



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional directivo y gestión educativa
en las II.EE. del nivel inicial del distrito de Urubamba

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA
Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Br. Oraica Mormontoy; Luz Marina

ASESOR:

Dr. EDGAR ENRIQUEZ ROMERO

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Docencia y Gestión Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. MELQUIADES CUSIHUAMAN HERMOZA
Presidente

Dr. WILBERT ZEGARRA SALAS
Secretario

Dr. EDGAR ENRIQUEZ ROMERO
Vocal

DEDICATORIA

A mi padre que siempre me inculcó la superación personal y profesional y que desde el cielo me sigue guiando y protegiendo.

A mi madre por ser la persona que me enseñó a cultivar valores.

A mis hijos Yashira, Frank Ángel, Patrick por ser mi fuente de inspiración y darme fuerzas para culminar mis estudios.

Finalmente a mi esposo y no menos importante por su comprensión para dedicarle tiempo a mí trabajo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fuerza de voluntad para alcanzar mis propósitos.

Al Dr. Edgar Enriquez Romero por sus acertadas orientaciones profesionales y su gran apoyo.

A mi hermano Wilberth por su aliento permanente y apoyo incondicional

A los maestros que han contribuido con mi formación e investigación científica en el campo de la educación.

La autora

DECLARACION JURADA

DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DE TESIS

Yo, LUZ MARINA ORAICA MORMONTOY, egresada (x) docente () del Programa de Maestría en DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 25301475, con la tesis titulada:

“Liderazgo transformacional directivo y gestión educativa en las I.I.EE. del nivel inicial en el distrito de Urubamba”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones, que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 07 de diciembre 2019.



LUZ MARINA ORAICA MORMONTOY
DNI 25301475

PRESENTACIÓN

Se presenta a vuestra opinión y dictamen el informe de tesis titulado “Liderazgo transformacional directivo en relación a la gestión educativa en las Instituciones del nivel de educación Inicial en el distrito de Urubamba”, que fue desarrollada con la finalidad principal de relacionar el liderazgo transformacional, que trata de un propuesta innovadora para mejorar los niveles de liderazgo, y su relación con la calidad de gestión educativa.

El informe se organiza según la estructura que demanda la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. En el capítulo primero se describe la introducción al estudio de la tesis y que considera el planteamiento del problema, objetivos e hipótesis además de una descripción problemática del estudio.

El segundo capítulo está relacionado con el método de la investigación, donde se resalta especialmente el diseño de estudio, la población-muestra, los instrumentos para recolectar datos y los procedimientos de análisis estadístico e interpretativo. El tercer capítulo, el más importante, describe cada una de las variables y dimensiones del tema desarrollado. Luego se despliega la prueba de hipótesis. El cuarto capítulo está reservado para la discusión de resultados, el quinto capítulo contiene las conclusiones, el sexto capítulo, las sugerencias y, finalmente, el séptimo capítulo reservado para enlistar y describir las referencias bibliográficas correspondientes.

Descrito esta primera parte, ponemos a su disposición este informe, esperando aportes críticos y de mejoramiento en la comprensión y análisis de sus argumentos y tendencias.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCION.....	12
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1 El liderazgo directivo.....	17
1.3.2 El liderazgo transformacional.....	25
1.3.3 La gestión educativa.....	35
1.4 Formulación del problema.....	39
1.4.1 Problema general.....	39
1.4.2 Problemas específicos.....	39
1.5 Justificación del estudio.....	39
1.6 Hipótesis.....	41
1.6.1 Hipótesis general.....	41
1.6.2 Hipótesis específicas	41
1.7 Objetivos	42
1.7.1 Objetivo general.....	42
1.7.2 Objetivos específicos.....	42
II. MÉTODO.....	43

2.1 Diseño.....	43
2.2 Operacionalización de variables	45
2.3 Población y muestra.....	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Confiabilidad.....	50
2.5 Método de análisis de datos	55
2.6 Aspectos éticos.....	55
III. RESULTADOS	56
3.1 Resultados en la variable 1: Liderazgo transformacional	57
3.1.1 Análisis de dimensiones en la variable 1.....	60
3.2 Resultados en la variable 2: Gestión educativa	68
3.2.1 Análisis de dimensiones en la variable 2.....	71
3.3. Prueba de hipótesis.....	79
3.3.1 Prueba de hipótesis en las variables de estudio	79
3.3.2 Prueba de hipótesis en las dimensiones de estudio	80
IV DISCUSIÓN	88
V. CONCLUSIONES.....	91
VI. RECOMENDACIONES.....	93
VII REFERENCIAS	
A N E X O S.....	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Resultados en la variable 1, Liderazgo transformacional	58
Tabla 2. Dimensión 1: Estimulación intelectual	60
Tabla 3. Dimensión 2: Consideración individualizada	62
Tabla 4. Dimensión 3: Inspiración y motivación	64
Tabla 5. Dimensión 4: Influencia idealizada	66
Tabla 6. Variable 2: Gestión educativa	69
Tabla 7. Dimensión 5: Gestión institucional	71
Tabla 8. Dimensión 6: Gestión administrativa	73
Tabla 9. Dimensión 7: Gestión pedagógica	75
Tabla 10. Dimensión 8: Gestión investigacional.....	77
Tabla 11 Correlaciones 1	79
Tabla 12. Correlaciones 2	80
Tabla 13. Correlaciones 3	81
Tabla 14. Correlaciones 4	82
Tabla 15. Correlaciones 5	83
Tabla 16. Correlaciones 6	84
Tabla 17. Correlaciones 7	85
Tabla 18. Correlaciones 8	86
Tabla 19. Correlaciones 9	87

RESUMEN

El informe de tesis “Liderazgo transformacional directivo en relación a la gestión educativa en las Instituciones del nivel de educación Inicial en el distrito de Urubamba”, es una propuesta ambiciosa y sincera en aportes teóricos que cumple la finalidad de reflexionar y teorizar sobre el liderazgo directivo transformacional en relación a la gestión educativa, junto a sus respectivas dimensiones. Se ha recurrido a la metodología cuantitativo-descriptiva y el diseño correlacional con una muestra de 35 directoras, dos instrumentos con escala de Likert para cada variable y dimensiones, con la concurrencia del coeficiente de Spearman.

Los resultados evidencian que existe un nivel de correlación moderada entre el ‘liderazgo transformacional’ y la ‘gestión educativa’ que, según Rho de Spearman alcanza un valor de 0,458 (45,8%). Además, se demuestra con evidencias estadísticas una actitud favorable hacia el liderazgo transformacional, en un 54% de directoras, y una predisposición hacia la buena gestión educativa, en el 63% de la muestra.

Resultados complementarios demuestran que hay tres grados de correlación entre la variable ‘liderazgo transformacional’ y las dimensiones valoradas; siendo los de elevada relación, la que presenta dicha variable y las dimensiones de ‘inspiración y motivación’ (87,2%), ‘influencia idealizada’ (63,9%) y ‘consideración individualizada’ (61,7%). Un segundo nivel de correlaciones moderadas, se demuestra para la variable ‘liderazgo transformacional’ y las dimensiones de ‘estimulación intelectual’ (50,5%), ‘gestión pedagógica’ (41,9%), y ‘gestión investigacional’ (50,4%). Finalmente, se comprueba niveles de correlación baja o muy baja entre el ‘liderazgo transformacional’ y las dimensiones de ‘gestión institucional’ (21,8%) y ‘gestión administrativa’ (8,9%).

Palabras clave: liderazgo, liderazgo transformacional, gestión, gestión educativa, dimensiones de liderazgo, dimensiones de gestión.

ABSTRACT

The thesis report "Leadership transformational management in relation to educational management in the Institutions of the initial level in the district of Urubamba", is an ambitious and sincere proposal in theoretical contributions that serves the purpose of reflecting and theorizing on transformational leadership in relationship to educational management, together with their respective dimensions. We have used the quantitative-descriptive methodology and the correlational design with a sample of 35 directors, two instruments with a Likert scale for each variable and dimensions, with the concurrence of the Spearman coefficient.

The results show that there is a moderate level of correlation between 'transformational leadership' and 'educational management', which according to Rho de Spearman reaches a value of 0.458 (45.8%). In addition, statistical evidence demonstrates a favorable attitude towards transformational leadership, in 54% of female directors, and a predisposition towards good educational management, in 63% of the sample.

Complementary results show that there are three degrees of correlation between the variable 'transformational leadership' and the dimensions assessed; being those of high relation, the one that presents this variable and the dimensions of 'inspiration and motivation' (87.2%), 'idealized influence' (63.9%) and 'individualized consideration' (61.7%). A second level of moderate correlations is demonstrated for the variable 'transformational leadership' and the dimensions of 'intellectual stimulation' (50.5%), 'pedagogical management (41.9%), and research management '(50.4%). %. Finally, low or very low correlation levels are found between the 'transformational leadership' and the dimensions of 'institutional management' (21.8%) and 'administrative management' (8.9%).

Keywords: leadership, transformational leadership, management, educational management, leadership dimensions, management dimensions.

I. INTRODUCCION

En el Perú, la educación se ha transformado en uno de los problemas mayores que exige un mejoramiento inmediato y de mayor calidad, con fuerte incidencia en los últimos años por todos los efectos y malestares sociales, morales, políticos y estructurales que se ven diariamente, además de tener en cuenta las diferentes modificaciones que se presentan a causa de circunstancias, incidiendo en la gestión de las organizaciones educacionales de carácter público en el nivel de educación inicial, desde el enfoque del liderazgo directivo en sentido transformacional, lo cual es el tema en la presente tesis.

1.1 Realidad Problemática

El presente informe de investigación aborda el tema del liderazgo transformacional directivo en relación a la gestión educativa en las Instituciones del nivel de educación Inicial en el distrito de Urubamba. Se trata de una propuesta ambiciosa en contexto pero sincera y modesta en los aportes que se sustenta.

Es un serio asunto a reflexionar el tema del liderazgo directivo, más aún si se le enfoca desde el plano transformacional. Pues, se vincula que la actitud del director o directora son el reflejo del estilo de gestión liberado en las instituciones educativas del nivel de educación inicial; y en efecto, de esas relaciones y resultados dependerá la calidad de servicio educativo brindado a los niños y niñas en el nivel inicial.

Expertos y docentes de cualquier época y estilo de pensamiento, coinciden en entender que el nivel clave para cambiar las personas, es el nivel de educación inicial. El niño o niña que acude a una institución de este nivel, está expuesto a la formación de su personalidad y estilo estudiantil en un porcentaje mayor respecto a los otros niveles donde acudirá a reforzar lo que ha acentuado en

inicial. De allí la importancia de tener docentes de calidad en el nivel inicial y, por supuesto, directoras que sepan liderar esa responsabilidad.

Pero, en la realidad, pareciera que el razonamiento es exactamente al revés; es decir, se entiende el nivel de educación inicial como el de menor importancia y menor cuantía en término de impacto social posterior; por consiguiente, las profesionales que abrazan esta noble misión, parecen aceptar esta realidad, desde el nivel jerárquico hasta el nivel docente y del personal de servicio, si es que hay en algunas instituciones.

La investigación en sí, diagnostica y describe en primer término esta realidad sobre la calidad y capacidad de liderazgo que demuestran las directoras en el nivel inicial, vinculándolas con un enfoque teórico sustentado en el liderazgo transformacional, que viene a ser una corriente contemporánea planteada en algunas sociedades vanguardistas en temas de liderazgo. En segundo lugar, describe la calidad y capacidad de gestión educativa, para en tercer lugar, establecer el grado de interdependencia o correlación apreciadas entre estas variables y sus respectivas dimensiones.

Se procura brindar aportes interesantes en cuanto a reflexionar desde la participación de las directoras mediante sus respuestas a los instrumentos de investigación, considerando las dos variables propuestas y las dimensiones que las constituyen. En seguida, se presentan un conjunto de análisis estadísticos y tendencias cuantitativas así como de análisis que se derivan de los análisis y observaciones realizadas.

Exponemos a vuestra opinión y juicio crítico los resultados de la presente investigación.

1.2 Trabajos previos

Como trabajos previos se entienden el estado de la cuestión o los antecedentes de investigación respecto al tema de estudio.

Se consultó en primer término la investigación de Galindo (2018), titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente en las IEI N° 090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03, 2017”, presentado para sustentar su grado de Magister en la Universidad César Vallejo, sede Lima.

La referida tesis, estuvo enmarcada en la línea de investigación gestión y calidad educativa, procurando establecer una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente con la finalidad de establecer qué relación existía entre las dos variables, como síntesis de lo hallado en el trabajo de campo. El trabajo no experimental, partió de sustentar una hipótesis de soluciones posibles y verificar si era válido el enunciado después de contrastar y analizar los resultados hallados. Se empleó una población de 21 profesoras y 2 directoras de Inicial, y los datos fueron recogidos con la técnica de la encuesta.

Las conclusiones dan cuenta de tres resultados importantes. En la primera conclusión se demuestra que hay evidencia estadística suficiente que define una relación potente entre el liderazgo directivo y el docente, habiendo hallado un coeficiente de correlación de 0,824; siendo el valor de significancia ($\text{sig} = 0,000$). La segunda conclusión evidencia que hay relación estadística suficiente entre la gestión de las condiciones en las mejoras aplicadas a los aprendizajes y el desempeño docente de las profesoras conformantes de la muestra de estudio, lo cual se demuestra con un 0,849 de correlación y un valor de significancia de ($\text{sig} = 0,000$). Finalmente, la última conclusión demuestra que hay demostración estadística suficiente por la cual la dimensión orientación de los procesos pedagógicos en la mejora de aprendizajes guarda enorme relación con el desempeño docente, respaldado en un coeficiente de 0,732 correlativo, siendo igualmente el valor de significancia de ($\text{sig} = 0,000$).

El siguiente informe de tesis consultado, corresponde a Elizabeth Valencia (2017), quien presenta la tesis “La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016”, trabajo desarrollado para obtener el grado de Magister en la Universidad ‘Enrique Guzman y Valle’ (La Cantuta), Lima.

La investigación enfoca la relación que hay entre la gestión educativa y directiva respecto al liderazgo de las directoras o directores en las instituciones educativas del nivel de educación inicial. Para dicho propósito se contó con una población de 25 profesoras. El estudio se hizo con un diseño correlacional, recurriendo en el análisis a la prueba de Kolmogorov y el auxilio del coeficiente de correlación r de Pearson.

Los resultados de la investigación demuestran que la gestión educativa se relaciona de manera significativa con el liderazgo demostrado por las directoras y directores de las instituciones educativas del nivel inicial en la red de Ate Vitarte, Lima. Las referencias estadísticas demuestran que, hay la relación positiva fuerte entre la Gestión Educativa y el liderazgo según r de Pearson, es de $r = 0,993$. La relación positiva entre la planificación y el estilo consultivo del liderazgo equivale a un $r = 0,765$. Y, finalmente, la relación positiva de tipo moderado según el dato, se verifica para la organización y el liderazgo participativo, demostrado con un r de Pearson de $0,042$.

Fuera de los dos primeros trabajos interesantes, se consultó el informe titulado “Relación entre Estilo de Liderazgo del Director de Docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas” del autor Rincon (2005), nos habla de la muestra de forma escalonada que se la ha considerado de forma proporcional de las nueve instituciones educativas que integran al total, poseyendo distintas muestras de los profesores y de los estudiantes en cada plantel. En total la muestra se conformó por ciento sesenta y cinco profesores y treientos setenta y siete estudiantes. La mayoría de las muestras de los profesores y de los estudiantes se presentó en el plantel educativo Juan Espinoza Medrano.

La investigación se efectuó dentro del Valle de Chumbao – Andahuaylas en donde se presenta el resultado del trabajo alegando que el tutor alcanza las conclusiones siguientes, primero, dice que la data evidencia que entre el tipo de liderazgo que demuestra el director y el desempeño del profesor se da un elevado nivel de correlación (0,76) de acuerdo al coeficiente de Pearson en los planteles educativos. Segundo, de acuerdo al desempeño de los profesores el trabajo se simplifica en que la gran mayoría de las organizaciones se da un grado mínimo porque suele ser afectado por el estilo del liderazgo de la directiva.

El siguiente trabajo titulado “El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina” realizada por el autor Dominguez (1999). Nos dice que el total de la muestra se conforma por ochocientos treinta y seis estudiantes, de los cuales ciento sesenta son representantes de las universidades Mayor de San Marcos y de la Particular de los andes, pertenecientes al quinto y sexto ciclo además del séptimo y octavo semestre.

El resultado de la investigación es que ciertos factores del desempeño de los profesores y la metodología didáctica son parte positiva del rendimiento académico que presentan los alumnos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 El liderazgo directivo

Para Ander- Egg (1997) dice que el significado del vocablo líder proviene del inglés leader, que significa guiar, dicha palabra en la lengua castellana se la escribe y pronuncia según la fonética que representa su origen.

El líder es el ser que posee la aptitud de la persuasión o del manejo, deriva de la cualidad personal, haciendo a un lado la posición social, los cargos que desempeña o las funciones que puede llegar a realizar. Tiene la habilidad para encontrar ciertos adeptos y apoyos. De acuerdo a los psicólogos del campo social, lo más resaltante del líder es ser parte de una agrupación que más apoya y persiste, se le ve como apoyo de los actos acerca de la influencia sobre los demás integrantes. Es por ello que ciertos atributos de la personalidad y de las habilidades que posee dan a conocer en ciertas situaciones contextuales específicas.

También nos menciona que el significado del líder es considerada como un individuo que posee ciertas cualidades individuales, de estas nace la capacidad de la persuasión o del direccionamiento considerado como la capacidad conjunta e independiente de acuerdo a la posición social y a la que está ligada la persona, el cargo o la función que pueda demostrar ya que la directiva no posee la capacidad innata del liderazgo en muchos casos.

Dentro del contexto en donde se desenvuelve, en el cual los atributos individuales y de las destrezas suelen surgir en la institución o una agrupación en donde se les considera como parte de las acciones de la influencia acerca de otros integrantes de la agrupación.

La UNE (2004) afirma que el líder, dentro del contexto amplio, es aquel que guía pues cumple el rol de poseer la conducta social adecuada, para la conducción, la organización o la regulación de los esfuerzos de los demás o también por el prestigio que presenta, el poder o de la posición. El líder, desde el punto de vista

estricto, es aquel que guía por los medios de la persuasión y de acuerdo a la aceptación de forma voluntaria de los integrantes o de los seguidores.

