



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y gestión del director en  
instituciones educativas del distrito de Cutervo.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR :**

Bach. Jorge Antonio Carrasco Silva

**ASESOR :**

Dr. Manuel Ramos de la Cruz

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

CHICLAYO – PERÚ

2019

## DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



### DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

El Jurado evaluador de la Tesis titulado:

*El liderazgo transformacional y gestión del director  
en instituciones educativas del distrito de Callao*

Que ha sustentado don (doña):

*Encarnación Julia Taya Latorre*  
Apellidos y Nombre

Asunto:

*Aprobación por Reconocimiento*

Recomienda:

Presente *14 de Mayo* del *2019*.

MIEMBRO DEL JURADO:

PRESIDENTE: *Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto* 

SECRETARIO: *Dña. Terecristina Margot Saldarriaga Rillo* 

VOCAL: *Dr. Manuel Ramos de la Cruz* 

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jorge Antonio Carrasco Silva egresado (a) del Programa de Maestría (X) Doctorado ( )  
Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC, Chiclayo,  
identificado con DNI N° 27296725.

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Administración de la Educación.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Perú, 2019

Firma

Nombres y apellidos: Jorge Antonio Carrasco Silva

DNI: 27296725



## **DEDICATORIA**

Con reconocimiento y gratitud a mis padres José Leonidas y Umbelina, quienes desde el cielo alumbran el espíritu perseverante y en su momento ser los promotores de la construcción de mi proyecto profesional y encaminarme por la senda de la superación.

Jorge Antonio

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades de la Universidad César Vallejo, por ser los promotores de apertura y consolidación de los estudios de Post Grado, aperturando la sede y coordinación en el pueblo de Cutervo para hacer realidad los anhelados estudios de maestría y fortalecer las capacidades profesionales, en el contexto del desarrollo de la ciencia y tecnología.

A los profesionales de la educación encargados de la conducción de los diversos cursos, quienes con sus experiencias fortalecieron nuestras capacidades afectivas, cognitivas y psicomotoras, incidiendo en la competitividad profesional, para progresivamente ir alcanzando el desarrollo de los dominios, competencias y desempeños profesionales.

Al Dr. Ramos de la Cruz, Manuel; quien en su calidad de asesor nos proporcionó los lineamientos correspondientes en cada una de las revisiones, haciendo llegar las correcciones, recomendaciones y sugerencias respectivas, para enmendarlo en los tiempos estipulados y concluir con éxito el desarrollo del trabajo de investigación.

A mis compañeros maestrantes, con quienes nos reunimos progresivamente para encaminar el desarrollo del trabajo y haber compartido experiencias propias en el desarrollo de cada clase, así como iniciarnos juntos en esta enorme tarea, alcanzando nuestros logros y culminación de trabajo.

El autor

## **PRESENTACIÓN**

Honorables miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas universitarias, el Reglamento de Grados y Títulos proporcionada por la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y demás dispositivos legales vigentes, se presenta ante vuestra autoridad el Informe de Tesis: Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo; la misma que luego de ser revisada hagan llegar su juicio de rigor, emitiendo las observaciones y/o recomendaciones, las cuales permitirán corregirlo y continuar con trámites necesarios para lograr la sustentación.

Asumiendo el enfoque cuantitativo seguido en la investigación, el diseño descriptivo correlacional, el trabajo se desarrolló con una muestra de 94 directores de Educación Primaria, a quienes se administró una escala de tipo Liker para medir ambas variables y con los resultados se procedió a establecer las relaciones correspondientes, según el contexto de los objetivos e hipótesis.

Consiente que el proceso y desarrollo del informe cumple con el rigor científico demandado por el protocolo de redacción de la tesis emanada por vuestra Universidad, se espera que el trabajo tenga el visto bueno y cuente con su aprobación.

El autor

## ÍNDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática .....	14
1.2. Trabajos previos .....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	23
1.3.1. El enfoque de los rasgos del liderazgo.....	23
1.3.2. Enfoque conductual.....	24
1.3.3. Enfoque conductual .....	25
1.3.4. Teorías alternativas al problema.....	26
1.3.5. Definiciones, características y enfoques de la gestión educativa.....	30
1.3.6. Estilos de la gestión educativa .....	32
1.3.7. Dimensiones, modelos y medición de la gestión educativa .....	33
1.3.8. Marco conceptual .....	35
1.4. Formulación del problema.....	36
1.4.1. Preguntas de investigación .....	36
1.5. Justificación del estudio.....	36
1.6. Hipótesis .....	37
1.7. Objetivos .....	38
1.7.1. Objetivo general .....	38
II. MÉTODO .....	39
2.1. Diseño de investigación.....	39
2.1.1. Tipo de investigación.....	39
2.1.2. Diseño:.....	39

2.2. Variables: .....	39
2.2.1. Operacionalización de las variables: .....	40
2.3. Población y muestra:.....	41
2.3.1. Población:.....	41
2.3.2. Muestra:.....	41
2.4. Métodos de investigación:.....	41
2.4.1. Método inductivo deductivo:.....	41
2.4.2. Método analítico sintético: .....	42
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	42
2.5.1. Técnica de la encuesta: .....	42
2.5.2. Instrumentos de recolección de datos:.....	42
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	43
2.6.1. Validez .....	43
2.6.2. Confiabilidad de los instrumentos .....	44
2.7. Métodos de análisis de datos: .....	46
2.8. Aspectos éticos:.....	46
III. RESULTADOS.....	47
3.1. Descripción de los resultados.....	47
3.1.1. Resultados del liderazgo transformacional de los directores de instituciones educativas de Educación Primaria del distrito de Cutervo.....	47
3.1.2. Resultados de la gestión de los directores de instituciones educativas de Educación Primaria del distrito de Cutervo. ....	54
IV. DISCUSIÓN.....	61
4.1. Discusión con relación a los trabajos previos .....	61
4.2. Discusión con relación a teoría .....	63
4.3. Contrastación de hipótesis .....	64
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	69
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	71
ANEXOS .....	75



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de directores de nivel primario según sexo en el distrito de Cutervo, año 2018.	41
Tabla 2: Validez del cuestionario de liderazgo transformacional del director.	43
Tabla 3: Validación del cuestionario de gestión del director	44
Tabla 4: Niveles de confiabilidad.	45
Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional del director	45
Tabla 6: Estadísticos de fiabilidad del cuestionario de gestión del director	45
Tabla 7. Estimulación intelectual de los directores del distrito de Cutervo, 2018	47
Tabla 8. Carisma e influencia idealizada de los directores del distrito de Cutervo, 2018	49
Tabla 9. Consideración individualizada de los directores del distrito de Cutervo, 2018	50
Tabla 10. Motivación inspiracional de los directores del distrito de Cutervo, 2018	51
Tabla 11. Liderazgo transformacional de los directores del distrito de Cutervo, 2018	52
Tabla 12. Gestión directiva de los directores del distrito de Cutervo, 2018	54
Tabla 13. Gestión pedagógica y académica de los directores del distrito de Cutervo, 2018	55
Tabla 14. Gestión de la comunidad de los directores del distrito de Cutervo, 2018	57
Tabla 15. Gestión administrativa de los directores del distrito de Cutervo, 2018	58
Tabla 16. Gestión del director del distrito de Cutervo, 2018	59
Tabla 17. Relación entre la estimulación intelectual y la gestión directiva del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.	65

Tabla 18. Relación entre el carisma e influencia idealizada y la gestión pedagógica y académica en las instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.	66
Tabla 19. Relación entre la consideración individualizada y gestión de la comunidad en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.	66
Tabla 20. Relación entre la motivación inspiracional y la gestión administrativa en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.	67
Tabla 21. Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Nivel porcentual de la estimulación intelectual de los directores del distrito de Cutervo, 2018	48
Figura 02: Nivel porcentual del carisma e influencia idealizada de los directores del distrito de Cutervo, 2018	49
Figura 03: Nivel porcentual de consideración individualizada de los directores del distrito de Cutervo, 2018	50
Figura 04: Nivel porcentual de motivación inspiracional de los directores del distrito de Cutervo, 2018	51
Figura 05: Nivel porcentual del liderazgo transformacional de los directores del distrito de Cutervo, 2018	53
Figura 06: Nivel porcentual de la gestión directiva de los directores del distrito de Cutervo, 2018	54
Figura 07: Nivel porcentual de la gestión pedagógica y académica de los directores del distrito de Cutervo, 2018	56
Figura 08: Nivel porcentual de gestión de la comunidad de los directores del distrito de Cutervo, 2018	57
Figura 09: Nivel porcentual de gestión administrativa de los directores del distrito de Cutervo, 2018	58
Figura 10: Nivel porcentual de gestión del director del distrito de Cutervo, 2016	60

## RESUMEN

Al emprender la ejecución de la investigación: Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo; se partió del análisis del entorno del problema según las variables de establecidas para el estudio, con la finalidad de determinar su relación y como se van poniendo de manifiesto cada una en las instituciones educativas tomadas como muestra. En tal sentido, tomando como referencia las situaciones planteadas se procedió a establecer la metodología del desarrollo de la investigación tomando como base el enfoque cuantitativo, diseño correlacional, transversal que demandó recoger la información de manera independiente según entorno de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión del director para luego haciendo uso de la estadística inferencial a través del análisis del coeficiente de correlación de Pearson establecer la relación correspondiente. Para encaminar el desarrollo de la tesis, se estableció como muestra 94 directivos, a quienes se aplicó dos cuestionarios de 20 ítems cada uno, el primero para medir el liderazgo transformacional y el segundo la gestión del director, con los resultados, se concluye que el análisis de correlaciones bivariadas del coeficiente de correlación de Pearson determina una relación positiva alta de 0,810 entre el liderazgo transformacional y la gestión del director en las instituciones educativas del distrito de Cutervo; en consecuencia la correlación es significativa al nivel de 0,001 bilateral, demostrando que es menor al margen de error del 5% (0,05) el cual demuestra que se acepta a la H1 alternativa y se rechaza la H0.

**Palabras clave:** Liderazgo, carisma, consideración, motivación, gestión y director

## ABSTRACT

When undertaking the execution of the research: Transformational leadership and management of the director in educational institutions of the district of Cutervo; the analysis of the environment of the problem was based on the variables established for the study, in order to determine their relationship and how they are becoming evident in educational institutions taken as a sample. In this sense, taking as a reference the situations proposed, the methodology for the development of the research was established, based on the quantitative, cross-sectional, cross-sectional approach that required gathering information independently according to the transformational leadership variable environment and the variable management of the director to then making use of the inferential statistics through the Pearson correlation coefficient analysis to establish the corresponding relationship. To direct the development of the thesis, it was established as sample 94 managers, who were applied two questionnaires of 20 items each, the first to measure the transformational leadership and the second the management of the director, with the results, it is concluded that the bivariate correlation analysis of the Pearson correlation coefficient determines a high positive relationship of 0.810 between the transformational leadership and the director's management in the educational institutions of the district of Cutervo; consequently, the correlation is significant at the level of 0.001 bilateral, showing that it is lower than the margin of error of 5% (0.05) which shows that the alternative H1 is accepted and the H0 is rejected.

**Key words:** Leadership, charisma, consideration, motivation, management and director

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En el contexto mundial, el liderazgo transformacional y la gestión directiva en los últimos años está favorecido por variaciones impregnadas como producto de la mundialización, generando un conjunto de cambios en el seno social, y por consiguiente, con repercusiones en los sistemas educativos. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016) destaca que las propuestas de las reformas educativas, en sus países miembros están orientadas a la mejora del servicio educativo que deben recibir sus usuarios, en aras de una vida digna y de calidad. Esto requiere con urgencia líderes con los perfiles requeridos para la conducción de las instituciones educativas.

Pozner (2013), en Pérez-Ruíz (2014) resalta que la gestión de las instituciones educativas están marcadas por la capacidad de liderazgo de sus directivos, quienes son los responsables de liderar el proceso educativo según lineamientos y enfoques institucionales que parte de la realidad y contexto de sus necesidades prioritarias; puesto que, la labor directiva es una cuestión fundamental exigiendo de saberes, procedimientos y predisposiciones, ya que tiene responsabilidad directa en la conducción del clima institucional; que por consiguiente conduce al triunfo o a la decepción de la dirección, según fuere la situación. En cualquiera de los casos, el propósito fundamental de una organización educativa, es alcanzar la felicidad y aceptación de todos sus integrantes. Lo descrito se refuerza con los planteamientos de Gary (1910), quien considera al vínculo de los valores éticos y morales como acciones fundamentales en el desarrollo de un liderazgo transformacional, esto quiere decir, que referirse a un(a) director(a) es quien muestra una excelente práctica ético-moral, que conduzca a la generación confianza entre sus dirigidos.

En este marco, gran parte de países comprendidos en América Latina, están condicionados por las políticas educativas emanadas de la UNESCO, que exige desarrollar una gestión directiva articulada al cumplimiento de las políticas educativas establecidas en la agenda 2030, la cual condiciona que cada país debe enmarcar el desarrollo del proceso educativo, cumpliendo

fielmente los compromisos establecidos en la región y que definitivamente es monitoreado y condicionado para la obtención de créditos que busque implementar políticas de atención a las demandas educativas, sin darnos cuenta que cada día nos sumerge en colonia económica.

El contexto de las políticas educativas del Perú, indefectiblemente está condicionada por los lineamientos educativos internacionales, que a como dé lugar la UNESCO de manera estratégica condiciona al Ministerio de Educación para articular el proceso educativo de Perú al contexto mundial, la acción si bien es cierto favorece el cierre de brechas e inequidad en las escuelas y colegios, éstas están orientadas hacia el fortalecimiento de la gestión en cada una de la Entidades del Estado que brindan servicios, tal como lo resalta el Art. N° 64 de la Ley General de Educación N° 23384 y sus respectivos literales, al indicar que el marco de la gestión educativa busca a través de sus objetivos articular la participación de la escuela con la comunidad para atender de manera integrada las necesidades que se presenten en un marco de liderazgo y gestión, la cual demanda de apertura y procesos de inserción de los todos los miembros de la comunidad educativa para reflexionar sobre el actuar de cada uno de sus agentes y participar colaborativamente en la atención de sus necesidades.

Para el Ministerio de Educación (MINEDU, 2018) el desarrollo del liderazgo es transcendental para lograr y alcanzar resultados, propuesta que aún no se evidencia en los responsables que dirigen las instituciones educativas, al parecer por desconocimiento y falta de preparación para la función, a pesar de haberles ofrecido sendos cursos de capacitación. El esfuerzo desde el Estado a través del MINEDU, no tiene resultados positivas, debido al escaso compromiso de capacitadores y los que reciben la inducción (R. M. N° 572-2015-MINEDU-ED).

