



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

“Relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa de la Institución Educativa

N°14038 La Legua del Distrito de Catacaos 2019”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Bach. Quinde Salinas Dalia Janeth (ORCID: 0000-0002-7010-2235)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Política Pública

Piura – Perú

2020

## **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado con mucho amor: A mi madre, mi fallecido padre que siempre estará presente en mis logros y a mi hijo Benjamin porque quiero ser ejemplo como madre, que en la vida todo se cumple con esfuerzo y dedicación

### **Agradecimiento**

A Dios por darme la fortaleza cada día para lograr cada objetivo que me propongo, a mi familia que me anima a seguir adelante profesionalmente. Al doctor Juan José Saavedra Olivos, por todo su apoyo durante el asesoramiento en mi trabajo de investigación.

## **Página del jurado**

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Quinde Salinas Dalia Janeth, estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 02832143; con la tesis titulada “Relación entre Liderazgo Transformacional y la gestión educativa de la I.E. N°14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019”

Declaro bajo juramento que:

- a) La tesis es de mi autoría
- b) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- c) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- d) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), 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 César Vallejo.

Piura, Enero 2020.



---

Quinde Salinas Dalia Janeth

DNI N° 02832143

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Variables, Operacionalización de variables	15
2.2.1. Variables	15
2.2.2. Operacionalización de Variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	17
2.3.1. Población	17
2.3.2. Muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	
2.4.1. Técnica	18
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
VII. Referencias	35
Anexos	39
✓ Anexo N° 01: Instrumento Liderazgo transformacional	39

✓ Anexo N° 02: Ficha Técnica _____	40
✓ Anexo N° 03: Instrumento Gestión educativa _____	41
✓ Anexo N° 04: Ficha técnica _____	42
✓ Anexo N° 05: Matriz de Consistencia _____	43
✓ Anexo N° 06: Acta de aprobación de originalidad de tesis _____	45
✓ Anexo N° 07: Captura de reporte Turnitin _____	46
✓ Anexo N° 08: Autorización de publicación de tesis _____	47
✓ Anexo N° 09: Autorización de versión final _____	48

### **Índice de Tablas**

Tabla N° 01 Niveles de la variable Liderazgo Transformacional y gestión educativa de la I.E. N° 14038	21
Tabla N° 02 Niveles de la dimensión Influencia Idealizada Conductual y gestión educativa de la I.E. N° 14038	24
Tabla N° 03 Niveles de la dimensión Influencia Idealizada Atribuida y gestión educativa de la I.E. N° 14038	25
Tabla N° 04 Niveles de la dimensión Motivación y gestión educativa de la I.E. N° 14038	26
Tabla N° 05 Niveles de la dimensión Estimulación Intelectual y gestión educativa de la I.E. N° 14038	27

### **Índice de Gráficos**

Gráfico N° 01 Nivel de Liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038	22
Gráfico N° 02 Nivel de Gestión Educativa de la I.E. N° 14038	23



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. También se elabora dentro de un enfoque Cuantitativo, No Experimental, Transversal donde se aplicó un cuestionario de Liderazgo Transformacional y uno de Gestión Educativa a 20 docentes de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos en el periodo Setiembre 2019- Enero del 2020. Después de aplicar los instrumentos a los 20 docentes los resultados fueron los siguientes: Se obtiene una correlación de Spearman de  $r = .241$ , con una significancia de  $p = .307$  entre las variables Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa, es decir que existe una correlación baja. Además, se determina que de 20 docentes, 18 ubican el liderazgo transformacional en un nivel Bueno. Y finalmente de 20 docentes, 18 ubicaron la gestión educativa en un nivel bueno.

Palabras Claves: Liderazgo Transformacional, Gestión Educativa y Docentes

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to: Determine the relationship between Transformational Leadership and Educational Management of the I.E. No. 14038 “La Legua” of the District of Catacaos-2019. It is also developed within a Quantitative, Non-Experimental, Transversal approach where a Transformational Leadership and an Educational Management questionnaire is applied to 20 teachers of the I.E. No. 14038 “La Legua” of the District of Catacaos in the period September 2019 - January 2020. After applying the instruments to the 20 teachers, the results were as follows: A Spearman correlation of \* 241 is obtained, with a significance of , 307 between the variables Transformational Leadership and Educational Management, that is, there is a low correlation. In addition, it is determined that of 20 teachers, 18 place the transformational leadership at a good level. And finally of 20 teachers, 18 place educational management at a good level.

Keywords: Transformational Leadership, Educational Management and teachers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

De acuerdo a las leyes de Carrera Pública Magisterial y Educación, la autoridad máxima y representante de una institución educativa es el director. De esta manera, recaen sobre él la responsabilidad de los procedimientos de gestión administrativa, pedagógica y educativa, teniendo el deber de lograr las mejores circunstancias para el buen desenvolvimiento de los docentes, de modo que los alumnos lleguen a alcanzar las habilidades requeridas, por edad y grado. (Unesco, 2011)

Para lograr esto se requiere la conjunción de muchos aspectos, como el control, dirección, organización y planificación. De esta manera, el director se debe preparar para responder los desafíos y trabajar en todos estos ámbitos, y para ello se necesita que fortalezca sus capacidades gerenciales y conexas. (Unesco, 2011).

La Unesco (2011) sostiene que los procedimientos de mejoras y reformas en el sector educativo suceden en escuelas como dentro de las aulas, puesto que es necesario para las que las políticas educativas se cumplan. Sin embargo, para que esto se dé, se necesita de conductores que tengan una mentalidad distinta y que tengan la capacidad de llevar a la comunidad educativa hacia los objetivos institucionales. Por ello, la Unesco cree que es muy importante la formación de los directores en temas de gestión.

La Institución Educativa N° 14038 La Legua del distrito de Catacaos fue fundada el 4 de octubre de 1936, desde ese año hasta la actualidad ha venido ejerciendo su misión de impartir el servicio educacional a niños y jóvenes de este distrito de la provincia de Piura dentro de las posibilidades que le permiten las condiciones tanto académicas como administrativas.

La Institución Educativa N° 14038 La Legua cuenta, a lo largo de su historia, con muchos logros en las vidas de sus discentes, quienes al salir del centro educativo han incursionado en los diferentes campos de la actividad económica, social y cultural no solo de este distrito de Catacaos sino también del departamento de Piura y del país en general. Sin embargo, en esta institución se puede advertir, como también ocurre en otras instituciones educativas, la necesidad de mejorar las políticas administrativas de la dirección a fin de lograr un mejor y mayor conocimiento en el cumplimiento de los objetivos académicos, que son a la larga la misión del centro educativo: lograr resultados en el rendimiento de sus alumnos. Desde siempre se ha pensado que la respuesta, la solución, a los problemas administrativos de una

institución académica pasan por desplegar una política administrativa fidedigna a los planes y programas que se dictan desde arriba, es decir, desde las burocracias nacionales y departamentales.

Esto es, en parte cierto, pero no lo es todo. Los recientes desarrollos en gestión administrativa pública han comenzado a enfocarse en el factor humano como catalizador de los planes y programas administrativos. Y la institución educativa N° 14038 La Legua no es ajena a esta necesidad. Desde la posición de los docentes, subordinados de la dirección del colegio, hemos detectado que la gestión administrativa de la escuela puede alcanzarse sobre la base de una importante mejora en la eficacia de las relaciones y el liderazgo que se ejerce desde arriba: es decir del Director del plantel. Ineficientes habilidades en temas de relaciones personales, falta de comunicación interpersonal, fracaso en los liderazgos, conflictos, deficiente conocimiento del currículo y la instrucción, desorden en el control, carencia de ética o valores, olvidar lo que es ser un docente, inconsistencia, demostración de favoritismos, imposibilidad de mantener a los docentes concentrados en sus labores, imposibilidad de avanzar, juicios precipitados, entre otros problemas, son, en efecto, aspectos administrativos que necesitan de un marco favorable de relaciones interpersonales a fin de evitar estos comportamientos que debilitan y hasta ponen en riesgo la concreción de la gestión administrativa tanto en lo académico como en lo logístico de cualquier institución educativa.

La necesidad de aplicar un liderazgo de tipo transformacional aparece, pues, en el escenario de una institución, como lo es la Institución Educativa N° 14038 La Legua del Distrito de Catacaos, para dinamizar los programas y planes que se dictan desde todos los niveles superiores de la administración.

Se puede afirmar que no existen estudios directos con el problema de investigación del presente estudio, donde se relacionen el liderazgo transformacional del director con su gestión educativa. Sin embargo, se aclara que se encontraron investigaciones afines a cada una de las variables. Es por ello que los trabajos previos de investigación (tanto internacional

como nacional) brindarán fundamento teórico y soporte a la presente investigación. Se verá a continuación los más cercanos a nuestra problemática de estudio:

Como trabajos previos internacionales: Díaz (2014). Investigo en el centro educativo parroquial San José de Fontibón de Colombia el tipo de liderazgo transformacional, realizando un tipo de investigación diacrónica, puesto que hizo un seguimiento a los procesos específicos del colegio. Empleó una muestra y población de 40 personas entre docentes y directivos, además se emplearon como técnica, la entrevista y la encuesta. Además se tomó como referencia el cuestionario multifactorial de Bass y Avolio de Liderazgo, al momento de adaptar su cuestionario al contexto de investigación. Se realizó la validación a través de la aplicación a sus compañeros de maestría, quienes mencionaron algunos ajustes. Por último se llega a una conclusión general donde se detecta que el discurso del líder tiene una tendencia de poco optimismo y entusiasmo en cuanto al cumplimiento de las metas establecidas y lo que sobrelleva a obtener mejores resultados para un buen desarrollo.