Collao (1997) dice que el líder es el guía, el que conduce, el jefe y el dirigente. Se encuentra a la cabeza de la institución y de la articulación. Da a conocer con mucha claridad los contextos o las vías para el alcance de las metas y moldea la visión del futuro a donde se aspira alcanzar.

Hellriegel (2005) afirma que el liderazgo es una conexión de la influencia entre los líderes y de los seguidores que tratan de hacer un esfuerzo por la modificación real y de los resultados que se reflejan por medio de los propósitos que son compartidos.

Chiavenato (1986) citando al autor Knickerbocker dice de acuerdo a los términos de la dinámica de la forma de ser del ser humano. Es un liderazgo de acuerdo a las necesidades que se presentan en la situación y se halla de acuerdo a la persona y la agrupación. De acuerdo a la función solemne se presenta cuando el líder se da a conocer por una agrupación como un detector de los medios para la satisfacción de las necesidades. Así es que el seguirlo se le considera para el grupo una herramienta de incrementar la satisfacción de ciertos objetivos que son deseados para una agrupación.

Desde el punto de vista de knickerbocker, la conceptualización del liderazgo es la conexión funcional, se presenta cuando el líder y la agrupación se conectan y comunican ejecutadas acciones y de los comportamientos para encarar la necesidad de forma evidente. El líder tendrá el rol de satisfacción de las acciones desarrolladas de las habilidades, los conocimientos y de las capacidades del liderazgo para alcanzar la consecución de dichos objetivos.

Para la agrupación de esta forma el seguir a los líderes da a entender que la necesidad sea encarada y alcance el objetivo esperado que la agrupación planteada en toda la institución; ya que el líder los tendrá que guiar a la ejecución de las actividades para este objetivo.

Chiavenato (2002) dice que el liderazgo es considerado como una clase de fenómeno social que se presenta de forma exclusiva dentro de las agrupaciones sociales y en las instituciones. Se puede conceptualizar el liderazgo como cierta influencia de manera impersonal que se realiza dentro de una situación establecida y conducida por medio del procedimiento de la comunicación humana para la consecución de los objetivos específicos. Los instrumentos que identifican al liderazgo es consecuentemente como cuatro, es decir la influencia, la situación, el procedimiento de comunicación y de los objetivos por conseguir.

Como son cuatro los instrumentos que caracteriza al liderazgo, la influencia ya que apoya a los seguidores a que efectúen las diferentes acciones adecuadas para alcanzar los objetivos y las metas. La situación indica que en cierto momento es necesario la inclusión y la forma de ser del líder, el cual usaba su habilidad del liderazgo para tratar de enfrentar cierta situación dificultosa transformándolo en el reto y de la incertidumbre en el alcance del éxito en dicha organización.

El procedimiento de la comunicación para que por medio de esto, el líder se transmitirá por medio de las influencias, las ideas y de los conocimientos en la agrupación. Para concluir las metas que son las obligaciones o los objetivos que posee el líder y de la agrupación por medio de las acciones o de las labores de los que la integran.

La conceptualización del liderazgo desde el punto de vista del autor, es considerado como social ya que se presenta en las instituciones o en las agrupaciones sociales en donde se presentan ciertas influencias interpersonales que presenta el líder en los seguidores. Es realizada en ciertas situaciones en donde la presencia y de las acciones del líder es importante y primordial, es por ello, que se hace uso del procedimiento de la comunicación humana que nos conlleva a la consecución de las metas.

Para Guivobich (2006) haciendo una citación a Cassio, dice que el liderazgo es la capacidad de influenciar en una agrupación para que se alcancen los objetivos. La causa de dicha influencia tiene que ser de manera formal, como

aquella que es proporcionada para la posesión de un estado gerencial dentro de la institución; como también puede nacer externo a la estructuración de la institución.

Para Cassio, el liderazgo se presenta cuando el líder posee la aptitud de la influencia en la agrupación para el alcance de los objetivos. De esta manera, se tiene en consideración que dicha influencia tiende a ser formal en cuanto el líder se desempeña por medio del cargo general en la institución tratándose de la empresa, la institución educacional, la fábrica, el club o la asociación educativa, la deportiva, entre otras. Como también se le tiene en consideración que dicho líder puede nacer así como de influenciar en la institución no formal como la agrupación de los padres, la reunión con las amistades, entre otros.

De acuerdo a Cueva (2006) dice que el liderazgo, es la obligación del líder quien suele guiar o manejar a otros miembros de la agrupación. Se tiene en cuenta que el liderazgo se halla inmersa en las distintas palabras como aquellas relacionadas a la autoridad que posee el líder de la institución, el poder que hace emanar de las diferentes facultades que se les brinda al líder para efectuar ciertas acciones que se encuentran a favor de la agrupación. Dicho prestigio, puesto que el líder es concebido como un ser con destrezas, saberes y enormes facultades para la conducción y alcanzar ciertos objetivos y logros en la institución.

Para Pratt (2004) dice que el liderazgo es la forma de realizar cierta organización y de dirección de los intereses así como de las actividades de una agrupación de seres humanos, las unidades para los proyectos o de las empresas. Es guiada por las personas para la fomentación de la cooperación con el propósito de alcanzar que la mayoría de los miembros aprueben de manera voluntaria las actividades para el cumplimiento de los objetivos de forma determinada de la misma manera que los objetivos y de la metódica. Las dos clases de liderazgo más resaltante desde la perspectiva social, es la conservación y del protagonismo.

Certo (2000) de acuerdo a Elise Goldman, nos dice que el liderazgo es el procedimiento de la dirección de ciertas conductas de otros para llegar al alcance de ciertos objetivos.

Manejar, en dicho sentido, da a entender a conllevar a las personas que se desenvuelven de algunas maneras y de acuerdo a los rumbos individuales. Especialmente, dicho rumbo es considerado como coherente con los factores que posee, es decir las políticas estimadas por la institución, el proceso y las descripciones de las funciones. Dicho tema central del liderazgo es alcanzar las cosas de acuerdo a las personas que se presentan.

Koontz y Wehrich (2001) dicen que el liderazgo se entiende como una clase de influencia, en otras palabras, como una clase de arte o de procedimiento para llegar a las personas, con el objetivo de que se ofrezcan con cierta voluntad y de entusiasmo, el esfuerzo para alcanzar los objetivos trazados. De forma ideal las personas les tocan tener cierta estimulación a acrecentar no solo por medio de la voluntad, sino con la pasión y con la confianza de acuerdo al trabajo.

Marti (2003) habla que el liderazgo es la capacidad que efectúa la gente que suele actuar como un líder de una agrupación. Esto incluye la conexión de forma desigual por los integrantes de la agrupación. Se les puede identificar tres tipos de liderazgo, empezando por el autoritarismo, que se llevan a cabo cuando el líder se presenta de acuerdo a la vertical, de forma autoritaria sin pedir la ayuda ni los comentarios de otro integrante de la agrupación; después se halla el *laissez-faire*, en donde el líder deja que los integrantes se desempeñen sin la impartición ninguna clase de pauta, los integrantes de la agrupación tiene la capacidad de tomar ciertas decisiones; así como el democrático, en donde la función del líder se trata de la cohesión y de la armonía de los objetivos y de las aspiraciones de la agrupación transformándolas en una sola. El líder nos conduce y cohesiona para la realización de los integrantes de la agrupación, tratando de encontrar que se efectúen las funciones de la manera adecuada de acuerdo a las rutas o caminos que todos señalan como una agrupación.

En la definición que presentan Fernandez y Alvarez (2002) dicen que la única función del liderazgo se basa en cinco aspectos a continuación descritos:

1.- El líder es considerado como alguien que posee seguidores que lo ayudan para ejecutar un proyecto que pueda beneficiar a la mayoría. Se entiende por ello, que el liderazgo dentro del medio de la influencia que se ve disminuida la mayoría de las hipótesis de la investigación.

2.- No se le considera al líder como una persona al que se quiera o se le admire por los atributos que posee, la inteligencia o atractivo físico. Se le admira porque es interesante, tiene un punto de vista acerca del futuro de la institución que brinda la seguridad a los integrantes o porque realiza un descubrimiento de la fuerza o de las capacidades para la conducción de forma eficaz de los procedimientos de la institución que lo conlleva al éxito.

3.- No se considera como un rasgo del liderazgo a la popularidad, pero sí los resultados que se pueda obtener de esta. La mayoría de los líderes poseen ciertos liderazgos si tiene la capacidad de brindar de manera sostenida los resultados que den respuesta a las expectativas de los integrantes del grupo.

4.- El líder es visible y ejecuta ejemplos. Los integrantes requieren del conocimiento de forma directa de las proyecciones incluyendo aquella que pasa por medio de los medios, el comunicarse de forma personal con él, realizar una identificación como el autor Gardner (1998) señala nombrando historia, en otras palabras es la valorización, los principios que integran al punto de vista hacia el futuro y que se da a conocer por medio del lenguaje atrayente y claro. La manera de vida se tiene que encontrar relacionado con la misma historia que posee y con la valorización que apoya a la formación de los integrantes para que estos puedan notarlo además de identificarse a uno mismo con esta.

5.- El liderazgo no se le considera como un rango, o un privilegio, o como también un título o fuente de ingresos económicos, es más, se transforma en una clase de servicio, de labor o de la responsabilidad.

Teorías sobre liderazgo

Para Chiavenato (2006) el liderazgo es parte de uno de la temática de forma administrativa más estudiado en estos últimos tiempos.

Afirma que dichas teorías acerca del liderazgo estructuradas por los investigadores de las conexiones de las personas, las cuales se clasifican en tres partes, cada uno de estos posee sus conceptos y características.

a) Teorías de rasgos de personalidad

Se les considera como las teorías pasadas de acuerdo al liderazgo. El rasgo más distintivo es la cualidad o las características que demuestra la personalidad. De acuerdo a las teorías, el líder tiene ciertos rasgos únicos de la personalidad que lo diferencian de otros, porque posee algunas características personales que le ayudan a influenciar en el comportamiento de sus iguales.

Dichas teorías atraen la influencia de la teoría conocida como “gran hombre” la cual fue expuesta por Carlyle para dar a conocer que el avance del mundo nace a causa de las conexiones individuales de ciertas personas que son sobresalientes dentro de la historia del ser humano. Cada uno de los autores da a conocer que ciertos rasgos sobresalientes de la personalidad que dan a conocer al líder, serían las siguientes mencionadas:

- Rasgos físicos: energía, apariencia personal, estatura y peso.
- Rasgos intelectuales: adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y autoestima.
- Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa.
- Rasgos relacionados con el trabajo: interés en la realización, persistencia e iniciativa.

En resumen, el líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito

b) Teorías de estilos de liderazgo

La teoría más resaltante dice que se presentan tres tipos de liderazgo, es decir el autoritario, el liberal y el democrático. White y Lippitt ejecutaron una investigación para hacer la verificación acerca del impacto realizado por tres tipos de estilos distintos del liderazgo en los infantes guiados a la realización de las labores. Los infantes se dividieron en cuatro agrupaciones. Pasadas seis semanas la directiva de cada agrupación se asumía por los líderes que usaban tres tipos de estilos, es decir el autoritario, el liberal y el democrático.

Es decir que las agrupaciones que son sometidos al liderazgo considerado como autoritario, ejecutaron una gran cantidad de labor; de acuerdo al liderazgo liberal, el resultado es bajo de acuerdo a la calidad y a la cantidad; según el liderazgo democrático, el grado de realización es igual al de la agrupación que fue sometida al liderazgo autoritario, a pesar de la calidad de labor superior.

En la realización, el líder hace uso de tres clases de procedimientos del liderazgo según la situación, los individuos y la labor para realizar. Se hace cumplir las órdenes, pero igualmente las consultas hacia los seguidores antes de tomar cualquier tipo de decisión, y aporta la realización de determinadas labores: hace uso del liderazgo autoritario, democrático y liberal. La mayor dificultad en la realización del liderazgo es el conocimiento de la aplicación de ciertos procedimientos, con quienes y que clase de circunstancias y acciones.

c) Teorías situacionales de liderazgo

Se entiende que la teoría de rasgos que presenta la personalidad son de forma sencilla y condicionada, la teoría referida a los estilos del liderazgo no entienden de las variables situacionales que se presentan.

La teoría situacional nace del contexto más extenso y la difunden como si no existiera un solo estilo o una característica del liderazgo que es válido en cualquier clase de situación.

Lo inverso si es lo correcto, ciertas situaciones necesitan de una clase de liderazgo para guiar positivamente a los seguidores.

La teoría situacional es más complaciente para la gerencia ya que incrementa las opciones y las probabilidades de modificar para moldearla y modificarla hacia un tipo de liderazgo según a la situación que se presente. El líder tiene la potestad de depender de las posiciones estratégicas en los que se ocupa la red de la comunicación que da las propias características de la personalidad. Es así que el punto de vista del liderazgo empieza a expandirse por todo el territorio.

1.3.2 El liderazgo transformacional

El Líder Transformacional Auto-Definido

De acuerdo a Khunert (1994) el líder es resaltante ante los demás modelos, como se le nombra, es denominado como auto suficiente, en otras palabras, da a conocer ciertos sentidos del propósito y de la dirección interna, siendo orientados a los valores y a los estándares más allá de las prioridades, las comunicaciones y los tipos externos. No trata de encontrar los intereses individuales, logrando alcanzar la pérdida del respeto y de la simpatía de los demás, para alcanzar las necesidades impopulares, acerca del convencimiento correcto.

El líder llamado auto definido, posee las destrezas de apoyar a los seguidores para que ayuden en los objetivos más elevados que en los intereses individuales, además poseen la capacidad de idear un medio en donde las personas suelen controlar los problemas y las oportunidades con mucha creatividad y compromiso. El punto de vista de la institución y de aquello que requieren de los seguidores es más extensa, dando pase a la estructuración del punto de vista del crecimiento más amplio.

Mayores atributos:

- Preocupación hacia la valorización, los tipos de estándares y de las metas a un largo plazo.
- La auto contención y la auto definición.

Visión de otros

- Destreza para la dar a los demás la autonomía así como el espacio personal.
- Tiene la preocupación por los demás sin tener que sentir la responsabilidad acerca de la autoestima.

Filosofía de liderazgo:

- Dar a conocer los estándares y las metas de forma clara y de largo procedimiento.
- Las diversas decisiones se hallan de acuerdo al punto de vista extenso de la situación, no se enfoca en los medios seguidos.

Filosofía del seguidor

- Brindar la autonomía para seguir con las metas organizacionales más extensas.
- No se solicita compromiso o los estándares del auto respeto, a no ser que se trate del bien de la agrupación de la institución.

Los puntos de vista situacionales, dan a conocer que el líder puede ser efectivo, por medio de la conducción de manera flexible. Para ello se tiene la capacidad de realizar un diagnóstico correcto para las situaciones que lo requieran y la forma de aplicarlo. La teoría del liderazgo transformacional, también da a entender que el líder tiene la capacidad de resaltar el estilo correcto según el contexto, y conducir a realizar las acciones que estén de acuerdo al repertorio extenso de las conductas.

Hersey, Blanchard y Johnson (1998) dicen que los dos puntos de vista tienen la probabilidad de poseer a un líder comprensivo con un amplio repertorio de conducta, que le da pase a dar respuesta con eficacia a las diversas exigencias de los seguidores y del contexto. Para seguir la teoría de Bass da a entender que se trata de los postulados dados por las teorías situacionales, juntándolas a lo llamado liderazgo transaccional.

De esta forma, el liderazgo transformacional y el transaccional son conocidos de acuerdo a Bass (1985) como un tipo de despliegue por la misma persona en las distintas cantidades como de las intensidades.

Dicha aseveración se encuentra bajo respaldo de las evidencias empíricas, acerca de que los líderes correctos hacen uso de la amplia variedad de los distintos componentes que dependen de la situación en donde se hallan para la influencia de las modificaciones altas en la institución.

Por otro lado, los líderes transformacionales dan a conocer la mayoría de los tipos de decisión, dando a entender la directiva, las negociaciones, las persuasiones, lo consultivo, lo participativo o lo delegativo. Bass y Avolio (1985) dicen que estos factores transformacionales tiene el poder de realizarse empezando de cualquier tipo de estilos.

Descripciones de Liderazgo Participativo versus liderazgo Directivo

De acuerdo a la consideración personal, el tipo participativo nos dirá que se puede realizar como una agrupación para brindar a cada quien cierta ayuda necesaria para acrecentar las aptitudes, el tipo directivo nos señalara acerca de la forma de brindar ayuda necesaria de acuerdo a los esfuerzos para realizarse en la labor requerida.

De acuerdo a la estimulación de forma intelectual, el participativo dará a conocer que se puede tratar e indagar acerca de las presunciones como un grupo, sin tener que realizar una crítica acerca de los ideales de los demás. Hasta alcanzar a poseerlas aquellas revisadas, la directiva trata el problema y hace un cuestionamiento sobre las presunciones.

De acuerdo a la motivación inspiracional, lo participativo trata que todos laboren en grupo para llegar a las aspiraciones y a los objetivos para beneficio de la agrupación, de acuerdo a la directiva trata de decidirse a sí mismo para crecer más. Tiene que indagar acerca del desarrollo y de la continuación edificada.

Según Bass y Avolio (1993), para la influencia ideal, el participativo da a conocer que se puede conformar a un grupo ganador a beneficio de la confianza en los integrantes, requiere de la ayuda para llegar a la misión, mientras que la directiva confía en el líder y en la guía de esta para llegar al tema de lo que se debe de realizar como grupo.

Es por ello que el liderazgo situacional y el transformacional no son considerados como puntos de vista de clase contradictoria para dar una explicación acerca del comportamiento del liderazgo, puesto que Bass junta los conceptos realizados con anterioridad acerca de la teoría del rango total del liderazgo. Es por eso que Gustav Pansegrouw (1996) da a entender acerca de las teorías situacionales que fueron nombrados a esta clase de liderazgo como un tipo situacional o transformacional, junto a los hallazgos de los puntos de vista pasados con la teoría novedosa ejecutadas por Bass y Avolio, especificándose en las modificaciones que se presentan por medio de la cultura organizacional.