En la actualidad se puede apreciar una grave crisis en la conducción directiva en las instituciones de educación básica peruana, esta acción es propiciada por la propia patronal que es el Ministerio de Educación a partir de la implementación de la Ley de Reforma Magisterial, que lejos de integrar al

magisterio nacional, lo ha dividido a través de la diferenciación de los sueldo establecido por escalas, sin tener en cuenta que la mayoría de trabajo lo desarrollan los docentes, el problema se agudiza si toma en cuenta las políticas educativas que vienen implementándose en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa, donde no se implementa con los medios y materiales necesarios o se han designados administradores que desconocen la realidad educativa y solo están pendientes de la entrada y salida de los docentes y trabajadores, o la labor directiva que no se evidencia, ya que en vez de liderar el desarrollo educativo, solo buscan cumplir metas, sin tener en cuenta las necesidades prioritarias y reales que demanda el sistema educativo, condicionado por múltiples factores externos que escapa a la realidad de los docentes.

El ámbito de la Educación Básica Regular del distrito de Cutervo, está condicionada por políticas educativas internacionales, nacionales y regionales, ya que por ser una parte del Perú, obviamente que sus políticas educativas están articuladas al cumplimiento de metas del Ministerio de Educación, frente al contexto, se observa que la realidad del liderazgo directivo y su gestión está condicionada a cumplir bajo la letra las condiciones expuestas por el MED, bajo la amenaza que si no actúan en el marco legal, no se asigna los presupuestos correspondientes para emprender la solución de los problemas educativos, desconociendo de esta manera los derechos de los maestros y maestras, quienes están amenazados y condicionados para realizar un trabajo dentro del aula según compromisos establecidos, frente a este problema los directores no demuestran su liderazgo en función de los dominios del marco del buen desempeño, dejando a los docentes abandonados a su suerte en la planificación y preparación de los aprendizajes, la acción induce a manifestar que la mayoría de directores desconocen el desarrollo del proceso educativo, haciendo aún estéril el liderazgo transformacional y la gestión directiva en la totalidad de directivos.

En este contexto el cargo de Director, es muy delicado, puesto que demanda de competencias y capacidades gerenciales que muchos no lo tienen ni lo adquirieron en su formación profesional, por lo que, este problema



dificulta el logro de los resultados esperados, tanto en la gestión educativa y liderazgo, acción que está trayendo como consecuencia el malestar de quienes sí creían tener el perfil para desempeñar dicho cargo, sus debilidades se evidencian en la falta de convocatoria para la planificación y elaboración de los documentos de gestión, la falta de liderazgo en el manejo y resolución de conflictos, hace que se cree un ambiente de desconfianza, reflejado en un pésimo clima institucional y que sin lugar a dudas afecta el proceso educativo y el logro de los resultados de cada una de las instituciones educativas. Frente a la situación problemática descrita se emprende el desarrollo de la investigación: el liderazgo transformacional y la gestión del director de las instituciones educativas de Cutervo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional:**

Marcano (2015) desarrolló su tesis de maestría con el propósito de diagnosticar el estilo de liderazgo transformacional y buscar alternativas que contribuyan al desarrollo directivo, a partir de la aplicación de los instrumentos correspondientes, con los resultados el autor llegó a concluir que en su formación profesional no han recibido orientación en liderazgo para la conducción de institución de educación; agravando la situación porque, en la práctica a mucho directivos no les preocupa su actualización. Sus estilos de liderazgo que reflejan en la práctica, afectan el normal accionar de la organizaciones educativas venezolanas. También:

- Gran parte de los directivos, están posesionados con el estilo de liderazgo autocrático, demostrando que la práctica del liderazgo no está cumpliendo los lineamientos correspondientes que demanda la práctica del liderazgo transformacional.
- Del mismo modo, se denota que existe una débil motivación, en busca de obtener los efectos esperados y planificados en relación con los objetivos correspondientes, por lo que los estudios indican que los docentes no son tomados en cuenta para planificar, organizar y ejecutar las tareas propuestas en los documentos de gestión institucional.

El antecedente destaca la debilidad de los directivos hacia la planificación, por lo que a partir de ese resultado, la investigación buscó el conocimiento de la labor directiva desempeñada en el distrito de Cutervo y sirvió para hacer la discusión de los resultados.

Villalón (2014) en su tesis de maestría, siguió los lineamientos del enfoque cualitativo, que partió de la exploración de las cualidades del tipos de liderazgo que muestran los directivos de la institución educativa de la municipalidad de los Condes, el trabajo concluye que la no existencia de “liderazgo transformacional fuerte ha conducido a la predominancia de un “modelo racional administrativo” con gran acentuación en la institución

La tesis citada apoyó el desarrollo del trabajo en la contextualización de la variable liderazgo, ya que se constituyó en punto de quiebre, determinando su manifestación en los directivos de la Educación Básica del ámbito del distrito de Cutervo.

Porras (2013) en su tesis doctoral realizada en Colombia, buscó diagnosticar el sistema de gestión de la institución, para luego implementar un nuevo sistema en los colegios públicos. Es un trabajo de tipo descriptivo, después de la aplicación de los instrumentos correspondientes el autor concluye quienes integran la muestra están satisfechos con relación al aspecto “seguridad emocional motivada” por la forma que les tratan cuando se relacionan con los integrantes de la institución. Con relación al aspecto “clima de trabajo”, su nivel de deleite se relaciona a una apropiada interrelación de los componentes del contexto educativo, siendo importante para lograrlo, el desarrollo del equilibrio emocional y socio afectivo, esto es, incentivar relaciones de mociones positivas hacia los otros, que se logran a través de ponerse en el lugar del otro, la camaradería y actividades en equipo.

En cuanto al factor “trato” de los maestros, se observa una buena valoración de los educandos, en cambio la evaluación de los padres de familia

es baja. Por otra parte, los maestros aprecian bastante su interrelación con los educandos; no siendo igual, el trato que llevan con líder de la institución, por las falencias evidenciadas por el directivo y personal administrativo.

EL antecedente descrito, indudablemente fortalece el proceso investigativo, ya que se enmarca en la gestión de calidad educativa y es una variable que contextualiza el desarrollo de los procesos educativos a partir de la participación activa de sus integrantes y está demostrado que el director debe ser quien convoque a sus miembros a trabajar activamente en función a la visión expuesta de la institución que lidera.

Parra (2011) en un artículo científico realizado en Venezuela, se propone encontrar la correlación entre variables, las cuales parten de un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo transversal, desarrollado con muestra integrada por 14 directivos, 67 maestros administrándoseles un cuestionario para recolectar información de las variables “liderazgo transformacional” y “desempeño laboral de los docentes”, que fue previamente validado. Entre las conclusiones más importantes se señalan las siguientes:

El director no asume su liderazgo, y se ha convertido en un tipo autocrático, característico en el tipo mandón y que no tiene que rendir cuentas a nadie y que si lo hace tiene sus autoridades superiores. Los profesores respondieron que las obligaciones del líder educativo no se expresan con claridad y precisión, ausencia de comunicación eficaz, generando confusión en la realización de las tareas de manera adecuada.

La opinión de los profesores genialmente no se toma en cuenta, y ellos perciben que el director elude sus obligaciones, ya que no enfrenta la problemática para encontrarle solución. No se planifica de manera concertada, generando dificultades agudas en el clima institucional.

El director como líder pedagógico, nunca orienta el trabajo de los docentes en programación y diversificación curricular, no incentiva ni estimula

a sus trabajadores para enrumbar a una transformación social. En tal sentido, los entrevistados, manifiestan que se hace necesario en la dirección del plantel contar con director que asuma sus funciones de líder dirigiendo el proceso educativo, propiciando cambios motivacionales y actualizando constantemente a su personal (p. 67-70).

La tesis tomada como antecedente favoreció la contextualización de la variable liderazgo, asumiendo que los resultados arribados son sorprendentes y demuestra que afecta a la gestión educativa, por lo que es fundamental su aporte del autor al entorno del trabajo.

Soto (2010) realizó una investigación con la finalidad de analizar los estilos de liderazgo de los jefes y como están organizados al interior de la institución financiera. Es una investigación en el enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo de causa, efecto, con una muestra integrada por 12 directores, 01 gerente, 03 jefes de área y 21 trabajadores, a quienes se entrevistaron según el entorno de las variables y dimensiones, concluyendo en:

En la institución se ejerce un alto grado de liderazgo autoritario, el cual dificulta alcanzar las metas, por ser cerrada el liderazgo emprendido por los directivos y no propiciar la participación activa de los demás componentes institucionales. Se evidencia que no existe liderazgo participativo, por lo que no se pone en práctica el valor democracia, según los resultados se evidencia que alcanzan un nivel bajo (p. 105-107).

Este antecedente indefectiblemente marca a los estilos de liderazgo como una de las acciones que determinan el despegue de una institución, por lo que teniendo en cuenta estos planteamientos, uno de los principales portes del trabajo es que induce a encontrar el tipo de liderazgo que se viene poniendo en práctica en el ámbito de cada institución educativa del ámbito del distrito de Cutervo.

### **A nivel nacional:**

Gonzales (2018) en su tesis de maestría, para recolectar los datos utilizó dos cuestionarios, y su conclusión más significativa del estudio fue que se logra determinar la existencia de relación con gran significancia de grado positivo entre las variables que se propuso estudiar.

La investigación precedente fue de gran importancia para poder evaluar el procedimiento que permitió establecer las correlaciones entre las variables de estudio en la presente tesis.

Fernández (2018) en su tesis de maestría: Liderazgo transformacional del director y gestión escolar en instituciones educativas de la Red 4, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2018; tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional del Director y la gestión escolar en las instituciones educativas de la red 04 de la Ugel 05 de San Juan de Lurigancho; también se puede destacar que utilizó un diseño de tipo “no experimental correlacional”. Su población y muestra la constituyeron 202 docentes de las instituciones educativas de la Red 04, Ugel 05 San Juan de Lurigancho. Además, utilizó dos cuestionarios para recolectar los datos de las dos variables a correlacionar. El trabajo concluye precisando que existe relación significativa entre “liderazgo transformacional del director y la gestión escolar”, con alto nivel de asociación entre las variables según procedimiento estadístico.

Castro (2014) desarrolló un estudio con el objetivo de determinar los factores del liderazgo transformacional en las direcciones materia de la investigación, el trabajo fue de enfoque cualitativo, que consistió en hacer un diagnóstico para verificar el estado situacional de las variables expuestas, a partir de la aplicación de una encuesta, con los resultados se llegó a las siguientes conclusiones:

El liderazgo en la instituciones educativas es imprescindible y el talento humano debe ser utilizado en su real magnitud. La capacidad de “liderazgo transformacional” reúne siete dimensiones o factores que deben desarrollar

los directivos y docentes, para mejorar la calidad del servicio en la institución educativa.

El desarrollo del trabajo emprendido se vio favorecido por el antecedente citado en el parámetro de la conducción del proceso educativo utilizando las dimensiones de la gestión pedagógica e institucional, como dos piezas fundamentales en la conducción de una institución educativa.

### **A nivel regional:**

Idrogo (2014) realiza una investigación para la obtención del grado de maestro, partiendo de un diagnóstico al contexto de la calidad educativa a través de un cuestionario a los actores involucrados en el proceso educativo, con los resultados el autor llegó a las siguientes conclusiones: Que existe una adecuada planificación y gestión en la institución educativa.

El trabajo citado fue trascendente porque permitió contextualizar la variable gestión, facilitando hacer el diagnóstico con una nueva perspectiva en el ámbito del distrito de Cutervo.

Fustamante y Fustamante (2014) realizan una investigación para obtener el grado de maestro, para lo que desarrollan un estudio de tipo cualitativo, con diseño pre experimental, con la finalidad de demostrar la influencia de las estrategias didácticas en la mejora de la calidad educativa, para cuyo efecto se aplicó un pre test y un post test con los resultados, los autores llegaron a las siguientes conclusiones:

- Los resultados del pre test, expresados en la tabla y figura N° 05, indican que tomado como resultados el promedio del puntaje de las dimensiones para determinar el nivel de la variable gestión educativa 2 (25%) de los docentes lo hacen de manera deficiente, 3 (38%) regular y 3 (38%) lo hacen de una buena manera, los resultados demuestran que el nivel de gestión educativa es malo, por lo que es necesario tomar las acciones pertinentes.
- Los estadísticos descriptivos del pre test, expresados en el cuadro 02, indican que el nivel promedio de los resultados en la dimensión gestión

institucional es de 12,25 puntos, en la dimensión gestión administrativa 13,00 puntos, en la dimensión gestión pedagógica 13,38 puntos, en la dimensión gestión comunitaria 14,00 puntos y en la variable gestión educativa 13,25 puntos, los resultados demuestran que el nivel de gestión educativa es regular, por lo que a partir de estos resultados se procedió a desarrollar las estrategias didácticas para mejorar la gestión educativa de los docentes del grupo experimental.

- Los resultados del pre test, expresados en la tabla 11 y figura N<sup>a</sup> 10, indican que tomado como resultados el promedio del puntaje de las dimensiones para determinar el nivel de la variable gestión educativa 7 (88%) de los docentes desarrollan una gestión educativa buena y 1 (13%) excelente, los resultados demuestran que se mejoró el nivel de gestión educativa con el grupo experimental.
- Los estadísticos descriptivos del post test, expresados en la tabla 12, indican que el nivel promedio alcanzado en la dimensión gestión institucional de 16,13 puntos, en gestión administrativa 16,38 puntos, en gestión pedagógica 15,38 puntos, en gestión comunitaria 15,75 puntos y en la variable gestión educativa 16,00 puntos, demostrando que el nivel de gestión educativa es buena.
- Los resultados de la prueba “t” de student para muestras relacionadas expresados en la tabla 13, indican que asumiendo una confiabilidad de 95%, un 5% (0,05) de error, se tiene una diferencia de promedios en la variable gestión educativa de 4,660 puntos con una significancia bilateral de 0,002, siendo la  $t_c$  es mayor que la  $t_t$  ( $t_c > t_t$ ), por lo tanto se acepta H1 y se rechaza la H<sub>0</sub>.

El antecedente citado, facilitó el desarrollo del trabajo, desde la perspectiva de la variable gestión educativa, toda vez que dio pautas para el tratamiento estadístico de la misma.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. El enfoque de los rasgos del liderazgo**

Está determinado por el poder de convocatoria que tiene el directivo para emprender de manera conjunta el desarrollo institucional. Bass, 1990; Kirkprict & Locke, 1991 y Yukl, 1992), destacan que el enfoque de los rasgos presenta características afectivas de liderazgo; estas se demuestran en la

perseverancia y dedicación que transmiten sinergia al interior de una organización, donde los rasgos característicos están plenamente identificados en las fortalezas y actitudes hacia la integración de los agentes de la organización. (Solano, 2005)

El contexto indica que dentro de una organización, cuando hay liderazgo por parte de sus administradores, estos no tienen problemas para integrar al trabajo a sus administrados, por lo que partiendo de esa lógica, es necesario que los directivos encargados de la conducción de las instituciones educativas, desarrollen esta capacidad para emprender la solución a los problemas presentados al interior de los planteles para que en forma conjunta la comunidad educativa sea la encargada de participar activamente con propuestas y soluciones a las necesidades que se enfrentan en el entorno de una institución educativa.