Trabajos previos nacionales tenemos a: Monteza (2017). Realizó una investigación cuantitativa y descriptiva simple, donde relaciono el liderazgo transformacional y la percepción de los profesores en colegios públicos de Chiclayo del nivel inicial. La muestra la conformaron 150 profesores y se empleó un cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire para el recojo de información, el cual se validó mediante el criterio de expertos, donde obtuvo una confiabilidad adecuada de Alfa de Cronbach 0.9777. Finalmente se concluye que el liderazgo transformacional tiene una posesión mayor en los colegios de Chiclayo, como lo percibe el 73.3% y en cuanto a dimensiones resultó lo siguiente: estimulación intelectual (70,7%), influencia idealizada (71,3%) y motivación inspiracional (77,3%). Y de ello se evidencia que los directores poseen un positivo perfil de liderazgo transformacional.

Párraga y Bartolo (2014). Desarrollo un estudio de posgrado correlaciona y no experimental porque relacionó el desempeño del trabajador de servicio y el liderazgo transformacional del directivo en los colegios públicos. Además se trabajó con todos los maestros de la Red 18 – UGEL 06 en Ate- Lima. En el estudio se empleó la técnica de encuesta el cual estuvo

conformado por 20 preguntas con el fin de conseguir datos importantes sobre el liderazgo transformacional del directivo. La validación del instrumento se expuso a criterio de jueces. Su conclusión más importante reveló que al ejecutar la correlación entre el desempeño del trabajador de servicio y el liderazgo transformacional del directivo en los colegios públicos, se determinó con el resultado de 0.959 que existe una correlación significativa y muy fuerte.

Toro y Acosta (2017). Realizó una investigación para describir los estilos de liderazgo en los directivos de las diversas Escuelas de la Facultad de Ciencias Económicas de la UPAO-Trujillo. La muestra se sustrajo aplicando la fórmula de muestreo probabilístico arrojando un total de 189 estudiantes de contabilidad; en lo que concierne los estudiantes de negocios internacionales y economía, la muestra fue de carácter censal, incluyendo al total de los alumnos. Se utilizó un cuestionario de Nader, Cedillo y Castro Solano sobre estilos de liderazgo, el cual está constituido por 34 preguntas fraccionadas en 3 estilos: transaccional (3 dimensiones), liberal (sin dimensiones) y transformacional (4 dimensiones); además las dimensiones posee indicadores. La conclusión más importante de esta investigación constató que el modo de liderar del directivo de escuela de contabilidad es transaccional, del directivo de escuela de administración es transformacional, y de la directiva de escuela de economía es transformacional.

Oraica, L (2018) realizó una investigación cuya finalidad fue reflexionar y teorizar acerca del liderazgo directivo transformacional relacionándola a la gestión educativa, junto a sus respectivas dimensiones en las II.EE. del nivel inicial de Urubamba. Se ha recurrido a la metodología cuantitativo - descriptivo y 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 un nivel de correlación módica entre gestión educativa y liderazgo transformacional y 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 relación entre la variable liderazgo transformacional y sus 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 la variable liderazgo transformacional y 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 dimensiones de gestión institucional (21,8%) y gestión administrativa (8,9%).

En cuanto a las definiciones del liderazgo transformacional, se expondrán las siguientes:

Mendoza y Ortiz (2006), definen al liderazgo transformacional como “quien posee la habilidad de aportar y ayudar a que los integrantes de una empresa se transformen en líderes, y a su vez se encarguen de ejecutar el liderazgo transformacional en el momento que sea preciso”

Maureira (2004), lo define como aquel tipo de liderazgo “integrado por consideración individual, inspiración, carisma e entusiasmo, y en lo que concierne un organismo escolar se podría incorporar un quinto elemento llamado tolerancia psicológica”

Hellriegel y Slocum (2003), sostienen que el liderazgo transformacional narra a “prever futuras tendencias, ser modelo de seguidores para captar y acoger una visión nueva de oportunidades, además de fortalecer a los demás para que lideren y edifique el organismo como un grupo de personas que estudia, experimenta y se premia”.

Avolio y Bass (2000), definen el liderazgo transformacional como “un desarrollo del liderazgo transaccional que se despliega por un líder que filtra las necesidades de las personas y brinda reconocimiento cuando se cumplen las metas. Este liderazgo se basa en observar las fallas y dudas de los trabajadores al momento de seguir los objetivos planteados por la empresa”.

En base a las definiciones arriba planteadas, nosotros definiríamos el liderazgo transformacional como aquel liderazgo que se plantea metas a largo plazo sobre la base de actuar directamente en las enormes potencialidades de las personas con el deseo de concretar las metas y objetivos de la organización en un marco de permanente renovación y retroalimentación.

La mayor parte de las teorías sobre liderazgo transformacional se centran tanto en las conductas y rasgos del líder así también sus indicadores, teniendo como resultado una visión más abarcante de las demás teorías. Yukl y Van Fleet (1992) y House (1977) elaboraron un postulado teórico sobre el liderazgo carismático. Éste analizó qué conductas y rasgos diversificaban a los líderes de las demás personas. Así mismo se asumen particular importancia de las percepciones y actitudes que mantienen los partidarios con relación a sus líderes. Éstos además de respetar a su líder, también lo visualizan como a una imagen con originales características. (Bass, 1985). Señala rasgos específicos de los líderes carismáticos: poseer convicciones estructuradas, evidencia un grande deseo de fuerza y autoconfianza. Además, entre otras características se tiene: que el líder define sus objetivos “ideológicos” y así consolidará el compromiso de las personas, también la buena conducción de las opiniones para conservar la confianza y finalmente evidenciar seguridad en las habilidades con la finalidad de fortalecer la autoconfianza. Burns (1978) elaboró una teoría sobre el liderazgo transformacional. Ésta teoría se asume como el curso de influenciar de los líderes hacia sus seguidores. Pero esto es un proceso de retroalimentación, pues los líderes también vienen a ser influenciados por sus seguidores motivándolos a adecuar o modificar sus conductas cuando reciben apoyo o resistencia. Esta teoría, por tanto, asume el liderazgo como un mecanismo o proceso compartido entre los diferentes niveles de una organización, pero basado en los rasgos de los líderes. Burns, considera, que existe una diferencia entre el liderazgo transformacional y el llamado liderazgo transaccional. Para el liderazgo transaccional los discípulos son incentivados por beneficios personales y materiales, en vez de influenciarse por sus líderes para ir más allá de sus propias necesidades personales en aras de lo mejor para el organismo o empresa (esto último, típico del liderazgo transformacional). Burns (1978) fue el primero en introducir las nociones de liderazgo transformacional en un estudio descriptivo que realizó sobre los líderes políticos. Sin embargo, este concepto se emplea ahora en el campo de la psicología empresarial. Según Burns, el liderazgo transformacional es un procedimiento en donde "los seguidores y líderes realizan actividades para incrementar un grado alto de la motivación y moral". Burns relacionando los inconvenientes de las diferencias entre el liderazgo y la dirección, pues afirma que las diferencias radican en los comportamientos y características. Según Burns, el estilo



transaccional, se centra en los rasgos, los caracteres del líder, y también en la habilidad de realizar cambios mediante metas y visiones. (Enciclopedia Financiera, 2018)

Bass toma el desarrollo de Burns y lo hace operativo a fin de producir una línea de análisis e investigaciones sobre lo que se denomina "Liderazgo Transformacional". Puesto que cree que el liderazgo transformador es una fase superior del transaccional y lo define como “un tipo de liderazgo que orienta y promueve el desarrollo de las habilidades en los subordinados a través de la estimulación intelectual, manejo de conflictos con sentido del humor, capacidad de motivación e inspiración a trascender a sus propios intereses para lograr el objetivo común, capacidad de lograr la lealtad de sus subordinados al prestarles atención de manera individualizada” (Bass, 1985).

Con respecto a dimensiones del liderazgo transformacional se identifica cuatro los cuales son:

#### *Influencia Idealizada Conductual*

Un líder evidencia conductas que se emplean como ejemplo para sus colegas o subordinados, además, es prudente en cuanto a las carencias de los demás por encima de sus mismas carencias, colaborando con los riesgos que presenta su equipo y existe armonía entre su habla y actuar. Estos líderes cumplen las metas deseadas a través de conductas que facilitan una mejor orientación futura, una figura mental de la configuración objetiva deseada, por otro lado, mediante la ejecución de comportamientos que permiten enjuiciar la confianza del evento. Muestra los resultados de la visión de los empleados y la empleabilidad del lenguaje expresivo, dicha dimensión permite el poderío de los integrantes para realizar acciones, los líderes lo han transformado en un ingrediente indispensable de 2 formas, la primera que es promover la cooperación y brindar fortalecimiento a los demás, y en segundo plano requiere de una continua carga de energía, es decir, incrementar la estimulación de sus partidarios, y se realiza a través del reconocimiento de los conocimientos personales. Asimismo, gozan del crecimiento y cumplimiento de los logros de cada uno de los seguidores, donde les realizan reconocimientos públicos, donde participan del desarrollo de los logros a corto o largo plazo. Avolio, Jung, y Berson, (2003).