Aunque no son tan estudiados como aquellas corrientes situacionales, se identifica a los factores moderados que poseen la incidencia para la emergencia y para la efectividad del liderazgo transformacional, esto se le considera como en contexto externo, el medio institucional y la personalidad y la valorización del líder.

El Medio Histórico y Social:

Según el medio histórico y social, Bass dice que la posibilidad de que el liderazgo aparezca de forma transaccional o transformacional, se enlaza con los sucesos de las variables externas a la institución. Es así que el liderazgo transformacional nace con la mayor frecuencia en los espacios de malestar y de las modificaciones sociales, los financieros y los tecnológicos, es aquí en donde las instituciones se muestran incapaces de acrecentar la función de la satisfacción acerca de las necesidades de la sociedad, y tener en cuenta los derechos de las personas.

Es así que el liderazgo transformacional, posee la gran posibilidad de nacer en la comunidad estable, con un medio ordenado y caracterizado por la normativa clara y fuerte, los castigos y las organizaciones que poseen el nivel social y económico de la manera más estable y satisfactoria.

Medio Económico:

Para los efectos del mercado en la emergencia de la clase de liderazgo, Bass menciona que dicho liderazgo transformacional nace en la institución en cuanto el mercader es peligroso y cambiante, se caracteriza por la crisis económica continua, en donde la ansiedad y la incertidumbre son elevadas, y necesita de la ayuda del liderazgo proactivo que de novedosas soluciones, respuestas anticipadas de acuerdo al estímulo y al crecimiento seguido de los seguidores.

Pero en la institución se mete dentro del mercado estabilizado, el cual se caracteriza por los compromisos y por los contratos que se hallen a largo plazo, incrementará la emergencia del liderazgo transaccional.

Ambiente Organizacional

Se comprende cómo ambiente organizacional, a una institución inmediata, labores, superiores, apoyos y los seguidores del líder. Inmerso de la subsistencia de las influencias, se le da la relevancia a si las instituciones es de clase orgánica o mecánica, el grado de tecnología, la clase de equipo, la política de la ayuda organizacional, la característica de los seguidores y de los superiores del líder así como de las características de las labores.

Factores Contextuales Internos de la Organización:

Pawar y Eastman (1997) dicen que hay diferentes tipos contextuales internos que influyen a la captación de la institución acerca del liderazgo transformacional. Se dan a conocer cuatro tipos contextuales para dicho efecto y son:

Primero, orientación organizacional, se parte en la orientación dirigida a la eficacia como es el periodo de la estabilidad y la orientación que va hacia la adaptación como es el periodo de cambio.

Segundo, es el tipo de sistema organizacional que se puede observar por medio del predominio de los centro técnicos inmersos en la institución, que son característicos por la distanciamiento de las influencias externas, que se hallan dirigidos por los dominantes técnicos, con los medio claros así como los fines además del elevado nivel de la coordinación, por lo que se presentan mínimos grados de la incertidumbre y del conflicto, además de las unidades de los límites externos que se hallan de acuerdo al contexto externo por lo que no es posible la rutinización ni la estandarización de las labores y que requieren de un nivel elevado de la discreción a la hora de alcanzar las decisiones para afrontar la incertidumbre y las modificaciones.

Tercero: está referido a la clase de estructura organizacional, haciendo uso de la tipología de Mintzberg (1979) como es la clase de máquina, la profesión, lo divisional, lo simple y lo adhocrático.

Cuarto: es el modo de dirección organizacional, en otras palabras la forma de dirigir las relaciones o el intercambio con los empleados, de acuerdo al interés propio que ellos tengan.

Según a estos cuatro factores contextuales dados Pawar y Eastman (1997) dicen lo siguiente:

- 1.- Las instituciones se convertirán en receptoras del liderazgo transformacional de acuerdo a la orientación para la adaptación, que por medio de la orientación se llegue a la eficiencia.
- 2.- Las instituciones que poseen dominio de las unidades con los límites prolongados se convertirán en receptoras hacia el liderazgo transformacional, que las instituciones con dominio en los centros técnicos.
- 3.- Las instituciones que poseen la estructuración simple y de tipo adhocrática es más receptiva hacia el liderazgo.

Teniendo en cuenta lo mencionado, estos autores brindan dos tipos de modificaciones los cuales son extremos como es la agrupación positiva y la negativa que apoyan a la captación institucional del liderazgo transformacional o

que esta puede descender; de los factores contextuales, que son enfilados de forma continua. Y dan a entender que en dichos contextos institucionales, de acuerdo al procedimiento destructivo para la inducción de la modificación. Por otro lado, en dichos medios más cerca al polo positivo, ciertos líderes requieren del aprovechamiento y de la utilización del medio institucional.

Características de Personalidad y Valores del Líder Transformacional

Bass nos dice que el liderazgo transformacional, específicamente, responde de acuerdo a la personalidad personal del líder. Para este autor, el papel de las distinciones personales de acuerdo a la personalidad y a la valorización, forma parte del factor moderado que estipula la clase de liderazgo que nace de la situación establecida. La evidencia empírica da a conocer que las características son como las aptitudes físicas, la experiencia previa, el autoestima, la habilidad cognitiva y emocional, se hallan de acuerdo a la emergencia y a la efectividad del liderazgo transformacional, dichos atributos individuales resultan ser centrales en este liderazgo, especialmente para hacer efectivo al líder del grupo.

Es así como el líder transformacional tiene que relacionarse de forma positiva con las medidas de la motivación para realizar la dirección, la satisfacción del poder, los sentimientos de la trascendencia, la medida de la asertividad, la audacia social, la introspección, la atención, la creatividad, la necesidad del logro, la integridad y de la madurez. Por otra parte el líder transaccional se encuentra en relación a las medidas de la conformidad, los sentimientos de la igualdad y la satisfacción de las relaciones afiliativas.

Estrategias y características del Liderazgo Transformacional

BENNIS Y NANUS (1985)	BASS (1985)	NADLER Y TUSHMAN (1989)	TICHY Y DEVANNA (1986)	KOUZES Y POSNER (1987)	CONGER (1989)
Atención mediante la visión Sentido mediante la comunicación Confianza mediante el posicionamiento Despliegue del Yo	Atractivo Inspiración Estimulación Intelectual Consideración Personalizada	Visualizar Energizar Capacitar Estructurar Controlar Recompensar	Reconocer la necesidad de revitalización Crear una nueva visión Modelar el modo	Estimular el proceso Inspirar una visión compartida Capacitar a otros para que actúen Mostrar el modo Estimular los sentimientos	Detectar las oportunidades inexplotadas y las deficiencias de la situación actual Comunicar visión Fomentar la confianza Mostrar los medios para lograr la visión

FUENTE: Hersey, Blanchard y Johnson, 1998, pág. 522.

Elementos del liderazgo educativo

Gallegos (2004) dice que el reconocimiento hacia el liderazgo como un procedimiento, se le considera a los siguientes elementos:

- 1.- El objetivo.- Los propósitos que se necesita alcanzar en la organización y lo personal. El líder tiene que tener en claro el objetivo educativo, apoyado a las conexiones comunes y tratando de encontrar la unidad.
- 2.- El poder.- el liderazgo es una clase de ejercicio del poder. Dichas cualidades del líder da paso a la adhesión de forma voluntaria acerca de los agentes

educativos, cuando se muestran la credibilidad y de la integridad en las acciones.

3.- El estilo: es la conducta que da a conocer el líder dentro de la acción del poder, para la integración de los intereses y del logro de los objetivos, haciendo a un lado los extremos, la pusilanimidad y la autocracia, los aspectos peleados con el significado real del liderazgo.

4.- Los seguidores: Como esencia del liderazgo se le considera a la cohesión, la subordinación, el seguimiento y la estimulación de los participantes del grupo. Se hace un seguimiento al líder cuando este es correcto, en otras palabras cuando se realiza lo que se habla y habla de realizarlo.

Cualidades del líder educacional

Alfonso (2002) dice que las cualidades más importantes que posee el líder en la organización educativa es:

1.- La conciencia plena y de forma consciente con el apoyo del proyecto social que habla del impulso.

2.- La identificación con la problemática que tiene una preocupación acerca del colectivo.

3.- El tipo personal en la dirección, es decir del sello individual.

4.- Conocer acerca del trabajo que desempeña.

5.- La seguridad, la confianza y la autoridad.

6.- El ejemplo individual en la vida trabajadora, la política y la social.

7.- Los resultados dentro del desempeño laboral específico, en la capacidad como un especialista en las áreas determinadas.

8.- La cultura general.

9.- La destreza de captar y la de aplicar de manera creativa acerca de los resultados de la ciencia de la dirección.

- 10.- La objetividad así como la imparcialidad en las diferentes decisiones acerca de la evaluación y de la estimulación de la labor.
- 11.- La aptitud para las relaciones con la mayoría de trabajadores de la institución.
- 12.- La iniciativa.
- 13.- El punto de vista hacia el futuro o la perspectiva.
- 14.- Las capacidades para recoger las modificaciones acerca del análisis y de la valorización de lo objetivo.
- 15.- La aptitud para realizar delegaciones, organizaciones, planificación y control de las labores importantes.
- 16.- El carisma individual para el direccionamiento de un grupo determinado.

1.3.3 La Gestión Educativa

En una institución educativa que se encuentra una norma en el cual de cierta manera se impone una guía organizacional, incluyendo que la planificación interna que se halla de acuerdo a la mejora de esta, por el lado resaltante para realizar esto, es la denuncia de los recursos importantes que se hallan en las instituciones.

De acuerdo con Mintzberg (1984) y Stoner (1996) dan a conocer que la gestión es una manera de disposición y de estructuración de los distintos recursos de forma individual o grupal para llegar al resultado esperado. Se integra dicho término con la aptitud de dar a conocer la modificación de las formas participativas con el propósito de ejecutar ciertas estrategias que den camino hacia un futuro provechoso en la organización. Es una forma de ordenar dichos esfuerzos y de los distintos recursos para alcanzar al punto que fue establecido.

El concepto de la gestión está considerado como extensa y que solo da a conocer la solicitud, pero que guía a una variedad de etapas que se ejecutan, se hace uso en las instituciones de todo tipo.

Dicha gestión requiere de los cambios necesarios ya que está considerado como un tipo de estructuración, es allí en donde se efectúan las modificaciones que guían, se ve de acuerdo a lo interno como de lo externo, iniciando desde el lado financiero ya que la organización se impulsa de forma seguida en el medio que se encuentra en constante modificación.

Es necesario mencionar que el área de la gestión es amplia puesto que se halla establecida inmersa en las diferentes cuatro áreas las cuales son: educación, institucional, escolar y pedagógica.

Se tiene que enfatizar que la mayoría de las gestiones educativas, ya que se las considera como ciertos procesos integrales se basan en el recubrimiento de las instituciones educacionales con el objetivo de incrementar la metodología pedagógica, la directiva, lo comunitario y lo administrativo, para tener en cuenta

cierta autonomía organizacional y brindar respuestas a las necesidades que se puedan presentar.

Las gestiones de la organización empieza con el elemento de llegar a la estructuración administrativa de la misma institución, también es conocido como un proceso que engrosa a la ejecución de las diferentes proyecciones y de la unión de las acciones que se encuentran en relación y dan inicio a la administración para incentivar y dar pase al seguimiento de las intencionalidades pedagógicas para la ejecución de las acciones educacionales.

La gestión pedagógica se halla en relación a la calidad que demuestra la enseñanza y de la responsabilidad que recae en los docentes, ya que tiene la habilidad de aumentar el conocimiento de los alumnos, ejecutando las diferentes habilidades y acciones que desean poseer. La forma de enseñar a los docentes no poseen una extensa variedad de los tipos de clases del aprendizaje de los alumnos, es necesario entender al aprendizaje y lo más relevante para llegar a alcanzarlo, con el apoyo de las características y de las condiciones que se encuentran a su favor o no.

La ejecución de la profesión de docente se le considera ligera, puesto que se trata de las enseñanzas a los alumnos pero además la verdadera labor es que los alumnos entiendan lo que se les quiere enseñar. Por el lado de la Secretaria de Educación Pública de los docentes se tiene que aumentar la enseñanza de forma personal pero sin tener en cuenta el medio en donde se encuentran.

Anexado a dicha temática, que conlleva a la práctica del servicio social, se capta que los problemas se presentan en las instituciones del grado primario, es ahí en donde la programación da a conocer que el docente tiene que exigir a los alumnos el conocimiento necesario de la lectura, el momento de la priorización de lo inicial y de lo didáctico, como es el abecedario, números, entre otros más. Es aquí en donde el docente ejecuta cierta aplicación del currículo para el establecimiento de las modificaciones acerca de la planificación de acuerdo a las dificultades de los alumnos.

Se plantea la pregunta de si sería necesaria la comisión administrativa y como se podría guiar a la educación para que esta tenga la calidad necesaria según las modificaciones que se den, es así que se hace una propuesta acerca de la anulación de las diferencias de carácter social, ser influyentes y dar ciertos recursos que guíen hacia los medio más bajos del país, colocar una educación para los infantes con todos los materiales que eso los guíe.

De acuerdo a la propuesta que fue explicada, según a la misma reforma educacional, no se tiene en consideración todo aquello que fue propuesto, todo lo que se podría informar es que finalizan en el perjuicio del docente lo cual arrebatata la autoridad y la voluntad de realizar la profesión designada, puesto que los instrumentos que tendrá que captarse especialmente de las zonas que fueron afectadas por culpa de la pobreza no son las necesarias por encontrarse en zonas muy alejadas que no alcanza a llegar.

Se podría decir que la educación que se espera en el gobierno del país se encuentra fuero de lo imaginado, se tendría que negar todo tipo de baches dirigido a los profesores, entre los que se destacan el convenio que frena la desaprobación de los alumnos, ya que esto malogra al propio alumno al ser aprobado sin rendir los méritos requeridos, es a esto a lo que se dirige con la educación de calidad? Si es así se tendría que suponer que solo se ve la demostración del grado de educación pero no se presenta el del aprendizaje.

Para terminar, al ejecutar dicho análisis, las modificaciones educativas que se llevan a cabo según las consecuencias y los atributos que se encuentran destinados a la docencia y a la sociedad, se tiene en consideración que la política que es ejecutada por los individuos incorrectos finaliza en una mala toma de decisiones y solo se preocupa de lo financiero, para el cambio de la planificación y de las programaciones de la investigación además de no enlazar a estos medios, en otras palabras que no se hace presente el tipo de modificación educacional.

Las dimensiones de la gestión educativa

Dimensión Institucional

La dimensión institucional, es considerada como la variable que se tiene en cuenta por medio de los aportes del ministerio de educación, para los cuales es la manera de organización de la organización, como la estructuración de las instancias y de las diferentes responsabilidades que integran a los individuos de acuerdo a las funciones o a los papeles que cumple. De acuerdo al mecanismo de la interrelación y de la normativa de forma específica que realizan una regulación de las interacciones.

Dimensión Administrativa

La dimensión administrativa, está referida al control de los recursos de la economía, de las herramientas, las personas, los procedimientos técnicos, del tiempo, de la seguridad y de la higiene, como también del manejo de información. Es el seguimiento de las normas y de la supervisión de dichas funciones.

Dimensión Pedagógica

Para la dimensión pedagógica, es acerca de las diferentes opciones educacionales de forma metódica. También abarca la planificación, la evaluación y la certificación, Es así que se encuentra orientada al crecimiento de las distintas prácticas pedagógicas. Para finalizar, está relacionado a la actualización y al crecimiento individual y profesional de los profesores.

Dimensión Investigacional

Para la dimensión investigacional dice ser las respuestas a las necesidades de una sociedad. Las conexiones de la institución con el medio. Los padres de familia, Las instituciones de la comunidad, las redes de ayuda.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional directivo y la gestión educativa en las II.EE. del nivel de educación inicial del distrito de Urubamba, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo se caracteriza el liderazgo transformacional en las directoras de las las II.EE. del nivel de educación inicial en el distrito de Urubamba, 2018?
- b) ¿Cómo se caracteriza la gestión educativa liderada por las directoras en las II.EE. del nivel de educación inicial del distrito de Urubamba, 2018?
- c) ¿De qué manera se correlaciona estadísticamente la variable y dimensiones de liderazgo transformacional directivo con la variable y dimensiones de gestión educativa en las II.EE. del nivel de educación inicial del distrito de Urubamba, 2018?

1.5 Justificación del estudio

El objetivo principal de la investigación es brindar conocimientos científicos elaborados a partir del procesamiento de datos y estructuración de la información respecto a las dos variables de observación: el liderazgo transformacional y la gestión educativa, pero abocados al nivel inicial en el distrito de Urubamba. En segundo lugar, el propósito del informe es brindar un nuevo aporte de carácter teórico e investigativo conforme a los resultados hallados en la variable 'liderazgo transformacional' y su relación y/o interdependencia con la variable 'gestión educativa', porque la educación es considerada como la base que resguarda la coexistencia democrática en cualquier sociedad de nuestro planeta, con más razón en nuestro país.

Pero, estos últimos años, la educación ha ido sobrellevando una dificultad que se presenta en todos países de orden inferior, y el nuestro no es una excepción, el cual, se asocia con el hecho por el cual no existe una relación significativa entre lo que se enseña y la realidad en la que se vive y se habita. Como resultado de esta crisis, los estudiantes terminan con escasos conocimientos y débiles competencias para demostrar la capacidad y aptitud de intervenir en el mundo. En pocas palabras, con escasas oportunidades para confrontar la problemática que se presenta durante la vida de cada quien y de la sociedad.

La mayoría de las instituciones educativas del Perú, en el nivel de educación inicial o cualquier otro, tienen este tipo de situación, por lo cual se piensa invitar a reflexionar, a desarrollar jornadas de análisis con resultados de trabajos como el presente para enterarse sobre esta realidad y establecer el tipo de liderazgo que requiere para las docentes del nivel de educación inicial, partiendo desde el liderazgo que debe inspirar la directora. Qué mejor, desde un enfoque tan interesante e innovador como es el liderazgo transformacional. La práctica pedagógica de cada plantel educativo en el nivel inicial, además de ser una institución atractiva en términos educativos y pedagógicos, debería ser un eje de innovaciones desde el punto de vista del ejercicio de liderazgo pedagógico de las docentes y de la directora; lo cual influya positivamente en el mejoramiento de la gestión educativa.

