional en el ámbito educativo

Cuando se refiere a educación la responsabilidad y tarea de ser un líder recae en el director el cual tiene que tener la capacidad de provocar la motivación y liberación de energía de los seres humanos a su cargo para que estos de forma voluntaria lleven a cabo el esfuerzo suficiente para lograr de la forma más efectiva posible las metas y objetivos que se han propuesto alcanzar.

E. ¿Qué es un líder?

Un líder es aquella persona con capacidad de influenciar en otras personas dirigiéndolas y orientándolas hacia el logro de metas y objetivos propuestos.

Es aquella persona que convence, introduce nuevas ideas y perspectivas, además crea una cultura de inclusión y bienestar laboral en la cual las personas encuentren sentido a su trabajo, incrementando con ello su satisfacción y calidad de vida generando el trabajo con entusiasmo para lograr lo que se proponen.

F. Características de un Líder Transformacional.

Rocío B. (2017) El liderazgo transformacional es ejercido por protagonistas que logran transformar su sociedad, creando cambios en el comportamiento y en la actitud de sus seguidores (ejemplos son Gandhi, Mandela, Lincoln, etc.), cambiando las visiones erradas logrando comprometer a los miembros y con ello lograr los objetivos en la institución.

Un líder transformacional presenta las siguientes características:

1. Practicar liderazgo motivacional transformativo. Es una forma de liderazgo que alienta a las personas a convertirse en necesidades humanas, autorrealización, autoestima y crecimiento personal.
También fomenta comportamientos más efectivos donde los empleados motivados dan más de lo que se espera de ellos.
2. Produce cambios en la visión de sus seguidores. Esto hace que las personas busquen la buena licencia colectiva de sus intereses personales.
3. Son líderes carismáticos e inspiradores. Estos líderes buscan influencia a través de operaciones, tienen la capacidad de inspirar y transmitir confianza y respeto para ser modelos a seguir.
4. Prestan atención a los seguidores personalmente y están disponibles para ellos. Está dispuesto a servirles por separado, ayudarlos cuando sea necesario y promover su desarrollo y crecimiento.
5. Forman vínculos emocionales con sus seguidores. Sigue un fuerte vínculo emocional con el líder y concluye una visión compartida, los seguidores se

sienten más seguros y actúan positivamente en lo que el líder les exige, esforzándose por alcanzar logros colectivos.

6. Son líderes autónomos. Los líderes necesitan identificar cuáles son las expectativas de sus fanáticos y su propio comportamiento para regular y obtener un auto concepto positivo.
7. Promover la cooperación. En la organización hacen que todos los miembros se entiendan y se ayuden unos a otros y conduzcan a la satisfacción de la organización.
8. Promueven la cascada o el efecto dominó. Este efecto se refiere a la capacidad de los líderes para convertirse en sus posibles seguidores en el logro de los líderes de diseño que en cualquier otro momento si es necesario para tomar la dirección de la sociedad.
9. Inspiran a sus seguidores intelectualmente. Se enfocan en resolver problemas con nuevos enfoques, considerando que la educación continua es importante para el éxito.
10. El liderazgo compartido es importante para ellos. Se basan en la participación de los empleados en el "liderazgo compartido".
11. Son símbolos autoritarios. Los líderes transformadores tienen un papel de autoridad, sabiendo y sintiendo una organización responsable y preocupada, así que den ejemplo y trabajen duro para lograr los objetivos y ser consecuentes con los valores de la organización.
12. Se definen de acuerdo a sus valores morales. Son un modelo en el que transmiten seguridad, admiración, lealtad y respeto.
13. Intentan minimizar los errores. El líder de diseño está cometiendo todos los errores, pero si no busca el castigo y se compromete con los subordinados, su contraste de expresión es "los errores que aprende" y los convierte en experiencias de aprendizaje.
14. Es creativo. Es un líder que busca fomentar la creatividad con nuevas ideas y seguidores con una visión para el futuro y con toda la energía e inteligencia puesta para resolver problemas complejos.

15. Es interactivo. El líder es una entidad interactiva cuando se trabaja en equipo como una estrategia para lograr el trabajo conjunto que apunta a un extremo.

G. La motivación como vía para potenciar el liderazgo transformacional

La motivación y la forma en que el gerente logra mantenerlo a su llegada es un objetivo muy importante.

Así, Robbins (1993) define la motivación como un deseo de hacer un gran esfuerzo para lograr los objetivos de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer la necesidad personal. El autor afirma que el esfuerzo representa el poder de poner todo el esfuerzo cuando está motivado, pero cree que la calidad del esfuerzo y el poder del mismo deben ser a favor de que la empresa se considere favorable para el propósito de la organización.

La motivación es un proceso dinámico en el cual una persona avanza sus acciones a la satisfacción de las necesidades de un estímulo específico y, a través de él, experimenta una serie de emociones satisfactorias. También es importante saber que los objetivos deben ir acompañados de retroalimentación, de esta forma, para saber si el objetivo debe lograrse adecuadamente o si necesita alguna adaptación.

El liderazgo transformador desea un líder que sea capaz de desarrollarse plenamente tomando conciencia de lo que es importante, aumentando de esa forma su madurez y motivación para que vaya más allá de sus propios intereses, alcanzando logros a nivel grupal, organizacional y social.

H. Otras Teorías del Liderazgo Transformacional

Nisan (1985) realizó un estudio utilizando un cuestionario que los llevó a diseñar cuatro tipos de estrategias que permiten a las organizaciones convertirse en líderes. Desde el comienzo, los gerentes deben tener una visión clara, creíble y atractiva para el futuro de su organización. Segundo, deben ser arquitectos sociales, lo que les permite a los empleados alcanzar nuevos valores organizacionales y compartir una nueva identidad organizacional. En tercer lugar, el gerente debe ser capaz de generar confianza con los empleados. En cuarto lugar, el líder debe centrarse en sus puntos fuertes para crear una atmósfera de confianza y aprendizaje para sus colegas.

Kouzes y Posner (2002) presentaron cinco estrategias basadas en el comportamiento de los líderes que les permiten a los empleados trabajar de manera eficiente para realizar cambios organizacionales. Primero, el líder debe determinar el camino a seguir, conocerse y comunicarse con sus superiores y colegas. En segundo lugar, el líder debe desarrollar una visión común con otros miembros del equipo para reclutarlos. En tercer lugar, arriesgue la guía, experimente, reanude para mejorar la organización. En cuarto lugar, el instructor debe generar confianza en sus empleados, respetarlos respetuosamente, escucharlos, enfatizar el trabajo en equipo y la cooperación. En quinto lugar, el instructor reconoce la necesidad de lograr que las personas reciban apoyo y reconocimiento. Estas estrategias pueden ser aplicadas por todos sin examinar si tienen habilidades de liderazgo específicas.

Tichy y Donna (1986, 1990) confirmaron que la capacidad de las organizaciones para cambiar constantemente es la clave para mantener el mundo global. Presentaron un modelo basado en las necesidades de la organización, con el fin de evaluar el comportamiento de liderazgo requerido en el futuro. El liderazgo transformador permite el cambio, la innovación y el emprendimiento (Tichy y Donna, 1990). Este modelo ofrece dos posibles estilos de liderazgo alternativos:

estilo de liderazgo y estilo de transformación. Los gerentes quieren mantener relaciones equilibradas dentro de la organización, actuar impersonalmente y ofrecer soluciones a problemas que no excedan los estándares. El líder de la transformación aporta diferentes perspectivas, nuevas áreas de estudio, empatía con los colaboradores y es capaz de tomar riesgos al descubrir oportunidades valiosas.

Tichy y Donna, (1990). El líder del cambio cambia personas y organizaciones después de tres etapas. Primero, debemos reconocer la necesidad de revitalizar la organización como resultado del entorno cambiante y competitivo, que requiere un alto grado de responsabilidad. En la segunda etapa, se debe crear un nuevo puesto que permita la implementación de nuevas estructuras, mecanismos e incentivos para la tercera etapa.

1.3.2. Gestión Educativa

A. DEFINICIÓN.

Es el conjunto de competencias gerenciales en el manejo de trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales. (MINEDU, 2000).

La gestión educativa es la habilidad de administrar la organización y los recursos en las entidades educativas, con eficacia y eficiencia y de esa manera sostener el centro educativo tanto en el área administrativa como pedagógica que permitan a los estudiantes de diferentes niveles formarse de manera plena, responsable y eficaz y como personas aptas de mantener la democracia y el progreso del estado, como prescriben la legislación de su sector educación MINEDU (2000).

La gestión educativa se define como una organización sistémica y, por lo tanto, para la interacción de diferentes aspectos o elementos en la vida cotidiana.

Estos incluyen, por ejemplo, a los miembros de la comunidad educativa (líderes escolares, maestros, estudiantes, personal administrativo, personal de mantenimiento, padres, comunidad, etc.), las relaciones entre ellos, el medio ambiente y las condiciones de aprendizaje de los estudiantes. Cassasus, (2000) La gestión educativa es un proceso para fortalecer los proyectos educativos institucionales, mantener la autonomía institucional dentro de las políticas públicas y enriquecer el proceso educativo para las necesidades educativas locales. Frigrio y Phoegy, (1992)

La gestión educativa consiste en: presentar un perfil de decisión integral, consistente y uniforme; Establecer objetivos institucionales, propuestas de acción y prioridades en la gestión de los recursos; Defina acciones para generar beneficios en el futuro. Vemos las oportunidades y los peligros del entorno en el que se presenta, así como los logros y problemas de esa organización; Incluya a todos los actores institucionales y defina el tipo de educación que se ofrece. OEA / MINEDU, (2002)

Sandra Carrillo, citado por el pro educado (2006: 7-9) afirma que "la definición de gestión muestra la democratización del sistema, comprender no sólo la administración de sus aspectos de gestión, sino también instructiva, de esta manera una buena gestión significó el desarrollo de Ciudadanos que son capaces de construir un estado en una democracia"

B. Principios de la Gestión Educativa.

Se tienen en cuenta los siguientes principios propuestos por López Espinoza (2006, p. 271) que a continuación se detallan:

- Desarrollar una cultura organizada, democrática y efectiva con una responsabilidad bien definida en las escuelas, con autoridades que promuevan la participación responsable y la comunicación transparente entre los miembros de la comunidad educativa.

- Realizar actividades educativas para alcanzar metas y objetivos, creando las condiciones necesarias para su realización.
- Lograr que los miembros de la comunidad educativa cumplan con sus deberes.
- La gestión educativa debe concentrarse en el estudiante.
- Debe haber innovación constante para alcanzar las metas y los objetivos ofrecidos.
- Evaluar los procesos y resultados del proceso educativo para identificar los logros y las deficiencias para determinar las soluciones para la mejora

C. Objetivos de la gestión Educativa.

Según MINEDU (2012) Los objetivos de la gestión educativa contribuyen a:

- ✓ El desarrollo de la escuela como una comunidad de aprendizaje, responsable de la excelente calidad de la educación para lograr objetivos y la calidad de la educación
- ✓ Fortalecer la capacidad de decisión de las instituciones educativas, para asegurarse que actúa con autonomía pedagógica y administrativa. Todas las instancias de las funciones de gestión se basan en los principios de solidaridad, subsidiariedad, complementariedad y competencia.
- ✓ Disposiciones administrativas de la consistencia y la subordinación de la enseñanza para tomar decisiones.
- ✓ La gestión eficaz, eficiente y la institución educativa innovadora que realiza una excelente formación.
- ✓ Desarrollar la cooperación en la coordinación entre organismos para garantizar que los procesos de gestión se dan como parte de una política integral de desarrollo del país.
- ✓ Promover la participación activa de la comunidad.
- ✓ La articulación de las instituciones educativas para que puedan desarrollar relaciones de cooperación.

- ✓ Fortalecer el ejercicio ético de la función administrativa, la transparencia y el libre acceso a la información para la promoción.

D. Dimensiones de la Gestión Educativa

- **Gestión Institucional**

Es el proceso de gestión educativa el que puede orientar los recursos humanos disponibles para cumplir los objetivos institucionales del plan estratégico y otras herramientas de gestión para satisfacer las expectativas de los alumnos, los padres y la sociedad. Alvarado, (1999) Otra forma de entender es aplicar una serie de técnicas, herramientas y procedimientos para la gestión de recursos y el desarrollo de actividades institucionales.

La gestión institucional se refiere a un grupo de actividades que realizan funciones administrativas que respaldan a la gestión pedagógica. También menciona las actividades principales de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación. Por otro lado afirma que la gestión institucional debe llevar a cabo estrategias como el liderazgo, la innovación y creatividad. Sovero, (2007)

La gestión institucional, en particular, incluye el apoyo a la institución escolar con objetivos específicos basados en la planificación de la educación, el conocimiento, las habilidades y la experiencia del entorno en el que opera, así como las prácticas y mecanismos desarrollados por la institución. Tareas educativas. En esta etapa, estrechamente asociada con la movilidad, el concepto de planificación se vuelve importante porque permite el desarrollo de medidas de administración y gestión, tanto en el campo de la educación como en la escuela. Boy Barreto, (2008)

La gestión Institucional de hoy en día se centra en el aprendizaje significativo del alumno formándolo como un ser activo, crítico, experimentador, investigador y constructor se su propio aprendizaje, claro que detrás de todas estas

características a lograr están los maestros capacitados que planifican con un método activo y junto a ellos está un líder transformacional guiándolos y motivándolos.

Según Farro (2001), la gestión Institucional es la habilidad de la Institución para aplicar su plan estratégico con influencia de los presupuestos Institucionales y con el objetivo de mejorar la calidad de la educación.

Lo más importante de la gestión Institucional lo conforman la organización al lado de una eficiente y eficaz administración de personal actualizado y que esté constantemente capacitado y el adecuado uso de recursos financieros con los que cuenta la institución. Asimismo se toma en cuenta las alianzas estratégicas de la institución con otras entidades privadas, las cuales permitirán el desarrollo de proyectos educativos.

El aporte de Aguerro, (1990) nos dice que la gestión Institucional es aquella que maneja los recursos humanos hacia el logro de metas y objetivos llevando al éxito a los educandos y por consecuencia a la institución.

Para que la gestión Institucional se desarrolle correctamente existen Instrumentos que sirven de guía para el director en las instituciones educativas y son: El proyecto educativo Institucional (PEI), El proyecto curricular Institucional (PCI), el plan anual de trabajo (PAT) y las metas innovadoras que se tengan planificadas.

La gestión Institucional tiene dimensiones que son: Liderazgo directivo, la planificación estratégica, Evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación del personal, desempeño docente y calidad del servicio educativo.

- **Gestión Pedagógica**

La gestión pedagógica se enfoca en el quehacer educativo y los miembros que la conforman en el proceso de enseñanza.- aprendizaje en donde se desarrolla la diversificación curricular, las programaciones, estrategias didácticas y metodológicas, el proyecto curricular institucional (PCI), la evaluación de los

aprendizajes, el uso de recursos didácticos y material educativo. UNESCO (2011).

La gestión pedagógica es la manera como el director planifica, participa y organiza su labor en la institución convirtiéndose en un líder pedagógico el cual anima, involucra a toda la comunidad educativa, guía, motiva a unir esfuerzos para lograr una educación de calidad que sirva para la vida. Freeman (1994).