### *Influencia Idealizada Atribuida*

Se describe a la conducta que tiene el líder, el cual se convierte en una imagen de respeto, admiración, donde se le atribuye una confianza plena de sus seguidores, donde se constituye en ejemplo de valores, creencias y meta. En base a los resultados arrojados en la primera investigación del MLQ, categoría que representa el 60% de influencia del líder.

En MLQ, se evalúa en base a los siguientes puntos, el primero es que expresa sus creencias y valores más relevantes, donde se debe contar con las implicancias éticas y morales en las decisiones que se tomen, asimismo en segundo punto se tiene que tener un objetivo claro, lo que implica que se convierta en un modelo positivo, digno de admiración e imitación. Bass, Avolio, Jung, y Berson, (2003)

### *Motivación Inspiracional*

Constituyen los comportamientos de visión y evidencia en su logro, tienen la capacidad de motivar a cristalizar las metas deseadas, enseñándoles cómo lograrlas.

En el MLQ, se evidencian como elementos, el hecho de brindar confianza para que las metas se concreten, construir una visión positiva e inspiradora a futuro y Liderazgo transformacional, es decir que presenten la capacidad de manifestar hacia los demás las ventajas que posee cada organización para lograr alcanzar los objetivos planeados en corto y largo plazo. (Bass, Avolio, Jung, y Berson, 2003)

### *Estimulación Intelectual*

La dimensión contiene conductas que son elaboradas para incitar el estudio de inconvenientes e indagar recursos actuales. En el MLQ, se usan naturalezas tradicionales y que buscan lo adecuado, además de resolver desafíos, e intentar ver diferentes opciones. (Bass, Avolio, Jung, y Berson, 2003)

Por otro lado, lo que respecta a la variable N° 2: **Gestión Educativa**, se expondrán algunas definiciones como la de Stoner (1996) da 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 empresa. Es una opción de ordenar dichos esfuerzos y de los distintos patrimonios para cumplir el punto que fue establecido.

Acevedo, Valenti y Aguiñaga (2017). Define la gestión educativa como la orientación de los esfuerzos de los colegios, a desplegar sus tareas escolares promocionando el trabajo colaborativo, priorizando objetivos comunes para el logro de los aprendizajes, realizando acompañamiento, monitoreando y evaluando la práctica docente, además desarrollar procesos administrativos que faciliten el logro de las metas institucionales, con colaboración de todos los colaboradores. (p. 60).

También la gestión educativa se evidencia como la capacidad de sobrellevar una organización y sus recursos en los colegios, con eficiencia y eficacia y sostenerlo en el área pedagógica y administrativa, así faculte a los escolares de los diversos grados a formarse de forma eficaz, responsable y plena y como seres humano predispuestas de conservar el progreso del estado y la democracia, como indica la ley del área educación MINEDU (2000).

Cuando se habla de gestión educativa estamos hablando de organización sistémica, lo que equivale a decir la interactuación de manera coordinada y programada de muchos factores, situaciones y elementos que se evidencian en la vida de los colegios. Comprende lo que realizan los integrantes de la institución educativa (entre ellos, el director, los maestros, los estudiantes, el personal que realiza las labores administrativas, los padres y comunidad), las interacciones que se traban entre ellos, los temas que tratan y el modo cómo lo hacen; es decir todo un régimen cultural que da acción y sentido y se regula por normas, principios y reglas. Todo esto con la finalidad de que se alcancen los objetivos académicos y pedagógicos. "Todos estos elementos -dice la Unesco (2011)- se articulan, interactúan y coexisten de manera dinámica entre ellos, y se identifican diversas acciones, que se agrupan según su naturaleza".

Como objetivos de la gestión educativa se tiene según MINEDU (2012):

- La evolución de la escuela como un grupo de aprendizaje.
- Reforzar la habilidad de toma de decisiones de las instituciones para el actuar autónomo en el sector pedagógico como administrativo.
- La gestión eficiente, innovadora y eficaz de los centros educativos para un desarrollo excelente.
- Fortalecer la coordinación y apoyo de las corporaciones para avalar que los procedimientos de gestión se ejecuten como fragmento de una integral política para el desarrollo del Perú.
- Promocionar la colaboración continua de la población.
- La colaboración de las instituciones para que ejecuten actividades conjuntas.
- Fortificar las actividades éticas de las funciones administrativas, el libre permiso a los datos y la transparencia.

En cuanto a las dimensiones de gestión educativa se identifica tres, los cuales son:

Gestión Institucional:

Se centra en el personal para el logro de objetivos institucionales, Alvarado, (1999) manifiesta que implican un conjunto de distintas técnicas, herramientas y procedimientos para lograr gestionar los recursos, desarrollando actividades institucionales. La gestión en los centros educativos se basa en un cumulo de acciones que soportan la gestión pedagógica. Además, las actividades primordiales son la organización, planificación, control, comunicación, y participación.

Por otro lado la gestión institucional debe incluir técnicas como la creatividad, innovación, el liderazgo. Sovero, (2007) En la gestión institucional, se incorpora el soporte al colegio con objetivos orientados en el conocimiento, las habilidades, la planificación de la educación, y la experiencia del lugar en el que trabaja, así también los mecanismos y prácticas empleados por el centro educativo. Boy Barreto, (2008) también menciona que la gestión educativa de la actualidad se basa en el aprendizaje significativo de los estudiantes moldeándolos como personas activas, críticas, empíricas, constructoras de su aprendizaje e investigadoras, añadiendo que los docentes capacitados son los responsables de éstas características, porque se desarrollan a través de métodos activos y claro, un líder transformacional que los guie y motive.

Finalmente la gestión Institucional incluye la clasificación de una eficaz y eficiente administración de la gestión humana y que perennemente se capacite, también usando los recursos económicos de manera correcta. Asimismo, se considera las alianzas de los colegios con los organismos privados, las cuales abren paso al desarrollo de proyectos educativos. Para que la gestión Institucional se desarrolle idóneamente, se visualiza la existencia de cuestionarios que sirvan de objetivo para los directivos en los colegios y son: El proyecto curricular Institucional (PCI), El proyecto educativo Institucional (PEI), el plan anual de trabajo (PAT) y los objetivos creativos que se planeen.

#### *Gestión Pedagógica:*

Se basa en las tareas educativas y los integrantes que la integran en el curso de la enseñanza. - aprendizaje en el cual se emplean las programaciones, diversificación curricular, técnicas didácticas y diferentes metodológicas, evaluación de los aprendizajes, el proyecto curricular institucional (PCI), el uso de recursos didácticos y material educativo. UNESCO (2011).

Asimismo, hace referencia a la forma que utiliza el director para poder participar y organizar sus labores dentro del plantel, el cual posee la habilidad de motivar e involucrar a toda la comunicad del centro educativo, donde sirve de guía. Freeman (1994). Montoya (2010) La gestión pedagógica es el conglomerado de actos direccionados al organismo académico, planificación del currículo, ejecución - control y evaluación del cumplimiento de metas y objetivos plasmados en el PEI y el PCI para las mejoras del sector educación.

Batista (2007) refiere que la gestión pedagógica es un procedimiento que coordina, regula, orienta y evalúan las diferentes prácticas educativas, las cuales poseen un carácter socio-psico-pedagógicas que ejecutan mediante una labor metodológica y un trabajo individualizado.

#### *Y Gestión administrativa:*

Se basa en las diferentes técnicas de dirección de los recursos humanos, económicos, materiales del plantel educativo, con el objetivo de brindar favorecimiento en los procesos de enseñanza– aprendizaje. Donde desea unir los intereses individuales con los institucionales, con el objetivo principal de concretar las metas y proyectos institucionales. Las funciones que se emplean en esta dimensión son: la organización del personal, delegar

funciones, mantener sus recursos inmuebles y muebles, supervisar y evaluar el desempeño docente, realizar presupuestos, manejo financiero - contable, organizar la información y la documentación de la institución. UNESCO (2011) Los elementos que permiten una buena gestión administrativa son: 1) Planeación. La cual hace que el director anticiparse en el logro de sus objetivos, 2) Organización para ordenar, distribución del trabajo y recursos educativos de manera idónea. 3) Dirección. Implica influir y motivar a los colaboradores para que ejecuten sus funciones con alegría y no por compromiso, generando que sientan una satisfacción personal. 4) Control. Proceso de acompañamiento que permite evaluar y brindar retroalimentación en las funciones que se vienen ejecutando en la institución. La gestión administrativa se debe afirmar constantemente para cumplir de manera adecuada con las demandas educativas, centrándose en concretar objetivos Es un área que busca entender, comprender el origen y desarrollo de las organizaciones. Pinula G, (1998)

Además, las técnicas para la gestión administrativa deben estar conectadas, incluyendo la programación de capacitaciones, donde el aprendizaje se constituya en un instrumento para enriquecer los procedimientos educativos. Es necesario multiplicar y crear reuniones a través de trabajo en equipo, la comunicación, la cooperación, y profesionalidad colectiva. Estas actividades conllevan a la rehabilitación del liderazgo, puesto que existirán personas que motiven el cumplimiento de los objetivos del colegio. Además, deberá existir un clima empresarial que aporte que permita mejorar y cambiar la calidad educativa de la institución.

Luego de analizar la realidad problemática surge la pregunta general: ¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019? Y las preguntas específicas: P1: ¿Cuál es el nivel de Liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019? P2: ¿Cuál es el nivel de Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019? P3: ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada conductual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019? P4: ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019? P5: ¿Cuál es la relación entre la motivación

inspiracional y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019? P6: ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019?