En el caso de la presente investigación, se enfocaron diferentes opiniones a partir de los instrumentos conferidos a las directoras, y como resultado de las mismas se plantean innovadoras alternativas de solución para ejercer un liderazgo transformacional en relación a la gestión educativa que se solicita y exige en cada institución educativa. Esta problemática del liderazgo en el nivel inicial y su relación con la gestión en cuanto a efectividad y capacidad, es un factor determinante a la larga para lograr una nueva calidad educativa en el nivel de educación inicial. Esos propósitos futuros justificaron la realización del presente estudio, en el contexto donde se planteó y donde se presentan estos resultados.

1.6 Hipótesis

En correspondencia con el problema de investigación que fue planteada para desarrollar el presente estudio, se plantean las siguientes hipótesis de investigación.

1.6.1 Hipótesis general

Existe un nivel de liderazgo transformacional significativo en las directoras de las II.EE. del nivel de educación inicial que se relaciona moderadamente con el tipo de gestión educativa en el distrito de Urubamba, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

- a) Existe un nivel de liderazgo transformacional que se proyecta de lo moderado hacia lo significativo en las directoras de las II.EE. del nivel de educación inicial en el distrito de Urubamba, 2018.
- b) Existe en correspondencia un moderado hacia alto nivel de gestión educativa liderada por las directoras de las II.EE. del nivel de educación inicial en el distrito de Urubamba, 2018.
- c) Se comprueba un nivel de correlación estadística que va desde moderada hasta un grado elevado entre la variable y dimensiones asociadas al 'liderazgo transformacional' con la variable y dimensiones asociadas a la 'gestión educativa' en las II.EE. del nivel inicial del distrito de Urubamba, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Demostrar el grado de relación estadística y analítica que existe entre el liderazgo transformacional demostrado por las directoras del nivel de educación Inicial y el tipo de gestión educativa desarrollada en las Instituciones Educativas del nivel inicial en el distrito de Urubamba, 2018

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Describir cómo se caracteriza el liderazgo transformacional en el ejercicio profesional de las directoras de las II.EE. del nivel de educación inicial en el distrito de Urubamba, 2018.
- b) Describir cómo se caracteriza la gestión educativa desarrollada y liderada por las directoras en las II.EE. del nivel de educación inicial del distrito de Urubamba, 2018.
- c) Determinar cómo se correlaciona estadísticamente la variable y dimensiones de liderazgo transformacional directivo con la variable y dimensiones de gestión educativa en las II.EE. del nivel de educación inicial del distrito de Urubamba, 2018.

II. MÉTODO

El método de investigación reúne las siguientes características:

2.1 Diseño

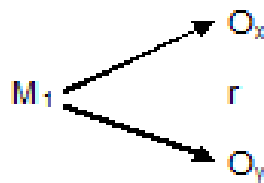
Carrasco (2013) da a conocer un trabajo básico que habla acerca de hallar el conocimiento acerca de la realidad haciendo a un lado el interés de la introducción de forma práctica seguida. Habla acerca del problema teórico científico. Aquel que tenga el rol de efectuar un trabajo de investigación ayuda de acuerdo al saber y del razonamiento de alguna clase de situaciones o problemas que se den, sin tomar en cuenta la misma aplicación del conocimiento captado actualmente.

- Finalidad: Esta investigación es de clase teórica ya que brinda su apoyo al entendimiento de la realidad conflictiva acerca del liderazgo transformacional y también de las gestiones educacionales.
- Carácter: Es un tipo de investigación correlacional ya que el procedimiento se conecta con la variable conocida como causa, en este caso es el liderazgo transformacional; todo ello en relación a la variable del efecto, es decir la gestión educativa.
- Naturaleza: El trabajo es de tipo cuantitativo y posee la clase de trabajo estadístico, de observación así como de las condiciones de ser capaz de poseer una cuantificación como una clase de procedimiento.
- Alcance temporal: Habla del trabajo de investigación de tipo longevo o también conocido como diacrónica, ya que el liderazgo transformacional así como la gestión educativa, se desarrollan en distintos contextos inmersos en el cronograma establecido y el que es nombrado como una labor de campo.
- Orientación que asume: Es una investigación dirigida a la comprobación (de la hipótesis,) del objetivo ya que habla de demostrar

la existencia de la conexión entre las variables del liderazgo transformacional y la gestión educativa.

Hernández y otros (2010) afirman que el diseño es una clase de estructura o también considerada como una organización ordenada que capta el investigador para realizar las metas y las relaciones para lograr manejar a las variables.

En el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta el DDC (Diseño Descriptivo Correlacional) cuyo esquema es el siguiente:



En el que:

M = Muestra de estudio

Ox1 = Liderazgo transformacional

Ox2 = Gestión educativa

R = Grado de correlación estadística entre las variables y sus dimensiones.

Este diseño implica establecer igualmente el grado de relación entre la variable principal (liderazgo transformacional) y las dimensiones de la variable efecto (gestión educativa).

2.2 Operacionalización de variables

Operacionalización para la V1: Liderazgo transformacional.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p> <p>Bass y Burner (1981)</p> <p>El líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso.</p> <p>Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.</p> <p>Los líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los</p>	<p>Los indicadores o aspectos sobre liderazgo transformacional solamente pueden evidenciarse a partir de conductas o manifestaciones que se registran por medio de indicadores y dimensiones asociadas con instrumentos de constatación o registros de la actividad.</p> <p>En el presente estudio, la definición operacional del liderazgo transformacional responde a un conjunto de indicadores e ítems en</p>	<p>Dimensión 1: Estimulación intelectual.</p> <p>Bass (1999) afirma que el líder transformacional no se reprime a la hora de lanzar un desafío hacia la jerarquización que se presenta en la institución, sino que da a conocer la manera intensiva de la creatividad entre los simpatizantes, dándoles apoyo a realizar una investigación de las formas novedosas de realizar las actividades y de las oportunidades que se presenten.</p>	<p>Visión sobre las cosas de siempre.</p> <p>Visión sobre la creatividad.</p> <p>Nuevas formas de hacer las cosas.</p>	<p>- Muy de acuerdo</p> <p>- De acuerdo</p> <p>- Indiferente</p> <p>- En desacuerdo</p> <p>- Muy desacuerdo</p>
		<p>Dimensión 2: Consideración individualizada.</p> <p>Bass (1999) afirma que el liderazgo transformacional atrae a la estabilidad de la comunicación extensa con todos los integrantes, ya sea de manera personal o grupal. De esta manera se presenta la aparición de ideas innovadoras, dando así como resultado la actualización que de forma contraria se hubieran quedado estancadas. Al mismo tiempo las vías de comunicación dan paso a que el líder</p>	<p>Líneas de comunicación.</p> <p>Reconocimiento de innovaciones en los demás.</p> <p>Fomento de la proactividad.</p>	<p>- Muy de acuerdo</p> <p>- De acuerdo</p> <p>- Indiferente</p> <p>- En desacuerdo</p> <p>- Muy desacuerdo</p>

<p>mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros de crecimiento y desarrollo.(Burns,1978)</p> <p>De acuerdo con Bass y Avolio (1990), tales líderes logran resultados en una o más de las siguientes maneras:</p> <p>Son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.</p> <p>Estos factores representan los cuatro componentes básicos del liderazgo transformacional.</p>	<p>los cuales se recoge opinión formada por parte de la muestra de estudio respecto a esta variable.</p>	<p>realice un reconocimiento de forma directa a los simpatizantes, dándoles ánimos y proactividad.</p>		
		<p>Dimensión 3: Inspiración y motivación.</p> <p>Bass (1999) afirma que con el apoyo del punto de vista adecuado, el líder transformacional posee la habilidad de articular a los simpatizantes, de esta manera, se logra llevar a cabo la motivación y la pasión, lo que conlleva a la proactividad y al compromiso en niveles elevados en relación a la institución.</p>	<p>Capacidad de articulación.</p> <p>Inspiración para los demás</p> <p>Motivación y apasionamiento</p>	<p>- Muy de acuerdo</p> <p>- De acuerdo</p> <p>- Indiferente</p> <p>- En desacuerdo</p> <p>- Muy desacuerdo</p>
		<p>Dimensión 4: Influencia idealizada.</p> <p>Bass (1999) afirma que el líder transformacional nace como un ejemplo a seguir para los simpatizantes. Lo que nos dice que se gana el respeto y la confianza la cual va surgiendo con más fuerza de acuerdo al desempeño que demuestre.</p> <p>Ello nos conduce a la aparición de líderes actualizados inmersos en la institución puesto que la acción de liderar es una habilidad que, en varias ocasiones es única y puede ser moldeada como desarrollada.</p>	<p>Confianza mutua</p> <p>Respeto mutuo</p> <p>Empatía</p> <p>Oportunidad para surgir nuevos líderes</p> <p>Estímulo para formar nuevos líderes.</p>	<p>- Muy de acuerdo</p> <p>- De acuerdo</p> <p>- Indiferente</p> <p>- En desacuerdo</p> <p>- Muy desacuerdo</p>

Operacionalización para la V2: Gestión educativa.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>GESTIÓN EDUCATIVA</p> <p>Casassus (1999) afirma que se trata de un grupo de ideologías estructuradas. Es así, se hablamos de una edificación actual, que está en relación con las acciones humanas. Antes dicho concepto se relacionaba con la administración que habla acerca de la estructuración, el ordenamiento, la prohibición de las modificaciones.</p> <p>También nos informa que la gestión educativa tiene el deber de entablar ciertos principios específicos acerca de la gestión de contexto de la educación. Se tiene en</p>	<p>En forma operativa, se debe entender que la gestión educativa se puede captar a partir de instrumentos e ítems que permitan precisar el tipo de actitudes y conductas que demuestran las personas que realizan gestión educativa, y que estableciendo ciertos cálculos estadísticos y análisis de situaciones, se puedan identificar las tendencias teórico-prácticas de la misma, tal como se pretende alcanzar con el presente estudio.</p>	<p>Dimensión 5: Institucional</p> <p>De acuerdo al MINEDU (2011) definen a lo institucional como una forma de organización de la institución, como se forman estas así como las propias responsabilidades que incluyen a los individuos en las tareas o los papeles que tiene, de acuerdo al mecanismo de la interrelación y de la normativa específica que establecen en las relaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización. • Funcionamiento. • Cumplimiento de responsabilidades. • Normatividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por encima de lo esperado • Dentro de lo esperado • Regular • Por debajo de lo esperado • Muy por debajo de lo esperado.
		<p>Dimensión 6: Administrativa</p> <p>El MINEDU – UNESCO (2011) dan a conocer que el manejo de los recursos económicos, las herramientas, las personas, los procedimientos técnicos, el tiempo, la seguridad y la higiene como el manejo de la información, se trata de la aceptación de las normas y de las supervisiones de las realizaciones o de las funciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económico-financieros. • Recursos materiales • Recursos humanos • Información • Supervisión 	<ul style="list-style-type: none"> • Por encima de lo esperado • Dentro de lo esperado • Regular • Por debajo de lo esperado • Muy por debajo de lo esperado.

<p>cuenta como un tipo de acción aplicada en la vida cotidiana de la misma práctica como también posee cierta influencia por las políticas educativas.</p> <p>En resumen se puede mencionar que la propia gestión educativa es considerada como una labor en donde se relacionan el conocimiento teórico, el político y las prácticas educativas.</p>	<p>Dimensión 7: Pedagógica</p> <p>El MINEDU – UNESCO (2011) habla acerca de las posibilidades educativas de tipo metodológica. Se trata de las planificaciones, las exámenes y de las certificaciones. De igual manera, se trata del crecimiento de las acciones pedagógicas. Para concluir, se relaciona a la actualidad y al crecimiento individual así como del profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación educativa. • Proceso educativo. • Resultados-logros • Evaluación educativa. • Planificación de mejoras 	<ul style="list-style-type: none"> • Por encima de lo esperado • Dentro de lo esperado • Regular • Por debajo de lo esperado • Muy por debajo de lo esperado.
	<p>Dimensión 8: Investigacional</p> <p>Para concluir el MINEDU junto a la UNESCO dan a conocer que son las respuestas que se presenta de acuerdo a las necesidades de la sociedad. Las conexiones de la institución con el medio. Los padres de familia, las organizaciones de la comunidad así como de las relaciones de apoyo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de investigación formal • Investigación no formal. • Relación docente-institución educativa. • Relación docente-comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por encima de lo esperado • Dentro de lo esperado • Regular • Por debajo de lo esperado • Muy por debajo de lo esperado.

2.3 Población y muestra

Fernández, Hernández y Baptista (2010) suelen deducir que la población se trata de individuos como de elementos que de alguna forma se relacionan a ciertas determinaciones. La población es el grupo de estos, poseen la ubicación según a las diferentes características del medio así como del tiempo.

Mencionan que la muestra está establecida como un grupo pequeño que integra a la población. Se define como un sub conjunto de los elementos que son parte del conjunto ya estructurado en las diferentes características.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

La población está constituida por las directoras y docentes del nivel inicial en el distrito de Urubamba., que en total, y según información recogida en la Unidad de Servicios Educativos, alcanza la cantidad de 124.

Población de estudio

I.E.I del distrito de Urubamba	fi	%
Directoras de I.E.I	36	21%
Docentes del nivel Inicial	88	79%
TOTAL	124	100%

Muestra:

La muestra está constituida por las directoras docentes del distrito de Urubamba, según el cuadro respectivo, hay un total de 35 directoras.

La muestra fue seleccionada bajo criterios no probabilísticos y según el interés de la investigación:

Muestra de estudio

I.E.I del distrito de Urubamba	fi	%
Directoras de I.E.I	35	100%
Docentes del nivel Inicial	--	--
TOTAL	35	100%

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Confiabilidad

Técnica

Carrasco (2013) afirma que las técnicas se trata de procesos de acuerdo al cual el investigador recoge información por medio de las interrogantes y establecidas para poder ejecutar la investigación.

Técnicas:

- Encuesta.
- Análisis documental para el marco teórico.

El instrumento:

Carrasco (2013) nuevamente identifica que las encuestas tienen un grupo de elementos de forma precisa y coherente para ser usadas en la muestra y captar de esa forma la información que se necesite para terminar con el trabajo de investigación.

En presente estudio, los instrumentos se denominaron así:

- Encuesta para el análisis transformacional
- Encuesta para analizar la gestión educativa.

Validez y confiabilidad

Para la validez, se ha considerado:

Validación de expertos

Expertos y valoraciones en la validación del instrumento 1:

Nº	Expertos ^a	Porcentaje ^b
01	Dr.Edwar Jesus Aguirre E.	80%
02	Dr. Flavio R. Sanchez Ortiz	80%
03	Dr. Edgar Enriquez Romero	80%
	Promedio	80%

Nota: Elaboración propia.

^aEl instrumento se encuentra en anexos.

^bCalificativo de expertos

Los resultados distribuidos por indicadores de valoración. Los expertos que han evaluado los instrumentos, han consensuado los siguientes calificativos:

Experto 1:

Comp.	Indicadores	Valoración				
		0.20% (deficiente)	21-40% (regular)	41-60% (bueno)	61-80% (muy bueno)	81-100% (excelente)
Forma	1. Redacción				X	
	2. Claridad				x	X
	3. Objetividad					
Contenido	4. Actualidad					x
	5. Suficiencia				X	
	6. Intencionalidad					x
Responsabilidad	7. Organización				X	
	8. Consistencia				X	
	9. Coherencia					X
	10. Metodología				x	
	Promedios					94 %

Experto 2:

Comp.	Indicadores	Valoración				
		0.20% (deficiente)	21-40% (regular)	41-60% (bueno)	61-80% (muy bueno)	81-100% (excelente)
Forma	1. Redacción					X
	2. Claridad				X	
Contenido	3. Objetividad				X	
	4. Actualidad					X
Responsabilidad	5. Suficiencia				X	
	6. Intencionalidad				X	
	7. Organización				x	
	8. Consistencia					X
	9. Coherencia				X	
	10. Metodología				x	
	Promedios			96 %		

Experto 3:

Comp.	Indicadores	Valoración				
		0.20% (deficiente)	21-40% (regular)	41-60% (bueno)	61-80% (muy bueno)	81-100% (excelente)
Forma	1. Redacción					X
	2. Claridad				X	
Contenido	3. Objetividad				X	
	4. Actualidad					X
Responsabilidad	5. Suficiencia				X	
	6. Intencionalidad					X
	7. Organización				X	
	8. Consistencia				X	
	9. Coherencia				X	
	10. Metodología				x	
	Promedios			95 %		

Según esta evaluación, se obtuvo un 95% de promedio favorable en la visión y evaluación de los expertos, lo cual llena de satisfacción para continuar el trabajo, con lo cual, queda en autorización la aplicación de los instrumentos en la muestra de observación.

Confiabilidad.

Para garantizar que los instrumentos estuvieran validados con procedimientos estadísticos formales, se recurrió a la técnica de la confiabilidad estadística, se acudió al procesamiento por el sistema Alpha de Cronbach en el Programa SPSS-23.

La evaluación se ha trabajado en función de los aportes de George y Mallery (2003, p. 231) quienes recomiendan una escala para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > a 0,9 = excelente
- Coeficiente alfa > a 0,8 y < a 0,9 = bueno
- Coeficiente alfa > a 0,7 y < a 0,8 = aceptable
- Coeficiente alfa > a 0,6 y < a 0,7 = cuestionable
- Coeficiente alfa > a 0,5 y < a 0,6 = pobre
- Coeficiente alfa < a 0,5 = inaceptable

Aplicando esta escala, se tiene que, para el instrumento 1: “liderazgo transformacional” los resultados son:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	20

Según el resultado, el nivel de confiabilidad del primer instrumento, es de 89,7% que es lo mismo a decir una confiabilidad buena, conforme a los aportes de George y Mallery (2003).

La fiabilidad para el instrumento 2 sobre la gestión educativa, ha tenido los siguientes resultados

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	20

El grado de credibilidad el segundo instrumento llega hasta un valor de 90,9% y en el Alfa de Cronbach, lo que se describe que, desde el planteamiento de George y Mallery (2003) existe una fiabilidad notoria del instrumento.

Las diferencias entre los resultados son mínimas y en síntesis, la fiabilidad de los instrumentos tiene un promedio aproximado de un 90% de fiabilidad en las respuestas de las personas que respondieron los mismos.