### **1.3.2. Enfoque conductual**

Explica la conducta expuesta por los actores principales y los encargados de la conducción de las instituciones públicas y privadas, ya que son los llamados a mostrar una conducta intachable por ser los encargados de la conducción de los procesos previamente planificados. (Larson, Hun y Osborn, 1976, así como Nystrom, 1978), destacan que entre las características indispensables para que un líder sea efectivo, son las siguientes: capacidad de organizar el trabajo en concordancia con la demanda laboral de la organización y que necesariamente compete a la labor del director; interrelaciones entre los agentes que laboran en la institución y quienes se han convertidos en sus clientes, esto significa que el director debe ser el ejemplo de conducta lo cual le permite influir de manera positiva en las relaciones interpersonales con sus trabajadores. (Solano, 2005)

El enfoque conductual, parte de la práctica ética y valorativa por parte de los directores, quienes, por su condición de ser los encargados de la conducción del proceso educativo, demanda de responsabilidades y conductas intachables, para ser respetados por su entorno laboral y tener el



poder de convocatoria ante la necesidad de solucionar de manera inmediata los problemas que demandan de la participación de la comunidad educativa.

### **1.3.3. Enfoque conductual**

Son acciones que parten de cimentación de ideas relacionadas a las manifestaciones conductuales de los agentes encargados de conducir la gestión educativa, según el contexto que se les presenta, se destaca por emprender el desarrollo de teoría que inducen a los actores a demostrar sus capacidades de liderazgo que, articulado a la demanda de la administración, son características que cada integrante demuestra, ante la inquietud de la integración de sus agentes para emprender el trabajo en equipo. Likert fue uno de los principales estudiosos del liderazgo, en su estudio demostró que los encargados de conducir una organización encaminan la solución de los problemas de sus administrados teniendo en consideración sus desempeños, por lo que es determinante para cumplir con estas acciones el control de sus emociones, que es precisamente el comportamiento de cada líder. (Ruiz, 2011)

Tomando en cuenta los lineamientos establecidos por Fischman (2009) el enfoque situacional presenta las siguientes teorías:

#### **a. Teoría de la contingencia**

Explica las reacciones de los líderes teniendo en consideración a tres importantes variables, las cuales tienen influencia en el logro de la efectividad del liderazgo. Estas variables tienen que ver con las interrelaciones de los líderes y quienes lo acompañan; la organización del trabajo, así como el liderazgo que ejerce la autoridad por el poder delegado. (Fischman, 2009)

En consecuencia, la teoría de la contingencia busca establecer la relación entre los integrantes de la organización de manera participativa, del mismo modo es característico que sus agentes participen por el poder delegado al director y que como representante de la I. E. busca el logro de los resultados, sin tener en cuenta el contexto externo de las demandas educativas.

### **b. Teoría de las metas**

Esta teoría explica el campo de la motivación intrínseca y extrínseca que ponen de manifiesto los líderes para alcanzar sus metas y expectativas ante el poder de convencer a sus trabajadores en post de alcanzar los objetivos y metas propuestas. (Fischman, 2009)

Se destaca por poseer un alto conocimiento de planificación, organización y ejecución de sus actividades, se traduce en la elaboración de los documentos de gestión, los cuales demanda de la participación activa de los actores involucrados en la ejecución, quienes, a partir del liderazgo del jefe inmediato superior, participan activamente para alcanzar los resultados programados y que son informados a través del informe de gestión anual.

### **c. Teoría de la interacción**

Esta teoría determina que la interacción entre el líder – ambiente – seguidor es imprescindible, por lo que demanda de asumir responsabilidades por cada integrante de la organización y cumplir bajo la letra los desempeños que demanda a cada trabajador, es decir, asumir fielmente el cumplimiento de sus funciones, dado que el logro de los resultados esperados necesita de la compenetración de sus integrantes, para alcanzar las metas globales. (Fischman, 2009)

A partir de las ideas anteriores los roles de los trabajadores desde sus respectivas funciones, son eminentemente necesarios para alcanzar los logros planificados, en consecuencia, la interacción entre el líder, el ambiente y los seguidores es un indicador que se debe poner en práctica en las instituciones educativas para lograr los resultados previstos.

## **1.3.4. Teorías alternativas al problema**

### **A. Enfoque transformacional**

Destaca por ser el más citado y estudiado, por ser trascendental en la transformación de las organizaciones, se destaca por ser un estudio de liderazgo carismático que busca transformar la gestión educativa en base a

ideas originales y creativas para converger el desarrollo de actividades según los intereses de la empresa (Bass, 1985).

Los planteamientos demuestran que siguiendo los lineamientos de este enfoque, el líder tiene que demostrar conductas positivas, que reflejen acciones de integración y participación activa en cada uno de los procesos educativos, es decir, que invoca a los directivos a liderar el trabajo según necesidades de la organización, donde los agentes intervienen mostrando actitudes favorables hacia sus seguidores, quienes producto de la confianza brindada comparten experiencias, identificándose con las políticas establecidas en cada una de las instancias de la planificación y proceso educativo.

Siguiendo los planteamientos de Bass (1985) las características que definen al líder carismático en este enfoque son: “La solidez, la perseverancia y el don de mando” (p. 85). Además, se incluyen los comportamientos como: la estabilidad emocional para con sus seguidores, la ideología puesta de manifiesto, los compromisos asumidos de los integrantes de la institución y la voluntad de hacer las cosas sin presión.

A su turno Burns (1978) sostuvo que los planteamientos teóricos que consolidan al líder que busca la transformación, está definida por el uso de procesos afectivos, los cuales se enmarcan en la práctica de valores y está centrado en la forma de ser de cada integrante, el cual se consolida con la participación activa.

## **B. Dimensiones del liderazgo transformacional**

Bass y Avolio (1985), determinan que el liderazgo transformacional, tiene las siguientes dimensiones:

### **a. Estimulación intelectual**

Es destacada porque los líderes hacen distinciones a sus dirigidos a partir de las creaciones e innovaciones que desarrollan al interior de la organización, así mismo son participes de posibles solución a los problemas

que se enfrentan al interior de la institución. Bass y Avolio (1985) destacan que la estimulación intelectual es fundamental dentro de una institución, ya que se convierte en un camino para integrar a sus administrados y emprender acciones favorables para lograr alcanzar los objetivos propuestos. El contexto demanda de enmarcarse en la solución de problemas, que se convierte en el único camino para alcanzar las metas institucionales.

#### **b. Carisma o influencia idealizada**

Este tipo de liderazgo se caracteriza por hacer al líder un modelo, un ejemplo, para su entorno y seguidores, que conlleva a muchos a seguir sus pasos o imitarlo en el desarrollo de sus acciones, se destacan por ser ejemplo ante la sociedad, con sus actos son capaces de convencer fácilmente a sus seguidores. En este entorno Bass y Avolio (1985) inciden que la única manera de liderar a un grupo importante de trabajadores es el carisma, ya que se convierte en un alucinante para acabar con los problemas al interior de una empresa.

#### **c. Consideración individualizada**

Este tipo de liderazgo, se caracteriza por atender la solución de los problemas de manera individual, es decir se siente el líder en la capacidad de atender a sus administrados de manera individualizada los problemas que se vienen presentado, haciendo de su función el cumplimiento de una función destinada a la orientación de sus seguidores. Bass y Avolio (1985), destacan que el liderazgo individualizado es una atribución que permite atender las necesidades de la empresa de manera individualizada y que, para lograrlo, es necesario que cada uno de los actores cumplan sus funciones ordenadamente, desde el lugar que desempeñan.

#### **d. Motivación inspiracional.**

Se destaca por inducir al líder a motivar extrínseca e intrínsecamente a sus trabajadores para concretizar las metas propuestas. Bass y Avolio (1985) ponen de manifiesto que la motivación cumple un rol fundamental para desempeñarse en el desarrollo de un trabajo y que el encargado de liderar la

empresa, está en la obligación de ponerlo en práctica para alcanzar el éxito en los resultados propuestos.

### **c. Características del liderazgo transformacional**

Tomando en consideración los planteamientos de Bass y Avolio (1985), las dimensiones expuestas, se puede deducir que un líder posee las siguientes características:

- Tiene características excepcionales, es idealizado por sus seguidores.
- Poseen visiones orientadas a logro de resultados, se caracterizan por ser prácticos, perseverantes y mostrar una fuerte confianza.
- Maneja adecuadamente el desarrollo de las interrelaciones personales, mostrando poder y convicción ante quienes se han convertido en sus seguidores.
- Se caracteriza por definir y establecer resultados, poner en práctica políticas ideológicas que permitan la consolidación de los compromisos asumidos por los integrantes de la organización.
- El líder se siente confiado en el desarrollo de sus tareas, puesto que utiliza procesos para desarrollarlo.
- Es influyente en sus seguidores para trascender, muestra confianza para alcanzar los resultados planificados, los cuales servirán para consolidar la hegemonía de la institución.
- Resalta el valor que refleja los resultados obtenidos tras realizar las actividades encomendadas.
- Propone soluciones inmediatas y estimula a los trabajadores que crean e innovan su trabajo al interior de la administración.
- Considera al error parte del aprendizaje y no para la amonestación.
- Son considerados como modelos por sus seguidores al punto de querer imitarlo.
- Son reconocidos por sus habilidades y particularidades dentro del trabajo.
- Brinda atención personalizada y cumple una función orientadora.

#### **d. Medición del liderazgo transformacional**

La mayoría de las investigaciones realizadas utilizando el enfoque del liderazgo transformacional, utilizan una diversidad de técnicas para hacer la medición, como la que lo presenta Bass y Avolio (1995), que ha sido un instrumento revisado constantemente y técnicamente. Para la medición de la variable liderazgo transformacional se utilizó, el cuestionario aplicado por Castro (2015), instrumento utilizado para medir las dimensiones del liderazgo transformacional predominante en la directora de la I. E. Privada Federico Villareal de Talara, Piura.

### **1.3.5. Definiciones, características y enfoques de la gestión educativa**

#### **a. Definiciones**

La gestión educativa es una acción que implica asumir funciones y responsabilidades dentro de la administración de una Organización. Chiavenato (2010), hace de manifiesto que la gestión implica la disposición del director para emprender acciones ante las diversas instituciones públicas y privadas, para conseguir la logística y hacer realidad los objetivos previamente establecidos al interior de una empresa.

Por su parte Casassus (2001), explica que la gestión demanda el establecimiento de fines y que indefectiblemente se tiene que tomar en cuenta las fortalezas que presentan los trabajadores en el ámbito de su puesto de trabajo. El contexto demanda que la gestión educativa implica el despliegue por parte del líder para obtener los recursos que demanda la realización y ejecución de las actividades planificadas y que deben de ejecutarse siguiendo procesos y plazos previamente establecidos.

Bajo este concepto el esfuerzo de los directivos, debe ser que los trabajadores se apropien de la misión de la entidad y así lograr los objetivos trazados.

El uso del término gestión educativa implica, que el director debe tener un amplio conocimiento en el manejo de habilidades sociales que le permitan gestionar asertivamente el manejo de las emociones de los trabajadores al

interior de entidad educativa. Siguiendo esta lógica Guerrero (2012) resalta que la gestión escolar parte de una misión, la cual implica asumir un conjunto de responsabilidades, donde se asuma la implantación de una cultura orientada al cumplimiento de las tareas previamente definidas, que implica asumir compromisos y responsabilidades que concretizan el logro de los resultados.

### **b. Características y estilos de la gestión educativa**

Barreda (s. f.) hace referencia que la gestión educativa presenta rasgos característicos que articulan a los planteamientos teóricos de la teoría de la gestión, entre las más resaltantes se mencionan:

- Se manifiesta en los resultados obtenidos como producto del trabajo desarrollado, es adquirido a lo largo de todo el sistema educativo y se logra a los 18 años, después de haber seguido todos los procesos educativos.
- La gestión educativa es conducida por todos los agentes educativos como son docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia, que articuladamente están organizados para concretizar las metas y brindar un servicio de óptima calidad.
- Según Casassus (2001) resalta que una de las acciones emprendidas por los agentes educativos son alcanzar los resultados y objetivos que demanda la gestión en el servicio que ofrecen los recursos humanos, en post de alcanzar como producto la calidad de los aprendizajes.
- Se destaca que el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje, debe estar orientado en función a la materia prima (estudiante) que se pretende transformar, a lo largo de la formación básica, teniendo en cuenta competencias, capacidades y desempeños.
- El logro de los niveles de aprendizaje depende de los medios y materiales que se emplee en el desarrollo de cada uno de los procesos pedagógicos y didácticos, los cuales implican la conducción y logro de los aprendizajes durante el desarrollo de una actividad de aprendizaje.

- Otra de las características de la gestión educativa, es la identificación de los estilos y ritmos de aprendizaje que presentan los estudiantes y de acorde a sus avances establecer las estrategias y metodología pertinente para la conducción de los procesos de aprendizaje en cada sesión.
- También se destaca como una de las características particulares dentro del proceso educativo a la participación activa de los padres y madres de familia a través de la escuela de padres, ya que hay que tener en cuenta que aquí hay mucha más diversidad que en un salón de clase, por el nivel cultural y grado de instrucción y factores psico emocionales que indudablemente afectan al proceso educativo.

### **1.3.6. Estilos de la gestión educativa**

#### **a. Estructura organizacional adhocrática**

Se destaca por buscar la participación de sus miembros de manera adhesiva, es decir que se caracteriza por enfrentar a la solución de los problemas a través de nuevas propuestas, mediante la participación constante de sus miembros, donde sus experiencias y creatividad son aprovechada para alcanzar el logro de sus metas (Giselle, 2013).

En este estilo de gestión el encargado de liderar las acciones de trabajo es designado de manera democrática, en el desarrollo de la investigación este estilo de gestión permitió conocer el ejercicio de la autoridad asumida por los directores y la delegación de responsabilidades para alcanzar los objetivos institucionales.

#### **b. Estructura organizacional burocrática carismática**

Es un estilo cuyo poder se centra en el carisma, aquí la conducción de la institución se ve en la responsabilidad que asume el líder para ante la resistencia presentada al nuevo sistema de manejo, el cambio se hace imprescindible para cumplir con las responsabilidades adherentes al proceso de planificación y desarrollo de las actividades. (Giselle, 2013)



Según la acción descrita, el estilo de gestión detallado sirvió para contrastar el actuar de los directivos inmersos en la muestra, dentro del liderazgo y gestión educativa emprendida en cada una de las instituciones educativas del ámbito del distrito de Cutervo.

#### **c. Estructura organizativa burocrática anárquica**

Se destaca por el uso excesivo y la ineficacia del ejercicio del poder, en este estilo de gestión no existe comunicación entre sus miembros, cada agente cumple sus funciones de manera aislada, no existe coordinación para resolver los conflictos, el liderazgo está ausente y la integración de los miembros de la institución educativa esta distante de los objetivos institucionales. (Giselle, 2013)

El estilo puesto de manifiesto sirvió para contextualizar los instrumentos de recojo de datos y con los resultados establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Cutervo.