Esta investigación se justifica en diversas dimensiones: Teórica: ha logrado desarrollar un aporte en la comprensión del liderazgo transformacional y su correlación con la gestión educativa en una institución educativa. Sus resultados pueden ser aplicables y/o contrastables con otras agencias de educación de otros distritos del país, a fin de comprobar los resultados a que se ha arribado y consolidar las políticas adecuadas para el perfeccionamiento de la gestión educativa. Metodológica: con ella se puede ayudar a crear o perfeccionar los instrumentos para la investigación del papel del liderazgo transformacional en el estudio y análisis de problemáticas similares que redundarán en un progreso exhausto de la calidad de la gestión educativa no solo para el colegio N° 14038 La Legua sino también para otras instituciones. Epistemológica: Sus resultados, conclusiones y recomendaciones van a reforzar las concepciones filosóficas de la educación fundamentadas en el reforzamiento de las potencialidades humanas para el desempeño de objetivos institucionales de los centros educativos y Social: Sus resultados, conclusiones y recomendaciones van a contribuir a dinamizar las relaciones entre el colegio y la comunidad, teniendo en cuenta la relación significativa entre el liderazgo transformacional del director y la gestión educativa del colegio desde la perspectiva de los docentes, en el marco de una sensible mejora de las relaciones entre ésta y la comunidad.

En cuanto a Objetivo general: Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. Y como Objetivos específicos: O1: Determinar el nivel de Liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. O2: Determinar el nivel de Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. O3: Determinar la relación entre la influencia idealizada conductual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. O4: Determinar la relación entre la influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. O5: Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión

educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. O6: Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

Finalmente la investigación tiene como Hipótesis general se menciona que Existe relación directa y significativa entre Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019 y también Hipótesis Nula: No existe relación directa y significativa entre Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa de la I. E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos- 2019. Y en hipótesis específicos: H1: El liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019 se encuentra en un nivel Regular, HO: El liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019 se encuentra en un nivel Bueno. H2: La gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019 se encuentra en un nivel bueno, HO: La gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019 se encuentra en un nivel malo. H3: Existe relación significativa entre influencia idealizada conductual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019, HO: No existe relación significativa entre influencia idealizada conductual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. H4: No existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019, HO: Existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. H5: Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019, HO: No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. H6: Existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019, HO: No existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

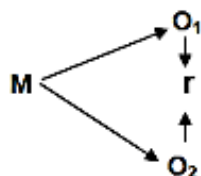


## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Ésta investigación se posicionó en el grupo de los estudios **no experimentales**, puesto que no contó con la variación de sus variables, además de ser **cuantitativo** porque se analizó mediante la recolección de información y análisis estadísticos, con la finalidad de comprobar teorías y crear parámetros de comportamiento (Hernández, y Baptista 2010). Además es un estudio **Transversal** porque los datos fueron recogidos en un único tiempo. El diseño de fue **descriptivo correlacional**, mencionado por autor Vara (2012) quien señala que los diseños descriptivos correlacionales determinan el nivel de relación entre diversas variables organizacionales. Las relaciones entre las variables no relevan influencias y causas-efectos. Con el diseño correlacional se intuye sobre el análisis causa-efecto. Si en los postulados las variables poseen correlación causa-efecto, y se puede intuir que poseen relación causal en la información. Por lo que en la investigación se determinó la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito Catacaos.

La estructura del diseño descriptivo correlacional es:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

### 2.2. Variables, Operacionalización de variables

#### 2.2.1. Variables

- Liderazgo Transformacional
- Gestión Educativa

### 2.2.2. Operacionalización de Variables

Tabla N° 01

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	Se define el liderazgo transformacional como “un desarrollo del liderazgo transaccional que se despliega por un líder que filtra las necesidades de las personas y brinda reconocimiento cuando se cumplen las metas. Este liderazgo se basa en observar las fallas y dudas de los trabajadores al momento de seguir los objetivos planteados por la empresa”. (Avolio y Bass, 2000)	Cuestionario de 35 ítems que mide el Liderazgo Transformacional a través de 4 dimensiones: Influencia idealizada conductual (12 ítems), Influencia idealizada atribuida (12 ítems) Motivación inspiracional (4 ítems) y Estimulación intelectual (7 ítems) La escala es de tipo Likert utilizando un formato de respuestas: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre	Influencia idealizada conductual          Influencia idealizada atribuida       Motivación inspiracional           Estimulación intelectual	-Trasmisión de valores -Consideración de las motivaciones de sus líderes -Desarrollo de motivación colectiva y empresarial -Comparte el riesgo -Coherencia conductual - discurso -Considera las necesidades de sus seguidores  -Orgullo -Nivel de Sacrificio -Respeto moral -Percibe poder y confianza -Confianza en el líder -Modelo a seguir  -Optimismo -Entusiasmo por las metas comunes -Participación en la visión -Confianza en el logro de metas  -Enfoque técnico -Enfoque participativo -Enfoque innovador -Enfoque Responsabilidad -Enfoque tolerancia -Enfoque de reconocimiento	Escala ordinal Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

				-Resultados participativos	
Gestión Educativa	Define la gestión educativa como la orientación de los esfuerzos de los colegios, a desplegar sus tareas escolares promocionando el trabajo colaborativo, priorizando objetivos comunes para el logro de los aprendizajes, realizando acompañamiento, monitoreando y evaluando la práctica docente, además desarrollar procesos administrativos que faciliten el logro de las metas institucionales, con colaboración de todos los colaboradores. (Acevedo, Valenti y Aguiñaga, 2017).	Cuestionario de 15 ítems que mide la gestión educativa a través de 3 dimensiones: Gestión institucional (5 ítems), gestión pedagógica (5 ítems) y gestión administrativa (5 ítems).  La escala es tipo Likert empleando una forma de respuestas: Nunca, De vez en cuando, A veces, Casi siempre, Siempre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Institucional</li>   <li>• Gestión Pedagógica</li>   <li>• Gestión Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Integración de actividades institucionales</li> <li>-Instrumentos de gestión</li> <li>-Promueve el trabajo en equipo</li> <li>-Administración de recursos</li> <li>-Promueve el valor social</li>   <li>-Dirección curricular</li> <li>-Acompañamiento</li> <li>-Capacitaciones</li> <li>-Recursos institucionales</li> <li>-Evaluación de aprendizajes</li>   <li>-Control de la economía</li> <li>-Gestión de suministros</li> <li>-Personal adecuado</li> </ul>	Escala nominal Nunca, De vez en cuando, A veces, Casi siempre, Siempre

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Según Hernández y Fernández (2006) refiere que el universo o población es el grupo de elementos que coinciden con ciertas características. Es por ello que el universo de investigación a estudiar fueron 20 docentes de la I. E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos.

### **2.3.2. Muestra**

López (1998) “La muestra censal es el fragmento que constituye toda la población”.

Censal: Cuando se posee un caso de poblaciones pequeñas se tomará toda la población para la investigación, por lo que se denomina muestreo censal.

Por lo que para la presente investigación se contó con 20 docentes de la I. E N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

La técnica de investigación es el procedimiento metodológico y sistemático que operan e implementan los métodos de investigación y que facilitan la recolección de datos rápida. La técnica es necesaria en el procedimiento de la investigación científica, puesto que se incorpora en la estructura por la cual se constituye la investigación. (Rivera, 2015)

La técnica utilizada en esta investigación fue la **Encuesta**. Mayntz et al., (1976:133), evidencia la encuesta como la exploración sistemática de datos en la que el estudiaador hace diversas preguntas a las personas sobre la información que se quiere obtener, y luego congrega éstos para obtener otros datos agregados durante el análisis.

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Bernardo y Calderero (2000) definen los instrumentos como recursos del que se agencia el estudiaador para incorporarse a las anomalías y tomar información de ellas. Dentro de los instrumentos pueden resaltarse dos aspectos diferentes: Un contenido y una forma. El contenido se expresa en la especificación de los datos específicos que se necesitan conseguir y en cuanto a la forma se refiere a la aproximación que se establece con lo experimental y a las técnicas que se emplean para ejecutarlas. Finalmente se elabora una lista de ítems que son las preguntas de los elementos que se observaran.

En la presente investigación se emplearon dos cuestionarios como instrumentos. Según Vara (2012) “El cuestionario es el instrumento cuantitativo más conocido, empleado para la recolección de datos, elaborado para poder universalizar y cuantificar los datos, y normalizar el proceso de la entrevista. El cuestionario es organizado puesto que las opciones de respuesta son pre-definidas. De esta forma el análisis estadístico será mucho más sencillo”.

Para la variable de Liderazgo Transformacional se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional. Forma líder (5x) corta, se determinó la validez por expertos y se expuso al coeficiente alfa de Crombach obteniendo resultados de sus dimensiones  $>.800$ , siendo altamente confiables. Y para la variable Gestión Educativa se empleó el Cuestionario de Gestión Educativa, se determinó la validez por expertos y tuvo una confiabilidad 0.941 siendo altamente confiable.

## **2.5. Procedimiento**

Según Vara (2012) El desarrollo del estudio es la representación del procedimiento que se ejecuta durante la etapa de recoger información. Esta etapa refiere a la investigación en directo con la muestra, y no solo de oficina. El procedimiento posee 4 puntos básicos: 1) identificación y contacto muestral, 2) aplicación de los instrumentos, 3) organización y tabulación de datos y 4) análisis de datos.