2.5 Método de análisis de datos

Los resultados se analizaron en el programa de SPSS-23. Para el cálculo de las relaciones recurrió al coeficiente de Rho de Spearman, (ρ rho) que, según Hernandez et al (2014), es una medida de correlación o de asociación, también llamado de interdependencia que se capta entre dos variables aleatorias que a su vez pueden ser continuas o discretas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

Técnicas de procesamiento:

Se tomaron en cuentas las siguientes técnicas:

- Procesamiento estadístico descriptivo: Mediante el cual, se recurrió a la tabulación de datos en el programa Excel y en SPSS, además de las técnicas de gráficos.
- Para el procesamiento estadístico inferencial: Se ha recurrido al Alfa de Crombach para la validación de los instrumentos, y para la prueba de hipótesis se recurrió al coeficiente Rho de Spearman.
- Para el análisis-interpretación: Se recurrió a la técnica de la descripción, interpretación y análisis (discusión) de resultados para desembocar en las conclusiones y sugerencias respectivas.

2.6 Aspectos éticos

Por los aspectos éticos se debe indicar que las personas que han tomado parte de la muestra, fueron seleccionadas amparándonos en la actitud voluntaria de participación, con pleno respeto de su privacidad y puntos de vista que fueron traslucidas en su opinión, basado en principios de ética profesional así como de su sinceridad en las respuestas.

III. RESULTADOS

Los resultados fueron procesados luego de aplicar un par de instrumentos donde se contenían los indicadores e ítems de interrogación.

Dichos indicadores quedaron expresados en cada ítem de los instrumentos:

ESCUELA DE POSGRADO *Tesis: Liderazgo transformacional directivo y gestión educativa.*


ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimadas/os colegas: El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en las personas que nos ven como tales. ¿Cuánta actitud de este tipo tenemos? La presente encuesta indaga esta actitud para proponer alternativas de mejora en nuestras actitudes de liderazgo.

Datos generales:
 Edad: _____ años Tiempo de servicios como docente: _____ años
 Tiempo de servicio como directora: _____ años
 Actualmente se desempeña en una I.E. de zona: () rural () urbana

Las preguntas:

- ¿Tienes la visión profesional de hacer las cosas mejor que antes?
 a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre
- ¿Cuánta iniciativa tiene para cambiar las cosas aunque eso implique estreñarse con otras personas?
 a) Ninguna b) Algo c) La necesaria d) La suficiente e) Más que suficiente
- ¿Cuánta creatividad evidencia en su desempeño intelectual como profesional?
 a) Ninguna b) Poca c) Moderada d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Cuánta actualización demuestra en desarrollar actos de liderazgo?
 a) Ninguna b) Poca c) Moderada d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Tiene la capacidad de iniciar nuevas formas de hacer las cosas de diferente manera?
 a) Ninguna b) Poca c) Moderada d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Demuestra formas y mecanismos de comunicación eficaces en el desempeño cotidiano de funciones?
 a) Ninguna b) Poca c) Moderada d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Tiene innovaciones interesantes que son reconocidas?
 a) Ninguna b) Pocas c) Moderadas d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Se implementan iniciativas innovadoras en su institución que vienen de sus colegas?
 a) Ninguna b) Poca c) Moderada d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Existe un nivel de proactividad de parte suya hacia los demás colegas?
 a) Ninguno b) Poco c) Moderado d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Existe un nivel de proactividad de parte de los demás colegas hacia usted y hacia sus colegas?
 a) Ninguno b) Poco c) Moderado d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Existen mecanismos de articulación entre sus acciones y sus emprendimientos?
 a) Ninguna b) Poca c) Moderada d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Demuestra capacidad de articular acciones y decisiones?
 a) Ninguna b) Poca c) Regular d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Se considera una inspiración para las demás colegas en su labor profesional?
 a) No b) Algo c) Más o menos d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Sus colegas se consideran una "inspiración" de trabajo y dedicación?
 a) Ninguna b) Poca c) Moderada d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Cuánta motivación y apasionamiento demuestran sus colegas en su desempeño?
 a) Ninguna b) Poca c) Moderada d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Cómo valora la confianza mutua que hay entre docentes y usted?
 a) Nula b) Escasa c) Moderada d) Lo suficiente e) Exagerada
- ¿Cómo valora el respeto mutuo que se prodigan entre las personas y usted?
 a) Nulo b) Escaso c) Moderado d) Lo suficiente e) Exagerado
- ¿Cuánta oportunidad brinda para ayudar a surgir nuevos líderes en su trabajo?
 a) Ninguno b) Algo c) Ocasional d) Lo suficiente e) Bastante
- ¿Cuánta empatía se demuestran mutuamente entre usted y sus colegas?
 a) Ninguna b) Escasa c) Moderada d) Lo suficiente e) Más que suficiente
- ¿Existen estímulos e iniciativas para formar nuevos líderes en Educación Inicial?
 a) Ninguno b) Escasos c) Más o menos d) Lo suficiente e) Demasiados



Gracias por sus aportes.


ESCUELA DE POSGRADO *Tesis: Liderazgo transformacional directivo y gestión educativa.*

ENCUESTA SOBRE GESTION EDUCATIVA

Estimadas/os colegas: En general, la gestión educativa es un proceso orientado a fortalecer las Instituciones Educativa procurando alcanzar y mantener una autonomía institucional de funcionamiento en el marco de políticas educativas para potenciar los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades y demandas educativas de manera eficaz. La pregunta es: ¿cuánta gestión educativa y de calidad percibimos que existe en nuestro medio?

Las preguntas:

- ¿Cómo valora el nivel de organización de las I.E.E. de Inicial?
 a) Pésimo b) Malo c) Regular d) Bueno e) Muy bueno
- ¿Cómo valora el funcionamiento de instancias y el desempeño en las I.E.E. de Inicial?
 a) Pésimo b) Malo c) Regular d) Bueno e) Muy bueno
- ¿Existe cumplimiento de responsabilidades en los niveles esperados y satisfactorios?
 a) Ninguno b) Poco c) Lo necesario d) Lo suficiente e) Excesivo
- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la normatividad en las I.E.E. de Inicial?
 a) Pésimo b) Bajo c) Regular d) Bueno e) Muy bueno
- ¿Cuánta eficiencia califica en las mejoras que se planifican e implementan?
 a) Pésima b) Malo c) Regular d) Bueno e) Muy bueno
- ¿Qué eficiencia de manejo de recursos económicos califica?
 a) Pésima b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena
- ¿Cuánta iniciativa existe para lograr recursos financieros extra?
 a) Pésima b) Mala c) Regular d) Buena e) Muy buena
- ¿En qué nivel de eficiencia califica la existencia de recursos materiales?
 a) Pésima b) Mala c) Regular d) Buena e) Muy buena
- ¿Cuán suficiente califica la cantidad de personal (recursos humanos)?
 a) Muy escaso b) Escaso c) Lo necesario d) Suficiente e) Excesivo
- ¿Cuánta eficiencia existe en el nivel de información y supervisión de actividades?
 a) Pésima b) Mala c) Regular d) Buena e) Muy buena
- ¿Cuán eficiente es la planificación educativa en el nivel Inicial?
 a) Pésima b) Mala c) Regular d) Buena e) Muy buena
- ¿Cuán eficiente (procesos) y eficaz (resultados) es el proceso curricular que se desarrolla en Inicial?
 a) Pésimo b) Malo c) Regular d) Bueno e) Eficiente
- ¿Cómo valora los resultados y logros educativos en general conseguidos en Inicial?
 a) Pésimos b) Malos c) Regulares d) Buenos e) Eficientes
- ¿En qué nivel valora el sistema de evaluación aplicado a los niños/as en Inicial?
 a) Pésimo b) Malo c) Regular d) Bueno e) Eficiente
- ¿En qué nivel valora los planes de mejora en general para ser implementados?
 a) Pésimo b) Malo c) Regular d) Bueno e) Muy bueno
- ¿Hay investigación productiva con fines de post-gradado o de Especialización?
 a) Nulo b) Algo c) Más o menos d) Lo necesario e) Lo suficiente
- ¿Hay investigación "no formal", es decir, por iniciativa profesional de las docentes de Inicial?
 a) Nulo b) Algo c) Más o menos d) Lo necesario e) Lo suficiente
- ¿Cómo califica la relación "docente de Inicial – Institución Educativa de Inicial"?
 a) Pésima b) Mala c) Regular d) Buena e) Muy buena
- ¿Cómo valora la relación docente-comunidad en la I.E.?
 a) Pésima b) Mala c) Regular d) Buena e) Muy buena
- En general ¿cómo califica la relación entre la escuela de Inicial y la comunidad en general?
 a) Pésima b) Mala c) Regular d) Buena e) Muy buena



3.1 Resultados en la variable 1: Liderazgo transformacional

Para llegar a los resultados en la variable 1 de investigación, referido al liderazgo transformacional, se ha recurrido a indagar ítems o indicadores siguientes:

- 1) ¿Tienes la visión profesional de hacer las cosas mejor que antes?
- 2) ¿Cuánta iniciativa tiene para cambiar las cosas aunque eso implique estrellarse con otras personas?
- 3) ¿Cuánta creatividad evidencia en su desempeño intelectual como profesional?
- 4) ¿Cuánta actualización demuestra en desarrollar actos de liderazgo?
- 5) ¿Tiene la capacidad de iniciar nuevas formas de hacer las cosas de diferente manera?
- 6) ¿Demuestra formas y mecanismos de comunicación eficaces en el desempeño cotidiano de funciones?
- 7) ¿Tiene innovaciones interesantes que son reconocidos?
- 8) ¿Se implementan iniciativas innovadoras en su Institución que vienen de sus colegas?
- 9) ¿Existe un nivel de proactividad de parte suya hacia los demás colegas?
- 10) ¿Existe un nivel de proactividad de parte de los demás colegas hacia usted y hacia sus colegas?
- 11) ¿Existen mecanismos de articulación entre sus acciones y sus emprendimientos?
- 12) ¿Demuestra capacidad de articular acciones y decisiones?
- 13) ¿Se considera una inspiración para las demás colegas en su labor profesional?
- 14) ¿Sus colegas se consideran una 'inspiración' de trabajo y dedicación?
- 15) ¿Cuánta motivación y apasionamiento demuestran sus colegas en su desempeño?
- 16) ¿Cómo valora la confianza mutua que hay entre docentes y usted?
- 17) ¿Cómo valora el respeto mutuo que se prodigan entre las personas y usted?
- 18) ¿Cuánta oportunidad brinda para ayudar a surgir nuevos líderes en su trabajo?
- 19) ¿Cuánta empatía se demuestran mutuamente entre usted y sus colegas?
- 20) ¿Existen estímulos e iniciativas para formar nuevos líderes en Educación Inicial?

Esta cantidad de preguntas se ha valorado con la siguiente escala de calificación:

- a) Ninguno, nada
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

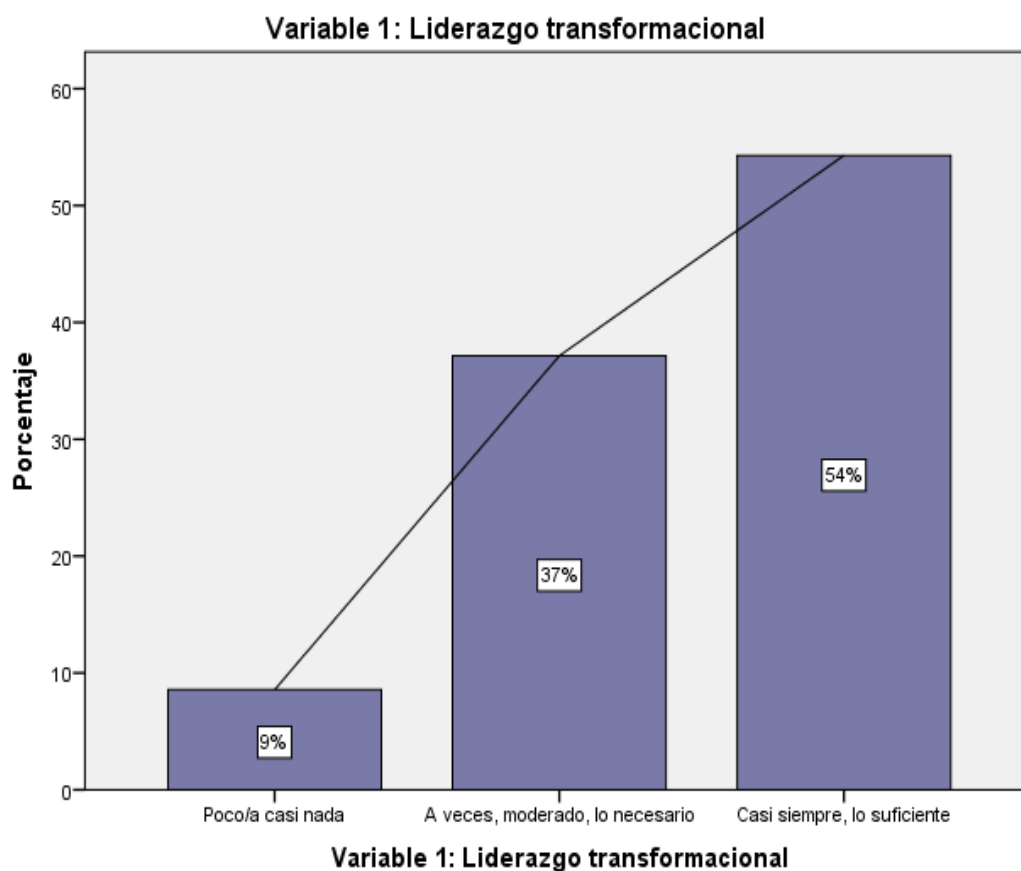
Surgiendo los siguientes resultados:

Tabla 1. Resultados en la variable 1, Liderazgo transformacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco/a casi nada	3	8,6	8,6	8,6
	A veces, moderado, lo necesario	13	37,1	37,1	45,7
	Casi siempre, lo suficiente	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Se verifica en este caso que, de las 35 directoras que respondieron a la encuesta, que el 9% relacionan su respuesta con el ejercicio de un liderazgo transformacional en poca o escasa cantidad. La siguiente respuesta está relacionada con la alternativa 'a veces' o 'lo necesario' que corresponde al 37% de las encuestadas. Sin embargo, la respuesta con mayor cantidad de respuestas que llegan al 54% de las encuestadas es que existe una actitud de 'casi siempre' o 'lo suficiente' nivel de liderazgo transformacional.

La representación gráfica de esta primera variable de análisis, demuestra la siguiente tendencia:

Gráfico x.



Como se verifica en la figura, la tendencia representada por la línea de investigación, demuestra que el liderazgo transformacional expresa una actitud positiva de las docentes directoras en el nivel inicial. Sin embargo, esta tendencia, está delimitada desde un poco o casi nada actitud, con un porcentaje menor, hacia una 'casi siempre' o 'suficiente' actitud de liderazgo, auto-percibida en más de la mitad de las directoras encuestadas.

3.1.1 Análisis de dimensiones en la variable 1

Dimensión 1: Estimulación intelectual

Para evaluar esta dimensión, se tomaron en cuenta los siguientes indicadores:

- 1) ¿Tienes la visión profesional de hacer las cosas mejor que antes?
- 2) ¿Cuánta iniciativa tiene para cambiar las cosas aunque eso implique estrellarse con otras personas?
- 3) ¿Cuánta creatividad evidencia en su desempeño intelectual como profesional?
- 4) ¿Cuánta actualización demuestra en desarrollar actos de liderazgo?
- 5) ¿Tiene la capacidad de iniciar nuevas formas de hacer las cosas de diferente manera?

Los resultados demuestran lo siguiente:

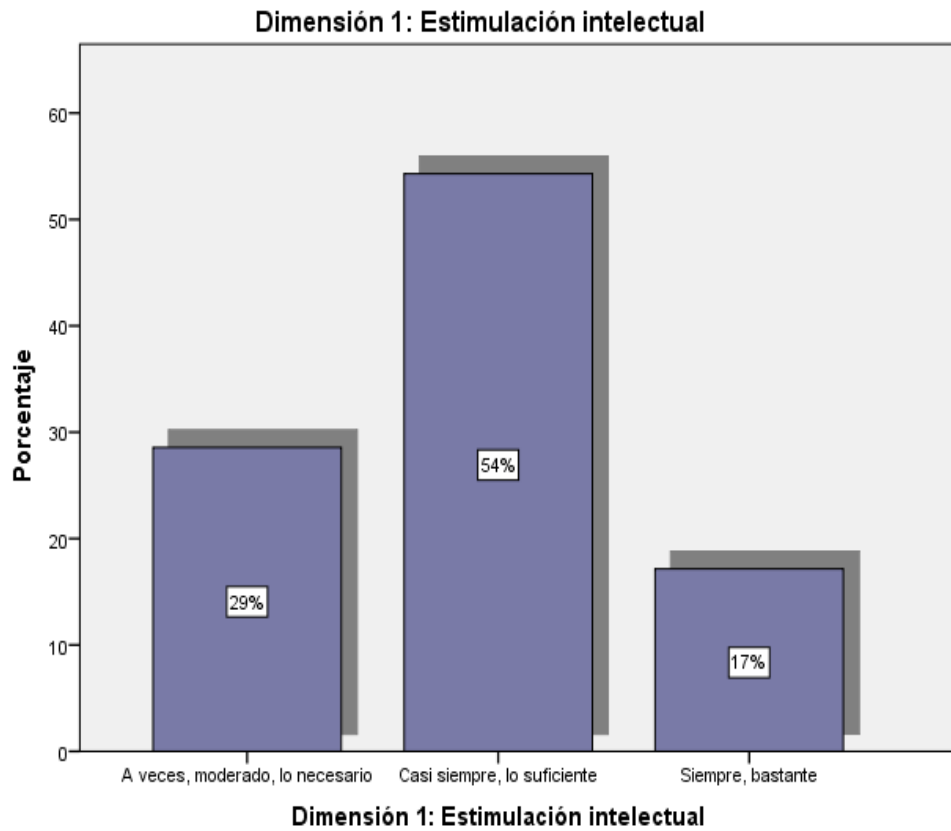
Tabla 2. Dimensión 1: Estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces, moderado, lo necesario	10	28,6	28,6	28,6
	Casi siempre, lo suficiente	19	54,3	54,3	82,9
	Siempre, bastante	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

La estimulación intelectual como primera dimensión de la variable 'liderazgo transformacional', alcanza resultados estadísticos que comprende la alternativa 'a veces' o 'lo necesario' para un 29% de las directoras encuestadas; para un mayoritario 54% corresponde a la respuesta de 'casi siempre' o 'lo suficiente' en actitud de estimulación intelectual; y finalmente, un escaso 17% con una actitud de 'siempre' o 'bastante' estimulación intelectual basa en los indicadores que se mencionan líneas antes.