Montoya (2010) La gestión pedagógica es el conjunto de acciones encaminadas a la organización académica, planificación curricular, ejecución - control y evaluación del logro de objetivos y metas plasmados en el PEI y el PCI para la mejora de la educación.

Batista (2007) indica que la gestión pedagógica es un proceso que regula, coordina, orienta y evalúa las prácticas educativas las cuales tienen carácter socio-psico-pedagógicas que se lleva a cabo mediante una labor metodológica y un trabajo personalizado el cual está enfocado a lograr una formación integral en los estudiantes.

Por otro lado tenemos el aporte del ministerio de educación del Ecuador (2012) el cual nos dice que la gestión pedagógica al ser aplicada de manera correcta y frecuente en las instituciones educativas permite concretar los objetivos plasmados en el PEI, las necesidades de sus estudiantes y concretar la política educativa. Esto conlleva a que los docentes pongan en práctica la propuesta curricular en el proceso de enseñanza- aprendizaje en cada una de las aulas, la cual debe ser evaluada y retroalimentada para su mejora.

Según Panta (2010) hace de conocimiento las siguientes dimensiones de la gestión pedagógica: 1) Planificación curricular, 2) capacidades didácticas y 3) recursos didácticos.

Desde otro punto de vista el Ministerio de Educación del Perú (2012) propone las siguientes dimensiones de la gestión pedagógica: a) El desarrollo óptimo y contextualizado del currículo, b) Estrategias metodológicas y didácticas, c)

Empleo de materiales y recursos didácticos, d) La aplicación de evaluaciones de los aprendizajes, e) Intervención de toda la comunidad educativa en las actividades de la institución educativa.

- **Gestión administrativa**

La gestión administrativa se enfoca en las estrategias de dirección de los recursos humanos, económicos, materiales de la institución educativa, con el objetivo de favorecer los procesos de enseñanza – aprendizaje.

La gestión administrativa busca pactar los intereses individuales con los institucionales a fin de llevar a cabo los objetivos y proyectos institucionales. Las funciones que se llevan a cabo en esta dimensión son: la administración del personal, delegación de funciones, mantenimiento de sus recursos que pueden ser bienes muebles e inmuebles, supervisión y evaluación del desempeño docente, realización de presupuestos, manejo contable – financiero, organización de información y los documentos de la institución. UNESCO (2011)

La gestión administrativa en la institución educativa es aquella capacidad de diseñar, distribuir y formar grupos de trabajadores que cumplan sus objetivos y los objetivos de la institución eficientemente. Los elementos que llevan a cabo una buena gestión administrativa son: 1) Planeación. Que permite al director anticiparse en el logro de sus metas, 2) Organización para ordenar, distribuir el trabajo y recursos educativos. 3) Dirección. Esto implica dirigir influyendo y motivando a los empleados para que realicen las tareas con alegría y no por obligación. 4) Control. Es un proceso de acompañamiento para evaluar y retroalimentar las tareas que se vienen desarrollando en la institución.

La gestión administrativa debe apoyar continuamente para satisfacer la demanda educativa y debe centrarse en lograr objetivos que encaminen a mejorar la sociedad. Es un área de saber que busca comprender cómo se originan y desarrollan las organizaciones. Pinula G, (1998)

La política administrativa se define como el eje operacional de los elementos de la organización Institucional la cual se presenta formalmente, con énfasis en los aspectos que deben ser regulados. Los objetivos a lograr de la política administrativa institucional son: medir el nivel de imagen y habilidad; Identificar los objetivos de la organización en relación con su calidad; Realización de objetivos de carácter financiero; Adoptar una estructura organizacional y funcional; Coordinación del nivel de apoyo en educación de I + D; Organización de sistemas de telecomunicación internos, sistemas de contabilidad y control. Ramirez Cawassa, (2003)

En el proceso de gestión, es necesario examinar una política destinada a alcanzar objetivos sociales, para alcanzar el desarrollo del individuo, la comunidad y el país. Para este fin, utilizamos políticas participativas, apoyo comunitario, participación ambiental, recursos de comunicación y toma de decisiones compartida. Frenet Castillo, (2003)

En el enfoque de gestión administrativa, es importante guiar la guía del docente con un cierto sentido de gestión, análisis de problemas y toma de decisiones en la institución. El modelo de gobierno deben entender la racionalidad social crítica tiene en cuenta las democracias con el fin de lograr un cambio, y el director está listo para entender la sociedad en la que trabaja para asegurar los valores efectivos de la justicia social, relaciones sociales auténticas y bienestar de la comunidad. Pinula G, (1998)

El director y el maestro deben responder a los problemas del mundo y los países que analizan y critican, con un sentido y una experiencia de ética y democracia. Con la participación de las personas en el gobierno, la política democrática debe promoverse mediante de reclamos del gobierno en las instituciones de toma de decisiones.

Por lo tanto, un tipo de racionalidad se relaciona con los nuevos requisitos y tareas requeridas para la educación, a fin de lograr su calidad y tener en cuenta la formación de la personalidad. Necesitamos trabajar en los dos conceptos que el nivel de desarrollo integral se alcanza cuando se crean los valores.

De lo anterior, las prioridades estratégicas para la gestión administrativa deben estar vinculadas, incluida la inversión en capacitación, actualización y capacitación, de modo que el aprendizaje se convierta en una herramienta para mejorar y mejorar los procesos educativos individuales.

Es necesario crear y multiplicar los casos de reunión a través del trabajo en equipo, la cooperación, la comunicación, dividir con ejercicios profesionales individuales y pasar a la profesionalidad colectiva. Estas acciones conducen a la rehabilitación del liderazgo, porque debe haber alguien que pueda motivar al logro de la visión de la institución. A nivel local, la toma de decisiones, planificación situacional, análisis curricular y una mayor preocupación por lograr buenos resultados escolares, generando un clima de participación y comunicación.

Hay un clima organizacional que contribuye al cambio y mejora la calidad de la educación. De acuerdo con el modelo designado, se definirá a la institución educativa. Además, las acciones del gobierno deben tomarse en consideración, tales como: Planificación: que es la primera fase del proceso de administración, que conlleva al logro de los objetivos según el a través de los procedimientos y recursos esperados en el plan estratégico; Organización: se refiere al proceso de realizar funciones y recursos para lograr los objetivos propuestos; Liderazgo: se refiere a un grupo de habilidades que motivan al director a motivar y llevar a su equipo a un ambiente armonioso donde el deseo de alcanzar metas es grande; Monitoreo y control: Su propósito es lograr los objetivos y el desempeño

de las funciones, verificar los resultados y el enfoque de acciones correctivas, si es necesario .Pernett Castillo, (2003)

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora - 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Teórica

La investigación propuesta permitirá llenar el vacío de conocimiento práctico (antecedentes) de la relación entre variables liderazgo transformacional y su asociación con la Gestión Educativa aspecto que es importante dada la diversidad de realidades socioeconómicas, culturales, geográficas, en el caso particular del presente estudio, La Institución Parroquial “Virgen de la Puerta” del distrito de Florencia de Mora con características particulares.

1.5.2 Metodológica

La investigación propuesta permitirá llenar el vacío que existe en el conocimiento empírico de las variables, ya que la información existente es teórica, y aplicada individualmente en diferentes instituciones educativas, validando métodos cuantitativos para medirlos y sus instrumentos.

1.5.3 Práctica

La presente investigación tiene gran justificación práctica, por cuanto la gestión educativa requiere para lograr sus paradigmas, la transformación de los actores, que sean convertidos a líderes morales, capaces de motivar en la comunidad educativa (alumnos y padres de familia) los paradigmas educativos en una sociedad contraria a estos valores, y donde más allá del liderazgo tradicional

que se enfoca en la conducta, el liderazgo transformacional se enfoca en la transformación de motivaciones y valores permitiendo liderar con la forma de ser y más allá de comprometerse con los objetivos de la institución, están motivados por estos objetivos.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017.

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

H₂: Existe relación entre la dimensión Influencia Idealizada conductual y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017.

H₃: Existe relación entre la dimensión Influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017

H₄: Existe relación entre la dimensión motivación Inspiracional y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017

H₅: Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017

1.7 Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017

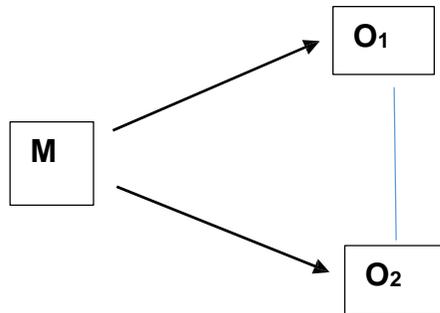
1.7.2. Específicos

1. Describir el liderazgo transformacional de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017
2. Describir la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017
3. Determinar si existe asociación estadística significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017
4. Determinar la relación entre la dimensión Influencia Idealizada conductual y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017
5. Determinar la relación entre la dimensión Influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017
6. Determinar la relación entre la dimensión motivación Inspiracional y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017
7. Determinar la relación entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017.

II. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de Investigación

Correlacional: Porque pretende relacionar las variables en estudio sin determinar las causas que lo ocasionan.



Dónde:

M: Muestra (Docentes de la I.E.P. “Virgen de la Puerta” de Florencia de Mora)

O₁: liderazgo transformacional en la institución educativa parroquial “Virgen de la puerta”, Florencia de Mora -2017

O₂: Gestión educativa de la institución educativa parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora -2017

r: Relación de variables de estudio.

2.2 Variables. Operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Variable 2: Gestión educativa

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo Transformacional	El liderazgo Transformacional es aquel que implica que los colaboradores se comprometan con los objetivos organizativos, compartan la visión conjuntamente con el resto de miembros de la empresa de forma que se les lleve a ser innovadores en la resolución de problema (Bass, 1990)	Se medirá a través de la aplicación de un cuestionario multifactorial de liderazgo transformacional (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004), que contiene cuatro dimensiones: Influencia Idealizada Conductual, Influencia Idealizada Atribuida, Motivación Inspiracional y Estimulación Intelectual, con una escala de valoración buena, regular y deficiente.	Influencia Idealizada Conductual	Transmisión de valores Consideración de las motivaciones de sus líderes Desarrollo de motivación colectiva y empresarial Comparte riesgo Coherencia conducta – discurso Considera las necesidades de sus seguidores	Ordinal
			Influencia Idealizada Atribuida	Orgullo Nivel de sacrificio Respeto moral al líder Percibe poder y confianza Confianza en el líder Modelo a seguir	
			Motivación Inspiracional	Optimismo Entusiasmo por las metas comunes Participación en la visión Confianza en el logro de metas	
			Estimulación Intelectual	Enfoque técnico Enfoque participativo Enfoque innovador Enfoque de responsabilidad Enfoque de tolerancia Enfoque de reconocimiento Resultados participativos	

GESTIÓN EDUCATIVA	Es el conjunto de competencias gerenciales en el manejo de trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales. (MINEDU, 2000).	Se medirá a través de la aplicación de un cuestionario de gestión educativa (MINEDU 2000) que contiene tres dimensiones: Gestión Institucional, Gestión Pedagógica y Gestión administrativa con una escala de valoración buena, regular y deficiente.	Gestión Institucional	Integración de actividades para conseguir los objetivos institucionales Instrumentos de gestión acordes a la comunicad Promueve el trabajo en equipo Administración de recursos de la institución Promueve el valor social de la institución	Ordinal
			Gestión Pedagógica	Dirección curricular Acompañamiento, monitoreo y supervisión Promueve la capacitación para el desarrollo del currículo Promueve el uso de los recursos de la institución por parte de los docentes para los fines pedagógicos. Coordina la evaluación de los aprendizajes	
			Gestión administrativa	Promueve la participación Supervisa y controla los recursos económicos Gestiona que los suministros necesarios estén a tiempo Es responsable en el manejo económico de la institución educativa.	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población que es el objeto de estudio para determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, está considerada por la totalidad de docentes del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Puerta de Florencia de Mora año 2017, la cual es incluida al estudio al 100%.

Condición	M	F	Total
Docentes	9	28	37
Total	9	28	37

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Liderazgo Transformacional	Encuesta	Cuestionario	Determinar el nivel de liderazgo transformacional
Gestión Educativa	Encuesta	Cuestionario	Determinar el nivel de gestión educativa

2.4.1 Descripción de Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos para el presente trabajo de investigación son:

- **Instrumento de medición de la variable Liderazgo transformacional Cuestionario Multifactorial de Liderazgo –MLQ- en la última versión disponible -5X corta.**

Para la evaluación del liderazgo transformacional se tiene en cuenta 35 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Influencia Idealizada conductual, con 12 ítems (1 al 12); Influencia idealizada atribuida, con

doce ítems (13 al 24); Motivación Inspiracional, con cuatro ítems (25 al 28); Estimulación Intelectual , con siete ítems (29 al 35); Se consideran como ítems negativos (3,4,6,11). Respuestas por ítem como, casi siempre, bastante, a veces, de vez en cuando, nunca.

La escala interpretativa global usado, desde 70 a 30 puntos se le considera en nivel “deficiente”, de 71 a 110: nivel “regular”, de 111 a 150: nivel “bueno”.

Escala interpretativa dimensión: Influencia Idealizada Conductual, desde 0 a 8 puntos se le considera en nivel con “deficiente liderazgo transformacional”, de 9 a 16: “Regular liderazgo transformacional”, de 17 a 24: “Buen liderazgo transformacional”.

Escala interpretativa dimensión: Influencia Idealizada Atribuida, desde 0 a 8 puntos se le considera en nivel con “deficiente liderazgo transformacional”, de 9 a 16: “Regular liderazgo transformacional”, de 17 a 24: “Buen liderazgo transformacional”.

Escala interpretativa dimensión: Motivación Inspiracional, desde 0 a 8 puntos se le considera en nivel con “deficiente liderazgo transformacional”, de 9 a 16: “Regular liderazgo transformacional”, de 17 a 24: “Buen liderazgo transformacional”.

Escala interpretativa dimensión: Estimulación Intelectual, desde 0 a 8 puntos se le considera en nivel con “deficiente liderazgo transformacional”, de 9 a 16: “Regular liderazgo transformacional”, de 17 a 24: “Buen liderazgo transformacional”.

(Ver anexo n°.....).

- **Instrumento de medición de la variable Cuestionario “gestión educativa GE”**

Para la evaluación de la gestión educativa se tiene en cuenta 15 ítems distribuidos en tres dimensiones: gestión institucional, con cinco ítems (1 al 5); Gestión Pedagógica, con cinco ítems (6 al 10); Gestión Administrativa, con cinco ítems (11 al 15). Respuestas por ítem como, deficiente, regular, bueno, muy bueno.

Escala interpretativa global: desde 0 a 26 puntos se le considera en nivel “deficiente”, de 27 a 49: “regular”, de 50 a 72: “bueno”.

Escala interpretativa dimensiones: Gestión Institucional desde 5 al 10 se le considera en nivel “deficiente”, de 11 a 15 se le considera en nivel “regular”, del 16 al 20: “bueno” (**Ver anexo n°....**).

2.4.3 Validez y confiabilidad de instrumentos

- **Cuestionario “liderazgo transformacional – LT - MLQ”**

La presente validación se llevó a cabo mediante la aplicación piloto del instrumento a una muestra de 10 docentes de la institución educativa parroquial “Cristo Rey” de la Esperanza. Los cuales no fueron parte de la muestra de investigación con el objetivo de depurar los ítems innecesarios propuestos por la autora. Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente en Alfa de Crombach y se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22.