En la presente investigación el procedimiento para recoger los datos será el siguiente:

1. Se determinó la muestra de la I.E. N°14038 “La Legua” del distrito de Catacaos conteniendo todas las unidades de análisis.
2. Se aplicó los cuestionarios individualmente con un tiempo de respuesta de 50 minutos ambos instrumentos, observando que hayan completado todas sus respuestas.
3. Se elaboró una matriz de datos organizando los datos recogidos de las respuestas de los cuestionarios.
4. Se analizó por medio del paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Para el procesamiento de datos se empleó el programa Excel, aplicación de Microsoft Office, que se distingue por recursos gráficos y funciones determinadas para facilitar el ordenamiento de datos, así como el soporte informático SPSS para el análisis correlacional de las variables Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa.

## **2.7. Aspectos éticos**

El presente proyecto de investigación se desarrolló bajo los siguientes aspectos éticos, debido a que se emplearon sujetos de estudios seres humanos, fue fundamental e indispensable tener en cuenta aspectos éticos:

- Basándose en el principio de confiabilidad y privacidad, para que no sean reconocidos los participantes que fueron sujetos de estudio, asimismo se mantendrá absoluta prudencia de todos los participantes del estudio.
- Se facilitará la información resaltante a los participantes de la investigación sobre el desarrollo del estudio a trabajar.
- Reserva de información que se obtengan en la aplicación de los instrumentos.
- Se contará con la autorización de la I. E. LA I.E. N° 14038 “La Legua” del distrito de Catacaos, respetando las normas y procedimientos del colegio.

### III.RESULTADOS

**TABLA N°01**

Niveles de la variable Liderazgo Transformacional y gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

			Gestión Educativa			Total
			BUENA	MALA	REGULAR	
Liderazgo Transformacional	BUENO	Recuento	14	0	4	18
		% del total	70,0%	0,0%	20,0%	90,0%
	REGULAR	Recuento	1	1	0	2
		% del total	5,0%	5,0%	0,0%	10,0%
Total	Recuento	15	1	4	20	
	% del total	75,0%	5,0%	20,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios aplicados

#### **Interpretación:**

Del 100% de los investigados el 90% de éstos tienen un nivel Bueno en la variable Liderazgo Transformacional, de los cuales el 75% su gestión educativa es buena mientras que el 20% es regular. El 75% opina que la gestión educativa es buena. Es indispensable mencionar que el 10% considera que el liderazgo transformacional es regular. Igual el 25% considera que la gestión educativa se encuentra entre mala y regular.

#### **Contratación de Hipótesis**

Correlación de Spearman entre el Liderazgo Transformacional y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

<b>Correlaciones</b>			
			Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,241
		Sig. (bilateral)	,307
		N	20

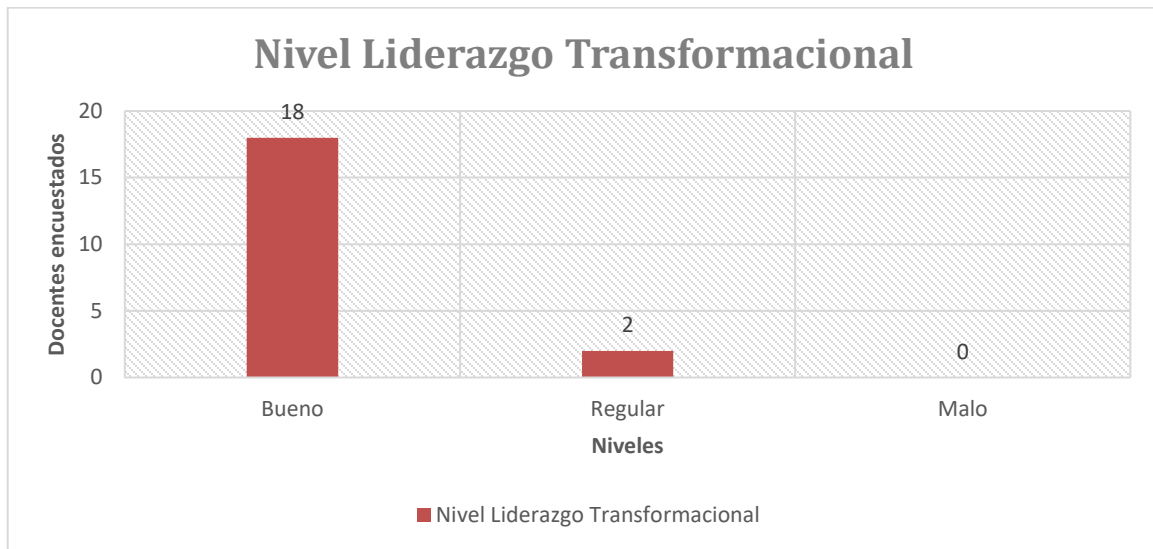
Fuente: Cuestionarios aplicados

#### **Interpretación:**

El análisis de correlación evidencia una correlación de Spearman de  $r = .241$ , con una significancia de  $p = .307$  entre las variables de estudio, es decir que existe una correlación baja y no significativa además lo corroboramos con los autores Campbell y Fiske (1959) asimismo Hair (2010) quienes refieren que las correlaciones son significativas y aceptables cuando logran puntuaciones menores a 0.05.

### Gráfico N° 01

Nivel de Liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.



Fuente: Cuestionario de Liderazgo Transformacional

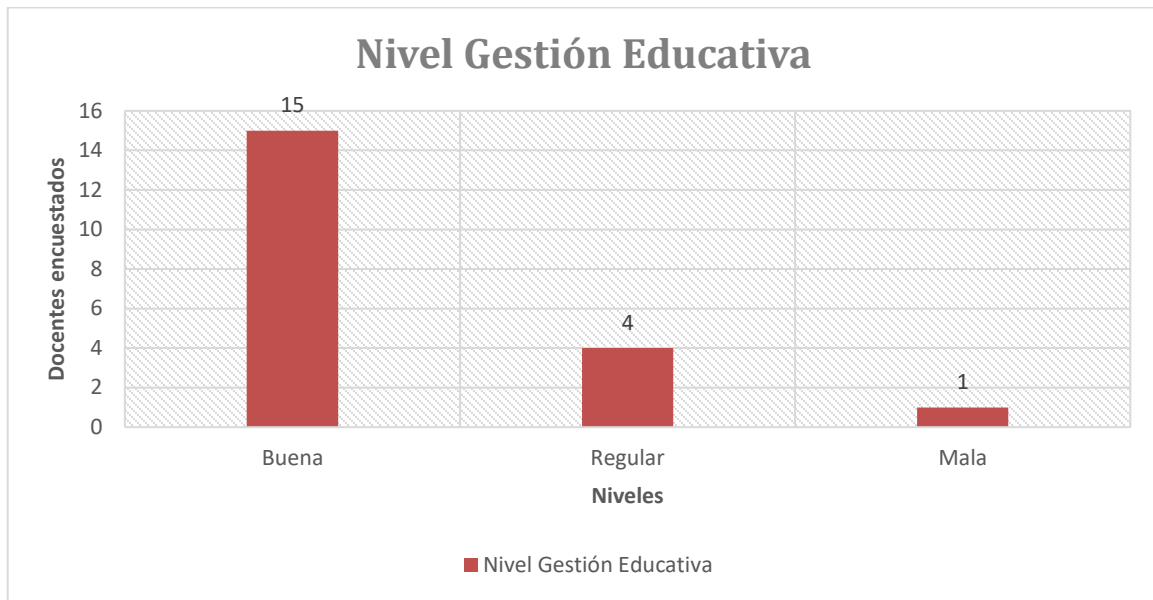
#### Interpretación:

Como podemos visualizar en el grafico N°01, encontramos que 20 docentes fueron encuestados para evaluar el nivel de liderazgo transformacional, donde hayamos que 18 maestros obtienen un nivel de bueno, dos docentes se sitúan en el nivel regular y ningún maestro obtiene el nivel malo.



## Gráfico N° 02

Nivel de Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019



Fuente: Cuestionario de Gestión Educativa

### Interpretación:

Como podemos visualizar en el gráfico N°02, encontramos que fueron encuestados 20 docentes, para medir la variable de nivel de gestión educativa, en la cual arrojó que 15 docentes se sitúan en un nivel de gestión educativa buena, 4 en el nivel regular y un docente se sitúa en gestión educativa mala.

**TABLA N°02**

Niveles de la dimensión Influencia Idealizada Conductual y gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

		Gestión Educativa			Total	
		BUENA	MALA	REGULAR		
Influencia Idealizada Conductual	BUENA	Recuento	7	0	3	10
		% del total	35,0%	0,0%	15,0%	50,0%
	REGULAR	Recuento	8	1	1	10
		% del total	40,0%	5,0%	5,0%	50,0%
Total	Recuento	15	1	4	20	
	% del total	75,0%	5,0%	20,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios aplicados

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla N° 02 del 100% de los investigados el 50% de éstos tienen un nivel Bueno en la dimensión Influencia Idealizada conductual, de los cuales el 35% su gestión educativa es buena. El 75% opina que la gestión educativa es buena. Es fundamental mencionar que el 50% considera que la influencia idealizada conductual se encuentra en un nivel regular. Igual que el 25% considera que la gestión educativa es mala y regular.