La correspondencia gráfica:

Grafico x.



La estimulación intelectual es una demostración de actitudes favorables hacia el hábito intelectual, la cual está relacionada con la creatividad y los cambios de acuerdo a los tiempos en los que se presente y sea necesario realizar esta renovación, es así como podemos observar que la estimulación se presenta de vez en cuando, es decir cuando la situación lo requiera, lo cual es una acción errónea pues se tendría que aplicar durante todo el proceso que se necesite, otro grupo de encuestados afirmaron que se presenta de una manera moderada mientras que otros lo consideran como permanente.

Dimensión 2: Consideración individualizada

Se preguntaron los siguientes ítems:

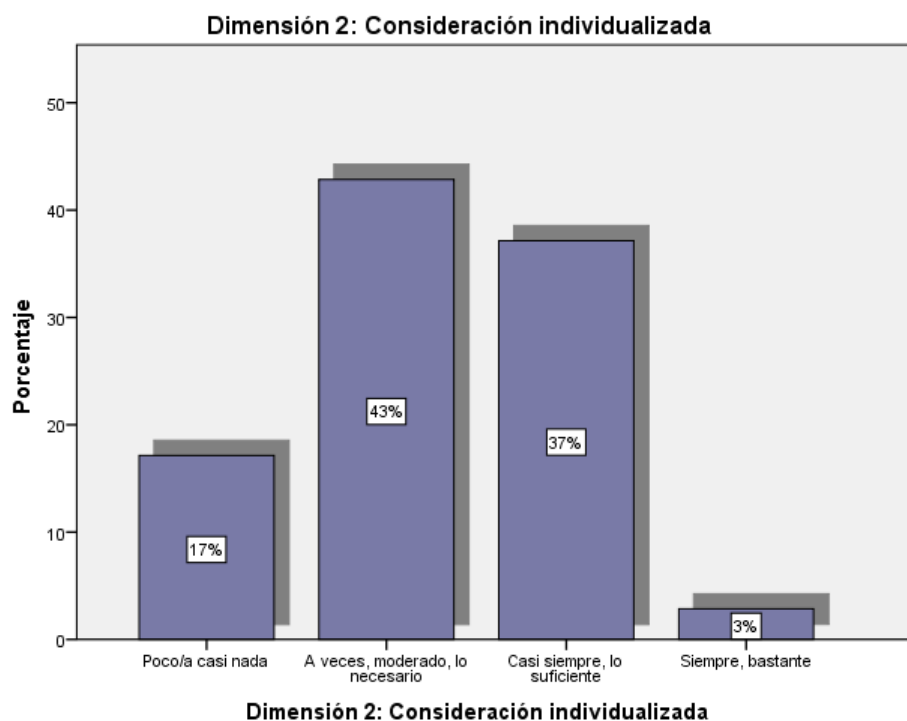
- 6) ¿Demuestra formas y mecanismos de comunicación eficaces en el desempeño cotidiano de funciones?
- 7) ¿Tiene innovaciones interesantes que son reconocidos?
- 8) ¿Se implementan iniciativas innovadoras en su Institución que vienen de sus colegas?
- 9) ¿Existe un nivel de proactividad de parte suya hacia los demás colegas?
- 10) ¿Existe un nivel de proactividad de parte de los demás colegas hacia usted y hacia sus colegas?

Los resultados:

Tabla 3. Dimensión 2: Consideración individualizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco/a casi nada	6	17,1	17,1	17,1
A veces, moderado, lo necesario	15	42,9	42,9	60,0
Casi siempre, lo suficiente	13	37,1	37,1	97,1
Siempre, bastante	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Como podemos observar de acuerdo a la consideración individualizada, el 43% de los encuestados afirman que se presentan de una forma moderada, es decir cuando sea necesaria, en cambio el 37% nos da a entender que se da casi siempre o lo suficiente, mientras que el 17% nos comentan que es poco o casi nada y por último con el 3% es considerado como bastante; se da a conocer en el siguiente gráfico.



Se interpreta en este caso que los porcentajes más altos están casi relacionados, pues ambos nos dicen que dicha dimensión se presenta en un nivel moderado, lo cual podemos deducir que existen ocasiones en las que exige que los profesores realicen ciertas actividades teniendo en cuenta la consideración individualizada, mientras que en la mayoría de los casos no se presenta a causa de que los profesores y demás integrantes de las instituciones no consideran que deba aplicarse ya que lo tradicional es más eficiente que realizar cambios en la enseñanza sin darse cuenta que se encuentran en retroceso en vez de avanzar y lograr una mejor educación para los estudiantes.

Dimensión 3: Inspiración y motivación

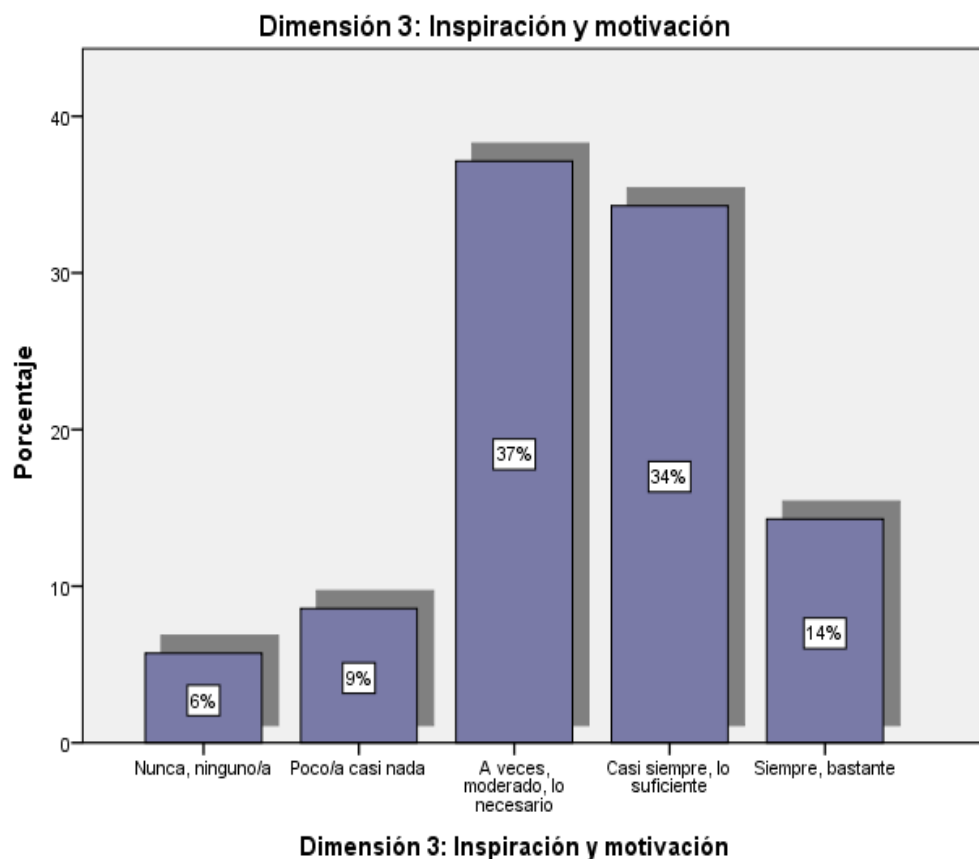
- 11) ¿Existen mecanismos de articulación entre sus acciones y sus emprendimientos?
- 12) ¿Demuestra capacidad de articular acciones y decisiones?
- 13) ¿Se considera una inspiración para las demás colegas en su labor profesional?
- 14) ¿Sus colegas se consideran una 'inspiración' de trabajo y dedicación?
- 15) ¿Cuánta motivación y apasionamiento demuestran sus colegas en su desempeño?

Tabla 4. Dimensión 3: Inspiración y motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca, ninguno/a	2	5,7	5,7	5,7
Poco/a casi nada	3	8,6	8,6	14,3
A veces, moderado, lo necesario	13	37,1	37,1	51,4
Casi siempre, lo suficiente	12	34,3	34,3	85,7
Siempre, bastante	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Se verifica en el cuadro que el 37% se inclina por deducir que dicha dimensión se aplica a veces, moderado o lo necesario; así como el 34% opina que es casi siempre o lo suficiente, mientras que el 14% nos dice que es siempre y bastante y solamente el 7% es poco o casi nada y finalmente el 6% nos indica que es nunca.

Se representa gráficamente de la siguiente manera:



Se puede entender en la figura que la inspiración y la motivación vienen por parte de los docentes como del director al ser ellos la inspiración de otros como también poseer motivación para realizar sus labores de la mejor manera y traer consigo las mejores intenciones para mejorar la calidad de la institución. Es así como podemos identificar que nuevamente obtenemos un resultado medio pues se entiende que a veces se da este caso, pero también se presenta una alternativa un poco alta, en donde nos dicen que siempre es aplicado, por lo que podemos decir que existen personajes que son vistos como los líderes de la organización de manera permanente y son la inspiración y el ejemplo a los demás.

Dimensión 4: Influencia idealizada

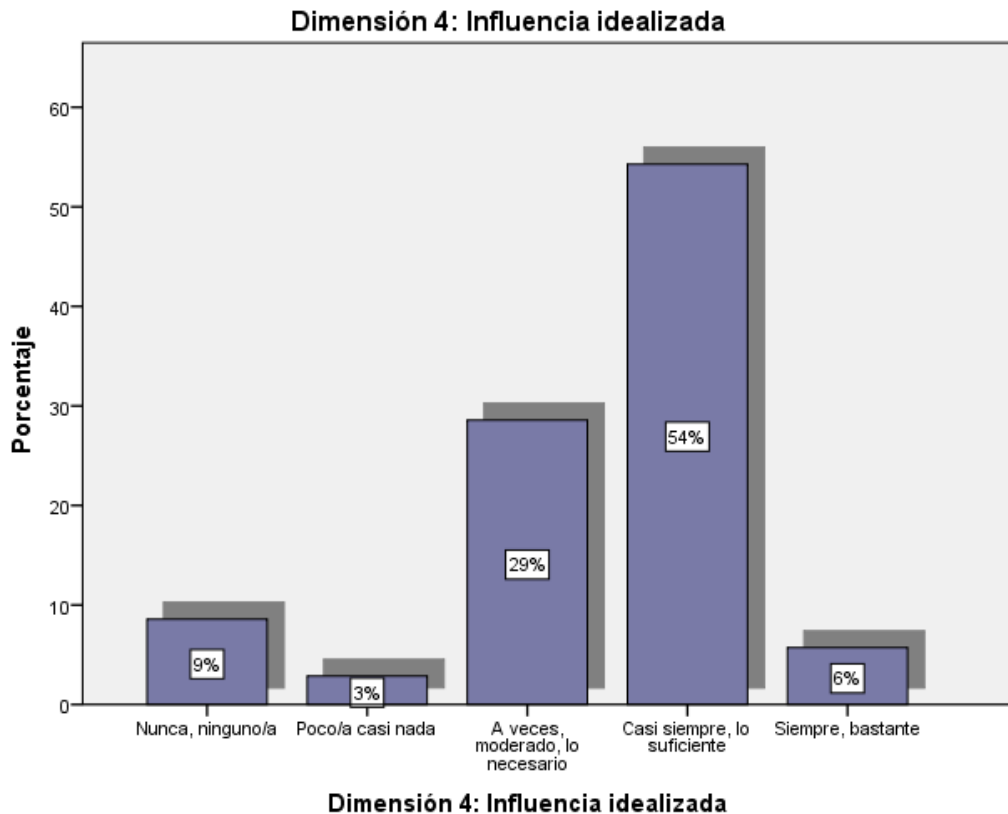
En esta dimensión se preguntaron los siguientes ítems:

- 16) ¿Cómo valora la confianza mutua que hay entre docentes y usted?
- 17) ¿Cómo valora el respeto mutuo que se prodigan entre las personas y usted?
- 18) ¿Cuánta oportunidad brinda para ayudar a surgir nuevos líderes en su trabajo?
- 19) ¿Cuánta empatía se demuestran mutuamente entre usted y sus colegas?
- 20) ¿Existen estímulos e iniciativas para formar nuevos líderes en Educación Inicial?

Tabla 5. Dimensión 4: Influencia idealizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca, ninguno/a	3	8,6	8,6	8,6
Poco/a casi nada	1	2,9	2,9	11,4
A veces, moderado, lo necesario	10	28,6	28,6	40,0
Casi siempre, lo suficiente	19	54,3	54,3	94,3
Siempre, bastante	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Se interpreta que el 54% de los encuestados dicen que es casi siempre o lo suficiente dentro de sus instituciones, el 29% afirma que es a veces, de forma moderado o lo necesario, también el 7% nos dice que se presenta casi nunca o no existe y por último el 6% dice presentarse siempre o bastante. Se representa de la siguiente manera:



El gráfico nos demuestra que la influencia idealizada, se presenta casi siempre en las instituciones, pues entendamos que se trata de la confianza que se establece entre los docentes con el director, así como el respeto que se prodiga. Pero en especial se trata de las oportunidades que da el director para que puedan nacer líderes que logren llevar a cabo actividades por el bien de la institución y de los seguidores, que en este caso sería los estudiantes, los padres de familia, el personal administrativo y los profesores, como de otros más. Entonces se entiende que el director cumple de una forma adecuada esta dimensión.

3.2 Resultados en la variable 2: Gestión educativa

Para desarrollar esta variable, se trabajaron los siguientes ítems

1. ¿Cómo valora el nivel de organización de las II.EE. de Inicial?
2. ¿Cómo valora el funcionamiento de instancias y el desempeño en las II.EE. de Inicial?
3. ¿Existe cumplimiento de responsabilidades en los niveles esperados y satisfactorios?
4. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la normatividad en las II.EE. de Inicial?
5. ¿Cuánta eficiencia califica en las mejoras que se planifican e implementan?
6. ¿Qué eficiencia de manejo de recursos económicos califica?
7. ¿Cuánta iniciativa existe para lograr recursos financieros extra?
8. ¿En qué nivel de eficiencia califica la existencia de recursos materiales?
9. ¿Cuán suficiente califica la cantidad de personal (recursos humanos)?
10. ¿Cuánta eficiencia existe en el nivel de información y supervisión de actividades?
11. ¿Cuán eficiente es la planificación educativa en el nivel Inicial?
12. ¿Cuán eficiente (procesos) y eficaz (resultados) es el proceso curricular que se desarrolla en Inicial?
13. ¿Cómo valora los resultados y logros educativos en general conseguidos en Inicial?
14. ¿En qué nivel valora el sistema de evaluación aplicado a los niños/as en Inicial?
15. ¿En qué nivel valora los planes de mejora en general para ser implementados?
16. ¿Hay investigación productiva con fines de post-grado o de Especialización?
17. ¿Hay investigación 'no formal'; es decir, por iniciativa profesional de las docentes de Inicial?
18. ¿Cómo califica la relación 'docente de Inicial – Institución Educativa de Inicial'?
19. ¿Cómo valora la relación docente-comunidad en la I.E.?
20. En general ¿cómo califica la relación entre la escuela de Inicial y la comunidad en general?

Esta cantidad de preguntas se ha valorado con la siguiente escala de calificación:

- a) Pésima
- b) Mala
- c) Regular
- d) Buena
- e) Muy buena

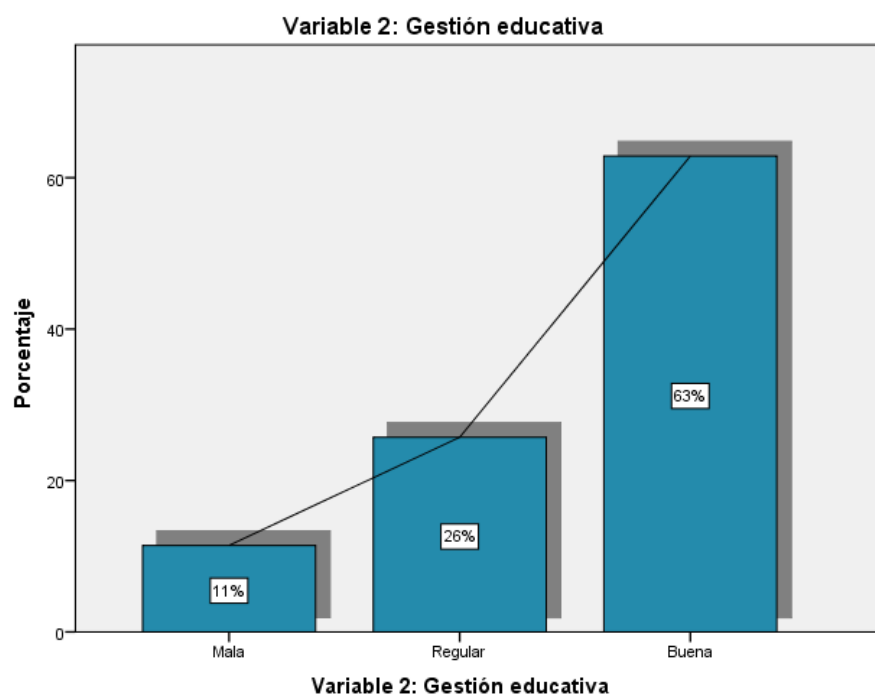
Los resultados generales para la variable 'gestión educativa', tiene las siguientes características:

Tabla 6. Variable 2: Gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	4	11,4	11,4	11,4
Regular	9	25,7	25,7	37,1
Buena	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Se interpreta este cuadro como una forma de percepción de los encuestados para realizar este trabajo de investigación, podemos ver que el 63% se inclina por la respuesta 'buena' la cual es la más elevada, seguidamente esta aquella denominada como 'regular' con el 26% para luego presentarse el 11% con la predisposición de 'mala'.

Podemos identificar una mejor descripción por medio del grafico a continuación presentado:



Según el gráfico, se puede establecer que como en el caso de la variable 1, está también presenta un formato ascendente, en donde se identifica que el nivel más elevado se trata de la respuesta positiva y la más baja es la mínima.