#### **d. Estructura organizacional autoritaria**

Se caracteriza por haber cumplimiento de funciones a la fuerza, en este estilo de gestión el líder es el que establece los propósitos a lograr en función a normas previamente establecidas para que a como dé lugar los trabajadores se alineen a las reglas establecidas. (Giselle, 2013)

El contexto de este tipo de gestión radica en el modo de actuar y proceder de los directivos inmersos en la investigación, ya que según sus funciones desarrolladas permitió tener una percepción de su liderazgo y gestión educativa emprendida.

### **1.3.7. Dimensiones, modelos y medición de la gestión educativa**

Teniendo en cuenta que los componentes de la gestión educativa están articulado a logro de los procesos educativos, tomando como referencia a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011), las dimensiones de la gestión educativa son: la gestión

pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional y gestión comunitaria; aspectos que, por su magnitud, los asume el Ministerio de Educación de Perú.

Por su parte Frigerio (1992), hace referencia como dimensiones de la gestión educativa a la organizativa institucional, la referida a la administración; la articulada a los procesos pedagógicos y currículo, así como la articulada a participación de la comunidad educativa.

Para el caso del desarrollo de la presente investigación se tomó como dimensión a las siguientes: Gestión directiva, gestión pedagógica y académica, gestión de la comunidad y gestión administrativa y financiera.

#### **a. Gestión directiva**

Marconi (2012) destaca que la gestión directiva está orientada a la promoción y mejoramiento de una organización, ya que es la encargada de diseñar, organizar, desarrollar y evaluar la propia cultura institucional, parte de una misión y visión, de donde se desprende el liderazgo para asignar las responsabilidades funcionales del trabajo a cada uno de los agentes que laboran en una determinada institución.

#### **b. Gestión pedagógica y académica**

Parafraseando a Marconi (2012) la gestión pedagógica y académica está liderada por el director, quien organizadamente reúne a sus docentes para emprender la planificación y ejecución de los aprendizajes en función de las necesidades de aprendizaje y el entorno de los estudiantes, va acompañado de la atención prioritaria que merecen los estudiantes, según su edad y nivel educativo.

#### **c. Gestión de la comunidad**

Dentro de este ámbito de la gestión Marconi (2012) resalta que los agentes de la Institución Educativa, tienen que estar integrados con la comunidad, de allí que la gestión del director tiene que estar encaminada a convocar a la comunidad educativa para contextualizar la problemática

institucional, según resultados diagnósticos internos y externos, los cuales conllevan al establecimiento de objetivos estratégicos de integración.

#### **d. Gestión administrativa**

Es una gestión que se caracteriza por el emprendimiento hacia la búsqueda de recursos materiales y financieros, los cuales contribuyen al logro de los objetivos establecidos en el Plan Anual de Trabajo. Marconi (2012) hace mención a la gestión administrativa como el soporte que regula la satisfacción de las necesidades de los recursos humanos y didácticos, claves para el desarrollo de los procesos pedagógicos.

### **1.3.8. Marco conceptual**

#### **a. Liderazgo**

Es la capacidad que tiene el director para liderar y conducir el proceso educativo dentro del ámbito de una institución educativa, en concordancia con la política educativa local, regional y nacional. (MINEDU, 2016)

#### **b. Planificación**

Es la acción de planificar el proceso educativo a través de la planificación estratégica de los documentos de gestión, demanda del establecimiento de políticas educativas articulados a los objetivos estratégicos regionales y nacionales para alcanzar de manera conjunta el desarrollo de la calidad educativa. (Loera, 2003)

#### **c. Organización**

Es la estructura organizada de los agentes que participan en el proceso educativo, se destaca por ser una capacidad que busca la integración de sus integrantes a través del trabajo en equipo y el desarrollo de un buen clima institucional. Camus (2014)

#### **d. Gestión**

Es la capacidad que tiene el directivo para encaminar la organización del proceso educativo atendiendo el desarrollo de la problemática educativa a través de la participación activa e integrada de todos los agentes educativos

e instituciones encargadas de ayudar al desarrollo del proceso educativo. (Marconi, 2012)

#### **e. Educación**

Es una variable que implica el desarrollo cultural del directivo en todos sus contextos, entendida como una herramienta que exige la atención de la demanda educativa de los estudiantes y actores educativos a su cargo, busca atender las necesidades educativas de los agentes educativos que un directivo conduce. (Pérez, 2010)

### **1.4. Formulación del problema**

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión del director en las instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018?

#### **1.4.1. Preguntas de investigación**

- ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional de los directores en las instituciones educativas del distrito de Cutervo?
- ¿Cuál es nivel de gestión del director en las instituciones educativas del distrito de Cutervo?
- ¿Qué relación existe entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión del director en las instituciones educativas del distrito de Cutervo?

### **1.5. Justificación del estudio**

Teóricamente la investigación científicamente se justifica al hacer la prueba de la hipótesis general y específicas, determinando la relación existente entre las variables (liderazgo transformacional y gestión del director) y sus respectivas dimensiones, los resultados servirán para emprender la consolidación de las relaciones sociales de los agentes de la comunidad educativa a través del desarrollo de políticas emprendedoras, donde los directivos, sean capaces de integrar sus miembros con la comunidad y emprender la atención de las necesidades de manera prioritaria, tomando como base fundamental los aporte de la teoría del liderazgo de Likert y de las organizaciones inteligentes de Senge, quienes con sus aportes inducen a

construir organizaciones que trabajen en función a resultados, donde en el campo educativo el producto terminado sea los aprendizajes alcanzados con los estudiantes.

A nivel pedagógico, el propósito del trabajo se orientó al diagnóstico del liderazgo transformacional y la gestión de la labor directiva desarrollada en cada una de las instituciones educativas del distrito de Cutervo, tomando en consideración que los aspectos que especifican a la primera variable, mejoran la administración de las instituciones educativas en el aspecto pedagógico curricular, organizativo, administrativo y de participación social comunitaria, las cuales se reflejan en los resultados alcanzados; mientras que en la segunda variable gestión del director está orientada a desarrollar dimensiones que contribuyan al logro de los resultados previamente planificados y que deberían ser alcanzados según periodo de tiempo programado. En este marco esta justificación responde al diagnóstico situacional de las variables para emprender su mejoramiento y comprometerlo al logro de los procesos pedagógicos, los cuales desarrollan la afectividad, la cognición y la kinestésica de los estudiantes, dentro del campo pedagógico.

Dentro del marco legal el desarrollo de la investigación se enmarca en la Constitución Política del Perú, que según del Art. 14 es la educación la encargada del desarrollo científico y tecnológico del país; así mismo se encasilla en el marco de la Ley General de Educación 28044, La Ley Universitaria 30220 y la Resolución Rectoral 278 – 2003 de la Universidad Cesar Vallejo, que la norma los requisitos para la obtención de Grados y Títulos en la referida Universidad.

## **1.6. Hipótesis**

H<sub>1</sub>: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.

H<sub>0</sub>: El Liderazgo transformacional no se relaciona con la gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del director en las instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de liderazgo transformacional de los directores de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Cutervo.
- Diagnosticar el nivel de gestión de los directores de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Cutervo.
- Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión del director en las instituciones educativas del distrito de Cutervo.

## II. MÉTODO

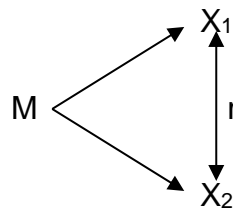
### 2.1. Diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

La investigación realizada es de tipo **descriptiva correlacional**, porque siguiendo los planteamientos de Hernández, Fernández y Baptista (2014), se recoge la información según la manifestación del entorno de cada variable, y posteriormente se analiza en forma autónoma y según los resultados que se obtienen se procede a realizar la correlación correspondiente.

#### 2.1.2. Diseño:

El diseño que se seleccionó para la investigación fue el no experimental de tipo transaccional, cuyo esquema es el siguiente esquema:



Donde:

M : Representa a los directores de las instituciones educativas del distrito de Cutervo

X<sub>1</sub> : Representa la variable liderazgo transformacional

X<sub>2</sub> : Representa la variable gestión del director

r : Es la relación entre las variables

### 2.2. Variables:

**Variable X<sub>1</sub>:** Liderazgo transformacional

**Variable X<sub>2</sub>:** Gestión del director

### 2.2.1. Operacionalización de las variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1 Liderazgo transformacional	Está determinado por las acciones estratégicas que desarrolla el director para organizar a la comunidad educativa y emprender el desarrollo de las actividades de manera integrada con el único propósito de atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes a su cargo. (MED, 2016)	Es la capacidad que tienen los directivos para conducir efectiva y calidad las instituciones de educación básica.	Estimulación intelectual	Formas de enfocar problemas Perspectivas para solucionar problemas	Ordinal - Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - No opina (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo
			Carisma e Influencia idealizada	Practica de valores y principios Promoción de trabajo en equipo	
			Consideración individualizada	Capacitación a plana docente Acompañamiento docente	
			Motivación inspiracional	Logro de resultados Confianza para alcanzar metas	
Variable 2 Gestión del director	Se enmarca en los procesos seguidos por las autoridades escolares para integrar en el desarrollo de los procesos educativos a todos los agentes de la comunidad educativa, con la finalidad de participar activamente en el desarrollo de una educación sostenible. (MED, 2016)	Es la acción de articular la práctica de la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria con la finalidad de alcanzar los objetivos estratégicos previamente establecidos en cada uno de los documentos de gestión.	Gestión directiva	Logro de objetivos del PEI Participación de la plana docente y administrativa	- Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - No opina (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo
			Gestión pedagógica y académica	Planificación de los aprendizajes Ejecución de los aprendizajes Logro de aprendizajes	
			Gestión de la comunidad	Integración con la comunidad educativa Participación de la comunidad educativa	
			Gestión administrativa	Manejo de personal Manejo de recursos	



## **2.3. Población y muestra:**

### **2.3.1. Población:**

La población es el total de personas, equipos o cosas que son elegidas como un universo en un estudio a realizar (Bernal, 2010). La población en esta tesis, estuvo integrada por 94 docentes que desempeñan el cargo de director (a) en las instituciones educativas del nivel primario en el ámbito del distrito de Cutervo (ver tabla N° 01).

Tabla N° 01.

Población de directores de nivel primario según sexo en el distrito de Cutervo, año 2018.

Sexo de los directores	f	%
Femenino	64	68.09
Masculino	30	31.91
Total	94	100.00

Fuente: Cuadro de personal directivo Ugel Cutervo

### **2.3.2. Muestra:**

La muestra es una porción de la población, que contiene las características más importantes de la misma. Se acude a ella para recolectar datos relacionados con un estudio (Bernal, 2010). En este estudio la muestra estuvo constituida por todos los integrantes de la población; es decir, 94 directores, de los cuales 64 fueron varones y 30 mujeres.

## **2.4. Métodos de investigación:**

### **2.4.1. Método inductivo deductivo:**

Este método mixto permitió realizar operaciones desde lo particular a lo general y viceversa desde el planteamiento del problema de investigación, según contexto del liderazgo transformacional y la gestión del director. Gálvez (2013) afirma que el método inductivo-deductivo se aplica a partir de la combinación de dos procedimientos que tienen complementariedad para la obtención de nuevo conocimiento, permitiendo encontrar la verdad.

En consecuencia, hacer el uso de la inducción y deducción permitió describir la realidad problemática para emprender la formulación del problema, identificar las variables, operacionalizarla y recoger la información, lo cual demandó de análisis e interpretación para demostrar la realidad correlacional de las variables.

#### **2.4.2. Método analítico sintético:**

Conllevó al análisis y síntesis de la información que demandó el desarrollo de la investigación, según protocolo de redacción. El método analítico sintético, consiste en descomponer la totalidad en sus partes que lo constituyen para luego ejercitar lo sintético, con aporte del investigador. Por lo tanto, el uso de este método sirvió para analizar y sintetizar los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recojo de la información según contexto de los objetivos previamente establecidos y consolidarlo en la conclusiones que demandó la investigación.

### **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

#### **2.5.1. Técnica de la encuesta:**

La encuesta según Bernal (2010) es un modo de recolectar los datos, teniendo como instrumentos a la guía de encuesta o cuestionario que es conjunto de ítems preparados con el objetivo de recolectar información de los integrantes de la unidad de estudio. Para esta investigación esta técnica fue de suma importancia porque permitió planificar, diseñar, aplicar y procesar los datos de campo obtenidos.

#### **2.5.2. Instrumentos de recolección de datos:**

Para la recolección de la información de campo, se utilizaron dos instrumentos, los cuales fueron:

- a. Cuestionario para medir el liderazgo transformacional del director.**

Fue un instrumento constituido por 20 ítems, cuyas posibilidades de respuestas fueron: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), No opina (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

### **b. Cuestionario para medir la gestión del director**

También se diseñó un instrumento que consta de 20 ítems, cuyas posibilidades de respuestas fueron: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), No opina (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

## **2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

### **2.6.1. Validez**

Para realizar la determinación de la validez de los instrumentos de recolección de datos se seleccionó una ficha que establece los criterios de validez, y, luego se localizó a los expertos, tres metodólogos, quienes determinaron la aplicabilidad de los cuestionarios en base a los siguientes criterios: (a) Claridad en la redacción; (b) Coherencia interna; (c) Inducción a la respuesta (Sesgo); (d) Lenguaje adecuado con el nivel del informante; y, (e) Mide lo que pretende medir.

**Tabla 2: Validez del cuestionario de liderazgo transformacional del director**

Nº	Apellidos y nombres del experto	Especialidad	Resultado
01	Dra. Fernández Delgado, Marcela	Metodólogo	Excelente
02	Mgr. Guevara Fernández, Juan Antonio	Metodólogo	Excelente
03	Mgr. Castillo Vergara, Wilton	Metodólogo	Excelente
Total			

Fuente: Fichas de validación

Como se observa en la tabla 2, el juicio de los expertos concluyó que el instrumento es claro en la redacción, con coherencia interna, no induce a respuestas, tiene lenguaje adecuado y mide lo que pretende medir; por lo que sugirieron que puede ser aplicado a la muestra con el fin de obtener los datos

necesarios para su investigación. Dicha validación arrojó como resultado: excelente.

**Tabla 3: Validación del cuestionario de gestión del director**

N°	Nombres y apellidos del experto	Especialidad	Resultado
01	Dra. Fernández Delgado, Marcela	Metodólogo	Bueno
02	Mgr. Guevara Fernández, Juan Antonio	Metodólogo	Bueno
03	Mgr. Castillo Vergara, Wilton	Metodólogo	Excelente

Fuente: Fichas de validación

Como se aprecia en la tabla 3, el juicio de expertos dictaminó que el instrumento es claro en la redacción, tiene coherencia interna, no induce a respuestas, lenguaje adecuado y mide lo que pretende medir; por lo que puede ser aplicado a la muestra representativa con el fin de obtener los datos necesarios para la investigación, por consiguiente, su resultado fue bueno.