### Contrastación de Hipótesis

Correlación de Spearman entre el Influencia Idealizada Conductual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

Correlaciones			Gestión Educativa
Rho de Spearman	Influencia Conductual	Coeficiente de correlación	,112
		Sig. (bilateral)	,639
		N	20

Fuente: Cuestionarios aplicados

### Interpretación:

El análisis de correlación evidencia una correlación de Spearman de  $*112$ , con una significancia de  $,639$  entre la dimensión Influencia Idealizada Conductual y la Gestión Educativa, es decir que existe una correlación mínima y no significativa, además se corrobora con los autores Campbell y Fiske (1959) asimismo Hair (2010) quienes refieren que las correlaciones son significativas y aceptables cuando logran puntuaciones menores a 0.05.

**TABLA N°03**

Niveles de la dimensión Influencia Idealizada Atribuida y gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

		Gestión Educativa			Total	
		BUENA	MALA	REGULAR		
Influencia Idealizada Atribuida	BUENA	Recuento	15	0	4	19
		% del total	75,0%	0,0%	20,0%	95,0%
	REGULAR	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%
Total	Recuento	15	1	4	20	
	% del total	75,0%	5,0%	20,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios aplicados

### Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla N° 03 del 100% de los investigados el 95% de éstos tienen un nivel Bueno en la dimensión Influencia Idealizada atribuida, de los cuales el 75% su gestión educativa es buena. El 75% opina que la gestión educativa es buena. Es fundamental mencionar que el 5% considera que la influencia idealizada conductual se encuentra en un nivel regular. Igual que el 25% refiere que la gestión educativa es mala y regular.

### Contrastación de Hipótesis

Correlación de Spearman entre el Influencia Idealizada Atribuida y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

Correlaciones			Gestión Educativa
Rho de Spearman	Influencia_Atribuida	Coefficiente de correlación	,267
		Sig. (bilateral)	,254
		N	20

Fuente: Cuestionarios aplicados

### Interpretación:

El análisis de correlación evidencia una correlación de Spearman de  $*267$ , con una significancia de  $,254$  entre la dimensión Influencia Idealizada Atribuida y la Gestión Educativa, es decir que existe una correlación baja y no significativa y se corrobora con los autores Campbell y Fiske (1959) asimismo Hair (2010) quienes refieren que las correlaciones son significativas y aceptables cuando logran puntuaciones menores a 0.05.

**TABLA N°04**

Niveles de la dimensión Motivación y gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

		Gestión Educativa			Total	
		BUENA	MALA	REGULAR		
Motivación	BUENA	Recuento	13	0	4	17
		% del total	65,0%	0,0%	20,0%	85,0%
	MALA	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%
	REGULAR	Recuento	2	0	0	2
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
Total	Recuento	15	1	4	20	
	% del total	75,0%	5,0%	20,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios aplicados

### Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla N° 04 del 100% de los investigados el 85% de éstos tienen un nivel Bueno en la dimensión motivación, de los cuales el 65% su gestión educativa es buena, mientras que el 20% es regular. El 75% opina que la gestión educativa es buena. Es fundamental mencionar que el 15% refiere que la motivación se encuentra en un nivel malo y regular. Igual que el 25% considera que la gestión educativa es mala y regular.

### Constratación de hipótesis

Correlación de Spearman entre Motivación y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

Correlaciones			Gestión Educativa
Rho de Spearman	Motivación	Coficiente de correlación	,307
		Sig. (bilateral)	,189
		N	20

Fuente: Cuestionarios aplicados

### Interpretación:

El análisis de correlación evidencia una correlación de Spearman de  $*307$ , con una significancia de  $,189$  entre la dimensión motivación y la Gestión Educativa, es decir que existe una correlación baja y no significativa, además se corrobora con los autores Campbell y Fiske (1959) asimismo Hair (2010) quienes refieren que las correlaciones son significativas y aceptables cuando logran puntuaciones menores a 0.05.

**TABLA N°05**

Niveles de la dimensión Estimulación Intelectual y gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

**Tabla cruzada Estimulación\_Intelectual\*Gestión\_Educativa**

		Gestión Educativa			Total	
		BUENA	MALA	REGULAR		
Estimulación Intelectual	BUENA	Recuento	14	0	4	18
		% del total	70,0%	0,0%	20,0%	90,0%
	REGULAR	Recuento	1	1	0	2
		% del total	5,0%	5,0%	0,0%	10,0%
Total	Recuento	15	1	4	20	
	% del total	75,0%	5,0%	20,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios aplicados

**Interpretación:**

Como se visualiza en la tabla N° 5 del 100% de los investigados el 90% de éstos tienen un nivel Bueno en la dimensión estimulación intelectual, de los cuales el 70% su gestión educativa es buena, mientras que el 20% es regular. El 75% opina que la gestión educativa es buena. Es fundamental mencionar que el 10% razona que la estimulación intelectual se encuentra en un nivel regular. Igual que el 25% razona que la gestión educativa es mala y regular.

### Contrastación de hipótesis

Correlación de Spearman entre estimulación intelectual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.

<b>Correlaciones</b>				
			Estimulación intelectual	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,173
		Sig. (bilateral)	.	,465
		N	20	20

Fuente: Cuestionarios aplicados

### Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla N° 09, arroja una correlación de Spearman de \*173, con una significancia de ,465 entre la dimensión Estimulación intelectual y la Gestión Educativa, es decir que existe una correlación baja y lo corroboramos con los autores compbell y Fiske (1959) asimismo Hair (2010) quienes refieren que las correlaciones son significativas y aceptables cuando logran puntuaciones mayores a 0.5.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se sustenta bajo las definiciones de Mendoza y Ortiz (2006), definen al liderazgo transformacional como “quien posee la habilidad de aportar y ayudar a que los integrantes de una empresa se transformen en líderes, y a su vez se encarguen de ejecutar el liderazgo transformacional en el momento que sea preciso” Y la de Avolio y Bass (2000), quienes definen el liderazgo transformacional como “un desarrollo del liderazgo transaccional que se despliega por un líder que filtra las necesidades de las personas y brinda reconocimiento cuando se cumplen las metas. Este liderazgo se basa en observar las fallas y dudas de los trabajadores al momento de seguir los objetivos planteados por la empresa”. Es por ello que se plantea el objetivo general Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019, donde se trabajó con 20 docentes de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019. En la cual al analizar los resultados arroja una correlación de Spearman de  $r = 0,241$ , con una significancia de  $p = 0,307$  entre las variables Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa, es decir que existe una correlación baja, en la cual se acepta la hipótesis, que no existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua”, corroborándolo con los resultados que se evidenciaron en las correlaciones de dichas variables. Por otro lado en Urumbamba, en una Institución educativa inicial, Oraica realizó una investigación correlacional entre las variables Liderazgo Transformacional y Gestión educativa, concluyendo que existe un nivel de correlación moderada entre el liderazgo transformacional y gestión educativa donde, 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. Finalmente, se comprueba niveles de Correlación baja o muy baja entre el liderazgo transformacional y dimensiones de gestión institucional (21,8%) y gestión administrativa (8,9%).

En relación al primer objetivo específico que fue Determinar el nivel de Liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019, encontramos en el grafico N°01 que 20 docentes fueron encuestados para evaluar el nivel de

liderazgo transformacional, donde hayamos que 18 docentes obtienen un nivel de bueno, dos docentes se sitúan en el nivel regular y ningún docente obtiene el nivel malo, es decir que en este primer objetivo específico acepta la hipótesis nula El liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038 “La Legua” se encuentra en un nivel Bueno y se corrobora con los resultados que han sido anteriormente procesado. Comparando la investigación con la de Monteza en el 2017 donde concluye que el liderazgo transformacional tiene una posesión alta en los colegios de Chiclayo, tal como lo percibe el 73.3% y en cuanto a dimensiones resultó lo siguiente: estimulación intelectual (70,7%), influencia idealizada (71,3%) y motivación inspiracional (77,3%). Y de ello se evidencia que los directores poseen un positivo perfil de liderazgo transformacional.

Por otro lado, se tuvo como segundo objetivo específico Determinar el nivel de Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua”, donde encontramos en el grafico N°02 fueron encuestados 20 docentes, para medir la variable de nivel de gestión educativa, en la cual arrojó que 15 docentes se ubican en un nivel de buena gestión educativa, 4 en el nivel regular y un docente en el nivel Mala gestión educativa. Es decir que este segundo objetivo acepta la hipótesis principal: La gestión educativa de la I.E. N° 14038 se encuentra en un nivel bueno, y se corrobora con los resultados que arrojó, interpretándolo así como que en la I.E N° 14038 se orientan los esfuerzos, promocionan el trabajo colaborativo, se priorizan los objetivos comunes para el logro de los aprendizajes, además realizan acompañamiento, monitoreo y evaluaciones de la práctica docente, y finalmente desarrollan procesos administrativos que facilitan el logro de las metas institucionales, con apoyo de todos sus docentes.

En relación con la influencia idealizada conductual según Bass, Avolio, Jung, y Berson, (2003). Refiere al empoderamiento del director para accionar: promoviendo la cooperación y fortaleciendo las habilidades de los demás. Asimismo, también necesita de un abastecimiento continuo de energía incrementando la motivación de los seguidores. De esta manera, contribuirá un fuerte seguidor de feedback de desempeño a su vez que estimula mediante un conjunto de expectativas que se manifiestan. Para ello se determinó la relación entre la influencia idealizada conductual y la gestión educativa, encontrando una correlación



de Spearman de  $*112$ , con una significancia de  $0,639$ , es decir que existe una correlación mínima. Por lo que en dicho objetivo se acepta la hipótesis nula No existe relación significativa entre influencia idealizada conductual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038, ya que ninguna de las dos variables logran alcanzar las puntuaciones mínimas que se establecen.