Se puede deducir que la gestión educativa la cual engloba una variedad de acciones y descripciones nos indica que es adecuada y se presenta de forma correcta en las diferentes instituciones, lo cual nos expresa que se aplica ciertas estrategias para mantener la gestión con los propósitos de llegar a completar las metas trazadas.

3.2.1 Análisis de dimensiones en la variable 2

Dimensión 5: Gestión institucional

Se consultaron los siguientes ítems:

1. ¿Cómo valora el nivel de organización de las II.EE. de Inicial?
2. ¿Cómo valora el funcionamiento de instancias y el desempeño en las II.EE. de Inicial?
3. ¿Existe cumplimiento de responsabilidades en los niveles esperados y satisfactorios?
4. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la normatividad en las II.EE. de Inicial?
5. ¿Cuánta eficiencia califica en las mejoras que se planifican e implementan?

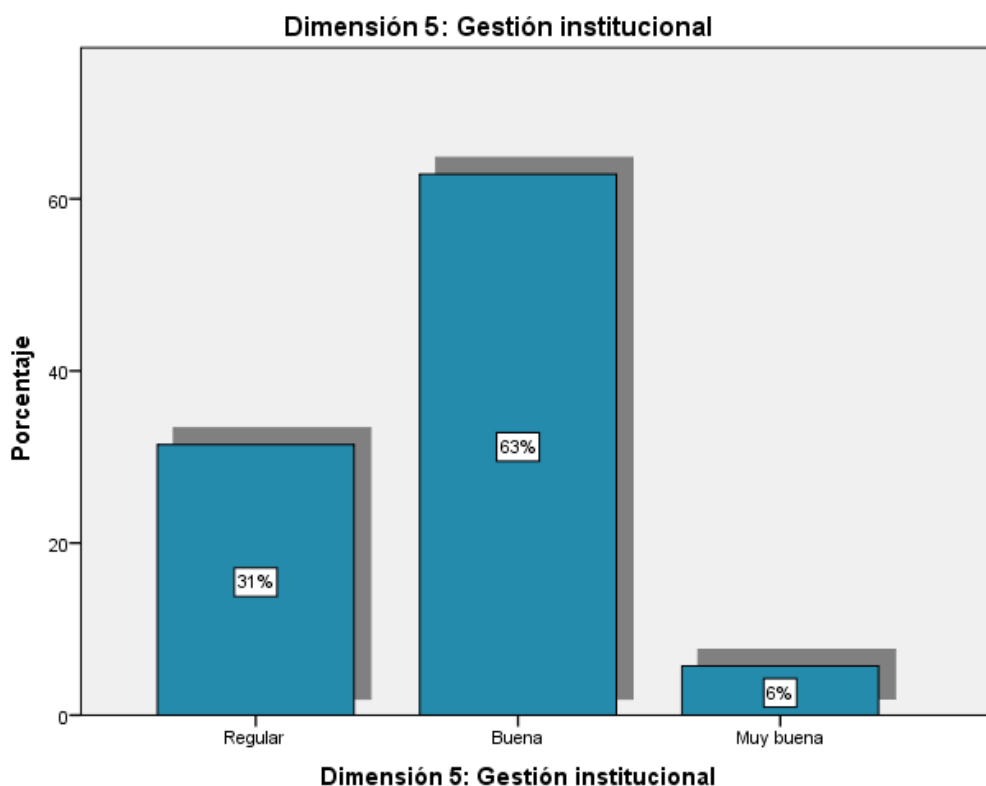
El cuadro de datos:

Tabla 7. Dimensión 5: Gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	11	31,4	31,4	31,4
Buena	22	62,9	62,9	94,3
Muy buena	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Se interpreta este cuadro como que la gestión institucional es buena puesto que posee un porcentaje de 63%, después se presenta la mitad de dicho porcentaje es decir del 31% que pertenece a la alternativa de 'regular' para finalmente mencionar el 6% con la alternativa de 'muy buena'.

Es así como podemos graficarlo y dar la siguiente interpretación:



La tendencia que evidencia el gráfico demuestra que las directoras de las diferentes instituciones educativas del nivel de educación inicial evidencian que la gestión institucional, el cual engloba el nivel de organización de las instituciones, el funcionamiento de las instancias así como el desempeño docente entre otras, en pocas palabras se trata de acatar la normativa que se presente en la institución, es allí donde podemos inferir que dicho cumplimiento es bueno como también regular, es así que en dichas instituciones el cumplimiento de las reglas son acatadas con predisposición lo cual servirá para el desarrollo de las organizaciones.

Dimensión 6: Gestión administrativa

Esta dimensión ha supuesto preguntas de este tipo:

1. ¿Qué eficiencia de manejo de recursos económicos califica?
2. ¿Cuánta iniciativa existe para lograr recursos financieros extra?
3. ¿En qué nivel de eficiencia califica la existencia de recursos materiales?
4. ¿Cuán suficiente califica la cantidad de personal (recursos humanos)?
5. ¿Cuánta eficiencia existe en el nivel de información y supervisión de actividades?

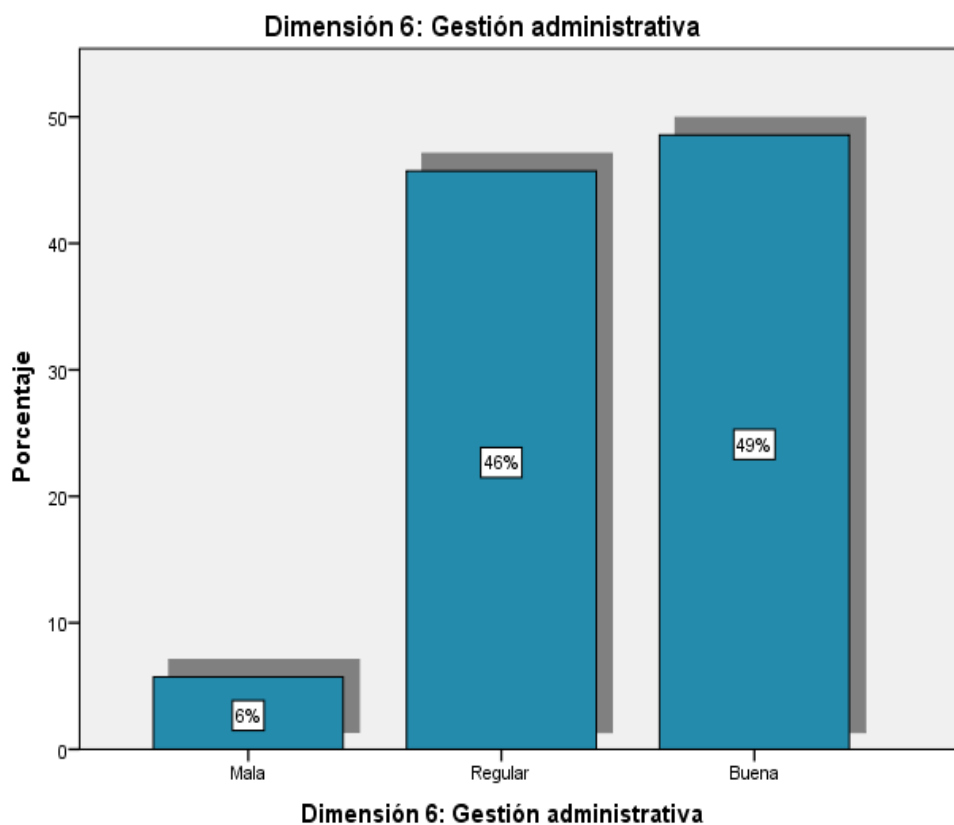
El cuadro de resultados.

Tabla 8. Dimensión 6: Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Mala	2	5,7	5,7	5,7
Regular	16	45,7	45,7	51,4
Buena	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Interpretando el cuadro, se tiene que la gestión administrativa se encuentra dentro del rango aceptable o buena pues está representado por el 49%, después se puede presentar que también está considerada como regular pues se evidencia con el 46%, solo existe un 3% de diferencia entre estos dos términos, para finalmente menciona que el 6% lo considera mala.

Podemos interpretarlo de la siguiente manera:



Se identifica tres factores importantes dentro de esta dimensión, es decir el tema financiero como remuneraciones hacia los trabajadores, las herramientas que son necesarias para llevar a cabo las labores con los estudiantes y la suficiencia de los recursos humanos. Como podemos observar la mayoría de los encuestados se presenta que dicha gestión es la adecuada, ya que cuenta con estos tres aspectos importantes.

Entonces podemos concluir que en este tema, las instituciones están encaminadas por los caminos adecuados.

Dimensión 7: Gestión pedagógica

Para evaluar esta dimensión, se aplicaron las preguntas siguientes:

1. ¿Cuán eficiente es la planificación educativa en el nivel Inicial?
2. ¿Cuán eficiente (procesos) y eficaz (resultados) es el proceso curricular que se desarrolla en Inicial?
3. ¿Cómo valora los resultados y logros educativos en general conseguidos en Inicial?
4. ¿En qué nivel valora el sistema de evaluación aplicado a los niños/as en Inicial?
5. ¿En qué nivel valora los planes de mejora en general para ser implementados?

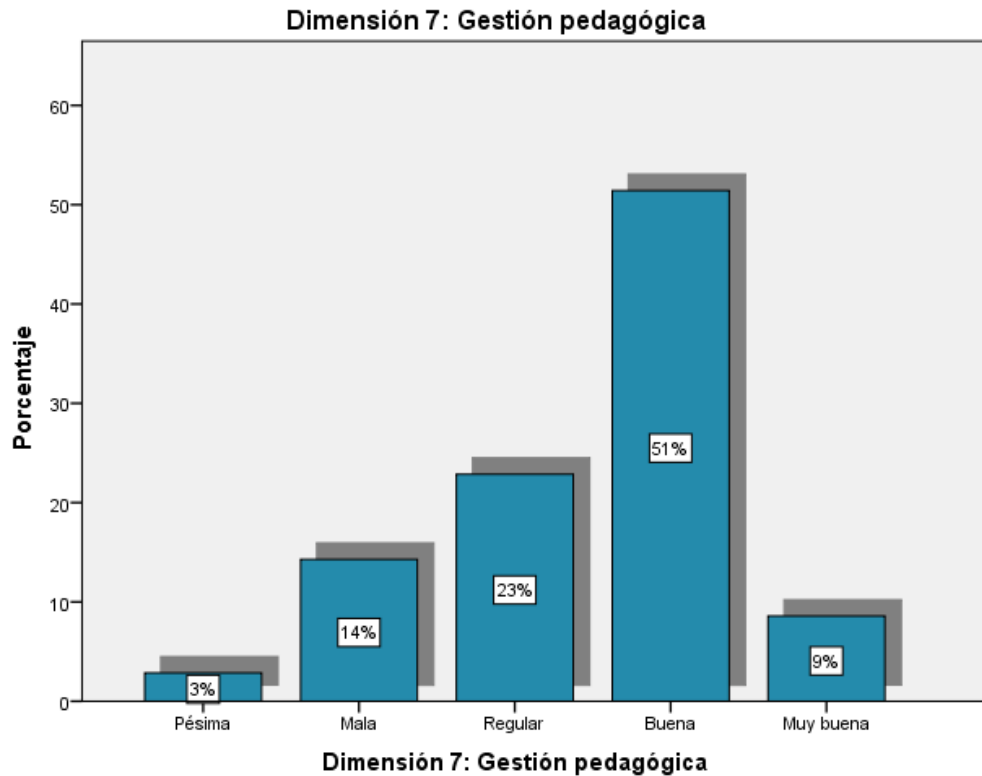
Los resultados a las preguntas, fueron.

Tabla 9. Dimensión 7: Gestión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pésima	1	2,9	2,9	2,9
Mala	5	14,3	14,3	17,1
Regular	8	22,9	22,9	40,0
Buena	18	51,4	51,4	91,4
Muy buena	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Se interpreta el cuadro que la mayoría de los encuestados se inclina por la gestión buena con el 51% seguido del 23% que representa a una gestión regular. Luego podemos identificar que es mala para el 14% y pésima para el 3%.

Se refleja de la siguiente manera:



La tendencia que nos demuestra la figura hace entender que la gestión pedagógica referida a la planificación educativa el cual se trata de los procedimientos y de los resultados en relación a los logros educativos en las instituciones educativas de nivel inicial. Se tiene nuevamente una respuesta positiva ya que se puede observar que la mayoría afirma que dicha gestión es la adecuada, cumpliendo todas las normas y objetivos trazados, aunque podemos mencionar en que diversas ocasiones no se cumplen por diversas razones por lo que existe un grupo de personas que dicen que es un tanto regular descendiendo a lo malo.

Dimensión 8: Gestión investigacional

En cuanto a esta dimensión, las preguntas elaboradas, fueron:

1. ¿Hay investigación productiva con fines de post-grado o de Especialización?
2. ¿Hay investigación 'no formal'; es decir, por iniciativa profesional de las docentes de Inicial?
3. ¿Cómo califica la relación 'docente de Inicial – Institución Educativa de Inicial'?
4. ¿Cómo valora la relación docente-comunidad en la I.E.?
5. En general ¿cómo califica la relación entre la escuela de Inicial y la comunidad en general?

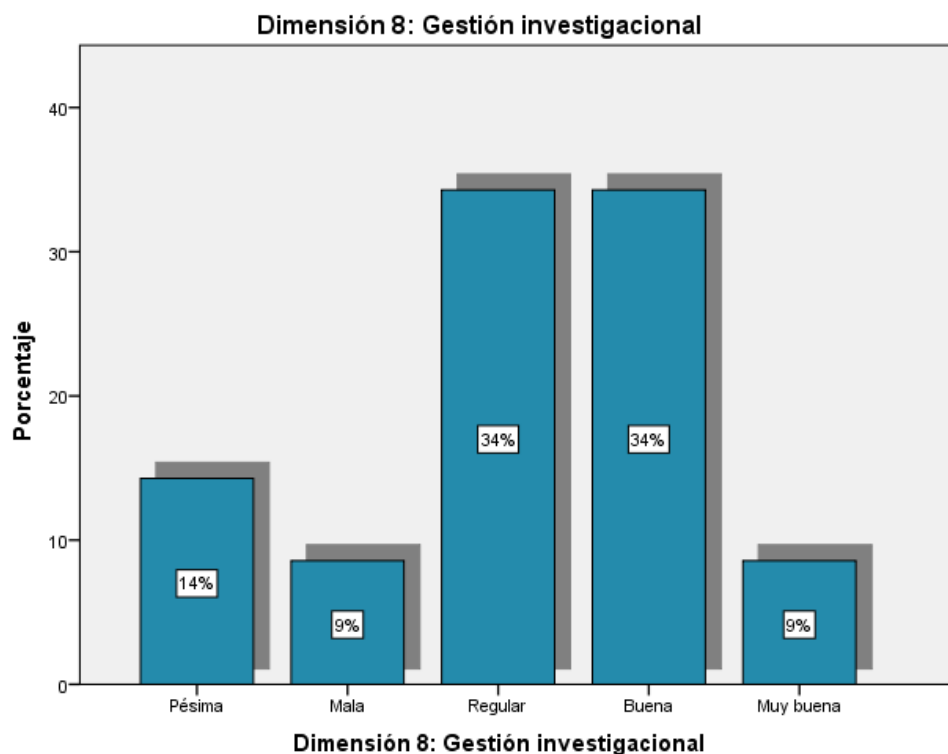
Los resultados en el cuadro siguiente:

Tabla 10. Dimensión 8: Gestión investigacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pésima	5	14,3	14,3	14,3
Mala	3	8,6	8,6	22,9
Regular	12	34,3	34,3	57,1
Buena	12	34,3	34,3	91,4
Muy buena	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Se interpreta el cuadro que la gestión investigacional se encuentra en un punto dividido pues el 34% opina que es buena pero también afirma que es regular; también se dice que es pésima ya que así lo describe los encuestados con el 14% para luego volver a obtener una opinión dividida con el 9% quienes afirman que es muy buena como mala.

Es por ello que hacemos la siguiente interpretación:



La figura respecto a la gestión investigacional representa una tendencia que debe preocupar sinceramente; pues, a diferencia de los otros gráficos, en este aparece la opción 'pésima' con un 14% y se puede interpretar que, entre la opción 'regular' y la opción 'mala' se suma hasta un 43% de resultados. En el lado positivo, se verifica un 43% de resultados que van entre 'buena' y 'muy buena'.

Se debe entender que la gestión investigacional es una tarea que compete de compromiso y de obligación a las docentes y/o directoras de instituciones educativas; motivadas más bien por una finalidad de diagnóstico, exploración, conocimiento, descripción y explicación permanente de las situaciones pedagógicas, académicas y de tipo social que ocurren en las instituciones. Existen tantas situaciones que se presentan a diario y que sustentarían la necesidad de una actitud permanente de investigación por parte de las directoras y docentes del nivel inicial.

3.3. Prueba de hipótesis

3.3.1 Prueba de hipótesis en las variables de estudio

Formulación de hipótesis:

Ho: No existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la variable 'gestión educativa" ($p=0$).

Ha: Existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la variable 'gestión educativa" ($p \neq 0$)

Nivel de significación: Si se verifica que la significancia bilateral (p -valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la hipótesis alterna; de lo contrario, si es mayor a ($> 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Valor p calculado:

Tabla 11 Correlaciones 1

			Variable 1: Liderazgo transformacional	Variable 2: Gestión educativa
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,458
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	35	35
	Variable 2: Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,458	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conclusión:

Al verificar que p -valor es $0,015 < a 0,05$; se acepta la hipótesis alterna (H_a), y se concluye que, existe un nivel de correlación moderada entre el 'liderazgo transformacional' y la 'gestión educativa' que desarrollan las directoras del nivel inicial en el distrito de Urubamba, conclusión que se respalda con un índice Rho de Spearman de 0,458 o 45,8%, y hace entender la existencia de interdependencia moderada entre las variables.

3.3.2 Prueba de hipótesis en las dimensiones de estudio

Variable 1 y dimensión 1:

Ho: No existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión 'estimulación intelectual" ($p=0$).