Los Ítems de cada dimensión no fueron eliminados por ser superiores 0.20 y el grado de cohesión de los ítems, estimado mediante el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach fue de 0.874, el cual denota que es confiable y los valores obtenidos en las dimensiones, Influencia Idealizada Conductual (.834), Influencia Idealizada Atribuida (.850), Motivación Inspiracional (.896), Estimulación Intelectual (.847), se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable. Para poder medir el liderazgo transformacional de los docentes de la institución educativa parroquial “Virgen de la Puerta” de Florencia de Mora (**Ver anexo n° 8**).

- **Cuestionario “ Gestión Educativa - GE”**

La presente validación se llevó a cabo mediante la aplicación piloto del instrumento a una muestra de 10 docentes de la institución educativa parroquial “Cristo Rey” de la Esperanza. Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach y se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Los cuales no fueron

parte de la muestra de investigación con el objetivo de depurar los ítems innecesarios propuestos por la autora. Cuyos resultados se sometieron al coeficiente Alfa de Crombach dando el valor de 0.941 lo que denota que es confiable.

Los Ítems de cada dimensión no fueron eliminados por ser superiores 0.20 y el grado de cohesión de los ítems, estimado mediante el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach fue de 0.941, el cual es confiable y los valores obtenidos en las dimensiones, gestión institucional (.941), gestión pedagógica (.931), gestión administrativa (.941). Se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables para poder medir la gestión educativa de los docentes de la institución educativa parroquial “Virgen de la Puerta” de Florencia de Mora (**Ver anexo n° 9**).

2.5 Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva

- Elaboración del registro de resultados sobre liderazgo transformacional y gestión educativa.
- Análisis de distribución de frecuencias absolutas y porcentuales
- Construcción de tablas y distribución de frecuencia.
- Elaboración de gráficos.

Estadística inferencial

- Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre liderazgo transformacional y gestión educativa, por el tamaño de la muestra queda claro que no tiene distribución normal, ni se someta a las pruebas paramétricas, por lo que se utilizará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman un nivel de confianza del 95%.
- El procesamiento de datos se realiza con el software Excel y SPSS versión. V. 22.

2.6 Aspectos éticos

En esta investigación, los principios éticos han sido tomados en cuenta y descritos en detalle (Navarro, 2009):

El principio de autonomía, ya que cada uno de los participantes voluntariamente decidió participar después de la información sobre el propósito del estudio, firmando el consentimiento informado

El principio de equidad, todos los participantes recibieron un trato justo y equitativo con respeto y amabilidad, así como la confidencialidad de la información provista.

El principio de no beneficiario, los participantes de esta investigación no sufrieron. Su integridad física y psicológica fue respetada. Al igual que la información que pueden proporcionar para el estudio.

Consentimiento informado: se le informará sobre el propósito del trabajo y que ninguno de los procedimientos que se utilizarán en el estudio pondrá en peligro su salud y bienestar. Además de explicar que no se incurrirá en costos y no recibirá ninguna contribución financiera por su participación.

Íntima anonimato y la confidencialidad: los participantes tienen derecho a esperar que la información obtenida en el curso del estudio se mantendrá en la más estricta confianza que puede lograrse a través de anonimato o por otros medios.

Dignidad humana: comprende el derecho a la autodeterminación y el conocimiento ilimitado de la información.

Principios de justicia. Todos los participantes serán tratados por igual, y nadie dará preferencia.

III. RESULTADOS

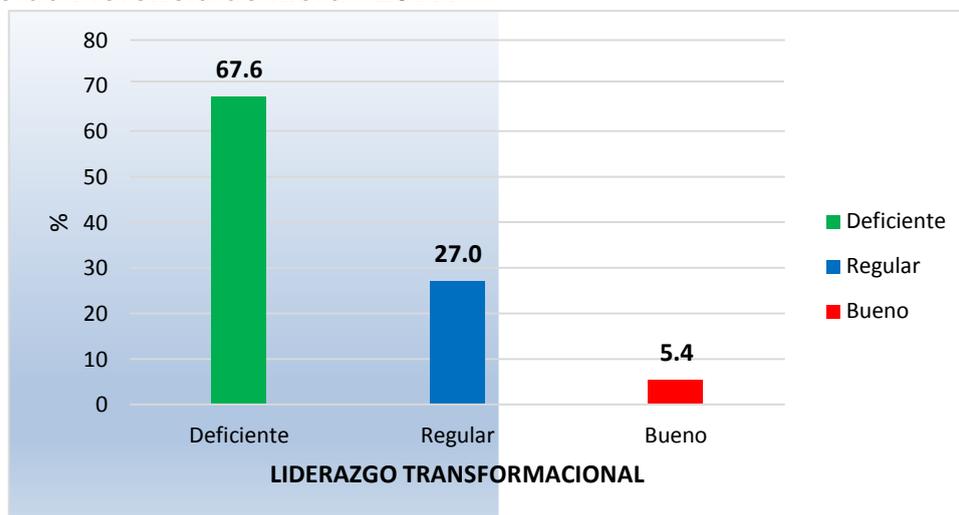
Tabla 1: Nivel de liderazgo transformacional de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Escala	N°	%
Deficiente	30 - 70	25	67.6
Regular	71 - 110	10	27.0
Bueno	111 - 150	2	5.4
TOTAL		37	100

Fuente: Cuestionario de liderazgo transformacional, Florencia de Mora - 2017.

Descripción: En la Tabla 1 se observa que el 67.6% obtienen nivel deficiente respecto al liderazgo transformacional, el 27.0% tienen nivel regular, en tanto que el 5.4% de los docentes y administrativos evalúan de nivel bueno. Determinándose que el liderazgo transformacional de la I.E.P. Virgen de la Puerta es de nivel deficiente (67.6%).

Figura 1: Nivel de liderazgo transformacional de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.



Fuente: Figura 1.

Tabla 2: Dimensiones del liderazgo transformacional de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

DIMENSIONES	Escala	N°	%
INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL			
Deficiente	0 - 8	23	62.2
Regular	9 - 16	12	32.4
Bueno	17 - 24	2	5.4
INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA			
Deficiente	0 - 8	25	67.6
Regular	9 - 16	10	27.0
Bueno	17 - 24	2	5.4
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL			
Deficiente	0 - 8	23	62.2
Regular	9 - 16	11	29.7
Bueno	17 - 24	3	8.1
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL			
Deficiente	0 - 8	21	56.8
Regular	9 - 16	13	35.1
Bueno	17 - 24	3	8.1
TOTAL		37	100

Fuente: Cuestionario de liderazgo transformacional, Florencia de Mora - 2017.

Descripción: En la Tabla 2 se observa que el 62.2% evalúan de nivel deficiente la influencia idealizada conductual y el 32.4% tienen nivel regular, el 67.6% evalúan de nivel deficiente la influencia idealizada atribuida y el 27.0% tienen nivel regular, el 62.2% evalúan de nivel deficiente la motivación inspiracional y el 29.7% tienen nivel regular, en tanto que el 56.8% evalúan de nivel deficiente la estimulación intelectual y el 35.1% tienen nivel regular. Determinándose que las dimensiones del liderazgo transformacional de la I.E.P. Virgen de la Puerta son de nivel promedio deficiente (62.2%).

Figura 2: Dimensiones del liderazgo transformacional de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

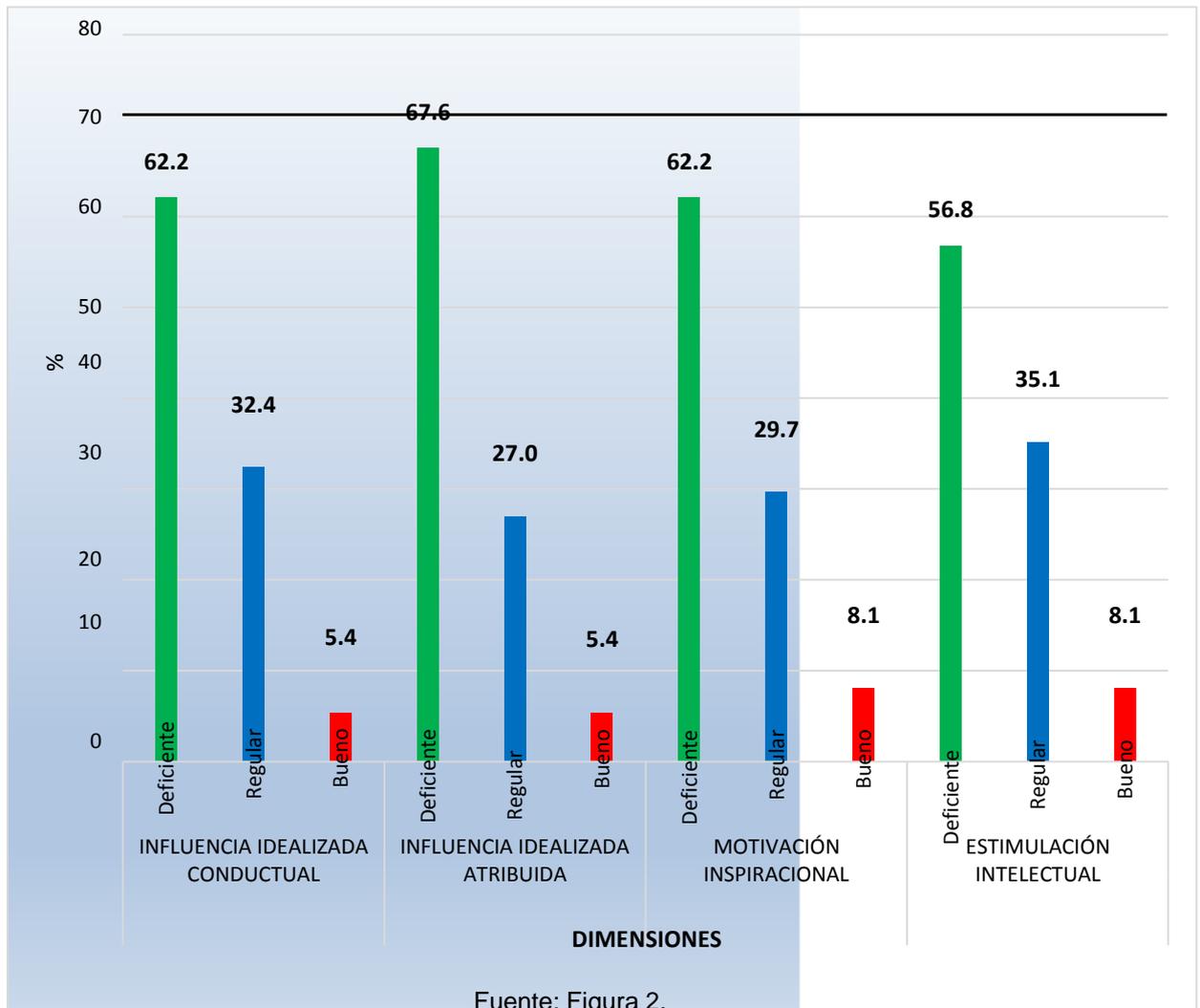


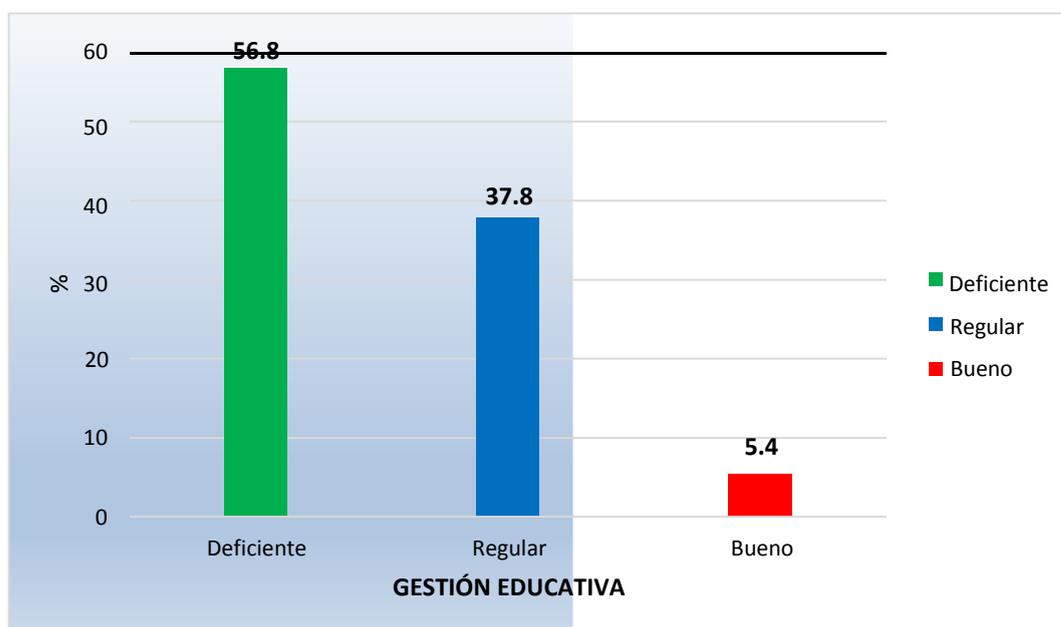
Tabla 3: Nivel de gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

GESTIÓN EDUCATIVA	Escala	N°	%
Deficiente	00 - 26	21	56.8
Regular	27 - 49	14	37.8
Bueno	50 - 72	2	5.4
TOTAL		37	100

Fuente: Cuestionario de gestión educativa, Florencia de Mora - 2017.

Descripción: En la Tabla 3 se observa que el 56.8% obtienen nivel deficiente respecto a la gestión educativa, el 37.8% tienen nivel regular, en tanto que el 5.4% de los docentes y administrativos evalúan de nivel bueno. Determinándose que la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta es de nivel deficiente (56.8%).

Figura 3: Nivel de gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.



Fuente: Figura 3.

Tabla 4: Dimensiones de la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

DIMENSIONES	Escala	N°	%
GESTIÓN INSTITUCIONAL			
Deficiente	5 - 10	20	54.1
Regular	11 - 15	16	43.2
Bueno	16 - 20	1	2.7
GESTIÓN PEDAGÓGICA			
Deficiente	5 - 10	21	56.8
Regular	11 - 15	13	35.1
Bueno	16 - 20	3	8.1
GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
Deficiente	5 - 10	21	56.8
Regular	11 - 15	14	37.8
Bueno	16 - 20	2	5.4
TOTAL		37	100

Fuente: Cuestionario de liderazgo transformacional, Florencia de Mora - 2017.

Descripción: En la Tabla 4 se observa que el 51.4% evalúan de nivel deficiente en la gestión institucional y el 43.2% tienen nivel regular, el 56.8% evalúan de nivel deficiente la gestión pedagógica y el 35.1% tienen nivel regular, en tanto que el 56.8% evalúan de nivel deficiente la gestión administrativa y el 37.8% tienen nivel regular. Determinándose que las dimensiones de la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta son de nivel promedio deficiente (55.9%).