En relación con la influencia idealizada atribuida según Bass, Avolio, Jung, y Berson, (2003), hace referencia al comportamiento del líder, donde es respetado, admirado y posee la confianza de sus seguidores o subordinados, convirtiéndose en modelo por los valores, creencias y objetivos que practica en su vida cotidiana. De acuerdo con los resultados obtenidos en las primeras investigaciones con el MLQ, esta categoría de comportamiento representa un 60% de la influencia del líder con los seguidores. Por ello se determinó la relación entre la influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de la I.E. N° 14038, arrojando una correlación de Spearman de  $*267$ , con una significancia de  $,254$  entre la dimensión Influencia Idealizada Atribuida y la Gestión Educativa, es decir que existe una correlación baja. Por lo que en este objetivo se acepta la hipótesis principal No existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” donde se puede corroborar en los resultados que se obtuvieron donde la variable influencia idealizada atribuida no logra alcanzar el puntaje que establecen los autores para considerarse una correlación aceptable y significativa.

En relación con la motivación según Bass, Avolio, Jung, y Berson, (2003), engloba los comportamientos que enlazan una visión y confianza en su logro, incentivan a concretar los objetivos deseados y muestra cómo lograrlos generando que las personas se sientan poderosas. Por ello se determinó la relación entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua”, obteniendo una correlación de Spearman de  $*307$ , con una significancia de  $,189$  entre la dimensión motivación y la Gestión Educativa, es decir que existe una correlación baja. Por lo que este objetivo acepta la hipótesis nula No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua”, puesto que se corroboran en los resultados, donde motivación inspiracional no logra alcanzar las puntuaciones establecidas por los autores.

Finalmente la dimensión estimulación intelectual según Bass, Avolio, Jung, y Berson, (2003) contiene conductas que son elaboradas para incitar el estudio de problemas e indagar soluciones actuales, por lo que se determina la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019, obteniendo como resultados una correlación de Spearman de  $r = 0,173$ , con una significancia de  $p = 0,465$ , es decir que existe una correlación baja puesto que ninguna de las dos variables logran alcanzar una puntuación adecuada para considerarse con una correlación significativa y aceptable. Este objetivo acepta la hipótesis nula No existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua, donde se puede corroborar en los resultados obtenidos.

De esta manera, con los resultados adquiridos en cada análisis ha permitido corroborar que no existe relación entre el liderazgo transformación y gestión educativa en la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019, sin embargos existe un buen nivel de liderazgo transformacional y gestión educativa dentro de la institución, ya que se sitúan en un nivel bueno.

## V. CONCLUSIONES

- La presente investigación se concluye que el liderazgo transformacional no se relaciona de manera significativa con la gestión educativa, a partir de las opiniones de los docentes de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos,
- Luego de aplicar el cuestionario de Liderazgo Transformacional a 20 docentes se concluye que el nivel de Liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos es bueno.
- Además se aplicó un cuestionario de gestión educativa a los mismos docentes y determinaron que la gestión educativa se encuentra en un nivel bueno.
- Por otro lado la dimensión influencia idealizada conductual de la variable Liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión educativa.
- También la dimensión influencia idealizada atribuida de la variable Liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión educativa.
- También la dimensión motivación inspiracional de la variable Liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión educativa.
- Finalmente la dimensión estimulación intelectual de la variable Liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión educativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que la UGEL Piura:

- Brinde talleres sobre liderazgo transformacional a directores como personal docente donde el director sea modelo a seguir.

-Programar reuniones de sensibilización a director, aplicando en enfoque critico reflexivo sobre el trabajo que vienen realizando en su institución educativa.

-Para mejorar y fortalecer el liderazgo como la gestión educativa debe planificarse dentro de las actividades del plan de trabajo anual, talleres de capacitación de manera trimestral la cual se podrá garantizar la actualización permanente de los docentes

-Promover el trabajo en equipo en las diversas actividades programadas como talleres, escuela de padres, ferias escolares, actuaciones, reuniones con los padres de familia y entre docentes.

-Motivación de los docentes a través de las experiencias exitosas de acuerdo a las estrategias que vienen trabajando dentro de las aulas en la enseñanza aprendizaje con los estudiantes, lo que permitirá desarrollar el espíritu de logros, la cual el docente se sentirá motivado porque su director reconoce su labor que viene aportando en beneficio de la institución educativa.

-Consolidar los avances de la institución educativa en reuniones, donde se permita reflexionar al docente y al mismo tiempo al director para con llevar a la institución educativa en trasformaciones de cambios, lo que permitirá desarrollar un liderazgo transformacional como la gestión educativa.

## REFERENCIAS.

- American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (Sexta ed.). Washington, DC: Autor.
- Avolio, B. & Bass, B. (1995). *Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-framework for examining the diffusion of transformational leadership. Leadership Quarterly*. New York: Ed. Springer.
- Avolio, B. & Bass, B. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition. *Manual and Sampler Set*. New York: Mind Garden, Inc.
- Barrenechea, J. (2018). *Presupuesto por resultados y la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 001: OGA- MININTER, Lima, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Ed. The Free Press.
- Bavaresco, A. (1996). *Proceso Metodológico de la Investigación*. 3era. Edición. Maracaibo: Servicios Bibliotecarios de la Universidad del Zulia.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Blase, J. & Blase, J. (1998). *Manual del equipo de liderazgo. ¿Cómo directores promueven la enseñanza y el aprendizaje?* Buenos Aires: Editorial Corwin.
- Bravo, S. (2003). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica: Metodología general de su elaboración y documentación* (Quinta ed.). Madrid: Paraninfo
- Briones (1995). *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*. México: Editorial Trillas
- Campos, S. & Loza, P. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte. Recuperado de <https://goo.gl/Wofs6M>
- Castro, C. (2014). *El liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura - Perú*.

- Tesis para optar el grado de Maestro en Educación. Mención en Teorías y Práctica Educativa. Piura: Universidad de Piura.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Educación. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Claude, G. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. En: Google Books.
- Díaz, J. y Quiñones, A. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora- 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Díaz, L. (2014). *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. Tesis para optar el grado de maestro en educación con énfasis en gestión. Bogotá: Universidad Libre de Colombia.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Significado de Gestión. Recuperado de <https://goo.gl/NRPrvb>
- Ego, U. (2001). *Cómo se hace una tesis: Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura*. Barcelona: Gedisa.
- Enciclopedia Financiera. El liderazgo transformacional. Recuperado el 14 de enero de 2018 de <https://goo.gl/4YqNuw>
- Evaristo, H. (2019). *Gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03- UGEL 05- 2019*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Festinger y Katz (1992). Los Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. *Piados*
- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. & Arredondo, I. (1992). *Las instituciones educativas*. Buenos Aires: Flacso.

- Gil, A., Muñiz, M. & Delgado, A. (2008). *El liderazgo transformativo en el ámbito escolar*. Vol. 9, No.1. México: Sapiens.
- Goena, A. (2015). *La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de <https://goo.gl/U8YYWD>
- Grados, E. (2016). *Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la institución educativa Santo Domingo de Guzmán Distrito de Chicama, Provincia de Ascope, 2014*. Tesis para obtener el grado de maestra en educación con mención en gestión educativa y desarrollo regional. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de <https://goo.gl/bqrnqH>
- Greenfield, W. (1987). *Instructional Leadership*. Ed. Allyn y Bacon.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2003). *Comportamiento organizacional*. 10ª Ed. México: Thomsom.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª. Ed. México: Mc Graw Hill.
- House, R. J & Mitchell T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Contemporary Business*, 3, 81-98
- Hoy, W. & Miskel. C (2008). *Educational Administration: Theory, research, and practice*. 8th ed. Boston, Massachusetts: McGraw Hill.
- 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*. Tesis para optar el grado de maestro en Psicología. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Jurado, Y. (2009). *Metodología de la Investigación "En busca de la verdad"*. Editorial Esfinge México, 175 págs.
- Krugman, P. (2011). Titulaciones y dólares. Citado por Roca, E. (2011). ¿Educación, dólares/euros y ciudadanía? Recuperado de <https://goo.gl/5veds9>

- Larson, L., Hunt, J. G., Osborn, R. N., (1976). The great hi-hi leader behavior myth: a lesson from Occam's razor. *Academy of management Journal*, 19, 628- 641.
- Leithwood, K. (1994). Liderazgo para la reestructuración de las escuelas. En: *Revista de educación* n° 304. La escuela como centro de cambio. Recuperado de <https://goo.gl/NtCRsa>
- Lupano, M. L. & Castro, A. (2003). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Buenos Aires: Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación.
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica- *Pensamiento & Gestión*, núm. 20, julio, 2006, pp. 165-193. Universidad del Norte- Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005>
- Martins, F. y Cammaroto, A. y Neris, L. y Canelón, E. (2009). Liderazgo Transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Revista*. 9(2). 1-27.
- Oraica, L. (2018). *Liderazgo transformacional directivo y gestión educativa en las II.EE. del nivel inicial del distrito Urubamba*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Reza, F. (1997). *En Ciencia, Metodología e Investigación*. Alhambra Editores: México.
- Sabino, C. (1996). *El Proceso de Investigación*. Buenos Aires: Edit. Lumen.
- Taylor, S.J. y Bogdan (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Vara, A. (2012). *Desde la Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: [www.aristidesvara.net](http://www.aristidesvara.net) 451 pp.
- Zorrilla, A. (1994). *En Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Aguilar León: México