Ha: Existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión 'estimulación intelectual" ($p \neq 0$)

Nivel de significación: Si se verifica que la significancia bilateral (p -valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la hipótesis alterna; de lo contrario, si es mayor a ($> 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Valor p calculado:

Tabla 12. Correlaciones 2

			Variable 1: Liderazgo transformacional	Dimensión 1: Estimulación intelectual
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	35	35
	Dimensión 1: Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Al verificar que p -valor es $0,002 < a 0,05$; se acepta la hipótesis alterna (H_a), y se concluye que, existe un nivel de correlación más que moderada entre el 'liderazgo transformacional' y la 'estimulación intelectual' de las directoras del nivel inicial en el distrito de Urubamba, conclusión que se respalda con un índice Rho de Spearman de 0,505 o 50,5%, y hace entender que la presencia de un liderazgo transformacional en las docentes está relacionada con una estimulación intelectual importante.

Variable 1 y dimensión 2:

Ho: No existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión 'consideración individualizada' ($p=0$).

Ha: Existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión 'consideración individualizada' ($p \neq 0$)

Nivel de significación: Si se verifica que la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la hipótesis alterna; de lo contrario, si es mayor a ($> 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Valor p calculado:

Tabla 13. Correlaciones 3

			Variable 1: Liderazgo transformacional	Dimensión 2: Consideración individualizada
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Dimensión 2: Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Al verificar que p-valor es $0,000 < a 0,05$; se acepta la hipótesis alterna (Ha), y se concluye que, existe un nivel de correlación significativa entre el 'liderazgo transformacional' y la 'consideración individualizada' en las directoras del nivel inicial en el distrito de Urubamba, conclusión respaldada con Rho de Spearman de 0,617 o 61,7%, dando a conocer que la presencia de un liderazgo transformacional en las docentes está relacionada con una consideración individualizada.

Variable 1 y dimensión 3:

Ho: No existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'inspiración y motivación' ($p=0$).

Ha: Existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'inspiración y motivación' ($p \neq 0$)

Nivel de significación: Si se verifica que la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la hipótesis alterna; de lo contrario, si es mayor a ($> 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Valor p calculado:

Tabla 14. Correlaciones 4

			Variable 1: Liderazgo transformacional	Dimensión 3: Inspiración y motivación
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Dimensión 3: Inspiración y motivación	Coeficiente de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Al evaluar que p-valor es $0,000 < a 0,05$; se acepta la hipótesis alterna (Ha), y se concluye que, hay un nivel de correlación muy alta entre el 'liderazgo transformacional' y la 'inspiración y motivación' en las directoras del nivel inicial del distrito de Urubamba, conclusión que se apoya en el coeficiente Rho de Spearman de 0,872 o 87,2%, lo cual da a conocer que la existencia de un liderazgo transformacional en las docentes se relaciona con una inspiración y motivación interesante.

Variable 1 y dimensión 4:

Ho: No existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'influencia idealizada' ($p=0$).

Ha: Existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'influencia idealizada' ($p \neq 0$)

Nivel de significación: Si se verifica que la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la hipótesis alterna; de lo contrario, si es mayor a ($> 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Valor p calculado:

Tabla 15. Correlaciones 5

			Variable 1: Liderazgo transformacional	Dimensión 4: Influencia idealizada
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Dimensión 4: Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Al verificar que p-valor es $0,000 < a 0,05$; se acepta la hipótesis alterna (Ha), y se concluye que, hay un nivel de correlación muy alta entre el 'liderazgo transformacional' y la 'influencia idealizada' para las directoras del nivel inicial del distrito de Urubamba, conclusión que tiene respaldo en el coeficiente Rho de Spearman de 0,639 o 63,9%, lo que demuestra la existencia de un liderazgo transformacional en las docentes en relación importante con una influencia individualizada interesante.

Variable 1 y dimensión 5:

Ho: No existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'gestión institucional' ($p=0$).

Ha: Existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'gestión institucional' ($p \neq 0$)

Nivel de significación: Si se verifica que la significancia bilateral (p -valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la hipótesis alterna; de lo contrario, si es mayor a ($> 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Valor p calculado:

Tabla 16. Correlaciones 6

			Variable 1: Liderazgo transformacional	Dimensión 5: Gestión institucional
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,218
		Sig. (bilateral)	.	,208
		N	35	35
	Dimensión 5: Gestión institucional	Coefficiente de correlación	,218	1,000
		Sig. (bilateral)	,208	.
		N	35	35

Conclusión:

Al evaluar el valor de p igual a $0,208 > a 0,05$; se rechaza la hipótesis alterna (Ha), y se concluye que, hay un nivel pobre de correlación entre el 'liderazgo transformacional' y la 'gestión institucional' respecto a las directoras del nivel inicial del distrito de Urubamba, siendo una conclusión apoyada en el coeficiente Rho de Spearman de $0,218$ o $21,8\%$, lo que evidencia una debilidad de relación entre el liderazgo transformacional y la forma como se desarrolla una gestión institucional.

Variable 1 y dimensión 6:

Ho: No existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'gestión administrativa' ($p=0$).

Ha: Existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'gestión administrativa' ($p \neq 0$)

Nivel de significación: Si se verifica que la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la hipótesis alterna; de lo contrario, si es mayor a ($> 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Valor p calculado:

Tabla 17. Correlaciones 7

			Variable 1: Liderazgo transformacional	Dimensión 6: Gestión administrativa
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,089
		Sig. (bilateral)	.	,610
		N	35	35
	Dimensión 6: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,089	1,000
		Sig. (bilateral)	,610	.
		N	35	35

Conclusión:

Al evaluar el valor de p igual a 0,610 $>$ a 0,05; se rechaza la hipótesis alterna (Ha), y se concluye que prácticamente no existe nivel de correlación entre el 'liderazgo transformacional' y la 'gestión administrativa' en el trabajo que desarrollan las directoras del nivel inicial del distrito de Urubamba, siendo una conclusión sustentada en el coeficiente Rho de Spearman de 0,089 u 8,9%, lo que evidencia casi la inexistencia de relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

Variable 1 y dimensión 7:

Ho: No existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'gestión pedagógica' ($p=0$).

Ha: Existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'gestión pedagógica' ($p \neq 0$)

Nivel de significación: Si se verifica que la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la hipótesis alterna; de lo contrario, si es mayor a ($> 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Valor p calculado:

Tabla 18. Correlaciones 8

			Variable 1: Liderazgo transformacional	Dimensión 7: Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,419
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	35	35
	Dimensión 7: Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,419	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conclusión:

Al valor resultante de p igual a $0,012 < a 0,05$; se acepta la hipótesis alterna (Ha), y se concluye que se percibe un nivel de correlación moderada entre el 'liderazgo transformacional' y la 'gestión pedagógica en la función que desarrollan las directoras del nivel inicial, siendo una conclusión interesante que queda sustentada en el coeficiente Rho de Spearman de 0,419 o 41,9%, lo que demuestra dicha relación entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica.

Variable 1 y dimensión 8:

Ho: No existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'gestión investigacional' ($p=0$).

Ha: Existe interdependencia entre la variable 'liderazgo transformacional' y la dimensión de 'gestión investigacional' ($p \neq 0$)

Nivel de significación: Si se verifica que la significancia bilateral (p -valor) es menor a ($< 0,05$) se acepta la hipótesis alterna; de lo contrario, si es mayor a ($> 0,05$), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Valor p calculado:

Tabla 19. Correlaciones 9

			Variable 1: Liderazgo transformacional	Dimensión 8: Gestión investigacional
Rho de Spearman	Variable 1: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,504
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	35	35
	Dimensión 8: Gestión investigacional	Coeficiente de correlación	,504	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Al valor resultante de p igual a $0,002 < a 0,05$; se acepta la hipótesis alterna (Ha), y se concluye que se demuestra un nivel de correlación significativa entre el 'liderazgo transformacional' y la 'gestión investigacional' en la labor que realizan las directoras del nivel inicial, siendo otra conclusión interesante porque queda sustentada en el coeficiente Rho de Spearman de 0,504 o 50,4%, la existencia de una relación importante entre liderazgo transformacional y la gestión investigacional.

IV DISCUSIÓN

Para referirnos a la discusión, consideramos las referencias citadas en los antecedentes de investigación.

Se consultó en primer término la investigación de Galindo (2018), titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente en las IEI N° 090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03, 2017”, presentado para sustentar su grado de Magister en la Universidad César Vallejo, sede Lima. La indicada tesis, estuvo enmarcada en la línea de investigación de la gestión y la calidad educativa, procurando establecer una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente

Las conclusiones del estudio dan cuenta de tres resultados traducidos en tres conclusiones: la primera demostraba que hay evidencia estadística suficiente que demuestra una relación potente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, habiendo hallado un coeficiente de correlación de 0,824. La segunda conclusión evidenciaba una relación estadística suficiente entre la gestión de las condiciones en las mejoras aplicadas a los aprendizajes y el desempeño docente de las profesoras, vista con un 0,849 de correlación. La tercera conclusión evidenciaba que hay demostración estadística suficiente por la cual la dimensión orientación de los procesos pedagógicos en la mejora de los aprendizajes guarda relación con el desempeño docente, respaldado en un coeficiente de 0,732 correlativo.

En el caso del presente estudio, se demuestra que la correlación entre liderazgo transformacional y gestión educativa, encuentran interesantes resultados, pues la tendencia marca una importante relación entre estos elementos y subsiste la idea de que un buen nivel de liderazgo puede generar a la larga un buen nivel de gestión educativa, pero no en todas sus dimensiones.

El siguiente informe de tesis consultado, corresponde a Elizabeth Valencia (2017), quien presentan la tesis “La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016”, trabajo desarrollado para obtener el grado de Magister en la Universidad ‘Enrique Guzman y Valle’ (La Cantuta), Lima.

La investigación enfoca la relación que hay entre la gestión educativa y directiva respecto al liderazgo de las directores o directores en las instituciones educativas del nivel inicial. Para dicho propósito se contó con una población de 25 profesoras. El estudio se hizo con un diseño correlacional, recurriendo en el análisis a la prueba de Kolmogorov y el auxilio del coeficiente de correlación r de Pearson.

Los resultados de la investigación demuestran que la gestión educativa se relaciona de manera significativa con el liderazgo demostrado por las directoras y directores de las instituciones educativas del nivel inicial en la red de Ate Vitarte, Lima. Las referencias estadísticas demuestran que, hay la relación positiva fuerte entre la Gestión Educativa y el liderazgo según r de Pearson, es de $r = 0,993$. La relación positiva entre la planificación y el estilo consultivo del liderazgo equivale a un $r = 0,765$. Y, finalmente, la relación positiva de tipo moderado según el dato, se verifica para la organización y el liderazgo participativo, demostrado con un r de Pearson de $0,042$.

Este trabajo también demuestra lo que se exhibe en este trabajo de investigación, un nivel importante de correlación entre las variables de estudio, siendo el liderazgo un aspecto motivante para mejorar la gestión educativa.

Fuera de los dos primeros trabajos interesantes, se consultó el informe titulado “Relación entre Estilo de Liderazgo del Director de Docentes del Valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas” del autor Rincon (2005), nos habla de la muestra de forma escalonada que se la ha considerado de forma proporcional de las nueve instituciones educativas que integran al total, poseyendo distintas

muestras de los profesores y de los estudiantes en cada plantel. En total la muestra se conformó por ciento sesenta y cinco profesores y treientos setenta y siete estudiantes. La mayoría de las muestras de los profesores y de los estudiantes se presentó en el plantel educativo Juan Espinoza Medrano.

La investigación se efectuó dentro del Valle de Chumbao – Andahuaylas en donde se presenta el resultado del trabajo alegando que el tutor alcanza las conclusiones siguientes, primero, dice que la data evidencia que entre el tipo de liderazgo que demuestra el director y el desempeño del profesor se da un elevado nivel de correlación (0,76) de acuerdo al coeficiente de Pearson en los planteles educativos. Segundo, de acuerdo al desempeño de los profesores el trabajo se simplifica en que la gran mayoría de las organizaciones se da un grado mínimo porque suele ser afectado por el estilo del liderazgo de la directiva.

En dicho trabajo se demuestra la correlación que existe entre lo que significa ser un director líder y cómo esta actitud puede influir en los docentes para su desempeño cotidiano. En nuestro caso, solamente evaluamos la actitud de las directoras como líderes y cómo esta actitud puede significar mejorar la gestión educativa, que en algunas dimensiones, efectivamente han sido interesantes, pero en otras no.

El siguiente trabajo titulado “El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académica profesional de obstetricia de la facultad de medicina” realizada por el autor Dominguez (1999). Nos dice que el total de la muestra se conforma por ochocientos treinta y seis estudiantes, de los cuales ciento sesenta son representantes de las universidades Mayor de San Marcos y de la Particular de los Andes, pertenecientes al quinto y sexto ciclo además del séptimo y octavo semestre.

El resultado de la investigación es que ciertos factores del desempeño de los profesores y la metodología didáctica son parte positiva del rendimiento académico que presentan los alumnos.

En el caso de la presente investigación, se ha definido que los factores de liderazgo son influyentes en la gestión educativa.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye que, existe un nivel de correlación moderada entre el 'liderazgo transformacional' y la 'gestión educativa' que desarrollan las directoras del nivel inicial en el distrito de Urubamba, demostración que se respalda con un índice Rho de Spearman de 0,458 o 45,8%, y hace entender la existencia de interdependencia moderada entre las dos variables.

Segunda:

Se concluye la existencia y demostración de una actitud favorable hacia un liderazgo transformacional, en un 54% de las directoras encuestadas lo cual demuestra que existen profesionales de la educación que demuestran una postura hacia un liderazgo interesante en el contexto educativo del medio.

Tercera:

Se concluye que existe una predisposición hacia la buena gestión educativa en el 63% de las directoras, lo cual hace entender que, desde la percepción de las indicadas profesionales, existe una actitud hacia la buena gestión educativa en las dimensiones de gestión educativa, pedagógica e investigacional, especialmente.

Cuarta:

Se concluye la demostración de tres niveles de correlación entre la variable 'liderazgo transformacional' y las dimensiones evaluadas; siendo el primer

nivel elevado de relación, las que se verifica entre dicha variable y las dimensiones de 'inspiración y motivación' en un 87,2% de correlación, con la dimensión de 'influencia idealizada' (63,9%) y la 'consideración individualizada' (61,7%).

Quinta:

Se concluye que existe un nivel de correlación moderadamente significativa, según el coeficiente Rho de Spearman (ρ), entre la variable de 'liderazgo transformacional' y las dimensiones de 'estimulación intelectual' (50,5%), 'gestión pedagógica' (41,9%), y la 'gestión investigacional' (50,4%).

Sexta:

Finalmente, se concluye que existe un nivel de correlación baja o muy baja, según el coeficiente Rho de Spearman (ρ), entre la variable de 'liderazgo transformacional' y las dimensiones de 'gestión institucional' (21,8%) y 'gestión administrativa' (8,9%).

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Desarrollar investigaciones relacionadas con el liderazgo transformacional y la gestión educativa en otras instituciones educativas de otros distritos en el nivel inicial, considerando variantes como el contexto (zona rural-urbana), el nivel educativo (inicial, primaria, secundaria) y otras variables.

Segunda:

Desarrollar estudios exploratorios y descriptivos en el tema del liderazgo transformacional en las directoras y docentes de las instituciones educativas para establecer una base de datos sobre las tendencias existentes en este importante tema, a nivel distrital y a nivel provincial.

Tercera:

Promover investigaciones sobre la gestión educativa desarrollada en las instituciones educativas de cualquier nivel en el ámbito de los distritos y la provincia de Urubamba, aportando la posibilidad de crear una base de datos sobre el tema para el intercambio de conocimientos y experiencias entre especialistas, docentes, directores investigadores.

Cuarta:

Desarrollar investigaciones de tipo correlacional, considerando las dimensiones de cada variable como temas de estudio asociados en pares de correlación con la intención de enriquecer las descripciones estadísticas y de

análisis para mejorar la situación del liderazgo transformación en el docente y/o directivo y la calidad de la gestión educativa en general.

REFERENCIAS

- Bass, B. y Avolio, B. (2000). MLQ: Multifactor Leadership Questionnaire. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, B. y Riggio, R. (2006) Transformacional leadership. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Cegarra, J. (2012). Los métodos de investigación. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). Investigación El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Galindo, M. (2018), Tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente en las IEI N° 090 y 091 del distrito de Jesús María – UGEL 03, 2017. Universidad César Vallejo, sede Lima.
- Gonzaga, G. (2015). El perfil del liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa N° 15513 "Nuestra Señora de Guadalupe" Talara. Talara, Perú: Universidad de Piura.
- Hernández Sampieri, R. y otros. (2016). Metodología de la investigación. 6ta. Edición. Mc Graw Hill. México.
- Jiménez, 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, Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Kerlinger, F. (1975). Investigación del comportamiento: técnica y metodología. México, D. F.: Interamericana.
- Mesías, F. (2013). Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "Pedro Vicente Maldonado" del cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Mestanza, S. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Ministerio de Educación. (2014). Marco del buen desempeño directivo. Lima.
- Raxuleu, M. (2014). Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

- Rodríguez, I. (2012). Gestión del Director en los centros de educación inicial. Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia.
- UNESCO. (2014). El Liderazgo Escolar en América Latina y el Caribe, un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región. (O. R. Caribe, Ed.) Santiago, Chile. Imbunche Ediciones Ltda.
- Valencia, E. (2017). Tesis: La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016. Universidad 'Enrique Guzman y Valle' (La Cantuta), Lima
- Valladares, M. (2015). Relación entre las características del estilo de liderazgo de los coordinadores académicos y el desempeño docente de los educadores de los centros educativos maristas de San Salvador. Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

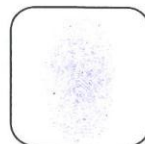
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo LUZ MARINA ORAICA MORMONTOY, identificada con DNI 25301475 egresada del Programa Académico de MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo (X) no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: “ Liderazgo transformacional directivo y gestión educativa en I.EE del nivel inicial en el distrito de Urubamba” 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.



FIRMA

DNI 25301475



Trujillo, 07 de diciembre 2018

ANEXO 1

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Edgar Enríquez Romero**, docente de la experiencia curricular de Maestría en Administración de la Educación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: Liderazgo transformacional directivo y gestión educativa en las II.EE. del nivel inicial del distrito de Urubamba-2018. Del estudiante: **Oraica Mormontoy; Luz Marina**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018



Dr. EDGAR ENRIQUEZ ROMERO
DNI: 23937242