Figura 4: Dimensiones de la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

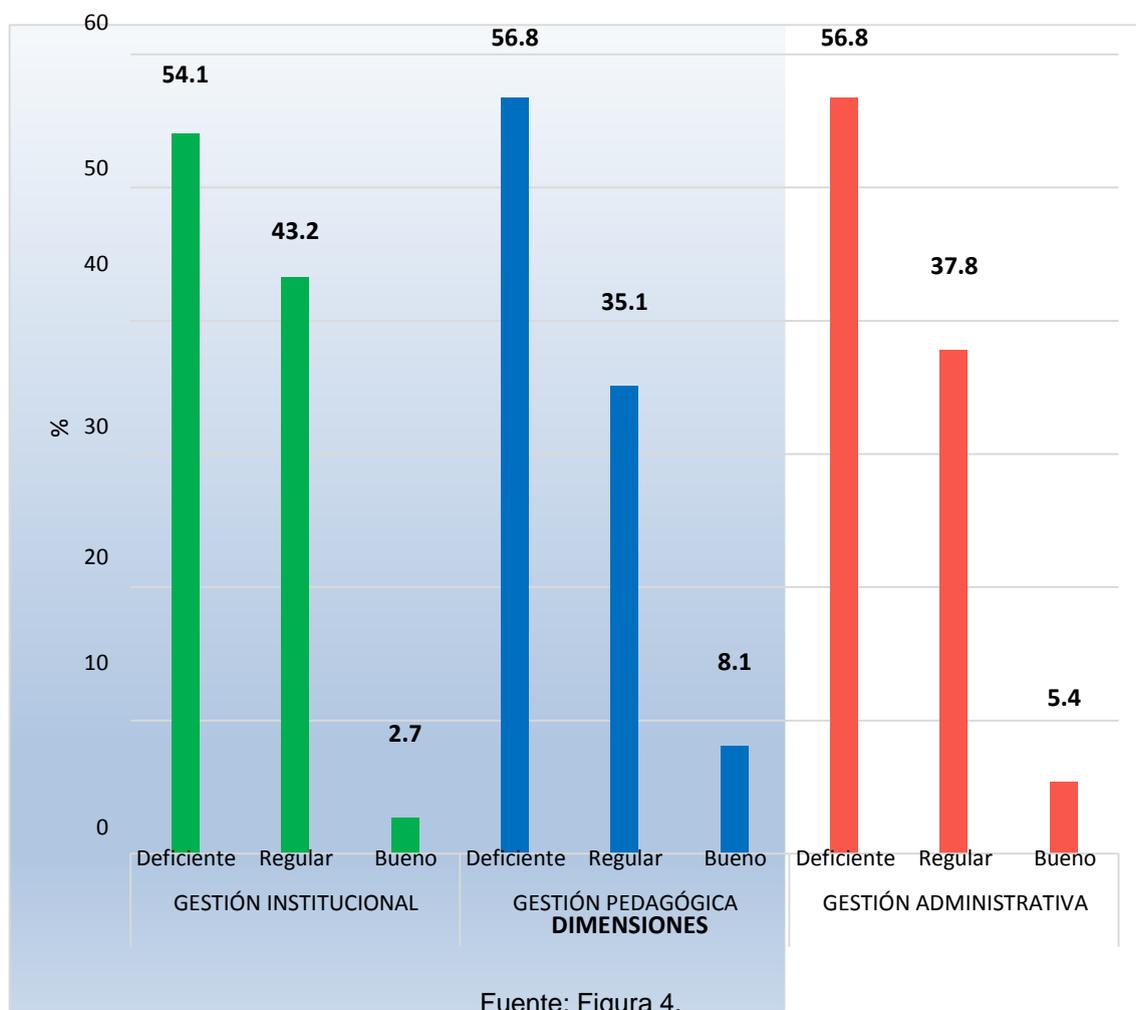


Tabla 5: Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk del liderazgo transformacional y la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
variables según dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.860	37	0.000
Dimensiones			
Influencia idealizada conductual	0.881	37	0.001
Influencia idealizada atribuida	0.866	37	0.000
Motivación inspiracional	0.918	37	0.010
Estimulación intelectual	0.908	37	0.005
Gestión educativa	0.902	37	0.003
Dimensiones			
Gestión institucional	0.925	37	0.016
Gestión pedagógica	0.895	37	0.002
Gestión administrativa	0.960	37	0.207

Fuente: Cuestionario de gestión educativa, Florencia de Mora - 2017.

Descripción: En la Tabla 5 se observa que los valores de la prueba de shapiro wilk de las variables de estudio con sus respectivas dimensiones, los niveles de significancia son menores al 5% ($p < 0.05$) salvo de la gestión administrativa ($p > 0.05$). Por ende se rechaza que los datos se ajusta a una distribución normal, para lo cual es necesario utilizar la prueba no paramétrica correlación de spearman para determinar la relación de las variables de investigación.

Hipótesis general:

Hipótesis alterna (H₁): Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

Hipótesis nula (H₀): No existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

- Nivel de significancia: Si $p \leq 0.05$, entonces se rechaza H₀.

Tabla 6: El liderazgo transformacional y su relación con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
	Correlación de Spearman	0.688**
GESTIÓN EDUCATIVA	Sig. (bilateral)	0.000
	N	37

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y gestión educativa, Florencia de Mora - 2017.

Descripción: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.688$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

Hipótesis específica 1:

Hipótesis alterna (H₁): Existe relación entre la influencia idealizada conductual y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora - 2017.

Hipótesis nula (H₀): No existe relación entre la influencia idealizada conductual y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora - 2017.

- Nivel de significancia: Si $p \leq 0.05$, entonces se rechaza H₀.

Tabla 7: La influencia idealizada conductual y su relación con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL
	Correlación de Spearman	0.663**
GESTIÓN EDUCATIVA	Sig. (bilateral)	0.000
	N	37

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y gestión educativa, Florencia de Mora - 2017.

Descripción: En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.663$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la influencia idealizada conductual se relaciona significativamente con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

Hipótesis específica 2:

Hipótesis alterna (H₁): Existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

Hipótesis nula (H₀): No existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

- Nivel de significancia: Si $p \leq 0.05$, entonces se rechaza H₀.

Tabla 8: La influencia idealizada atribuida y su relación con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA
	Correlación de Spearman	0.682**
GESTIÓN EDUCATIVA	Sig. (bilateral)	0.000
	N	37

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y gestión educativa, Florencia de Mora - 2017.

Descripción: En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.682$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la influencia idealizada atribuida se relaciona significativamente con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

Hipótesis específica 3:

Hipótesis alterna (H₁): Existe relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

Hipótesis nula (H₀): No existe relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

- Nivel de significancia: Si $p \leq 0.05$, entonces se rechaza H₀.

Tabla 9: La motivación inspiracional y su relación con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL
	Correlación de Spearman	0.749**
GESTIÓN EDUCATIVA	Sig. (bilateral)	0.000
	N	37

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y gestión educativa, Florencia de Mora - 2017.

Descripción: En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.749$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la motivación inspiracional se relaciona significativamente con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

Hipótesis específica 4:

Hipótesis alterna (H₁): Existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

Hipótesis nula (H₀): No existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

- Nivel de significancia: Si $p \leq 0.05$, entonces se rechaza H₀.

Tabla 10: La estimulación intelectual y su relación con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL
	Correlación de Spearman	0.735**
GESTIÓN EDUCATIVA	Sig. (bilateral)	0.000
	N	37

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y gestión educativa, Florencia de Mora - 2017.

Descripción: En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.735$ (existiendo relación alta directa o positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la estimulación intelectual se relaciona significativamente con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

Tabla 11: El liderazgo transformacional y su relación con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

GESTIÓN EDUCATIVA	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
	Deficiente		Regular		Bueno		Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Deficiente	25	67.6	0	0.0	0	0.0	25	67.6	
Regular	0	0.0	10	27.0	0	0.0	10	27.0	
Bueno	0	0.0	0	0.0	2	5.4	2	5.4	
Total	25	67.6	10	27.0	2	5.4	37	100	
X² = 74.00				P = 0.000 < 0.05					

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y gestión educativa, Florencia de Mora - 2017.

Comentario: En la Tabla 11 se observa que el 67.6% de los docentes administrativos obtienen nivel deficiente de liderazgo transformacional y nivel deficiente de gestión educativa, el 27.0% de los docentes administrativos obtienen nivel regular de liderazgo transformacional y nivel regular de gestión educativa, el 5.4% de los docentes administrativos obtienen nivel bueno de liderazgo transformacional y nivel bueno de gestión educativa. También se observa que el valor de la prueba Chi Cuadrado es $X^2 = 74.00$ con nivel de significancia $p = 0.000$ es menor al 5% ($p < 0.05$) por lo cual se demuestra que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora - 2017.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados hallados con respecto a la variable liderazgo transformacional evidencian que un 27.0% del personal lo califica como regular, un 67.6% lo califica de deficiente y solo un 5.4% lo califica de bueno, de esto se infiere que el liderazgo no es igual para todos, lo que indica una gestión no homogénea de parte del director. Este mismo patrón se observa a nivel dimensional como se aprecia en el capítulo anterior.

El resultado anterior guarda paralelo con (Villalón C, 2014) quien señala la importancia de la cualidad de liderazgo y sobre todo del liderazgo transformacional en ser “una forma de ser con todos”, no es un líder aquel que tiene su sequito o no se ocupa de todos, pues esto genera clases laborales, y denota parcialidad, por lo menos en cuanto a la dedicación. El líder transformador, tiene especial interés en sus oponentes y rezagados, pues ese es el verdadero reto o desafío.

En nuestra investigación en particular, los resultados muestran un liderazgo transformacional deficiente. En este punto es importante el aporte del antecedente de Marcano (2015) quien señala que el líder transformacional es antes que nada el líder que se ha transformado primero él mismo, de tal manera que la dirección y comando es secundaria, pues antes que nada inspira en los demás. El líder transformacional no se enfoca en su aceptación sino en la visión y misión siendo él, el modelo a seguir. Lo anterior, requiere más que requisitos formales, cualidades personales muy superiores, asertividad, convocatoria, inclusión, servicio a los que más necesitan, voluntad de tender puentes con las partes antagónicas, es decir, cualidades morales y personales muy vinculadas a las habilidades blandas, la diferencia con esta última es que debe ser sincero, no formal. Muchos líderes son líderes formales, pero no es su esencia, por eso, más allá de las habilidades blandas, son las cualidades personales y morales las que hacen a un líder, sobre todo, uno transformacional.

El mismo antecedente pone énfasis entre el “liderazgo formal” y el “liderazgo moral”, el líder transformador, debe ser un líder moral.

En esta línea de ideas, el aporte de Luft (2012) señala que el líder transformador es una persona cuyo éxito, no es el personal (por ejemplo,

mantenerse en el cargo) sino en el logro de los objetivos. El éxito de la institución es su propósito de vida, en sus palabras “El liderazgo transformacional promueve las relaciones interpersonales y fomenta la comunicación. Los líderes transformacionales satisfacen las necesidades y deseos de sus seguidores en lugar de conducirlos a través del ejercicio del poder. Los líderes siguen siendo sensibles a sus propósitos superiores La toma de decisiones compartida es liderazgo compartido”. El fracaso del liderazgo cuando no se tiene los valores, moral y ética es que, cuando se logró el cargo o la posición, ya alcanzo la meta y busca mantenerse en ella. Por el contrario, si su propósito de vida es la institución, es una meta siempre es renovable y requiere del concurso de todos, no puede haber gente rezagada, porque eso hace áreas rezagadas, la excelencia es general, en sus palabras “Este proceso produce un clima de colaboración y colegialidad, en el cual la comunidad escolar adopta una visión compartida y un compromiso compartido con el cambio escolar (...) El liderazgo transformacional cambia la cultura y la productividad del lugar de trabajo al apelar a altos ideales, al cambiar los supuestos y al construir el compromiso con objetivos y metas comunes. El liderazgo transformacional tuvo un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes, lo que genera un fuerte impacto en el clima escolar

Respecto a la gestión educativa, esta guarda una distribución semejante a su liderazgo, así, un 56.8% lo calificó deficiente, un 37.8% lo califico regular, y un 5.4% lo califico bueno. Sobre este particular Strong (2011) señala que la gestión requiere para su existo, que todos sean líderes a fin de que el líder central (el director) se enfoque en las metas superiores y el desarrollo, en lugar de ocuparse de cumplir los indicadores del momento. El progreso y la excelencia requiere de cambios que tiene que gestionar la dirección, requiriendo que los sub directores y demás personal se ocupe de los asuntos diarios, y si son líderes en su puesto, harán un trabajo excelente y la institución será excelente por donde se la mire.

Es por ello que la excelencia llega cuando el líder convierte en líderes a sus subordinados adquiriendo el hábito de la excelencia, pudiendo el director

general dedicarse a las actividades de mejora, estas son extraordinaria y requieren inversión en tiempo. Por otra parte, establecidos los planes de mejora, se requiere la aceptación y adecuada comunicación a las partes, esta es otra cara del liderazgo transformacional pues la implementación requiere del apoyo de los docentes y personal. Esto es importante porque la mejora va más allá del trabajo formal, todo el personal debe tener esa visión de hacer más allá de las formalidades del trabajo.

Respecto a la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión educativa, como se detalla en el capítulo anterior, todas tuvieron asociación estadística significativa ($p < 0.000$, $R > 0.688$, $\alpha=0.05$). Estos resultados infieren que la gestión es tan efectiva como el liderazgo impartido, es por ello que los que tuvieron buen liderazgo, consideran una buena gestión, los que recibieron un liderazgo regular, una regular gestión y así sucesivamente. En este punto es oportuno el antecedente de Martínez (2013) quien señala la efectividad de las tipologías de liderazgo transformacional, siendo la habilidad más requerida la comunicación, en sus palabras: “Todos los profesores eran de la opinión de que la atención del maestro por el director es una propiedad que necesita ser desarrollado debido a que el trato personal debe mejorarse con el fin de hacer que la relación laboral tenga una relación comunicativa horizontal correspondiente”. En este punto es importante destacar, que el director puede tener visión, valores, ética, y propósito, pero sin la habilidad de comunicar (sobre todo a nivel emocional y no verbal), autoestima suficiente para afrontar la crítica o la falta de fe de sus seguidores y aceptar los reveses, va a tener dificultades en transformar a su personal y mantener ese estilo, por lo que este tipo de liderazgo, tiene que ver mucho con el trabajo del líder en sí mismo antes que en los demás.

Oportuno también es el antecedente de Calderón (2012) quien señala como política de desarrollo la capacitación en tipos de liderazgo, y sobre todo en el liderazgo transformacional, muy necesario, sobre todo en las zonas rurales donde el director requiere no solo de la transformación del personal a su

cargo, sino de los padres de familia y la comunidad. Para los dos últimos objetivos es indispensable que no solo él sea líder, sino todo el personal, inclusive los alumnos a fin de que motiven a sus padres.

La relación entre el liderazgo y la gestión guarda paralelo con los resultados hallados por Sidron (2014) quien encontró correlación entre estas variables, al igual que el antecedente de Diéguez (2014), quien señala que la gestión del director se ve en el desempeño de su personal y este permite ver si es un líder integro (con todos) o un líder parcial donde solo algunos aspectos y por ende algunos sectores de su personal tienen buen desempeño, en todo caso coincide con nuestros resultados que el desempeño es tan bueno como el liderazgo sobre los que lo ejecutan.