### **2.6.2. Confiabilidad de los instrumentos**

Para Hernández y otros (2010), señalan que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Entonces, un instrumento de recolección de datos tiene confiabilidad cuando aporta información que contribuye a comprobar si dicho instrumento recoge información fiable que hace mediciones estables y consistentes; para ello se presenta la siguiente tabla que permite observar los niveles de confiabilidad propuestos por Soto (2015, p. 73).

**Tabla 4: Niveles de confiabilidad.**

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Soto (2015, p. 73)

Entonces, para encontrar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto (ver tabla 5 y 6) y a través del Alpha de Cronbach arrojando que el cuestionario para el liderazgo transformacional del director es de alta confiabilidad (,975) y el cuestionario para medir la gestión del director administrativa es de fuerte confiabilidad (,878), respectivamente.

**Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional del director**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	20

**Tabla 6: Estadísticos de fiabilidad del cuestionario de gestión del director**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	20

### **2.7. Métodos de análisis de datos:**

Para la realización del análisis de los datos recogidos, primero se elaboró una matriz haciendo uso del Excel para la tabulación de los datos. Luego, con la ayuda de la herramienta SPSS 22 se aplicó la estadística descriptiva e inferencial para determinar las correlaciones respectivas entre las variables.

### **2.8. Aspectos éticos:**

La investigación ha respetado las normas de citación y referenciado APA, cuidando el derecho a la propiedad intelectual. Además, se puede afirmar que la tesis es original, ya que es la primera investigación realizada sobre el tema en el distrito de Cutervo, Cajamarca.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de los resultados

##### 3.1.1. Resultados del liderazgo transformacional de los directores de instituciones educativas de Educación Primaria del distrito de Cutervo.

###### a. Objetivo específico 01

Identificar el nivel de liderazgo transformacional de los directores de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Cutervo.

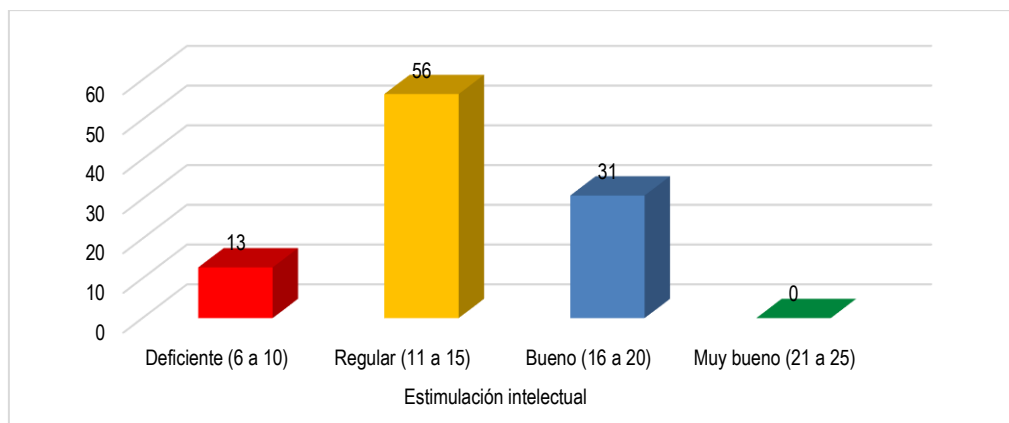
En la identificación del “nivel de liderazgo transformacional” de los directores se aplicó un cuestionario, los resultados tabulados se procesaron por dimensión y variable que son presentados en las tablas y figuras a continuación:

**Tabla 07**

#### **Estimulación intelectual de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

Dimensiones	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Estimulación intelectual	Deficiente (6 a 10)	12	13	$\bar{X} = 13,83$
	Regular (11 a 15)	53	56	<i>Desv. Estánd = 2,99</i>
	Bueno (16 a 20)	29	31	<i>Varianza = 8,92</i>
	Muy bueno (21 a 25)	0	0	<i>Coef. Var = 0,22</i>
TOTAL		94	100	

**Fuente:** cuestionario aplicado a directores



**Figura 01: Nivel porcentual de la estimulación intelectual de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

**Fuente: tabla 07**

### Interpretación

La información estadística plasmada en la tabla 07 y figura 01 explican que la estimulación intelectual puesta en práctica por el director de las instituciones educativas, según 12 directores (13%), se hace de manera deficiente, para 53 directores (56%) se estimula de manera regular, mientras que solo para 29 directivos (31%) la estimulación es buena.

Tomando como referencia los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 13,83 puntos, el cual indica que el nivel de estimulación intelectual es regular, resultado que demanda a los directivos asumir con responsabilidad esta dimensión del liderazgo transformacional para mejorar la calidad del proceso educativo.

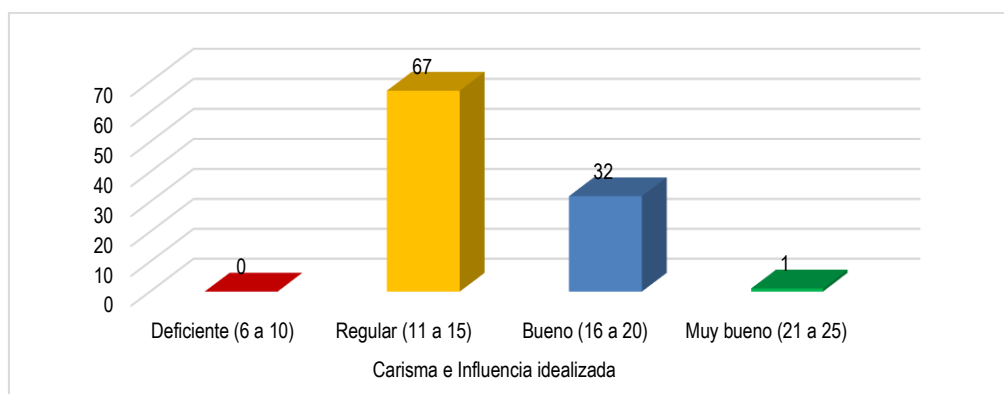
Por otro lado, analizando la dispersión de los resultados obtenidos, se tiene una desviación estándar de 2,99 puntos, la cual demuestra que tomando como referencia el promedio, los resultados se distribuyen en esa proporcionalidad tanto al lado izquierdo como derecho, así mismo el coeficiente de variación de 0,22 indica que existe homogeneidad en los resultados en el nivel regular.



**Tabla 08****Carisma e influencia idealizada de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

Dimensiones	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Carisma e Influencia idealizada	Deficiente (6 a 10)	0	0	$\bar{X} = 14,87$ <i>Desv. Estánd</i> = 1,90 <i>Varianza</i> = 3,60 <i>Coef. Var</i> = 0,13
	Regular (11 a 15)	63	67	
	Bueno (16 a 20)	30	32	
	Muy bueno (21 a 25)	1	1	
TOTAL		94	100	

Fuente: cuestionario aplicado a directores



**Figura 02: Nivel porcentual del carisma e influencia idealizada de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

Fuente: tabla 08

### Interpretación

La información estadística plasmada en la tabla 08 y figura 02 explican que el carisma e influencia idealizada puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, para 63 directores (57%) lo hacen de manera regular, 30 directivos (32%) lo realizan de manera buena y solo 1 directivo (1%) lo hace en nivel muy bueno.

Tomando como referencia los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 14,87 puntos, el cual indica que el nivel de carisma e influencia intelectual es regular, resultado que demanda a los directivos asumir con responsabilidad esta dimensión del liderazgo transformacional para alcanzar los resultados que demanda el proceso educativo.

Por otro lado, analizando la dispersión de los resultados obtenidos, se tiene una desviación estándar de 1,90 puntos, la cual demuestra que tomando como

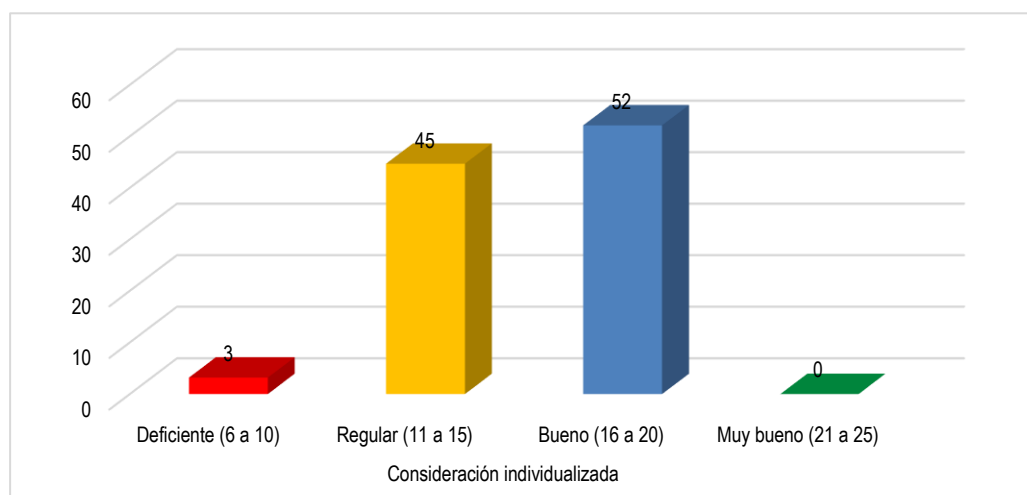
referencia el promedio, los resultados se distribuyen en esa proporcionalidad tanto al lado izquierdo como derecho, así mismo el coeficiente de variación de 0,13 indica que existe homogeneidad en los resultados en el nivel regular.

**Tabla 09**

**Consideración individualizada de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

Dimensiones	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Consideración individualizada	Deficiente (6 a 10)	3	3	$\bar{X} = 15,09$ <i>Desv. Estánd = 2,40</i> <i>Varianza = 5,78</i> <i>Coef. Var = 0,16</i>
	Regular (11 a 15)	42	45	
	Bueno (16 a 20)	49	52	
	Muy bueno (21 a 25)	0	0	
TOTAL		94	100	

**Fuente: cuestionario aplicado a directores**



**Figura 03: Nivel porcentual de consideración individualizada de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

**Fuente: tabla 09**

**Interpretación**

La información estadística plasmada en la tabla 09 y figura 03 explican que la consideración individualizada puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, para 3 directores (3%) lo hacen de manera deficiente, 42 directivos (45%) lo hacen de manera regular y 49 directivos (52%) lo realizan de manera buena.

Tomando como referencia los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 15,09 puntos, el cual indica que el nivel de consideración individualizada es regular, resultado que demanda a los directivos asumir con responsabilidad esta dimensión del liderazgo transformacional promoviendo la estimulación del proceso educativo, según resultados alcanzados.

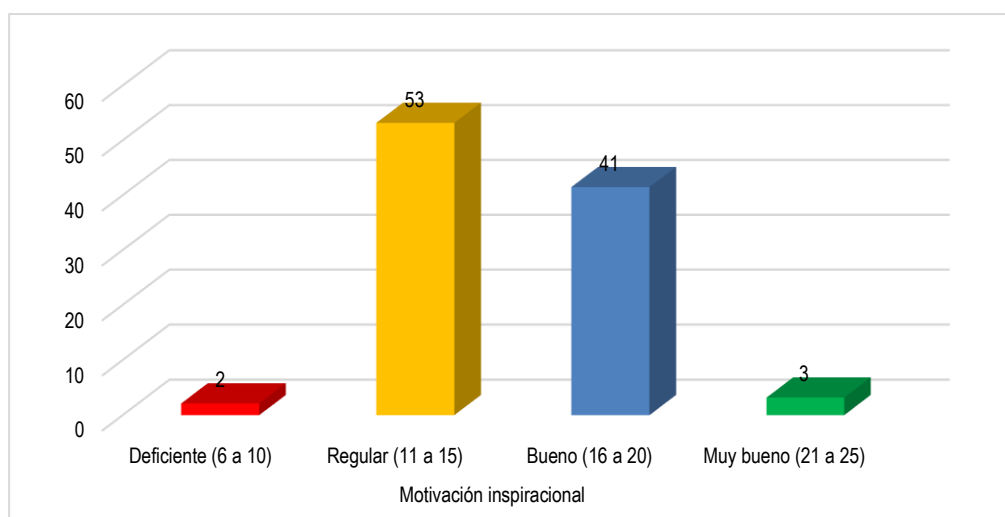
Por otro lado, analizando la dispersión de los resultados obtenidos, se tiene una desviación estándar de 2,40 puntos, la cual demuestra que tomando como referencia el promedio, los resultados se distribuyen en esa proporcionalidad tanto al lado izquierdo como derecho, así mismo el coeficiente de variación de 0,16 indica que existe homogeneidad en los resultados en el nivel regular.

**Tabla 10**

**Motivación inspiracional de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

Dimensiones	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Motivación inspiracional	Deficiente (6 a 10)	2	2	$\bar{X} = 15,09$ <i>Desv. Estánd = 2,66</i> <i>Varianza = 7,07</i> <i>Coef. Var = 0,18</i>
	Regular (11 a 15)	50	53	
	Bueno (16 a 20)	39	41	
	Muy bueno (21 a 25)	3	3	
TOTAL		94	100	

**Fuente: cuestionario aplicado a directores**



**Figura 04: Nivel porcentual de motivación inspiracional de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

**Fuente: tabla 10**

## Interpretación

La información estadística plasmada en la tabla 10 y figura 04 explican que la motivación inspiracional puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, para 2 directivos (2%) la motivación inspiracional es deficiente, para 50 directores (53%) lo hacen de manera regular, 39 directivos (41%) lo realizan de manera buena y solo 3 directivo (3%) lo hace en nivel muy bueno.

Tomando como referencia los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 15,09 puntos, el cual indica que el nivel de motivación inspiracional es regular, resultado que demanda a los directivos asumir con responsabilidad esta dimensión del liderazgo transformacional para alcanzar los resultados que demanda el proceso educativo.