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

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Estimado docente:

El siguiente cuestionario está elaborado con el fin de describir la forma de liderar el trabajo de tu director de la I.E. N°14038 "La Legua". Por favor, responde las preguntas que se plantean a continuación:

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL</b>						
1	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos					
2	Acostumbra a evaluar de forma crítica las creencias y supuestos para ver si son apropiados					
3	Trata de no intervenir en los problemas hasta que se vuelvan serios.					
4	Evita involucrarse cuando surge algún problema importante					
5	Nos habla de sus valores y creencias más importantes					
6	Está ausente cuando se le necesita					
7	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas					
8	Habla del futuro con optimismo					
9	Me siento orgulloso(a) de trabajar con él/ella					
10	Señala de forma concreta quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento					
11	Espera que las cosas vayan mal antes de actuar					
12	Habla con entusiasmo acerca de los logros que debemos alcanzar					
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA</b>						
13	Hace Ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos					
14	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación					
15	Deja claro lo que podemos recibir si se consiguen los objetivos					
16	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo.					
17	Me trata como una persona individual y no sólo como miembro de un grupo					
18	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar					
19	Concentra toda su atención en resolver los problemas, errores o quejas.					
20	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones					
21	Hace un seguimiento de los errores que se producen					
22	Da muestra de poder y confianza en sí mismo					
23	Presenta una convincente visión del futuro.					
24	Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos.					
<b>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>						
25	Considera Que cada uno de los miembros del equipo tenemos diferentes necesidad, capacidades y aspiraciones					
26	Me ayuda a contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes					
27	Me ayuda a mejorar mis capacidades					
28	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.					
<b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>						
29	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado					
30	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos					
31	Consigue que rinda más de lo que yo mismo esperaba					
32	Es eficaz a la hora de representar a la gente de mi equipo ante la autoridad superior					
33	Trabaja conmigo de forma satisfactoria					
34	Aumenta mi deseo de tener éxito					
35	El grupo que dirige es eficaz.					

## Anexo 2: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO MQL

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

ESCALA TOTAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
BUEN		95 - 140
REGULAR		48 - 94
MAL		00 - 47
ESCALA POR DIMENSIONES DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
Influencia idealizada Conductual 12 ítems (4 pts c/ ítem)	BUENA REGULAR MALA	33 - 48 16 - 32 00 - 15
Influencia idealizada Atribuida 12 ítems (4 pts c/ ítem)	BUENA REGULAR MALA	33 - 48 16 - 32 00 - 15
Motivación Inspiracional 4 ítems (4 pts c/ ítem)	BUENA REGULAR MALA	12 - 16 06 - 11 00 - 05
Estimulación Intelectual 7 ítems (4 pts c/ ítem)	BUENA REGULAR MALA	20 - 28 10 - 19 00 - 09

### Anexo 3: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Estimado docente:

El siguiente cuestionario está elaborado con el fin de medir el nivel de gestión educativa de la I.E. N°14038 “La Legua”. Marca con una equis (X) dentro del recuadro según creas conveniente. Por favor, responde las preguntas que se plantean a continuación:

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>						
1	¿Realiza la integración de varias actividades para conseguir los objetivos de la institución educativa?					
2	¿La planificación a nivel de I. E que se realiza cada año responde a la realidad problemática de la comunidad educativa?					
3	¿Demuestra a su personal que el trabajo en equipo logra mejores resultados que individualmente?					
4	¿Racionaliza en forma efectiva los recursos materiales, físicos y financieros?					
5	¿Promueve una buena imagen de la Institución educativa hacia la comunidad?					
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>						
6	¿Dirige la planificación del currículum en las diversas instancias dentro de la institución educativa?					
7	¿Planifica adecuadamente en coordinación con los docentes las acciones de acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa?					
8	¿Facilita que los docentes participen en acciones de capacitación para planificar y desarrollar el currículum?					
9	¿Promueve en los docentes la utilización de los recursos de la zona y de la I.E. para preparar material educativo para las sesiones de aprendizaje?					
10	¿Coordina con los docentes la evaluación de aprendizaje y promueve que se utilice diversos instrumentos y estrategia de evaluación?					
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
11	¿Genera la participación del personal en la propuesta de solución a una situación problemática?					
12	¿Mantiene y supervisa los ingresos propios y asignaciones que recibe la I.E., mantiene los libros contables al día?					
13	¿Asigna en tesorería al personal capacitado para el ejercicio de esta función?					
14	¿Planifica con la debida anticipación el abastecimiento de materiales que serán necesarios en el ejercicio de las diferentes funciones?					
15	¿Asume la responsabilidad de la organización de los libros y documentos contables de la institución educativa?					

## Anexo 4: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre gestión educativa.
2. **Autores:** Br. Díaz Castillo Jaira Ermila - Br. Quiñones Lizarraga, Alahasseli Julissa
3. **Objetivo:** Determinar el nivel de gestión educativa.
4. **Usuarios:** Docentes de la I.E. N°14038 “La Legua”
5. **Tiempo:** 20 minutos
6. **Procedimientos de aplicación:**
  - El instrumento se repartirá a cada uno de los docentes
  - Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los docentes.
  - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 20 minutos.
  - El cuestionario es de aplicación personal.
  - Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que sumar los puntajes de los ítems correspondientes

### 8. Escala de Calificación:

ESCALA TOTAL DE GESTIÓN EDUCATIVA		
	BUENA REGULAR MALA	40 - 60 20 - 39 00 - 19
ESCALA POR DIMENSIONES DE GESTIÓN EDUCATIVA		
Gestión Institucional 5 ítems (4 pts c/ ítem)	BUENO REGULAR MALO	15 - 20 06 - 14 00 - 05
Gestión Pedagógica 5 ítems (4 pts c/ ítem)	BUENO REGULAR MALO	15 - 20 06 - 14 00 - 05
Gestión Administrativa 5 ítems (4 pts c/ ítem)	BUENO REGULAR MALO	15 - 20 06 - 14 00 - 05

**Anexo 5: Matriz de consistencia**

**Título:** “RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 14038 LA LEGUA DEL DISTRITO DE CATACAOS, 2019”

**Línea de investigación:** Gestión de Política Pública

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Tipo/Nivel Diseño	Técnicas/ instrumentos
¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019?	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b>  <b>O1:</b> Determinar la relación entre la influencia idealizada conductual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019  <b>O2:</b> Determinar la relación entre la influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.  <b>O3:</b> Determinar la relación entre la</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación directa y significativa entre Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b>  <b>H1:</b> Existe relación significativa entre influencia idealizada conductual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019  <b>H2:</b> No existe relación entre la influencia idealizada atribuida y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019.  <b>H3:</b> Existe relación significativa entre la</p>	Liderazgo Transformacional (Avolio y Bass, 2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Influencia idealizada Conductual</li> <li>• Influencia idealizada atribuida.</li> <li>•Motivación inspiracional</li> <li>•Estimulación intelectual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trasmisión de valores</li> <li>-Consideración de las motivaciones de sus líderes</li> <li>-Desarrollo de motivación colectiva y empresarial</li> <li>-Comparte el riesgo</li> <li>-Coherencia conducta - discurso</li> <li>-Considera las necesidades de sus seguidores</li> <li>-Orgullo</li> <li>-Nivel de Sacrificio</li> <li>-Respeto moral</li> <li>-Percibe poder y confianza</li> <li>-Confianza en el líder</li> <li>-Modelo a seguir</li> <li>-Optimismo</li> <li>-Entusiasmo por las metas comunes</li> <li>-Participación en la visión</li> <li>-Confianza en el logro de metas</li> <li>-Enfoque técnico</li> <li>-Enfoque participativo</li> <li>-Enfoque innovador</li> <li>-Enfoque Responsabilidad</li> <li>-Enfoque tolerancia</li> <li>-Enfoque de reconocimiento</li> </ul>	<p><b>Tipo de estudio:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Correlacional</p> <p><b>Población</b> Docentes de la I.E N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos</p> <p><b>Muestreo</b> Censal</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario de Liderazgo Transformacional</p> <p>Cuestionario de Gestión Administrativa</p>

	<p>motivación inspiracional y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019</p> <p><b>O4:</b> Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019</p> <p><b>O5:</b> Determinar el nivel de Liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019</p> <p><b>O6:</b> Determinar el nivel de Gestión Educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019</p>	<p>motivación inspiracional y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019</p> <p><b>H4:</b> Existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019</p> <p><b>H5:</b> El liderazgo Transformacional de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019 se encuentra en un nivel Regular.</p> <p><b>H6:</b> La gestión educativa de la I.E. N° 14038 “La Legua” del Distrito de Catacaos-2019 se encuentra en un nivel bueno.</p>	<p>Gestión Educativa (Acevedo, Valenti y Aguiñaga, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Institucional</li> <li>• Gestión Pedagógica</li> <li>• Gestión Administrativa</li> </ul>	<p>-Resultados participativos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Integración de actividades institucionales</li> <li>-Instrumentos de gestión</li> <li>-Promueve el trabajo en equipo</li> <li>-Administración de recursos</li> <li>-Promueve el valor social</li> <li>-Dirección curricular</li> <li>-Acompañamiento</li> <li>-Capacitaciones</li> <li>-Recursos institucionales</li> <li>-Evaluación de aprendizajes</li> <li>-Control de la economía</li> <li>-Gestión de suministros</li> <li>-Personal adecuado</li> </ul>		
--	---	--	---	---	--	--	--