Con respecto al objetivo específico de asociación entre la dimensión influencia idealizada conductual y la gestión educativa nuestros resultados guardan paralelo con los hallados por Villalon (2014), quien señala que el liderazgo explicado en términos de comportamientos tuvieron un éxito modesto al tratar de identificar relaciones consistentes entre patrones de comportamiento del líder y el desempeño del grupo. La explicación a este hecho podría provenir de que el enfoque conductual del liderazgo no consideraba los factores situacionales al que se veía expuesto. De esta forma, se fue acentuando el consenso que la predicción del éxito del liderazgo era un tema mucho más complejo que aislar una serie de comportamientos, este enfoque busca identificar los aspectos situacionales que moderan el impacto que la conducta o rasgos del líder tienen sobre la eficacia del grupo y, están basadas en el supuesto que patrones diferentes de comportamientos o rasgos serán efectivos en diferentes situaciones y que el mismo patrón conductual o de rasgos no es óptimo en todas las situaciones

Con respecto al objetivo específico de asociación entre la dimensión

influencia idealizada atribuida y la gestión educativa, nuestros resultados guardan paralelo a los hallados por Luft (2012) quien encontró que el liderazgo transformacional se basa en la idea del carisma individual. La razón clave por la que funciona el estilo de liderazgo se debe a la suposición de que los líderes pueden usar su propio ejemplo como un motivador para un comportamiento específico. En esencia, debido a que el líder 'practica lo que predica', los subordinados seguirán su ejemplo. En esta línea de ideas, Strong (2011) agrega que el líder puede mostrar convicción con respecto a la visión que establece; él o ella permanece leal a la causa y está dispuesto a ponerse a sí mismo en la línea de fuego. Este tipo de comportamiento resuena con los subordinados en un nivel emocional y comienzan a ver al líder como un modelo a seguir. Por otro lado, es importante considerar la discusión de Martínez & Contreras, (2013), quien manifiesta que a través de este concepto de influencia idealizada, el líder transformacional puede comenzar a construir relaciones basadas en la confianza y el respeto. Al tomar riesgos, seguir sus valores centrales y convicciones, y mostrar fuertes ideales morales, el líder comenzará a desarrollar una sensación de confianza por parte de los subordinados de que él o ella es serio. Esto comienza el proceso de internalizar los ideales del líder y emular el comportamiento.

Con respecto al objetivo específico de asociación entre la dimensión motivación Inspiracional y la gestión educativa, el antecedente de Calderon (2012) quien asigna al líder la capacidad de generar confianza, motivación y un claro sentido de propósito, lo que proporciona el marco de la motivación inspiradora. El marco para el liderazgo transformacional no funcionaría de manera adecuada, si no hubiera una promoción constante de una visión coherente y valores bien definidos para guiar al equipo. Por otra parte, el mismo antecedente señala una visión clara proporciona al liderazgo las herramientas para delinear con claridad qué acciones son necesarias y por qué pueden ayudar al equipo a alcanzar el objetivo deseado. Debido a la lucidez en el propósito, los subordinados están constantemente conscientes de lo que se requiere de ellos y cuál es su propósito personal dentro del panorama general. Esto proporciona a los subordinados un sentido de

significado, a la vez que les plantea desafíos para lograr los objetivos. En esta misma línea de ideas, Marcano (2015) agrega que la motivación del liderazgo transformacional se basa en objetivos tangibles y optimismo para alcanzarlos. La idea es que al crear un sentido de propósito, los subordinados estén más dispuestos a trabajar, especialmente cuando entienden cuál es el objetivo, además, este componente requiere que el líder demuestre confianza hacia los subordinados y apoyo para ayudarlos a lograr los objetivos a través del enfoque en el autodesarrollo.

Con respecto al objetivo específico de asociación entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa, Zarate (2011) aporta que el liderazgo transformacional tiene como objetivo mejorar la creatividad y busca activamente promover la autonomía y la responsabilidad compartida. Aunque no establece necesariamente un marco claro de toma de decisiones, tiende a caer en un modelo más democrático. La estimulación intelectual, que incluye la toma de decisiones compartida y la innovación en su núcleo, es un componente clave en el marco de liderazgo. Siguiendo una perspectiva paralela, Yabar (2013) en lugar de tomar decisiones por los subordinados y decirles qué hacer, el líder transformacional exige un pensamiento innovador y una mentalidad de 'hazlo realidad'. Se alienta a los subordinados a que estén a cargo de sus propias decisiones.

Por su parte Areche (2013) respecto a la relación entre la dimensión y la gestión institucional señala que una gran parte de la estimulación intelectual se basa en el enfoque que el líder adopta hacia los problemas y las ideas. Los subordinados son libres y se les anima a solicitar ideas sin el temor a la crítica bajo este sistema. En lugar de afirmar que un determinado enfoque es incorrecto, el líder tiene como objetivo cambiar la forma en que los subordinados piensan sobre un problema y ver las diferentes maneras en que podrían superar los problemas que enfrentan. En general, el marco de liderazgo transformacional no está establecido. Si los procesos se consideran ineficaces e inútiles en la búsqueda de una determinada visión, un líder transformacional está dispuesto a cambiar el sistema.

V. CONCLUSIONES

- 1) El nivel de liderazgo transformacional encontrado en la institución en estudio no

es homogéneo, el 27.0 % (10) lo ubican en la categoría regular, el 67.6% (25 participantes) lo ubican en la categoría deficiente, en tanto que el 5.4% (2 participantes) lo ubican en la categoría bueno.

- 2) Respecto a la gestión educativa, se encontró guarda similar patrón al liderazgo, el 56.8% (21 participantes) lo ubican en la categoría deficiente, el 37.8% (14 participantes) lo ubican en la categoría regular, en tanto que el 5.4% (2 participantes) lo ubican en la categoría bueno
- 3) Se encontró asociación estadística significativa entre las variables liderazgo transformacional y la variable gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora – 2017 ($R = 0.688$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$)
- 4) Se encontró asociación estadística significativa entre la dimensión influencia idealizada conductual y la variable gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora – 2017 ($R = 0.663$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$)
- 5) Se encontró asociación estadística significativa entre la dimensión Influencia idealizada atribuida y la variable gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora – 2017 ($R = 0.682$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$)
- 6) Se encontró asociación estadística significativa entre la dimensión motivación Inspiracional y la variable gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora – 2017 ($R = 0.749$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$)
- 7) Se encontró asociación estadística significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la variable gestión educativa de la I.E.P. Virgen de la Puerta, Distrito de Florencia de Mora – 2017 ($R = 0.735$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$)

VI. RECOMENDACIONES

- Al Director de la institución educativa, poner énfasis en el desarrollo personal, para consolidar su liderazgo transformacional, en particular la inteligencia interpersonal.
- Al director y personal de la institución, tener en cuenta que para lograr la visión y objetivos de la institución, así como para buscar la excelencia, se requiere del liderazgo de los subordinados a fin de que los directivos se enfoquen en el desarrollo y la forma para llegar a una gestión que logre la excelencia, de lo contrario, la dirección y directivos tienen que estar supervisando los problemas diarios de la institución.
- A toda la comunidad educativa, se requiere, la inclusión de todos, vocación particular para romper murallas personales y tender puentes y relaciones de confianza mutua y sincera.
- Al personal directivo, en cuanto a sus actos deben educarse en el hábito que ejerzan las dimensiones Influencia Idealizada Conductual, Influencia Idealizada Atribuida, Motivación Inspiracional, y Estimulación Intelectual; esto es, que su conducta sea la ideal, que esta se perciba, que haga lo anterior haga que la demás gente sea como ellos, y motive al desarrollo de acciones para lograr ser como el líder.

VII. REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (1990). *El planeamiento educativo como instrumento de cambio*. Buenos Aires: Troquel.
- Almonte, C., & González, M. (2008). *Liderazgo transformacional del director(a) en el desempeño laboral y pedagógico del docente en tres escuelas públicas del distrito educativo 16-04, de la provincia Monseñor Nouel en el 2008*. Santo Domingo: Tesis Universidad Adventista Dominicana (UNAD).
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Lima: Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Areche Zarate, V. (2013). La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del Colegio "María Auxiliadora" de Huamanga-Ayacucho, 2011. Lima - Perú: Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4011?mode=simple&submit_simple=Mostrar+el+registro+sencillo+del+%C3%ADtem+
- Ausión, J., & Villacorta, A. ((2011). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima - Perú: Fondo editorial PUCP.
- Avolio, B., & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire. 3rd edition, Manual and sampler set*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, B., Avolio, B., Jung, D., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 207-218.
- Boy Barreto, A. (2008). *La gestión institucional y la calidad educativa en la institución educativa privada San Agustín de San Juan de Lurigancho -2007*. Llima Perú: Tesis de maestría UNE.

- Calderon Tafur, S. (2012). *Prácticas efectivas de liderazgo escolar para mejorar una institución Educativa en Mollendo*. Moquegua - Perú: Tesis Universidad Nacional de Moquegua.
- Cassasus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B*. París: Unesco.
- Díaz, H. (2008). *Gestión Educativa: Crisis y Desafíos*. . Lima: Consejo Nacional de Educación en Perú.
- Diéguez Martell, A. (2014). *La relación entre el liderazgo transformacional del directpr y los docentes en una institución educativa publica de Tayabamba*. Trujillo - Perú: Tesis magistral Universidad San Pedro Filial Trujillo.
- Educar. (23 de 08 de 2007). *Gestión institucional: conceptos introductorios*. Obtenido de Educar: <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>
- Fernández, L. (1994). *Instituciones educativas*, . Buenos Aires: Paidós.
- Frigerio, G., & Poggi, M. (1992). *Las instituciones educativas, Cara y ceca*. Bs.As. Argentina: Ed. Troquel.
- Luft, K. (2012). *Un estudio de investigación del liderazgo transformacional que compara los estilos de liderazgo del director*. Pittsburgh - EE. UU: Tesis Duquesne University. Obtenido de http://www.duq.edu/Documents/education/_pdf/DEFL/dissertations/20120309-luft.pdf
- Marcano D, A. J. (2015). *Liderazgo transformacional, una alternativa para los directivos de los centros de educación de la población de boca de pozo municipio península de Macanao estado Nueva Esparta*. La Fuente - Venezuela: Tesis de Maestria Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Obtenido de <https://es.slideshare.net/AlexMarcanoDiaz/trabajo-de-grado-maestra-liderazgo-transformacional-una-alternativa-para-los-directivos>

Marcano Díaz, A. (2015). *Liderazgo transformacional, una alternativa para los directivos de los centros de educación de la población de boca de pozo municipio península de Macanao estado Nueva Esparta*. La Fuente - Venezuela: Tesis de Maestría Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Obtenido de <https://es.slideshare.net/AlexMarcanoDiaz/trabajo-de-grado-maestra-liderazgo-transformacional-una-alternativa-para-los-directivos>

Martínez Contreras, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Lima - Perú: Tesis Maestría Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjllbaG1sHVAhVM6yYKHc8NCcYQFggqMAA&url=http%3A%2F%2Ftesis.pucp.edu.pe%2Frepositorio%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F4678%2FMARTINEZ_CONTRERAS_YSRAEL_LIDERAZGO_S

MINEDU . (2016). *Marco de buen desempeño docente MINEDU*. Lima Perú: Ministerio de Educación. Obtenido de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2012) Marco del Buen Desempeño Docente.

Montero Arévalo, M., & Rodríguez Veintemilla, D. (2014). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. Iquitos - Perú: Tesis Universidad de Iquitos. Obtenido de <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3802>

Navarro, M. y. (2009). *Consentimiento informado, anonimato y confidencial en investigación social*. Buenos Aires - Argentina: Interamerica.

OEA / MINEDU. (2002). *La Autoevaluación como mecanismo de mejoramiento de la gestión escolar. Experiencia peruana en el proyecto de autoevaluación y*

mejoramiento institucional. Lima - Perú: Organización de Estados Americanos (OEA). Perú. Ministerio de Educación.

Pacheco, T., Ducoing, P., & Navarro, M. (2003). *La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación*. Obtenido de http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista78_S2A4ES.pdf

Palma Carrillo, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Clima Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 27-32.

Panta Panta, J. (2010) Gestión Pedagógica y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Felpe Huamán Poma de Ayala de Moyopampa-Chosica 2009. Tesis para optar el grado Académico de doctor en Ciencias de la Educación Universidad Nacional de Educación.-Lima.

Pernett Castillo, J. (2003). *Educación y Gestión*. Bogotá. D.C: Pretextos grupo Editorial Ltda.

Pinula G, J. (1998). La administración educativa del siglo XXI: racionalidad crítica y/o enfoque gerencial. (U. A. Narirto, Ed.) *Revista Papeles*.

Ramirez Cavassa, C. (2003). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México D.F: Grupo Nonega Editores.

Salas V, A. (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. Valencia - España: Tesis Doctoral Universidad de Valencia. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=81751>

Salas Vallina, A. (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. Valencia - España: Tesis Doctoral Universidad de Valencia. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=81751>

- Salinas Erazo, Elita V. (2014) “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policial nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao – 2013. Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Universidad Mayor de San Marcos – Lima.
- Sidron Alcalde, M. (2014). *Liderazgo transformacional del director e instrucción docente en las 3 instituciones educativas públicas de Ascope, 2014*. Trujillo - Perú: Tesis Universidad de Los Ángeles de Shimbót - Filial Trujillo.
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA. Lima: Editores Importadores S.A.
- Strong Rhoads, K. (2011). *Liderazgo transformacional en el aula: agregar una nueva pieza para plataforma de liderazgo educativo*. Sacramento - California - USA: Tesis doctoral California State University. Obtenido de <http://www.csus.edu/coe/academics/doctorate/research/dissertations/cohort-2/assets/strong-rhoads-kellyjean-transformational-leadership.pdf>
- UNESCO - MINEDU - Perú. (2011). *Manual de gestión para Directores de instituciones educativas*. Lima - Perú: UNESCO - Ministerio de Educación del Perú. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Villalón C, X. G. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Santiago de Chile: Tesis de maestría Universidad de Chile. Obtenido de http://educacionpublicajgm.uchile.cl/sitio/wp-content/uploads/2014/08/TESIS_-MAGISTER.pdf
- Villalón Camus, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Santiago de Chile: Tesis de maestría Universidad de Chile. Obtenido de http://educacionpublicajgm.uchile.cl/sitio/wp-content/uploads/2014/08/TESIS_-MAGISTER.pdf

Yábar Simón, I. (2013). *La Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la Ciudad de Lima - Cercado. Lima - Perú: Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*

Zarate Grajales, R. (11 de Marzo de 2009). *La gestión del cuidado de Enfermería.*
. Obtenido de scielo.iscni.es/scielo.php?script=sciarttext&pid=S11321296200400010009&lng

ANEXOS

Anexo 1: CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004)

TEST DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado docente:

El siguiente cuestionario que te presentamos está elaborado con el fin de describir la forma de dirigir o liderar el trabajo de tu director del colegio para el que trabajas. Por favor, responde las preguntas que se plantean a

I. INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL

N°	ITEM	NUNCA	DE VEZ EN CUANDO	A VECES	BASTANTE	CASI SIEMPRE
01	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.					
02	Acostumbra a evaluar de forma crítica las creencias y supuestos para ver si son apropiados.					
03	Trata de no intervenir en los problemas hasta que se vuelvan serios.					
04	Evita involucrarse cuando surge algún problema importante					
05	Nos habla de sus valores y creencias más importantes.					
06	Está ausente cuando se le necesita.					
07	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.					
08	Habla del futuro con optimismo.					
09	Me siento orgulloso(a) de trabajar con él/ella					
10	Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr unos determinados objetivos de rendimiento.					
11	Espera que las cosas vayan mal antes de actuar.					
12	Habla con entusiasmo acerca de los logros que debemos alcanzar.					

II. INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA

N°	ITEM	NUNCA	DE VEZ EN CUANDO	A VECES	BASTANTE	CASI SIEMPRE
13	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos					
14	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.					
15	Deja claro lo que podemos recibir si se consiguen los objetivos.					
16	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo.					
17	Me trata como una persona individual y no sólo como miembro de un grupo.					
18	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.					
19	Concentra toda su atención en resolver los problemas, errores o quejas.					
20	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.					
21	Hace un seguimiento de los errores que se producen.					
22	Da muestra de poder y confianza en sí mismo (a).					
23	Presenta una convincente visión del futuro.					
24	Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos.					

III. MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

N°	ITEM	NUNCA	DE VEZ EN CUANDO	A VECES	BASTANTE	CASI SIEMPRE
25	Considera que cada uno de los miembros del equipo tenemos diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.					
26	Me ayuda a contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.					
27	Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
28	Sugiere nuevas maneras de realizar en trabajo asignado					

IV. ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

N°	ITEM	NUNCA	DE VEZ EN CUANDO	A VECES	BASTANTE	CASI SIEMPRE
29	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.					
30	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.					
31	Consigue que rinda más de lo que yo mismo esperaba.					
32	Es eficaz a la hora de representar a la gente de mi equipo ante la autoridad superior.					
33	Trabaja conmigo de forma satisfactoria.					
34	Aumenta mi deseo de tener éxito.					
35	El grupo que dirige es eficaz.					

Anexo 2. Cuestionario de determinación de nivel de gestión educativa.

TEST DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene fines puramente investigativos, y los datos serán tratados confidencialmente, tus respuestas no serán parte de ninguna evaluación que pudiera influir en la evaluación de su desempeño profesional.

Marca con una equis (X) dentro del recuadro según creas conveniente.

I. GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	ÍTEM	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
1	¿Realiza la integración de varias actividades para conseguir los objetivos de la institución educativa?				
2	¿La planificación a nivel de I. E que se realiza cada año responde a la realidad problemática de la comunidad educativa?				
3	¿Demuestra a su personal que el trabajo en equipo logra mejores resultados que individualmente?				
4	¿Racionaliza en forma efectiva los recursos materiales, físicos y financieros?				
5	¿Promueve una buena imagen de la Institución educativa hacia la comunidad?				

II. GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	ÍTEM	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
6	¿Dirige la planificación del currículum en las diversas instancias dentro de la institución educativa?				
7	¿Planifica adecuadamente en coordinación con los docentes las acciones de acompañamiento,				

	monitoreo y supervisión educativa?				
8	¿Facilita que los docentes participen en acciones de capacitación para planificar y desarrollar el curriculum?				
9	¿Promueve en los docentes la utilización de los recursos de la zona y de la I.E. para preparar material educativo para las sesiones de aprendizaje?				
10	¿Coordina con los docentes la evaluación de aprendizaje y promueve que se utilice diversos instrumentos y estrategia de evaluación?				

III. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	ÍTEM	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
11	¿Genera la participación del personal en la propuesta de solución a una situación problemática?				
12	¿Mantiene y supervisa los ingresos propios y asignaciones que recibe la I.E., mantiene los libros contables al día?				
13	¿Asigna en tesorería al personal capacitado para el ejercicio de esta función?				
14	¿Planifica con la debida anticipación el abastecimiento de materiales que serán necesarios en el ejercicio de las diferentes funciones?				
15	¿Asume la responsabilidad de la organización de los libros y documentos contables dela institución educativa?				

Anexo 3

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO MQL

- 1. Nombre del instrumento:** CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004).
- 2. Autor:** (Bass y Avolio, 2004)
- 3. Objetivo:** Determinar el nivel de liderazgo transformacional.
- 4. Usuarios:** docentes y administradores de una institución educativa parroquial que son 37 en el área administrativa, docencia de primaria y secundaria.
- 5. Tiempo:** 30 minutos
- 6. Procedimientos de aplicación:**
 - El instrumento se repartirá a cada uno de los participantes.
 - Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los participantes.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 30 minutos.
 - El cuestionario es de aplicación personal.
 - Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que sumar los puntajes de los ítems correspondientes
- 7. Organización de ítems:**

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS
Influencia idealizada conductual	Trasmisión de valores	2
	Consideración de las motivaciones de sus líderes	2
	Desarrollo de motivación colectiva y empresarial	2
	Comparte el riesgo	2
	Coherencia conducta - discurso	2
	Considera las necesidades de sus seguidores	2
Influencia idealizada atribuida	Orgullo	2
	Nivel de sacrificio	2
	Respeto moral al líder	2
	Percibe poder y confianza	2
	Confianza en el líder	2

	Modelo a seguir	2
Motivación Inspiracional	Optimismo	2
	Entusiasmo por las metas comunes	2
	Participación en la visión	2
	Confianza en el logro de metas	2
Estimulación intelectual	Enfoque técnico	2
	Enfoque participativo	2
	Enfoque Innovador	2
	Enfoque de responsabilidad	2
	Enfoque de tolerancia	2
	Enfoque de reconocimiento	2
	Resultados participativos	1

8. Escala de Calificación:

POR DIMENSIONES

DIMENSIÓN 1	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Influencia idealizada conductual 12 ítems (Puntaje: 5 pts. c/ ítem)	Bueno Regular Deficiente	17 - 24 09 - 16 00 - 08

DIMENSIÓN 2	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Influencia idealizada atribuida 12 ítems (Puntaje: 5 pts. c/ ítem)	Bueno Regular Deficiente	17 - 24 09 - 16 00 - 08

DIMENSIÓN 3	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Motivación Inspiracional 4 ítems (Puntaje: 5 pts. c/ ítem)	Bueno Regular Deficiente	17 - 24 09 - 16 00 - 08

DIMENSIÓN 4	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Estimulación intelectual 7 ítems (Puntaje: 5 pts c/ ítem)	Bueno Regular Deficiente	17 - 24 09 - 16 00 - 08

ESCALA PARA EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

NIVEL	VALOR
Bueno	17 - 24
Regular	09 - 16
Deficiente	00 - 08

Anexo 4

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de determinación de nivel de gestión educativa.
2. **Autores:**
Br. Díaz Castillo Jaira Ermila
Br. Quiñones Lizarraga, Alahasseli Julissa
3. **Objetivo:** Determinar el nivel de gestión educativa.
4. **Usuarios:** docentes y administradores de una institución educativa parroquial que son 37 en el área administrativa, docencia de primaria y secundaria.
5. **Tiempo:** 30 minutos
6. **Procedimientos de aplicación:**
 - El instrumento se repartirá a cada uno de los participantes.
 - Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los participantes.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 30 minutos.
 - El cuestionario es de aplicación personal.
 - Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que sumar los puntajes de los ítems correspondientes
7. **Organización de ítems:**

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
Gestión Institucional	Integración de actividades para conseguir los objetivos institucionales	1
	Instrumentos de gestión acordes a la comunicad	1
	Promueve el trabajo en equipo	1
	Administración de recursos de la institución	1
	Promueve el valor social de la institución	1
Gestión Pedagógica	Dirección de la curricular	1
	Acompañamiento, monitorio y supervisión	1
	Promueve la capacitación para el desarrollo de la comunidad educativa	1
	Promueve el uso de los recursos de la institución por parte de los docentes para los fines pedagógicos	1
	Coordina la evaluación de los aprendizajes	1

Gestión administrativa	Supervisa y controla los recursos económicos	2
	Gestiona que los suministros necesarios estén a tiempo	2
	Es responsable en el manejo económico de la institución educativa.	

8. Escala de Calificación:

POR DIMENSIONES

DIMENSIÓN 1	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Gestión Institucional (Puntaje: 3 pts. c/ ítem)	Bueno	50 - 72
	Regular	27 - 49
	Deficiente	00 - 26

DIMENSIÓN 2	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Gestión Pedagógica (Puntaje: 3 pts c/ ítem)	Bueno	50 - 72
	Regular	27 - 49
	Deficiente	00 - 26

DIMENSIÓN 3	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Gestión administrativa (Puntaje: 3 pts c/ ítem)	Bueno	50 - 72
	Regular	27 - 49
	Deficiente	00 - 26

ESCALA PARA EL NIVEL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NIVEL	VALOR
Bueno	50 a 72 puntos
Regular	27 a 49 puntos
Deficiente	00 a 26 puntos

Anexo 5

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004)

ESTIMADO DR/MG:

Somos estudiantes del programa de Maestría en Educación e Idiomas de la "Universidad César Vallejo" y actualmente nos encontramos en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estamos realizando.

Conocedoras de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estamos evaluando, recurrimos a su usted a fin de que pueda apoyarnos como experto en este caso.

Agradecemos de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004)"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Liderazgo transformacional"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

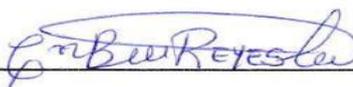
REYES SANTOYO CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI : 17555391

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004)

ESTIMADO DR/MG:

Somos estudiantes del programa de Maestría en Educación e Idiomas de la "Universidad César Vallejo" y actualmente nos encontramos en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estamos realizando.

Conocedoras de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estamos evaluando, recurrimos a su usted a fin de que pueda apoyarnos como experto en este caso.

Agradecemos de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004)"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Liderazgo transformacional"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Arana Galderón Bertha Lorena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 44656169

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004)

ESTIMADO DR/MG:

Somos estudiantes del programa de Maestría en Educación e Idiomas de la "Universidad César Vallejo" y actualmente nos encontramos en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estamos realizando.

Concedoras de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estamos evaluando, recurrimos a su usted a fin de que pueda apoyarnos como experto en este caso.

Agradecemos de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación (Bass y Avolio, 2004)"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Liderazgo transformacional"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

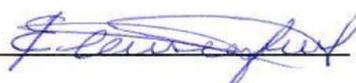
QUIÑONES NARVAEZ, María Esther

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI : 18 027 484

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación.

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo transformacional

DIRIGIDO: Docentes y administradores de una institución educativa parroquial que son 37 en el área administrativa, docencia de primaria y secundaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

QUINONES NARVAEZ, María Esther

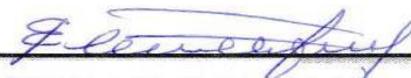
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18027484

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				NUNCA	DE VEZ EN CUANDO	A VECES	BASTANTE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada conductual	Trasmisión de valores	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.						X		X		X		X			
			Acostumbra a evaluar de forma crítica las creencias y supuestos para ver si son apropiados.						X		X		X		X			
		Consideración de las motivaciones de sus líderes	Trata de no intervenir en los problemas hasta que se vuelvan serios.						X		X		X		X			
			Evita involucrarse cuando surge algún problema importante						X		X		X		X			
		Desarrollo de motivación colectiva y empresarial	Nos habla de sus valores y creencias más importantes.						X		X		X		X			
			Está ausente cuando se le necesita.						X		X		X		X			

		Comparte el riesgo	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas. Haba del futuro con optimismo.					X	X	X	X		
		Coherencia conductiva - discurso	Me siento orgulloso(a) de trabajar con iVetla Stllala de fonna concreta qulón es el responsable de lograr unos determinados					X	X	X	X		
		Considera las	objetivos de rendimiento, Espera que las cosas vayan mal antes de actuar.					X	X	X	X		
		necesidades de sus seguidores	Habla con entusiasmo acerca de los logros que do bomo s alcanzar.					i	X	X	X		
		Orgullo	Hace ve la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemo s					(y	y	y		
		Nivel de sacrificio	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación. Deja claro to que podemos recibir si se consiguen los objetivos. Va m h all de su propio interés en					y:	X	X	X		
			beneficia del grupo.					X	X	X	X		
		Respeto fTIOfal al 11001	Me trata como una persona individual y no sólo como miembro do un grupo. Se ha ganado mi respoto por su formo do					X	X	X	X		
			actuar.					X	X	X	X		
		Percibe poder y confioom	Concontr., toda su atencón on resolver los problemas, errores o quejas. Considera las consecuencias éticas y					X	X	X	X		
			moraes de sus decisiones. Hace un seguimie nto do los errores que					X	X	X	X		

Confianza en el

nproducen.

..	líder	Da muestra de poder y confianza en sí mismo (aí	·i	X)('	x
—	Modelo a seguir	Presenta una convincente visión del futuro.	'''(√	
-			/	'(1(y

		Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos. Considera que cada uno de los miembros del	>X	.):	~
	Optimismo	equipo tenemos diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.	<.	\C)C	
	Enrusiasmo por las metas comunes	Me ayuda a contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	X	Y:	X)C
	Participación en la visión	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	X	y	\C	I(C
	Confianza en el logro de metas	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.	<	X	y	X
	Enfoque técnico	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.	'<	y	y	X
	Enfoque participativo	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.	>(X)<	X
	Enfoque innovador	Consigue que rinda más de lo que yo mismo esperaba.	X	X	>()C
	Enfoque de responsabilidad	Es eficaz a la hora de representar a la gente de mi equipo ante la autoridad superior.	X	>(X	X
	Enfoque de tolerancia	Trabaja conmigo de forma satisfactoria.				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación.

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo transformacional

DIRIGIDO: Docentes y administradores de una institución educativa parroquial que son 37 en el área administrativa, docencia de primaria y secundaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Arana Galderón Bertha Lorena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado

Bertha Lorena Arana Galderón

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 44656169

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	DE VEZ EN CUANDO	A VECES	BASTANTE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada conductual	Trasmisión de valores	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.						X		X		X		X		
			Acostumbra a evaluar de forma crítica las creencias y supuestos para ver si son apropiados.						X		X		X		X		
		Consideración de las motivaciones de sus líderes	Trata de no intervenir en los problemas hasta que se vuelvan serios.						X		X		X		X		
			Evita involucrarse cuando surge algún problema importante						X		X		X		X		
		Desarrollo de motivación colectiva y empresarial	Nos habla de sus valores y creencias más importantes.						X		X		X		X		
			Está ausente cuando se le necesita.						X		X		X		X		

		Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos. Considera que cada uno de los miembros del	>(.)!	~(
	Optimismo	equipo tenemos diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.	<.	\()	
	Enrusiasmo por las metas comunes	Me ayuda a contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	X	Y:	X)(
	Participación en la visión	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	X	y	\(I(
	Confianza en el logro de metas	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.	<	X	y	X
	Enfoque técnico	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.	'<	y	y	X
	Enfoque participativo	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.	>(X)<	X
	Enfoque innovador	Consigue que rinda más de lo que yo mismo esperaba.	X	X	>()(
	Enfoque de responsabilidad	Es eficaz a la hora de representar a la gente de mi equipo ante la autoridad superior.	X	>(X	X
	Enfoque de tolerancia	Trabaja conmigo de forma satisfactoria.				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta. Hetero evaluación.

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo transformacional

DIRIGIDO: Docentes y administradores de una institución educativa parroquial que son 37 en el área administrativa, docencia de primaria y secundaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

REYES SANTOYO CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 17555391

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMIS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				NUNCA	DE VEZ EN CUANDO	A VECES	BASTANTE	CASI SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMIS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMIS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada conductual	Trasmisión de valores	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.						X		X		X		X			
			Acostumbra a evaluar de forma crítica las creencias y supuestos para ver si son apropiados.						X		X		X		X			
		Consideración de las motivaciones de sus líderes	Trata de no intervenir en los problemas hasta que se vuelvan serios.						X		X		X		X			
			Evita involucrarse cuando surge algún problema importante						X		X		X		X			
		Desarrollo de motivación colectiva y empresarial	Nos habla de sus valores y creencias más importantes.						X		X		X		X			
			Está ausente cuando se le necesita.						X		X		X		X			

0
ii
E

Conianza en el
líder

moratos do sus decisiones.
Hace un seguimiento do los errores que
se producen.
Da muestra de poder y confianza en si
mismo (a).

Modelo a 5e91*
Presenta una convincente visión dot
futuro.

'x. \ 1('!

'(y

·j ;(1

/ \ 1(y

		Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos. Considera que cada uno de los miembros del	"J_	Vi	.'	'x,	
	Optimismo	equipo tenemos diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.	<.	X.	/		
	Entusiasmo por	Me ayuda a contemplar los problemas	X	%.	X)<	
	comunes	desde muchos ángulos diferentes.					
	las metas						
	Participación en	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	X	Y.	'<	◆	—
	la visión						
	Confianza en el	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.	X.	X	V	X	
	logro de metas						
	Enfoque técnico	Expresa satisfacción cuando cumpla con lo esperado.	>(./	/	X	
	Enfoque	Muestra confianza en que se conseguirán los					
	participativo	objetivos.	X_	X)<	IX	
	Enfoque	Consigue que rinda más de lo que yo mismo esperaba.	X	X	'<)(
	Innovador						
	Enfoque de	Es eficaz a la hora de representar a la gente	X)(X)(
	responsabilidad	de mi equipo ante la autoridad superior.					
	Enfoque de	Trabaja conmigo de forma satisfactoria.	'<)(>()(
	tolerancia						

Aumenta mi deseo de tener éxito.

X

V

<

IV

Resultados participativos	El grupo que dirige es eficaz.						X		V		<		IV		
							X		X		<		X		

Anexo 6:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE DETERMINACIÓN DE NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA

ESTIMADO DR/MG:

Somos estudiantes del programa de Maestría en Educación e Idiomas de la "Universidad César Vallejo" y actualmente nos encontramos en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estamos realizando.

Conocedoras de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estamos evaluando, recurrimos a usted a fin de que pueda apoyarnos como experto en este caso.

Agradecemos de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE DETERMINACIÓN DE NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de gestión educativa"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Arana Galderón Bertha Lorena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI : 44656169

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE DETERMINACIÓN DE NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA

ESTIMADO DR/MG:

Somos estudiantes del programa de Maestría en Educación e Idiomas de la "Universidad César Vallejo" y actualmente nos encontramos en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estamos realizando.

Conocedoras de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estamos evaluando, recurrimos a usted a fin de que pueda apoyarnos como experto en este caso.

Agradecemos de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE DETERMINACIÓN DE NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de gestión educativa"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

REYES SANTOYO CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI : 1755391

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE DETERMINACIÓN DE NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA

ESTIMADO DR/MG:

Somos estudiantes del programa de Maestría en Educación e Idiomas de la "Universidad César Vallejo" y actualmente nos encontramos en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estamos realizando.

Conocedoras de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estamos evaluando, recurrimos a usted a fin de que pueda apoyarnos como experto en este caso.

Agradecemos de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO DE DETERMINACIÓN DE NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de gestión educativa"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

QUIÑONES NARVAEZ, María Esthey

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18027484

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de determinación de nivel de gestión educativa.

OBJETIVO: Determinar el nivel de gestión educativa

DIRIGIDO: Docentes y administradores de una institución educativa parroquial que son 37 en el área administrativa, docencia de primaria y secundaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Arana Zalderón Bertha Lorena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado

Bertha Lorena Arana

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 44656169

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
GESTIÓN EDUCATIVA Conjunto de competencias gerenciales en el manejo de trabajo en equipo para el logro de los	Gestión Institucional	Integración de actividades para conseguir los objetivos institucionales	¿Realiza la integración de varias actividades para conseguir los objetivos de la institución educativa?																
		Instrumentos de gestión acordes a la comunicad	¿La planificación a nivel de I. E que se realiza cada año responde a la realidad problemática de la comunidad educativa?																
		Promueve el valor social de la institución	¿Demuestra a su personal que el trabajo en equipo logra mejores resultados que individualmente?																
		Administración de recursos de la institución	¿Racionaliza en forma efectiva los recursos materiales, físicos y financieros?																
		Promueve el trabajo en equipo	¿Promueve una buena imagen de la Institución educativa hacia la comunidad?																

objetivos
institucional

es.

(MINEDU,
2000).

Objetivo	Descripción	¿Dirige la planificación del currículum en las diversas instancias dentro de la institución educativa?	III	✓	t.	✓
Acompañamiento, monitorio y supervisión	¿Planifica adecuadamente en coordinación con los docentes las acciones de acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa?		✓	✓	i'	✓
	Promueve la capacitación para el desarrollo	¿Facilita que los docentes participen en acciones de capacitación para planificar y desarrollar el currículum?	II	X.	..	i.
Promueve el uso de los recursos de la institución por parte de los docentes para los fines pedagógicos.	¿Promueve en los docentes la utilización de los recursos de la zona y de la I.E. para preparar material educativo para las sesiones de aprendizaje?		X.	X	✓	X
	Coordina la evaluación de los aprendizajes	¿Coordina con los docentes la evaluación de aprendizaje y promueve que se utilice diversos instrumentos y estrategia de evaluación? ¿Genera la participación del personal en la propuesta de solución a una situación problemática?				
Supervisa y controla los recursos económicos	¿Mantiene y supervisa los ingresos propios y asignaciones que recibe la I.E., mantiene los libros		✓	II	✓	✓
						X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de determinación de nivel de gestión educativa.

OBJETIVO: Determinar el nivel de gestión educativa

DIRIGIDO: Docentes y administradores de una institución educativa parroquial que son 37 en el área administrativa, docencia de primaria y secundaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

REYES SANTOYO CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado

Carlos Reyes

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 17555391

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN EDUCATIVA Conjunto de competencias gerenciales en el manejo de trabajo en equipo para el logro de los	Gestión Institucional	Integración de actividades para conseguir los objetivos institucionales	¿Realiza la integración de varias actividades para conseguir los objetivos de la institución educativa?					X		X		X		X			
		Instrumentos de gestión acordes a la comunicad	¿La planificación a nivel de I. E que se realiza cada año responde a la realidad problemática de la comunidad educativa?					X		X		X		X			
		Promueve el valor social de la institución	¿Demuestra a su personal que el trabajo en equipo logra mejores resultados que individualmente?					X		X		X		X			
		Administración de recursos de la institución	¿Racionaliza en forma efectiva los recursos materiales, físicos y financieros?					X		X		X		X			
		Promueve el trabajo en equipo	¿Promueve una buena imagen de la Institución educativa hacia la comunidad?					X		X		X		X			

objetivos
institucional

es.

(MINEDU,
2000).

Objetivo	Descripción	¿Dirige la planificación del currículum en las diversas instancias dentro de la institución educativa?	¿Planifica adecuadamente en coordinación con los docentes las acciones de acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa?	¿Facilita que los docentes participen en acciones de capacitación para planificar y desarrollar el currículum?	¿Promueve el uso de los recursos de la institución por parte de los docentes para los fines pedagógicos.	Coordina la evaluación de los aprendizajes	Supervisa y controla los recursos económicos	¿Mantiene y supervisa los ingresos propios y asignaciones que recibe la I.E., mantiene los libros contables al día?
	Dirección de la curricula							
	Acompañamiento, monitorio y supervisión							
	Promueve la capacitación para el desarrollo							
	Promueve el uso de los recursos de la institución por parte de los docentes para los fines pedagógicos.							
	Coordina la evaluación de los aprendizajes							
	Supervisa y controla los recursos económicos							
	¿Mantiene y supervisa los ingresos propios y asignaciones que recibe la I.E., mantiene los libros contables al día?							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de determinación de nivel de gestión educativa.

OBJETIVO: Determinar el nivel de gestión educativa

DIRIGIDO: Docentes y administradores de una institución educativa parroquial que son 37 en el área administrativa, docencia de primaria y secundaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

QUINONES NARVAEZ, María Esther

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18027 484

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
GESTIÓN EDUCATIVA Conjunto de competencias gerenciales en el manejo de trabajo en equipo para el logro de los	Gestión Institucional	Integración de actividades para conseguir los objetivos institucionales	¿Realiza la integración de varias actividades para conseguir los objetivos de la institución educativa?																
		Instrumentos de gestión acordes a la comunicad	¿La planificación a nivel de I. E que se realiza cada año responde a la realidad problemática de la comunidad educativa?																
		Promueve el valor social de la institución	¿Demuestra a su personal que el trabajo en equipo logra mejores resultados que individualmente?																
		Administración de recursos de la institución	¿Racionaliza en forma efectiva los recursos materiales, físicos y financieros?																
		Promueve el trabajo en equipo	¿Promueve una buena imagen de la Institución educativa hacia la comunidad?																

objetivos
institucional

es.

(MINEDU,
2000).

	Dirección de la curricula	¿Dirige la planificación del currículum en las diversas instancias dentro de la institución educativa?	III	✓.	K.	<
	Acompañamiento, monitorio y supervisión	¿Planifica adecuadamente en coordinación con los docentes las acciones de acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa?	✓.	-:	III	✓.
	Promueve la capacitación para el desarrollo	¿Facilita que los docentes participen en acciones de capacitación para planificar y desarrollar el currículum?	II	X.	III	X
	Promueve el uso de los recursos de la institución por parte de los docentes para los fines pedagógicos.	¿Promueve en los docentes la utilización de los recursos de la zona y de la I.E. para preparar material educativo para las sesiones de aprendizaje?	I.	X	X	X
	Coordina la evaluación de los aprendizajes	¿Coordina con los docentes la evaluación de aprendizaje y promueve que se utilice diversos instrumentos y estrategia de evaluación? ¿Genera la participación del personal en la propuesta de solución a una situación problemática?	i	·L	X	Y..
	Supervisa y controla los recursos económicos	¿Mantiene y supervisa los ingresos prQPios y asignaciones que recibe la I.E., mantiene los libros				

Anexo 7: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ACCIÓN CONJUNTA
VIRGEN DE LA PUERTA
FLORENCIA DE MORA
INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

CONSTANCIA N° 01-2018-IEAC"V.P."-F.M.

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL "VIRGEN DE LA PUERTA" DE FLORENCIA DE MORA; QUE SUSCRIBE, EXPIDE LA SIGUIENTE CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA, DONDE:

HACE CONSTAR:

Que las profesoras Díaz Castillo Jaira Ermila y Quiñones Lizarraga, Alahasseli Julissa, licenciadas en educación primaria han realizado la aplicación de los instrumentos de investigación para su trabajo de tesis titulado **"Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017"**, con la finalidad de obtener el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación, en la Universidad "Cesar Vallejo" de Trujillo, en el marco del desarrollo de su tesis de investigación científica.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que se crea conveniente.

Florencia de Mora, 07 de febrero de 2018



Lic. Espinoza Ulloa, Rosa María
Directora (e)

M.A.M.B.

Intersecciones de Calle 17 de Diciembre S/N Cdra. 15 & Av. 31 de Enero S/N Cdra. 15
Teléfono: 044-425770 - E-mail: ieavirgendelapuerta@gmail.com
Florencia de Mora - Trujillo

Anexo 8: Base de datos de la variable Liderazgo Transformacional.

N°	INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL														INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA										MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Ptje	Nivel	25	26	27	28	Ptje	Nivel	29	30	31	32	33	34	35	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	5	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	4	34	Medio	4	2	1	2	5	3	1	5	3	2	1	5	34	Medio	1	4	4	3	12	Medio	1	4	2	4	5	1	2	19	Medio	99	Medio
2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	3	1	2	22	Bajo	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	22	Bajo	2	3	1	2	8	Bajo	1	3	1	2	2	2	2	13	Bajo	65	Bajo
3	1	3	4	3	4	5	2	5	2	5	5	3	42	Medio	5	2	5	3	4	4	3	2	2	4	3	3	40	Medio	4	3	4	4	15	Alto	5	4	3	5	1	5	3	26	Alto	123	Medio
4	4	5	3	2	2	4	1	4	5	2	5	2	39	Medio	2	2	4	4	2	4	3	2	5	5	2	2	37	Medio	3	4	5	1	13	Medio	3	1	5	4	5	1	5	24	Medio	113	Medio
5	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	1	1	21	Bajo	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	22	Bajo	1	2	1	3	7	Bajo	1	2	2	2	1	2	3	13	Bajo	63	Bajo
6	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	25	Bajo	1	1	4	2	1	1	1	2	2	4	3	2	24	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	3	1	3	2	2	1	2	14	Bajo	71	Bajo
7	1	4	2	5	3	4	1	5	3	5	2	5	40	Medio	5	1	5	5	2	3	1	5	4	1	5	1	38	Medio	4	3	4	3	14	Medio	2	5	4	4	5	1	4	25	Medio	117	Medio
8	2	1	5	4	5	2	1	4	4	3	4	4	39	Medio	1	5	1	5	5	4	5	3	2	2	2	2	37	Medio	4	2	3	4	13	Medio	1	1	5	4	5	3	5	24	Medio	113	Medio
9	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	20	Bajo	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	19	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	1	1	2	2	2	1	1	10	Bajo	55	Bajo
10	2	4	2	4	1	3	4	2	4	2	4	3	35	Medio	5	3	4	3	5	1	2	3	5	2	2	1	36	Medio	2	2	5	3	12	Medio	1	4	4	3	1	4	4	21	Medio	104	Medio
11	3	3	5	4	2	3	2	5	1	5	1	2	36	Medio	4	2	2	5	3	2	2	5	5	1	3	2	36	Medio	5	3	1	3	12	Medio	3	1	2	4	2	4	5	21	Medio	105	Medio
12	1	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	21	Bajo	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	19	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	1	3	1	3	2	1	2	13	Bajo	59	Bajo
13	4	3	3	2	5	2	2	5	2	5	4	1	38	Medio	1	4	4	3	2	4	4	1	5	5	1	3	37	Medio	1	4	3	5	13	Medio	5	3	2	2	3	3	4	22	Medio	110	Medio
14	1	2	3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	22	Bajo	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	23	Bajo	3	1	3	1	8	Bajo	2	4	1	1	2	1	3	14	Bajo	67	Bajo
15	3	3	3	1	3	1	2	3	3	1	2	3	28	Bajo	2	4	2	1	3	4	2	2	1	3	2	2	28	Bajo	3	2	2	2	9	Bajo	3	5	1	2	3	1	3	18	Medio	83	Bajo
16	5	4	5	4	3	4	2	5	4	4	4	2	46	Alto	5	4	2	2	5	2	5	3	2	5	5	5	45	Alto	2	5	4	5	16	Alto	2	5	3	3	4	5	4	26	Alto	133	Alto
17	1	2	3	5	1	2	4	4	5	4	2	4	37	Medio	3	4	2	3	5	1	1	2	5	5	3	3	37	Medio	3	3	5	2	13	Medio	4	4	4	2	3	1	4	22	Medio	109	Medio
18	5	4	4	5	1	5	3	4	4	4	4	3	46	Alto	5	5	2	5	2	3	3	5	4	3	5	4	46	Alto	5	5	2	4	16	Alto	5	1	5	5	4	5	1	26	Alto	134	Alto
19	4	5	2	1	3	5	3	3	3	4	3	4	40	Medio	4	3	1	3	2	5	3	4	2	4	3	5	39	Medio	5	5	1	3	14	Medio	5	4	4	3	5	2	2	25	Medio	118	Medio
20	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	19	Bajo	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	2	1	19	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	2	1	1	2	1	1	1	9	Bajo	51	Bajo

21	3	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	23	Bajo	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	23	Bajo	3	2	1	2	8	Bajo	3	2	1	3	3	1	1	14	Bajo	68	Bajo
22	2	4	3	4	4	3	4	4	1	2	1	2	34	Medio	5	4	2	3	1	2	3	4	4	1	2	3	34	Medio	2	4	2	4	12	Medio	5	2	3	2	1	3	4	20	Medio	100	Medio
23	5	4	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	39	Medio	2	5	3	1	1	2	5	4	3	5	2	5	38	Medio	3	1	4	5	13	Medio	4	5	1	3	5	4	2	24	Medio	114	Medio
24	4	5	5	5	3	5	3	5	1	4	5	4	49	Alto	5	2	5	4	3	4	5	4	5	5	4	2	48	Alto	3	4	5	5	17	Alto	5	2	2	4	4	5	5	27	Alto	141	Alto
25	2	2	1	1	3	2	1	3	3	1	2	1	22	Bajo	1	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	22	Bajo	1	4	1	1	7	Bajo	1	3	1	3	1	1	3	13	Bajo	64	Bajo
26	3	5	1	1	2	2	3	5	4	5	3	4	38	Medio	2	2	3	4	2	4	5	3	4	5	2	1	37	Medio	3	3	2	5	13	Medio	1	5	5	3	3	4	1	22	Medio	110	Medio
27	4	2	4	3	5	5	5	5	3	5	3	4	48	Alto	2	5	5	5	5	4	2	5	5	2	4	3	47	Alto	3	4	5	5	17	Alto	4	4	5	5	4	4	1	27	Alto	139	Alto
28	3	2	5	3	2	2	2	1	5	5	2	2	34	Medio	3	4	3	1	1	1	3	5	1	5	5	3	35	Medio	4	4	3	1	12	Medio	5	5	2	3	1	1	3	20	Medio	101	Medio
29	3	2	1	4	2	5	4	1	5	4	1	4	36	Medio	4	1	1	1	3	5	5	5	4	1	1	5	36	Medio	3	2	3	5	13	Medio	3	1	4	1	4	5	4	22	Medio	107	Medio
30	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	51	Alto	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	49	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	4	4	5	5	4	2	29	Alto	148	Alto
31	2	5	3	2	1	2	3	3	4	1	3	4	33	Medio	2	1	5	1	1	4	2	1	4	4	1	2	28	Bajo	3	4	1	3	11	Medio	3	2	2	3	5	3	1	19	Medio	91	Medio
32	3	2	5	2	1	3	5	1	5	4	3	5	39	Medio	4	4	5	1	2	2	1	5	3	4	2	5	38	Medio	5	3	1	4	13	Medio	3	5	4	2	1	4	5	24	Medio	114	Medio
33	1	2	1	4	1	1	3	3	2	4	1	2	25	Bajo	1	3	2	1	3	2	3	1	1	1	2	3	23	Bajo	2	3	2	1	8	Bajo	1	3	1	1	2	3	3	14	Bajo	70	Bajo
34	2	3	5	1	1	5	4	5	3	3	3	5	40	Medio	5	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	40	Medio	2	5	2	5	14	Medio	1	4	5	5	4	4	2	25	Medio	119	Medio
35	5	5	1	5	3	4	1	5	5	5	4	4	47	Alto	3	3	4	2	4	5	4	3	4	5	5	5	47	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	5	4	1	5	5	2	27	Alto	138	Alto
36	1	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	26	Bajo	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	25	Bajo	1	2	4	2	9	Bajo	2	1	3	5	1	3	3	18	Medio	78	Bajo
37	4	2	3	2	5	3	5	5	2	3	2	3	39	Medio	1	3	4	4	4	1	1	3	5	3	5	4	38	Medio	5	4	2	3	14	Medio	3	3	5	5	2	5	1	24	Medio	115	Medio

Anexo 9: Base de datos de la variable Gestión Educativa.

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL						GESTIÓN PEDAGÓGICA						GESTIÓN ADMINISTRATIVA						GESTIÓN EDUCATIVA	
	1	2	3	4	5	Ptje	6	7	8	9	10	Ptje	11	12	13	14	15	Ptje	Total	Nivel
1	4	4	2	2	2	14	1	3	2	4	3	13	4	1	4	3	1	13	40	Regular
2	1	3	1	3	2	10	2	2	1	2	1	8	1	2	3	1	2	9	27	Deficiente
3	3	2	4	4	2	15	4	3	4	3	2	16	3	4	3	1	4	15	46	Bueno
4	3	3	1	1	4	12	4	1	1	4	2	12	1	3	4	3	1	12	36	Regular
5	3	2	2	2	1	10	1	2	2	1	2	8	2	1	3	1	1	8	26	Deficiente
6	4	2	1	4	3	14	4	2	3	2	2	13	4	4	2	2	1	13	40	Regular
7	1	4	3	2	4	14	3	3	3	3	3	15	3	1	4	3	3	14	43	Regular
8	3	2	2	4	1	12	4	2	3	2	1	12	1	3	2	4	2	12	36	Regular
9	2	2	2	1	2	9	1	1	2	1	2	7	1	3	2	1	1	8	24	Deficiente
10	4	1	4	2	2	13	1	2	3	3	3	12	3	4	1	3	2	13	38	Regular
11	2	2	4	1	4	13	1	1	4	4	2	12	3	2	3	2	3	13	38	Regular
12	1	1	1	3	4	10	1	3	1	1	2	8	1	2	2	1	2	8	26	Deficiente
13	1	4	2	2	2	11	4	1	1	3	3	12	2	1	4	1	3	11	34	Regular
14	2	3	2	2	1	10	1	2	1	2	2	8	3	2	2	1	2	10	28	Deficiente
15	4	2	4	3	1	14	4	2	3	3	1	13	2	3	1	4	3	13	40	Regular
16	2	3	4	2	4	15	3	4	4	2	3	16	4	4	3	2	3	16	47	Bueno
17	1	2	3	2	3	11	2	3	2	1	1	9	2	2	1	2	3	10	30	Deficiente
18	4	3	1	3	4	15	2	4	3	4	4	17	3	4	3	4	2	16	48	Bueno

19	2	3	4	1	4	14	3	3	4	2	3	15	1	4	1	4	4	14	43	Regular
20	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	1	6	2	2	1	1	1	7	20	Deficiente
21	3	1	4	1	2	11	2	1	1	1	4	9	2	2	1	1	4	10	30	Deficiente
22	2	1	3	4	3	13	1	1	2	4	4	12	2	1	4	4	1	12	37	Regular
23	3	4	4	2	1	14	1	4	4	3	1	13	2	3	4	2	3	14	41	Regular
24	4	4	3	1	4	16	2	4	4	4	4	18	4	2	4	4	4	18	52	Bueno
25	2	3	3	1	1	10	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	2	8	26	Deficiente
26	4	1	4	1	2	12	1	4	1	3	3	12	3	2	2	2	3	12	36	Regular
27	4	3	2	4	3	16	3	4	4	3	3	17	2	4	4	4	4	18	51	Bueno
28	4	1	2	3	3	13	3	2	1	4	2	12	1	1	4	4	2	12	37	Regular
29	3	1	3	3	1	11	1	2	2	2	2	9	1	3	2	2	2	10	30	Deficiente
30	4	4	3	4	1	16	4	4	3	4	3	18	4	4	4	2	4	18	52	Bueno
31	4	1	4	4	1	14	3	2	4	1	3	13	3	2	3	3	2	13	40	Regular
32	4	2	4	1	3	14	1	2	3	4	4	14	4	3	3	3	1	14	42	Regular
33	4	2	4	2	1	13	3	4	1	3	1	12	1	3	2	4	3	13	38	Regular
34	3	4	2	1	4	14	4	3	3	4	1	15	4	2	4	3	2	15	44	Regular
35	4	3	3	1	4	15	3	3	4	3	4	17	4	4	3	3	2	16	48	Bueno
36	2	4	3	3	2	14	4	3	3	1	2	13	3	4	4	1	1	13	40	Regular
37	3	3	2	2	4	14	4	2	3	1	4	14	4	2	3	2	3	14	42	Regular

Anexo 10

Validación de instrumento MLQ FORMA 5X CORTA ADAPTADO (35 ÍTEMS)

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.1 Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos. Acostumbra a evaluar de forma crítica las creencias y	0.726	0.885
1.2 supuestos para ver si son apropiados. Trata de no intervenir en los problemas hasta que se	0.929	0.768
1.3 vuelvan serios. Evita involucrarse cuando surge algún problema	0.759	0.908
1.4 importante	0.788	0.814
1.5 Nos habla de sus valores y creencias más importantes.	0.295	0.884
1.6 Está ausente cuando se le necesita. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar	0.82	0.771
1.7 los problemas.	0.838	0.741
1.8 Habla del futuro con optimismo.	0.723	0.895
1.9 Me siento orgulloso(a) de trabajar con él/ella Señala de forma concreta quién es el responsable de	0.706	0.8
1.1 lograr unos determinados objetivos de rendimiento.	0.649	0.802
1.11 Espera que las cosas vayan mal antes de actuar. Habla con entusiasmo acerca de los logros que	0.569	0.854
1.12 debemos alcanzar.	0.38	0.93

CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Forma líder (5x) Corta

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 docentes de la institución educativa parroquial Cristo Rey. Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach y se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Sección 1: Influencia Idealizada Conductual

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	12	100,0
Excluido	0	,0
Total	12	100,0

Estadísticas de fiabilidad

	N de elementos
Alfa de Cronbach	12
	,834

Dado que el coeficiente hallado es $0.834 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Sección 2: Influencia Idealizada Atribuida

		Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
2.1	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos	0.711	0.868
2.2	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.	0.911	0.806
2.3	Deja claro lo que podemos recibir si se consiguen los objetivos.	0.744	0.89
2.4	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo.	0.772	0.855
2.5	Me trata como una persona individual y no sólo como miembro de un grupo.	0.29	0.867
2.6	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.	0.803	0.81
2.7	Concentra toda su atención en resolver los problemas, errores o quejas.	0.821	0.815
2.8	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	0.708	0.877
2.9	Hace un seguimiento de los errores que se producen.	0.692	0.84
2.1	Da muestra de poder y confianza en sí mismo (a).	0.636	0.842
2.11	Presenta una convincente visión del futuro.	0.558	0.837
2.12	Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos.	0.372	0.911

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	12	100,0
Excluido	0	,0
Total	12	100,0

Estadísticas de fiabilidad

	N de elementos
Alfa de Cronbach	12
	,850

Dado que el coeficiente hallado es $0.850 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

SECCIÓN 3: Motivación Inspiracional

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera que cada uno de los miembros del equipo tenemos diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.	0.821	0.815
Me ayuda a contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	0.708	0.877
Me ayuda a mejorar mis capacidades.	0.692	0.84
Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.	0.772	0.855

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	04	100,0
Excluido	0	,0
Total	04	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	04

Dado que el coeficiente hallado es $0.896 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

SECCIÓN 4: Estimulación Intelectual

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
2.1 Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.	0.821	0.815
2.2 Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.	0.708	0.877
2.3 Consigue que rinda más de lo que yo mismo esperaba.	0.692	0.84
2.4 Es eficaz a la hora de representar a la gente de mi equipo ante la autoridad superior.	0.772	0.855
2.5 Enfoque de tolerancia Trabaja conmigo de forma satisfactoria.	0.29	0.867
2.6 Aumenta mi deseo de tener éxito.	0.803	0.81
2.7 El grupo que dirige es eficaz.	0.821	0.815

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	07	100,0
Excluido	0	,0
Total	07	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	07

Dado que el coeficiente hallado es $0.847 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Anexo 11: validación de confiabilidad mediante encuesta piloto y coeficiente Alfa de Crombach.

Validación de instrumento Nivel de Gestión Educativa

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 docentes de la institución educativa parroquial Cristo Rey. Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach y se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Gestión institucional

		Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	¿Realiza la integración de varias actividades para conseguir los objetivos de la institución educativa?	0.8022	0.9786
2	¿La planificación a nivel de IE que realiza cada año responde a la realidad de la comunidad educativa?	1.0269	0.8484
3	¿Demuestra a su personal que el trabajo en equipo logra mejores resultados que individualmente?	0.83895	1.0038
4	¿Racionaliza en forma efectiva los recursos materiales físicos y financieros?	0.87045	0.89985
5	¿Promueve una buena imagen de la institución educativa hacia la comunidad?	0.32655	0.97755

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	5	100,0
Excluido	0	,0
Total	5	100,0

Estadísticas de fiabilidad

	N de elementos
Alfa de Cronbach	5
	,941

Dado que el coeficiente hallado es $0.941 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Gestión Pedagógica

		Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	¿Dirige la planificación del curriculum en las diversas instancias dentro de la institución educativa?	0.4221	0.89775
2	¿Planifica adecuadamente en coordinación con los docentes las acciones de acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa?	0.5964	0.90405
3	¿Facilita que los docentes participen en acciones de capacitación para planificar y desarrollar el curriculum?	0.567	0.9429
4	¿Promueve en las docentes la utilización de los recursos de la zona y de la IE para preparar material educativo para las secciones de aprendizaje?	0.9576	0.97335
5	¿coordina con los docentes la evaluación de aprendizaje y promueve que se utilicen diversos instrumentos y estrategias de evaluación?	0.4305	0.93975

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	5	100,0
Excluido	0	,0
Total	5	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	5

Dado que el coeficiente hallado es $0.931 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Gestión Administrativa

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1 ¿Genera la participación del personal en la propuesta de solución a una situación problemática?	0.9576	0.97335
2 ¿Mantiene y supervisa los ingresos propios y asignaciones que recibe la IE, mantiene los libros contables al día?	0.5964	0.90405
3 ¿Asigna en tesorería al personal capacitado para el ejercicio de esta función?	0.567	0.9429
4 ¿Planifica con la debida anticipación el abastecimiento de materiales que sean necesarios en el ejercicio de las diferentes funciones?	0.4305	0.93975
5 ¿Asume la responsabilidad de la organización de los libros y documentos contables de la institución educativa?	0.4221	0.89775

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	5	100,0
Excluido	0	,0
Total	5	100,0

Resultados Total Items

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido	0	,0
Total	5	100,0

Estadísticas de fiabilidad

	N de elementos
Alfa de Cronbach	15
	,941

Dado que el coeficiente hallado es $0.941 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.