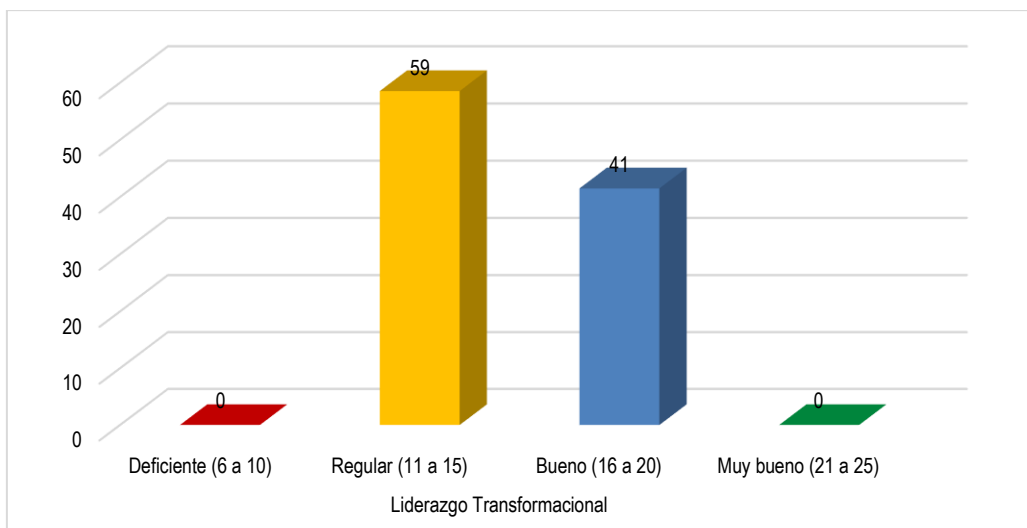
Por otro lado, analizando la dispersión de los resultados obtenidos, se tiene una desviación estándar de 2,66 puntos, la cual demuestra que tomando como referencia el promedio, los resultados se distribuyen en esa proporcionalidad tanto al lado izquierdo como derecho, así mismo el coeficiente de variación de 0,18 indica que existe homogeneidad en los resultados en el nivel regular.

**Tabla 11**

### **Liderazgo transformacional de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

Dimensiones	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Liderazgo Transformacional	Deficiente (6 a 10)	0	0	$\bar{X} = 58,87$
	Regular (11 a 15)	55	59	$Desv. Estánd = 5,30$
	Bueno (16 a 20)	39	41	$Varianza = 28,1$
	Muy bueno (21 a 25)	0	0	$Coef. Var = 0,09$
TOTAL		94	100	

**Fuente: cuestionario aplicado a directores**



**Figura 05: Nivel porcentual del liderazgo transformacional de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

**Fuente: tabla 11**

### **Interpretación**

La información estadística plasmada en la tabla 11 y figura 05 explican que la variable liderazgo transformacional puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, de 55 directivos (59%) su liderazgo transformacional es regular y de 39 directivos (41%) lo realizan de manera buena.

Tomando como referencia los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 58,87 puntos, el cual según baremos establecidos para el análisis, el nivel de liderazgo transformacional es regular, resultado que demanda a los directivos asumir con responsabilidad la práctica de la variable liderazgo transformacional para alcanzar los resultados que demanda el proceso educativo.

Por otro lado, analizando la dispersión de los resultados obtenidos, se tiene una desviación estándar de 5,30 puntos, la cual demuestra que tomando como referencia el promedio, los resultados se distribuyen en esa proporcionalidad tanto al lado izquierdo como derecho, así mismo el coeficiente de variación de 0,09 indica que existe homogeneidad en los resultados en el nivel regular.

### 3.1.2. Resultados de la gestión de los directores de instituciones educativas de Educación Primaria del distrito de Cutervo.

#### a. Objetivo específico 02

Diagnosticar el nivel de gestión de los directores de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Cutervo.

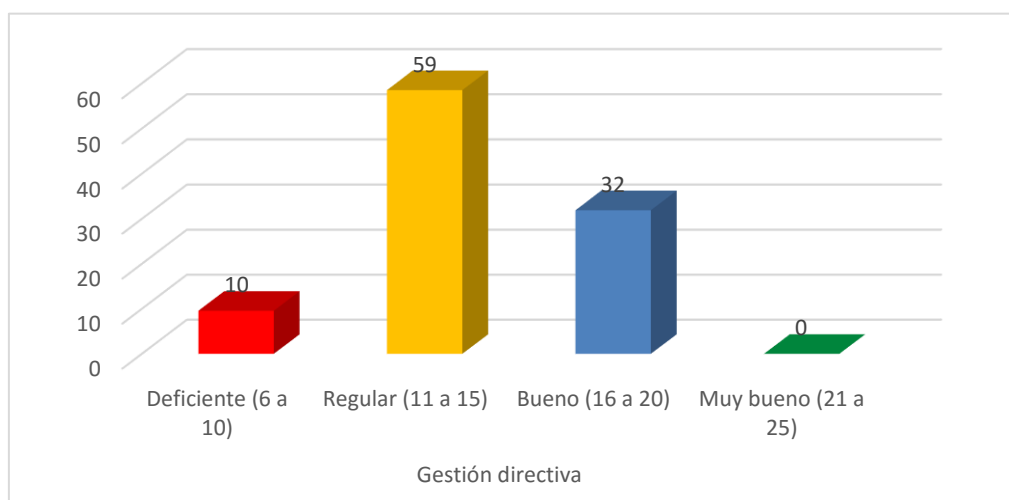
Para diagnosticar el nivel de gestión de los directores de las instituciones educativas, se aplicó un cuestionario, los resultados procesados se presentan en las siguientes tablas y figuras:

**Tabla 12**

**Gestión directiva de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

Dimensiones	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Gestión directiva	Deficiente (6 a 10)	9	10	$\bar{X} = 14,33$ <i>Desv. Estánd</i> = 3,00 <i>Varianza</i> = 9,00 <i>Coef. Var</i> = 0,21
	Regular (11 a 15)	55	59	
	Bueno (16 a 20)	30	32	
	Muy bueno (21 a 25)	0	0	
TOTAL		94	100	

**Fuente: cuestionario aplicado a directores**



**Figura 06: Nivel porcentual de la gestión directiva de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

**Fuente: tabla 12**

## Interpretación

La información estadística plasmada en la tabla 12 y figura 06 explican que la dimensión gestión directiva puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, 9 directivos (10%) indican que la gestión directiva es deficiente, 55 (59%) indican que la gestión es regular y 30 directivos (32%) lo realizan de manera buena.

Tomando como referencia los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 14,33 puntos, el cual indica que el nivel de gestión directiva es regular, resultado que demanda a los directivos asumir con responsabilidad la práctica de la gestión directiva para alcanzar los resultados que demanda el proceso educativo.

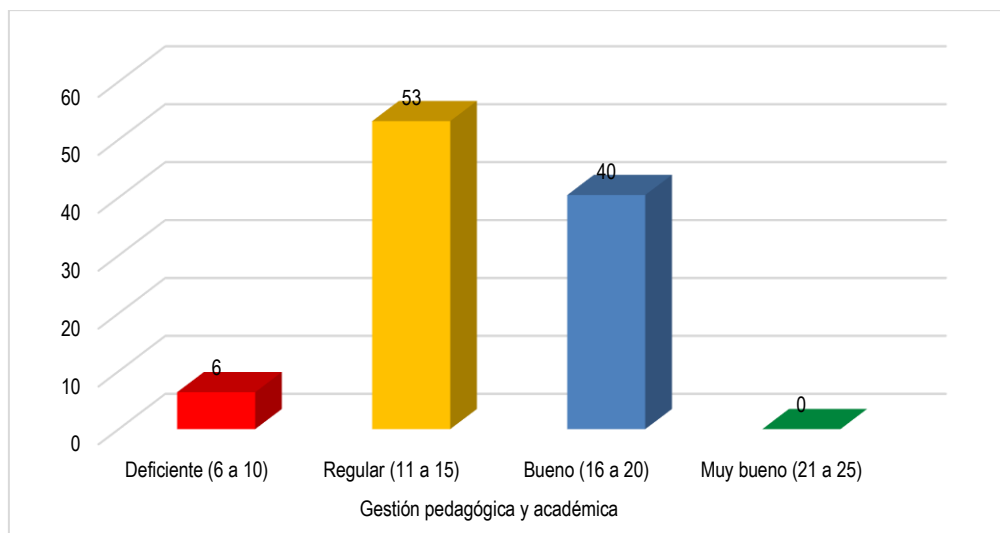
Por otro lado analizando la dispersión de los resultados obtenidos, se tiene una desviación estándar de 3,00 puntos, la cual demuestra que tomando como referencia el promedio, los resultados se distribuyen en esa proporcionalidad tanto al lado izquierdo como derecho, así mismo el coeficiente de variación de 0,21 indica que existe homogeneidad en los resultados en el nivel regular.

**Tabla 13**

### **Gestión pedagógica y académica de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

Dimensiones	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Gestión pedagógica y académica	Deficiente (6 a 10)	6	6	$\bar{X} = 15,50$ $Desv. Estánd = 2,97$ $Varianza = 8,83$ $Coef. Var = 0,20$
	Regular (11 a 15)	50	53	
	Bueno (16 a 20)	38	40	
	Muy bueno (21 a 25)	0	0	
TOTAL		94	100	

**Fuente:** cuestionario aplicado a directores



**Figura 07: Nivel porcentual de la gestión pedagógica y académica de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

**Fuente: tabla 13**

### **Interpretación**

La información estadística plasmada en la tabla 13 y figura 07 explican que la dimensión gestión pedagógica y académica puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, 6 directivos (6%) indican que la gestión pedagógica es deficiente, 50 (53%) indican que la gestión pedagógica es regular y 38 directivos (40%) lo realizan la gestión pedagógica de manera buena.

Tomando como referencia los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 15,50 puntos, que redondeado estadísticamente indica que el nivel de gestión pedagógica es buena, sin embargo está al límite, el resultado demanda a los directivos asumir con responsabilidad la práctica de la gestión pedagógica, ya que es fundamental para la planificación y ejecución de los aprendizajes y alcanzar los resultados que demanda el proceso educativo.

Por otro lado, analizando la dispersión de los resultados obtenidos, se tiene una desviación estándar de 2,97 puntos, la cual demuestra que tomando como referencia el promedio, los resultados se distribuyen en esa proporcionalidad tanto al lado izquierdo como derecho, así mismo el coeficiente de variación de 0,20 indica que existe homogeneidad en los resultados en el nivel regular y bueno.

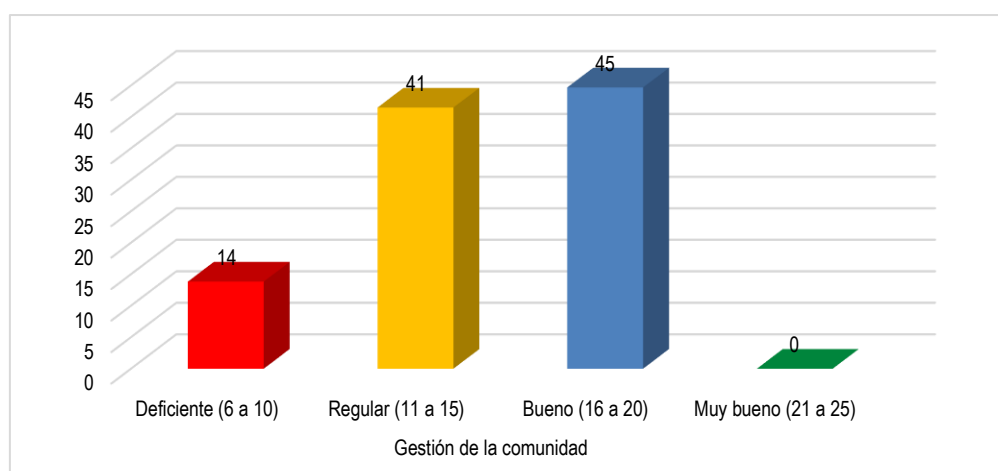


**Tabla 14**

**Gestión de la comunidad de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

Dimensiones	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Gestión de la comunidad	Deficiente (6 a 10)	13	14	$\bar{X} = 14,45$ <i>Desv. Estánd</i> = 3,26 <i>Varianza</i> = 10,70 <i>Coef. Var</i> = 0,23
	Regular (11 a 15)	39	41	
	Bueno (16 a 20)	42	45	
	Muy bueno (21 a 25)	0	0	
TOTAL		94	100	

**Fuente:** cuestionario aplicado a directores



**Figura 08: Nivel porcentual de gestión de la comunidad de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

**Fuente:** tabla 14

**Interpretación**

La información estadística plasmada en la tabla 14 y figura 08 explican que la dimensión gestión de la comunidad puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, 13 directivos (14%) indican que la gestión de la comunidad es deficiente, 39 (41%) indican que la gestión de la comunidad es regular y 42 directivos (45%) lo realizan la gestión de la comunidad de manera buena.

Tomando como referencia los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 14,45 puntos, el cual indica que el nivel de gestión de la comunidad es regular, el resultado demanda a los directivos asumir con responsabilidad la práctica de la gestión de la comunidad, involucrando a los agentes educativos

dentro del sistema educativo a fin de alcanzar los resultados que demanda el proceso educativo.

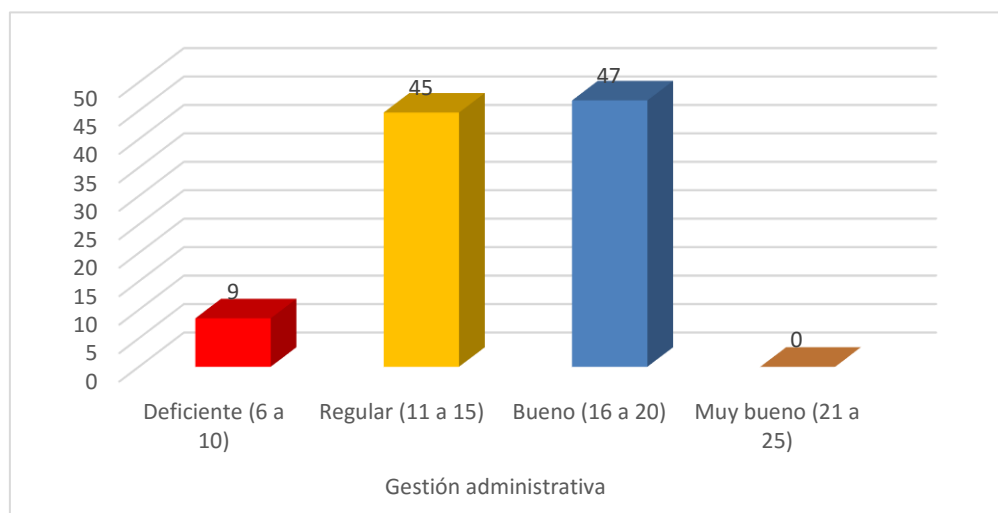
Por otro lado, analizando la dispersión de los resultados obtenidos, se tiene una desviación estándar de 3,26 puntos, la cual demuestra que tomando como referencia el promedio, los resultados se distribuyen en esa proporcionalidad tanto al lado izquierdo como derecho, así mismo el coeficiente de variación de 0,23 indica que existe homogeneidad en los resultados en el nivel regular y bueno.

**Tabla 15**

**Gestión administrativa de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

Dimensiones	Nivel	fi	%	Estadísticos
Gestión administrativa	Deficiente (6 a 10)	8	9	$\bar{X} = 14,53$ <i>Desv. Estánd</i> = 3,10 <i>Varianza</i> = 9,58 <i>Coef. Var</i> = 0,21
	Regular (11 a 15)	42	45	
	Bueno (16 a 20)	44	47	
	Muy bueno (21 a 25)	0	0	
TOTAL		94	100	

**Fuente: cuestionario aplicado a directores**



**Figura 09: Nivel porcentual de gestión administrativa de los directores del distrito de Cutervo, 2018**

**Fuente: tabla 15**

**Interpretación**

La información estadística plasmada en la tabla 15 y figura 09 explican que la dimensión gestión administrativa puesta en práctica por los directivos de las

instituciones educativas, 8 directivos (9%) indican que la gestión administrativa es deficiente, 42 (45%) indican que la gestión administrativa es regular y 44 directivos (47%) lo realizan la gestión administrativa de manera buena.

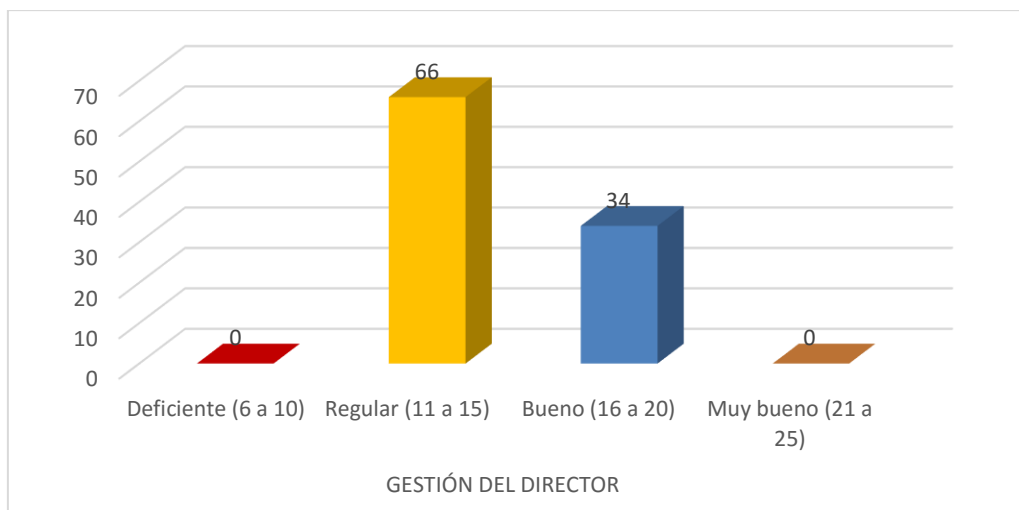
Tomando como referencia los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 14,53 puntos, el cual indica que el nivel de gestión administrativa es regular, el resultado demanda a los directivos asumir con responsabilidad la práctica de la gestión administrativa tanto a nivel financiero como manejo de recursos humanos, a fin de alcanzar los resultados que demanda el proceso educativo.

Por otro lado, analizando la dispersión de los resultados obtenidos, se tiene una desviación estándar de 3,10 puntos, la cual demuestra que tomando como referencia el promedio, los resultados se distribuyen en esa proporcionalidad tanto al lado izquierdo como derecho, así mismo el coeficiente de variación de 0,21 indica que existe homogeneidad en los resultados en el nivel regular y bueno.

**Tabla 16**  
**Gestión del director del distrito de Cutervo, 2018**

Dimensiones	Nivel	fi	%	Estadígrafos
Gestión del director	Deficiente (6 a 10)	0	0	$\bar{X} = 57,81$ <i>Desv. Estánd</i> = 6,17 <i>Varianza</i> = 38,10 <i>Coef. Var</i> = 0,11
	Regular (11 a 15)	62	66	
	Bueno (16 a 20)	32	34	
	Muy bueno (21 a 25)	0	0	
TOTAL		94	100	

**Fuente: cuestionario aplicado a directores**



**Figura 10: Nivel porcentual de gestión del director del distrito de Cutervo, 2016**

**Fuente: tabla 16**

### **Interpretación**

La información estadística plasmada en la tabla 16 y figura 10 explican que la variable gestión del director puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, de 62 directivos (66%) ejercen una gestión en el nivel regular y de 32 directivos (34%) la gestión es realizada en un nivel bueno. Los resultados nos llevan a deducir que la mayoría de directores realizan la gestión educativa de manera regular.

Tomando como referencia los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 57,81 puntos, el cual según baremos establecidos para el análisis, el nivel de gestión del director es regular, resultado que demanda a los directivos asumir con responsabilidad el desarrollo de capacidades directivas en todas sus dimensiones para alcanzar los resultados que demanda el proceso educativo.

Por otro lado, analizando la dispersión de los resultados obtenidos, se tiene una desviación estándar de 6,17 puntos, la cual demuestra que tomando como referencia el promedio, los resultados se distribuyen en esa proporcionalidad tanto al lado izquierdo como derecho, así mismo el coeficiente de variación de 0,11 indica que existe homogeneidad en los resultados en el nivel regular.

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1. Discusión con relación a los trabajos previos

La información estadística plasmada en la tabla 07 y figura 01 explican que la estimulación intelectual puesta en práctica por el director de las instituciones educativas, según estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 13,83 puntos, el cual indica que el nivel de estimulación intelectual es regular. Los resultados tienen concordancia con la investigación realizada por Soto (2010) destacando que en el establecimiento se ejercita un elevado nivel de “liderazgo autoritario”, dificultando el logro “metas”, ya que los directivos se aferran a una conducción equivocada, porque no se propicia la participación activa de los demás componentes institucionales.

La información estadística plasmada en la tabla 08 y figura 02 explican que el carisma e influencia idealizada puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, según los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 14,87 puntos. Los resultados tienen algún grado de relación con la tesis de Parra (2011) quien manifestó que el director no asume su liderazgo, y se ha convertido en un tipo autocrático, característico en el tipo mandón y que no tiene que rendir cuentas a nadie y que si lo hace tiene sus autoridades superiores. Los maestros puntualizan que no están delimitadas las tareas y obligaciones del conductor o líder de la escuela, generando confusión y dificultades en la comunicación, afectando directamente la realización de tareas de manera eficiente.

La información estadística plasmada en la tabla 09 y figura 03 explican que la consideración individualizada puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, según los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 15,09 puntos, el cual indica que el nivel de consideración individualizada es regular. Los resultados mencionados anteriormente se relacionan con el estudio de Porras (2013) quien destacó que el clima de trabajo, el grado de satisfacción está relacionado a una adecuada interacción de los integrantes del entorno educativo, siendo importante para lograrlo, el desarrollo del equilibrio emocional y socio afectivo, es decir, practicar interacciones de

afectos positivos con los otros, obteniéndose a partir de ponerse en el lugar de los demás, la camaradería y la labor en grupo.

La información estadística plasmada en la tabla 10 y figura 04 explican que la motivación inspiracional puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, según los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 15,09 puntos, el cual indica que el nivel de motivación inspiracional es regular. La información obtenida se respalda en la investigación hecha por Villalón (2014) quien destaca que es transformacional el tipo de liderazgo que muestra el cuerpo directivo y la organización, es decir, el cumplimiento de funciones de sus trabajadores, es estimulado a través de premios y castigos; así mismo, se evidencia que los trabajadores están agremiados, la acción demanda la planificación de esquemas transformacionales, en concordancia con Mac Gregor quien manifiesta que los líderes y quienes lo siguen comparten el trabajo para alcanzar la superioridad de los valores a través de la motivación.

La información estadística plasmada en la tabla 11 y figura 05 explican que la variable liderazgo transformacional puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, según los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 58,87 puntos, el cual, según baremos establecidos para el análisis, el nivel de liderazgo transformacional es regular. Los resultados coinciden mediamente con el estudio hecho por Marcano (2015) quien afirma que gran parte de los directivos, están posesionados con el estilo de liderazgo autocrático, demostrando que la práctica del liderazgo no está cumpliendo los lineamientos correspondientes que demanda la práctica del liderazgo transformacional.

Examinando los resultados logrados de la sumatoria de los aspectos de la variable liderazgo transformacional y de la sumatoria de las dimensiones de la variable de la gestión del director, se hizo a través del análisis de correlaciones bivariadas del coeficiente de correlación de Pearson el cual indica que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva alta de 0,810 con la gestión del director, en consecuencia la correlación es significativa al nivel de 0,001 bilateral, demostrando que es menor al margen de error del 5% (0,05) el cual demuestra que se acepta a la H1 alternativa y se rechaza la H0 (Ver tabla

N° 21- contrastación de hipótesis). Los resultados resaltan que como en ambas variables se desempeñan a nivel regular, entonces hay una fuerte relación. Lo anterior se relaciona con la tesis de Gonzáles (2018) quien afirma que “existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria, Distrito de Matucana UGEL 15-Huarocharí, 2017, ( $r=0.639$  y  $p=0,000$ ).”

#### **4.2. Discusión con relación a teoría**

En relación a los resultados de la gestión de los directores de instituciones educativas de Educación Primaria del distrito de Cutervo, 2018, la información estadística plasmada en la tabla 12 y figura 06 explican que la dimensión gestión directiva puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, según los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 14,33 puntos. El resultado se respalda en los planteamientos de Casassus (2001), quien explica que la gestión demanda al establecimiento de fines y que indefectiblemente se tiene que tomar en cuenta las fortalezas que presenta los trabajadores en el ámbito de su puesto de trabajo.

La información estadística plasmada en la tabla 13 y figura 07 explican que la dimensión gestión pedagógica y académica puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, según los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 15,50 puntos. Los resultados se sustentan en los planteamientos de Marconi (2012), al destacar que la gestión pedagógica y académica está liderada por el director, quien organizadamente reúne a sus docentes para emprender la planificación y ejecución de los aprendizajes en función de las necesidades de aprendizaje y el entorno de los estudiantes, va acompañado de la atención prioritaria que merecen los estudiantes, según su edad y nivel educativo.

La información estadística plasmada en la tabla 14 y figura 08 explican que la dimensión gestión de la comunidad puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, según los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 14,45 puntos, el cual indica que el nivel de gestión de la comunidad

es regular. La información anterior coincide con el estudio hecho por La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011), al destacar que la dimensión de la gestión comunitaria tiene que estar encaminada a convocar a la comunidad educativa para contextualizar la problemática institucional, según resultados diagnósticos internos y externos, los cuales conllevan al establecimiento de objetivos estratégicos de integración.

La información estadística plasmada en la tabla 15 y figura 09 explican que la dimensión gestión administrativa puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, según los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 14,53 puntos, el cual indica que el nivel de gestión administrativa es regular. Los resultados se respalda con los sustentos teóricos de Loera (2003) quien manifiesta que en este modelo de gestión todos trabajan en función de los objetivos institucionales y para lograrlo utilizan una serie de estrategias que conllevan asumir sus responsabilidades, aquí se destaca que el éxito de una institución educativa no pasa por la buena labor del director, sino por el compromiso que asumen sus trabajadores para asumir sus responsabilidades.

La información estadística plasmada en la tabla 16 y figura 10 explican que la variable gestión del director puesta en práctica por los directivos de las instituciones educativas, según los estadísticos descriptivos, se tiene un promedio de 57,81 puntos, el cual, según baremos establecidos para el análisis, el nivel de gestión del director es regular. En consecuencia, los resultados respaldan en los sustentos teóricos de Loera (2003) señalados en el párrafo anterior.

#### **4.3. Contrastación de hipótesis**

##### **a. Objetivo específico 03**

Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión del director en las instituciones educativas del distrito de Cutervo.



Para determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de la gestión del director, los resultados obtenidos por cada dimensión y variable se analizaron utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, tal como se presenta en las siguientes tablas:

**Tabla 17**

**Relación entre la estimulación intelectual y la gestión directiva del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.**

<b>Correlaciones</b>			
		Estimulación intelectual	Gestión directiva
Estimulación intelectual	Correlación de Pearson	1	-,031
	Sig. (bilateral)		,768
	N	94	94
Gestión directiva	Correlación de Pearson	-,031	1
	Sig. (bilateral)	,768	
	N	94	94

**Fuente: cuestionarios aplicado a directores**

### **Interpretación**

El análisis de los resultados obtenidos de la dimensión estimulación intelectual y de la dimensión gestión directiva, se hicieron a través del análisis de correlaciones bivariadas del coeficiente de correlación de Pearson el cual indica que la estimulación intelectual tiene una relación negativa muy baja de  $-0,31$  con la gestión directiva, en consecuencia, la significancia bilateral de  $0,768$  supera al margen de error del 5% ( $0,05$ ) el cual demuestra que existe un rechazo a la  $H_1$  planteada.

**Tabal 18****Relación entre el carisma e influencia idealizada y la gestión pedagógica y académica en las instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.**

		Carisma e influencia idealizada	Gestión pedagógica y académica
Carisma e influencia idealizada	Correlación de Pearson	1	,341**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	94	94
Gestión pedagógica y académica	Correlación de Pearson	,341**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	94	94

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente: cuestionarios aplicado a directores**

**Análisis**

El análisis de los resultados obtenidos de la dimensión carisma e influencia idealizada y de la dimensión gestión pedagógica, se hicieron a través del análisis de correlaciones bivariadas del coeficiente de correlación de Pearson el cual indica que el carisma e influencia tiene una relación positiva baja débil de 0,341 con la gestión pedagógica y académica, en consecuencia la correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral, resultado menor al margen de error del 5% (0,05) el cual demuestra que se acepta a la H<sub>1</sub> planteada.

**Tabla 19****Relación entre la consideración individualizada y gestión de la comunidad en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.**

		Consideración individualizada	Gestión de la comunidad
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	1	,384**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	94	94
Gestión de la comunidad	Correlación de Pearson	,384**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	94	94

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente: cuestionarios aplicado a directores**

## Análisis

El análisis de los resultados obtenidos de la dimensión consideración individualizada y de la dimensión gestión de la comunidad, se hizo a través del análisis de correlaciones bivariadas del coeficiente de correlación de Pearson el cual indica que la consideración individualizada tiene una relación positiva baja débil de 0,384 con la gestión de la comunidad, en consecuencia la correlación es significativa al nivel de 0,001 bilateral, demostrando que es menor al margen de error del 5% (0,05) el cual demuestra que se acepta a la H<sub>1</sub> planteada.

**Tabla 20**

**Relación entre la motivación inspiracional y la gestión administrativa en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.**

		Motivación	
		inspiracional	Gestión administrativa
Motivación inspiracional	Correlación de Pearson	1	,237*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	94	94
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,237*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	94	94

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente: cuestionarios aplicado a directores**

## Análisis

El análisis de los resultados obtenidos de la dimensión motivación inspiracional y de la dimensión gestión administrativa, se hizo a través del análisis de correlaciones bivariadas del coeficiente de correlación de Pearson el cual indica que la motivación inspiracional tiene una relación positiva baja débil de 0,237 con la gestión de la comunidad, en consecuencia la correlación es significativa al nivel de 0,05 bilateral, demostrando que es menor al margen de error del 5% (0,05) el cual demuestra que se acepta a la H<sub>1</sub> planteada.

**Tabla 21****Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.**

		Liderazgo transformacional	
		Liderazgo transformacional	Gestión del director
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,810**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	94	94
Gestión del director	Correlación de Pearson	,810**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	94	94

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación**

El análisis de los resultados obtenidos de la sumatoria de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y de la sumatoria de las dimensiones de la variable de la gestión del director, se hizo a través del análisis de correlaciones bivariadas del coeficiente de correlación de Pearson el cual indica que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva alta de 0,810 con la gestión del director, en consecuencia la correlación es significativa al nivel de 0,001 bilateral, demostrando que es menor al margen de error del 5% (0,05) el cual demuestra que se acepta a la  $H_1$  alternativa y se rechaza la  $H_0$ . En consecuencia: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIÓN:

Primera: Los resultados del cuestionario aplicado a los directores de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Cutervo, indican que el liderazgo transformacional se desarrolla en un promedio de 58,87 puntos, el cual según baremos establecidos para el análisis, el nivel de liderazgo transformacional es regular.

Segunda: El diagnóstico del nivel de gestión de los directores de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Cutervo, según el promedio de 57,81 puntos, se ubica en el nivel regular.

Tercera: El análisis de correlaciones bivariadas del coeficiente de correlación de Pearson determina una relación positiva alta de 0,810 entre el liderazgo transformacional y la gestión del director en las instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018; en consecuencia, la correlación es significativa al nivel de 0,001 bilateral, demostrando que es menor al margen de error del 5% (0,05) el cual demuestra que se acepta a la  $H_1$  alternativa y se rechaza la  $H_0$ .

## **RECOMENDACIONES:**

A los directores de las instituciones educativas del ámbito del distrito de Cutervo desarrollar el liderazgo transformacional para encaminar el logro de resultados que se espera en el desarrollo del proceso educativo.

A los directores de las instituciones educativas de Cutervo socializar los resultados encontrados y emprender acciones de mejora a fin de poner en práctica un liderazgo transformacional pleno y de acorde con la demanda de cada una de las dimensiones.

A los especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo emprender acciones que promuevan el desarrollo del liderazgo transformacional para alcanzar mejores resultados en el proceso educativo que ponen en marcha en cada una de las instituciones educativas de su jurisdicción.

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, desarrollar acciones planificadas con sus equipos técnicos para gestionar la capacitación directiva en liderazgo y gestión para manejar adecuadamente los procesos educativos en cada una de las instituciones educativas.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, F. (2013). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. Bogotá. D.C.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera edición ed.). Bogotá, Colombia: Pearson. Recuperado el 12 de octubre de 2016, de [http://funincien-libro.blogspot.com/2016/03/blog-post\\_64.html](http://funincien-libro.blogspot.com/2016/03/blog-post_64.html)
- Carranza, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Bogotá D.C.
- Castro Purizaca, C. M. (2014). *Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura. Tesis de maestría en línea, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación, Piura*. Recuperado el 16 de Febrero de 2017, de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1982/MAE\\_EDUC\\_120.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1982/MAE_EDUC_120.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Córdova, M. (2009). *Estadística descriptiva e inferencial*. Quinta Edición. Editorial MOSHERA S: R: L: Lima, Perú.
- Fernández Saavedra, E. (2018). *Liderazgo transformacional del director y gestión escolar en instituciones educativas de la Red 4, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2018*. Tesis de maestría en Administración de la Educación en línea, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Recuperado el 15 de noviembre de 2018, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22562>
- Fustamante, D., & Fustamante, M. (s.f.). *Estrategias didácticas para mejorar la gestión educativa de los docentes de la institución educativa “Glicerio Villanueva Medina” del Centro Poblado de Numbral – Chalamarca – Chota – Cajamarca, 2014*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Post Grado.
- Gallardo, I. (2010). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI*. Investigación educativa vol. 14 N° 26, 39-49 julio-diciembre, 49.

- García, J. (2009). *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California*. Ensenada, Baja California.
- Giselle, V. (2013). *Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional*. Facultad de Investigación y Desarrollo Educativos. Universidad Abierta Interamericana.
- Gonzales Gabriel, I. (2018). *El liderazgo transformacional del director y desempeño docente en las instituciones educativas primarias, distrito*. Tesis de maestría en línea, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado. Recuperado el 27 de octubre de 2018, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11820/Gonzales\\_GI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11820/Gonzales_GI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México: Mc Graw Hill. doi: 978-1-4562-2396-0
- Idrogo Mires, W. (2014). *Calidad de gestión educativa de los directivos de las instituciones educativas N° 10519 y 101092 de Chalamarca, 2014*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Post Grado.
- Loera, A. (2003). *Planeación estratégica y política educativa*. Documento de trabajo. México, SEP.
- Marcano Díaz, 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*. Tesis de maestría en línea, Universidad experimental Libertador, La Fuente. Recuperado el 15 de Agosto de 2018, de [https://es.slideshare.net/AlexMarcanoDiaz/trabajo-de-grado-maestra-liderazgo-transformacional-una-alternativa-para-los-directivos?from\\_action=save](https://es.slideshare.net/AlexMarcanoDiaz/trabajo-de-grado-maestra-liderazgo-transformacional-una-alternativa-para-los-directivos?from_action=save)
- Ministerio de Educación de México (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica*. Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa. México.
- Ministerio de Educación del Perú-UMC (2018). *Perfiles de liderazgo pedagógico en escuelas primarias y su relación con el rendimiento*. Recuperado de <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/03/zoom5-1.pdf>



- Murillo, F. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. Revista Electrónica Iberoamericana. RINACE.
- Parra Rivas, R. (8 de noviembre de 2011). *Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes*. Revista científica digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales, 2(2), 54-72. Recuperado el 15 de junio de 2017, de [http://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/2-2-5%20\(54-72\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%202011\\_articulo\\_id70.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20(54-72)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%202011_articulo_id70.pdf)
- Peralta, A. (2010). *Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional*. Arica, Chile.
- Pérez-Ruiz, A. (2014). *Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano*. Educación y educadores vol. 12(2), 357-369 mayo-agosto. Recuperado el 20 de abril de 2018, de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83432362009.pdf>
- Pérez, J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta Pedro Nufio*. Tegucigalpa - México.
- Porras Aguirre, E. (2013). *Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio, Colombia. Estudios de casos múltiples*. Tesis doctoral en línea, UNED, Facultad de Educación, Colombia. Recuperado el 15 de Octubre de 2017, de <http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=tesisuned:Educacion-Eporras&dsID=Documento.pdf>
- Soto Romero, J. C. (2010). *Efecto del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la Caja popular San José Iturbide S. C. L. de CV*. Tesis de maestría en línea, Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Contaduría y Administración, México. Recuperado el 18 de julio de 2017, de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/4482/1/RI001712.pdf>
- Ruiz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. México: Esfinge.
- Villalón Camus, X. G. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en establecimiento municipal*. Tesis de maestría en línea, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Educación, Santiago de Chile. Recuperado el 11 de setiembre de 2018,

de  
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS\\_%20MAGISTER.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1)

# **ANEXOS**

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR

Señor director, el siguiente cuestionario responde al desarrollo de un trabajo de investigación, cuyo propósito es obtener información del liderazgo transformacional de los directores en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.

El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece responder con veracidad, marcando con un aspa (X) la respuesta que Ud. considere conveniente, según las posibilidades de los recuadros:

Nunca (1)	Pocas Veces (2)	Algunas veces (3)	La mayoría de veces (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	-------------------	-------------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Se induce a los docentes procesos para enfocar los problemas.					
02	Se negocia con las partes para encaminar la solución de problemas.					
03	Busca intermediarios para emprender la solución a los problemas.					
04	Presenta alternativas de solución a los problemas.					
05	Muestra perseverancia para resolver conflictos internos y externos en su I. E.					
06	Se solidariza con el esfuerzo hecho por sus docentes y trabajadores.					
07	Estimula los compromisos y responsabilidades de docentes, estudiantes y padres de familia.					
08	Incentiva el logro de los resultados obtenidos por sus docentes y trabajadores.					
09	Planifica el seguimiento al trabajo desarrollado por los agentes educativos.					
10	Muestra satisfacción cuando trabaja en equipo la comunidad educativa.					
11	Planifica talleres de capacitación técnico pedagógico con sus docentes, estudiantes y padres de familia.					
12	Se promueve la capacitación al personal docente a nivel interno y externo.					
13	Promueve la reflexión de las actividades pedagógicas que desarrollan los docentes.					
14	Se hace el monitoreo al proceso pedagógico docente con fines formativos.					
15	Hace el acompañamiento docente desde la planificación hasta la ejecución de las actividades educativas.					
16	Se establece metas para alcanzar los resultados esperados.					
17	Se motiva la planificación del desarrollo de actividades a corto y mediano plazo.					
18	Se establecen incentivos en post del logro de resultados.					
19	En las reuniones de trabajo se da confianza a los actores educativos para alcanzar las metas propuestas.					
20	Se demuestra autoridad y confianza para lograr los resultados establecidos en el PAT.					
PUNTAJE						

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: FERNÁNDEZ DEL ROSO MARCELA  
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: DOCTORA  
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNEL - CUTERVO  
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DEL DIRECTOR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CUTERVO.  
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BUENA		MUY BUENA	
		1	2	3	4	5	6
1. DURADA	Los ítems de los cuestionarios son breves y fáciles de comprender.						✓
2. OBJETIVOS	Describe bien los objetivos de la investigación.						✓
3. ACTUALIZACIÓN	Describe los aspectos técnicos de actualidad.					✓	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene una organización clara.						✓
5. ESPERDIDA	El instrumento contiene aspectos de actualidad.						✓
6. EFECTIVIDAD	Responde de manera clara y precisa a los objetivos de la investigación.						✓
7. CONSISTENCIA	Responde de manera clara y precisa a los objetivos de la investigación.						✓
8. COHERENCIA	El instrumento contiene una organización clara.						✓
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde de manera clara y precisa a los objetivos de la investigación.						✓
10. PERTINENCIA	El instrumento responde de manera clara y precisa a los objetivos de la investigación.						✓
TOTAL:							88.5%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los instrumentos son válidos para recoger información de los sujetos de la muestra.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88.5%

LUGAR Y FECHA: Cutervo, 02 de marzo de 2018

[Firma]  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 27.287.973

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**
**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ Juan Antonio  
 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: MAESTRO  
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UPEL CUTervo  
 1.4. TÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION DEL DIRECTOR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CUTERVO  
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE	SALA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		1	2	3	4	5
1. CONFIABILIDAD	Señalado si con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Contiene datos relacionados con la realidad a estudiar.					✓
3. ACTUALIZACIÓN	Contiene en aspectos técnicos certificaciones actualizadas.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	El cuestionario contiene organización lógica.					✓
4. ADECUACIÓN	El cuestionario contiene aspectos de validez y confiabilidad.					✓
5. EFECTIVIDAD	Adecuado si para medir la parte educativa.				✓	
7. CONFIABILIDAD	Señala si el aspecto técnico está verificado.					✓
8. VALIDEZ	Contiene los aspectos técnicos y el instrumento.					✓
9. METODOLOGÍA	El cuestionario responde a propósitos específicos.				✓	
10. EFECTIVIDAD	Señala y responde si para la investigación.					✓
TOTAL:						100%

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Las investigaciones son válidas para recoger la información según el objetivo de las variables.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

10,00 %

LUGAR Y FECHA: Cutervo, 19 de marzo de 2020

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 21234567



### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL DIRECTOR

Señor director, el siguiente cuestionario responde al desarrollo de un trabajo de investigación, cuyo propósito es obtener información de la gestión que desempeñan los directores en instituciones educativas del distrito de Cutervo, 2018.

El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece responder con veracidad, marcando con un aspa (X) la respuesta que Ud. considere conveniente, según las posibilidades de los recuadros:

Nunca (1)	Pocas Veces (2)	Algunas veces (3)	La mayoría de veces (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	-------------------	-------------------------	-------------

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Promueve el trabajo en equipo de los docentes para elaborar el PEI de la I. E.					
02	Se establece con claridad la visión, misión y valores en el PEI de la I. E.					
03	El diagnóstico del PEI responde a las necesidades reales de la I. E.					
04	La propuesta de gestión pedagógica e institucional está articulado a las demandas educativas de la I. E.					
05	Se desarrollan actividades de proyección social en la I. E.					
06	La propuesta pedagógica es diversificada de acuerdo a los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.					
07	Las programaciones anuales se estructuran según competencias, capacidades e indicadores de logro.					
08	Se ejecutan los aprendizajes utilizando estrategias activas en el desarrollo de los procesos pedagógicos.					
09	Se promueve el logro de capacidades teniendo en cuenta los mapas de progreso según ciclo escolar.					
10	Se logran resultados según la visión planteada en el PEI					
11	Se integra la participación de los padres de familia en proceso enseñanza aprendizaje.					
12	Se desarrolla talleres con padres de familia para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.					
13	Se integra a la comunidad educativa para informar el logro de los aprendizajes.					
14	Se promueve la participación de la comunidad educativa en la adquisición de medios y materiales de aprendizaje.					
15	Reconoce la comunidad educativa el logro de resultados de sus estudiantes y docentes.					
16	Se promueve el trabajo en equipo por parte de los docentes.					
17	Se organiza a los docentes en equipos de trabajo en post de mejora de los aprendizajes.					
18	Se promueve jornadas de capacitación y reflexión de las acciones desarrolladas por los docentes.					
19	Se planifica los ingresos y egresos por bienes y servicios en el ámbito de la I. E.					
20	Los recursos que recauda la institución son destinados a la adquisición de medios y materiales pedagógicos.					
PUNTAJE						










## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : 108-PP-FR-02-02 Versión : 07 Fecha : 11-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Jorge Antonio Carrasco Silva, identificado con DNI N° 77296725, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de maestría de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) / No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DEL DIRECTOR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CUTERVO"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



DNI: 77296725

FECHA: 06 de mayo de 2019

Elabó	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
-------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

#### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, MANUEL RAMOS DE LA CRUZ, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, JORGE ANTONIO CARRASCO SILVA, titulada: "**Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo**", constato que la misma tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 10 de julio de 2019



DR. MANUEL RAMOS DE LA CRUZ  
DNI: 17570208


## Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>13%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>www.esan.edu.pe</b> Fuente de internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	<b>theibfr.com</b> Fuente de internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>ri.ues.edu.sv</b> Fuente de internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>dspace.utpl.edu.ec</b> Fuente de internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Cuadrado-Guirado, Isabel, and Esther López-Turrillo. "What do adolescents think and feel</b>	<b>&lt;1%</b>

  
Dr. Manuel Ramos de la Cruz  
Docente  
DNI 17570208



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Carrasco Silva Jorge Antonio

INFORME TÍTULADO:

El Liderazgo transformacional y gestión del Director en instituciones educativas del distrito de Cutervo.


PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación

---

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de Marzo de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN