



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa 3029
Sol de Oro, Lima 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Peña Huacapuma, Liz Sandra (ORCID: 0000-0002-8104-6603)

ASESOR:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Dios, a mis padres por la bendición, el ánimo, apoyo moral y económico, en especial a mi hermana que ha sido gran motivación en mi vida.

Agradecimiento

A mis asesores por su constante apoyo en mi investigación, a los directivos de la institución que permitieron recabar la información debida.

También agradecer a todas aquellas personas que fueron guías para el logro de mi investigación.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Liz Sandra Peña Huacapuma, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada "Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, Lima 2020".

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Lima, julio de 2020.


Br. Liz Sandra Peña Huacapuma
DNL 47415596

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de variables	14
2.3 Población, muestra y muestreo	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5 Procedimiento	16
2.6 Método de análisis de datos	17
2.7 Aspectos éticos	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	41

RESUMEN

La investigación tiene el propósito de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de la institución educativa 3029 Sol de Oro, 2020. La investigación se sustenta en las teorías de la interacción y la teoría del management, el tipo de investigación es básica, de diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, regida bajo el enfoque cuantitativo, la muestra empleada fue la cantidad total de 73 docentes, la técnica empleada fue a través de una encuesta y el instrumento empleado fue un cuestionario tipo Likert validados por un juicio de expertos y una alta fiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach en la variable liderazgo transformacional con un ,825 y en gestión educativa con un ,757. Los resultados nos indican que el 20,5% de los profesores consideran que existe el liderazgo transformacional de nivel ineficiente; el 53,4% consideran que es regular, mientras que el 26,0% consideran que es de nivel eficiente. También de los profesores el 26,9% manifiestan que la gestión educativa es mala, el 46,6% es regular y 27,4% afirman que es buena, así mismo se determine la existencia de una correlación fuerte entre las variables: Rho de Spearman de ,549 y una significancia bilateral de 0,000. Estos resultados nos indican que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves: Liderazgo, transformacional, gestión, educativa.

ABSTRACT

The research aims to determine the relationship between transformational leadership and educational management in the educational institution 3029 Sol de Oro, 2020. The research is based on the theories of interaction and the theory of management, the type of research is basic, with a non-experimental design, transversal, descriptive, correlational, governed under the quantitative approach, the sample used was the total amount of 73 teachers, the technique used was through a survey and the instrument used was a questionnaire type likert validated by an expert judgment and high reliability using Crombach's Alpha in the transformational leadership variable with a ,825 and in educational management with a ,757. The results indicate that 20.5% of the teachers consider that there is transformational leadership at an inefficient level; 53.4% consider it to be regular, while 26.0% consider it to be efficient. Also, 26.9% of teachers say that educational management is bad, 46.6% are regular and 27.4% say it is good. In addition, the existence of a strong correlation between the variables was determined: Spearman's Rho of 549 and a bilateral significance of 0.000. These results indicate that the general hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Leadership, transformational, management, education

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace muchos años las instituciones educativas a nivel mundial han presentado algunas falencias con respecto al liderazgo de los directivos en su gestión, repercutiendo esto en la calidad educativa que brindan a miles de estudiantes en diferentes partes del mundo, pues estas son dirigidas por líderes que deberían ser los idóneos para conducir una institución educativa hacia el éxito proporcionando calidad y bienestar para su población. En la mayoría de países de Europa, Asia y en partes de América el sistema educativo es muy notable, esto es debido a los buenos líderes educativos que promueven buenas prácticas dentro y fuera de la institución. Pero en muchos casos no es así por diferentes aspectos que son notorios, estos líderes carecen de una influencia acorde a las necesidades de los subordinados, así como de estimular su desarrollo, resaltando sus capacidades.

Podemos observar en América Latina también que en las últimas décadas producto de la globalización y cambios económicos han ocasionado que haya diversos cambios en el sistema educativo, ya que busca perfeccionar la calidad del servicio brindado, esto a su vez tiene que ver también con el rol que desempeñan los directores dentro de una institución, conocemos que el desarrollo del liderazgo es una gran prioridad. Según la encuesta realizada por Mercer una encuestadora mundial afirma que el 74% de las organizaciones cuentan con una estrategia de implementación, pero todavía existe un porcentaje de líderes que carecen de herramientas que les permitan implementar la calidad del servicio que ofrecen. Así mismo Temple (2017) manifiesta según un estudio de LHH Global un 69% de organizaciones refieren que sus líderes no se han comprometido con su trabajo, además el 72% desea tener un líder responsable que tenga decisiones acertadas, también existe un 29% de organizaciones que son exitosas, gracias a tener buenos líderes que son responsables y están comprometidos con su trabajo.

En vista de ello también cabe recalcar la problemática que hay actualmente en las instituciones educativas nacionales, pues debido a que algunos directivos no presentan una influencia en su liderazgo y no generan situaciones de mejora entre los docentes que tienen a su cargo para lograr un trabajo conjunto, esto ocasiona que la gestión educativa sea deficiente, pues trae como resultado que se vean afectados los principales receptores educativos, ya que son directamente los que ven de cerca lo proporcionado por cada institución educativa, esto puede visualizarse en una mala infraestructura, docentes que no

desempeñan sus funciones, una mala organización , conflictos internos , entre otros. El diario Gestión (2016) indico que la sociedad de Comercio Exterior del Perú dio a conocer que el Foro Económico Mundial ubica a nuestro país en el puesto 127 de 138 en calidad del sistema educativo. También observamos el sistema que existe en nuestro país, la falta de apoyo en las regiones alejadas, líderes que no desempeñan sus funciones, el poco interés por el bienestar de la institución o de los estudiantes, la falta de estimulación a los docentes, entre otros aspectos que permitan a su vez realizar una buena gestión.

De esa manera a nivel local la I.E. “3029” del distrito de Los Olivos, que cuenta actualmente con tres turnos, una institución ubicada en una zona cercana a una avenida transitada, con el 80 % docentes nombrados y el resto es personal contratado, así como de observar en el análisis FODA DEL 2019 e información recabada por algunos docentes y padres de familia se puede apreciar que a comparación del año anterior hubo una deserción de estudiantes, debido a diferentes factores que serán mencionados a continuación, lo cual nos permitirá conocer la realidad de la I.E, y porque esta ha sido vista sin presencia de liderazgo en su gestión educativa. Se ha observado que estos no han logrado fortalecer este aspecto, pues en algunas ocasiones algunos docentes presentaban dificultades en su trabajo y no observaban la empatía, ni sentían confianza en sus directivos, veían que, en su mayoría, los directivos no solían estar presentes en la institución, es decir que tampoco veían que ellos resaltaban sus capacidades o eran reconocidos con alguna resolución o carta de felicitación. También se pudo apreciar que en las reuniones dirigidas ,el personal no asistía en su mayoría, debido a horarios poco flexibles o que estas sean en horarios flexibles, así como motivar a que ellos promuevan que sus docentes puedan tener reuniones sin conflicto, ya que a veces algunos docentes al exponer sus ideas, levantaban el volumen de su voz originando que puedan haber algunas fricciones entre ellos, también se veía que incluso algunos docentes discutían con parte de los directivos, o incluso también al haber reuniones en la I.E algunos padres de familia no veían en los directivos que estos sean motivacionales o que puedan ser accesibles ante sus necesidades y estos también eran reflejados en el trato de los docentes hacia sus estudiantes , pues también existe deficiencia en este aspecto.

Así mismo se vio que la mayoría de los docentes no eran estimulados intelectualmente, pues a pesar que se realizaban comisiones de trabajo estos no eran del todo apoyados, o incluso algunos docentes no cumplían con sus cargos designados y muchas veces no eran persuadidos y se observaba una dejadez por parte de los directivos. A demás

no había muchos proyectos institucionales que pudieran mejorar la I.E, pues también se vio que si había propuestas de uno u otro docente innovador estas no eran apoyadas y quedaban desechadas por falta de apoyo.

Todos estas dificultades han ocasionado que la I.E, estos últimos años se vea caracterizada por no tener un buen liderazgo en su gestión e incluso ocasionando ser mal vista ante el nivel superior (UGEL N°02), así mismo se observa algunas falencias en la infraestructura, notándose que esta no ha sido bien cuidada a pesar de encontrarse en una zona accesible para los estudiantes y público en general , también que no se haya llegado a recuperar el prestigio que tenía años hace unos años. Es por ello que se enfatiza la necesidad de que cumplan efectivamente una gestión educativa, en donde se observe el liderazgo transformacional como medio para desarrollarla teniendo en cuenta su visión y misión organizacional lo cual le ayudará a planificar su trabajo, para que pueda ser de forma interactiva permitiéndole la participación de sus docentes que logrará una educación productiva así como observar , instruir , guiar y valorar a los docentes, con el fin de que alcance el éxito a través del mejoramiento en el servicio educativo

Los antecedentes a nivel nacional los podemos observar en, Chávez (2015) que sostiene en su investigación de tipo descriptiva, de diseño no experimental, con un nivel correlacional, de corte transversal. Obtuvo como resultados que las variables se relacionan de manera positiva $r=0,886$, entre ambas variables. Así mismo tiene un valor de significancia de 0,000 ($p < 0.05$); afirmándose la hipótesis general. Así mismo para el liderazgo transformacional y gestión institucional, dio como resultado 0,870, esto permite concluir que para obtener un buen liderazgo es necesario una eficiente gestión educativa.

Sardón (2017) en su artículo, tuvo como propósito identificar como se relaciona las variables, de diseño no experimental transeccional correlacional. Dieron como resultados que la motivación inspiradora se refleja en un 48% para los docentes, que el 45% de ellos casi siempre logró ver la estimulación intelectual brindada por el directivo. El 51% de docentes dieron a conocer que era pertinente la influencia idealizada en la gestión educativa y que un 47% mencionaron que se visualiza una consideración individualizada permanente. Permitiendo dar a conocer que se correlacionan las variables de manera positiva muy alta con $r = 0.681$.

Aguilar (2019) en su tesis determinó como se relaciona el Liderazgo y el compromiso organizacional, tipo correlacional no experimental, de diseño correlacional transversal, resaltando el siguiente resultado que existe una correlación directa, de grado moderado y de alta significancia ($p < 01$) entre la dimensión de Estimulación intelectual y el compromiso organizacional, confirmando que este aspecto es influyente en la labor con respecto a la organización.

Castellares (2015) en su tesis tuvo como objetivo establecer una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, utilizó el Alfa de Cronbach, coeficiente de Spearman $r = 0,346$ dio respuesta a la existencia de una relación de las variables, respecto a la hipótesis específica 1 muestra que no presenta correlación, ya que según Rho de Spearman se dio el valor en $r = 0,048$ con una significancia de $p = 0,641 > 0,05$. La hipótesis específica 2 se correlacionó de forma moderada de un coeficiente de $r = 0,594$ con un valor de significancia $p = 0,000 < 0,05$. Por otra parte, en la hipótesis 3 existe una correlación baja con un valor de coeficiente $r = 0,403$ y de significancia $p = 0,000 < 0,05$. En la hipótesis 4 se puede ver también la correlación es baja con el coeficiente $r = 0,297$ y de significancia bilateral $p = 0,003 < 0,05$.

Valderrama (2018) en su tesis de tipo básica, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional causal. Tuvo como resultado que, de los docentes el 55,88 % representa un nivel medio, un 42,65 % tiene un nivel alto, mientras que el 1,47 % representa a un nivel bajo sobre los niveles de liderazgo transformacional , además reconocer que el liderazgo transformacional influye en la gestión educativa (sig. Bilateral = $0,000 < 0,05$; Nagelkerke = 0,560) lo cual quiere decir que al incrementar la efectividad de liderazgo transformacional del director existe un incremento en la apreciación de gestión educativa, por ello , es indispensable promover el Liderazgo transformacional en los docentes, para mejorar la gestión pública y por ende la calidad educativa.

Sánchez (2017) propuso descubrir cómo se relacionan la gestión educativa y el liderazgo transformacional, el método utilizado fue el hipotético deductivo, de un diseño no experimental de tipo correlacional, obtuvo los siguientes resultados: la gestión educativa presenta relación de manera directa (Rho = 0.791), de forma significativa ($p = 0,000 < 0,05$) sobre el liderazgo transformacional. Además, la influencia idealizada corresponde directamente (Rho = 0,603) y de forma significativa ($p = 0,000$) en la gestión educativa, la motivación inspiradora presenta relación directa ($R = 0,749$) y de manera significativa ($p = 0,000$) sobre la gestión educativa, en su dimensión estímulo intelectual que muestra relación directa de (Rho = 0,860), de forma significativa de 0,01 y $p < 0,05$ y finalmente su dimensión

Así mismo Flores (2019) En su tesis se observó que existe relación positiva media entre la motivación inspiradora y la motivación, es decir mientras exista grandes resultados en motivación inspiradora y le corresponderán grandes resultados en motivación, además su coeficiente de determinación fue de 0.460, esto nos muestra en su ecuación lineal representado por un 46% para los casos en donde se cumpla la relación.

Sánchez (2015) en su estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre motivación y liderazgo transformacional, con un estudio descriptivo correlacionar, dieron como resultado la media de la motivación intrínseca dando como resultado 2,03 y de influencia idealizada de 2,35; así mismo el valor dado en la correlación de Pearson es de 0,618 con un nivel significativo de 0,000; esto significa que hay una adecuada correlación alta y significativa.

Cruzado (2017) en su estudio de tipo descriptiva, de un diseño no experimental transversal, tuvo como objetivo lograr determinar que existe una relación significativa entre estimulación intelectual de los directivos y el compromiso organizacional de docentes con un coeficiente de Rho Spearman de 0,138 de correlación positiva baja y de un p igual a 0,025, que quiere decir que al incremento de estimulación intelectual será mayor el compromiso organizacional de docentes.

En cuanto a los antecedentes internacionales tenemos, Change, Kavoo y Sikalieh (2019) En su investigación tuvo como objetivo investigar la influencia de la influencia idealizada en el trabajo de los empleados con un diseño correlacional, en donde obtuvo los resultados de que la relación de influencia idealizada y el compromiso del empleado, $R^2 = 0.405$, $F(2,159) = 54.100$, $p < 0.05$. Concluyendo que existe relación moderada positiva.

Según Hincapié et al (2018) en su artículo sobre el liderazgo transformacional en equipos de trabajo llegó a la conclusión de que existe una motivación inspiradora de influencia positiva significativa de mejoramiento continuo de 0.668 respaldando la hipótesis 2 que mencionaba sobre la incidencia de este aspecto en el trabajo en equipo con una relación positiva del 99 % sobre mejoramiento de manera continua.

Por otra parte, Sánchez, Salanova y Llorens (2016) a través de su estudio tuvo como objetivo examinar como la estimulación intelectual tiene relación con el afecto positivo y el aprendizaje de los equipos, obteniendo como resultado que la estimulación intelectual esta significativamente relacionada con el equipo afecto positivo, $\beta = 0.56$, $p < 0.001$ ($R^2 = 32\%$) esto quiere decir la estimulación intelectual del líder y que este brinda apoyo en el aprendizaje en los equipos.

Rojero, Gómez y Quintero (2019) en su investigación tuvo como objetivo analizar y dar a conocer cómo se relacionan la consideración individualizada y el bienestar de los subordinados, dando como resultado que existe una correlación con el coeficiente estándar 1,00 entre la consideración individualizada en el bienestar de los subordinados, resultado de la preocupación personal de su líder , ya que si el líder participa en la mejoría de las condiciones del trabajo realizados por sus seguidores ,ellos corresponderán ante esa acción.

Rico, Alanis y Lerma (2015) tuvieron como objetivo evaluar la eficacia del líder en base a la observación del trabajador, el estudio fue descriptivo no experimental transversal, dando como resultado que la influencia idealizada presenta una correlación media más alta de 1,99 ($s = 0.77$) lo cual quiere decir que la infraestructura está muy bien definida en donde se observa que las asignaciones son claras obteniendo resultados esperados.

Referente al Liderazgo transformacional, debemos considerar el significado de líder, y para ello Landolfi (2015) afirma que un líder es aquella persona que tiene una visión amplia en donde permite la organización de la empresa, así como también refleja su visión personal que servirá para dirigir y estar al servicio de la misma. Así mismo mencionemos que el liderazgo transformacional emerge en búsqueda de mejores líderes para la institución en donde se desempeñan; esta está basada en la teoría del liderazgo relacional, se refiere a una teoría de interacción entre el colaborador y el líder propuesta por Pérez, Cardona (2000) sostiene que esta se va de acuerdo a la influencia que el líder tiene sobre sus seguidores y a su vez esta dependerá de lo que el seguidor busque de esa relación. Bass, Avolio, Jung y Berson (2003) sustentaron que el liderazgo transformacional ha surgido de acuerdo al contexto en donde el líder y los seguidores pueden interactuar, y esto se da mediante un proceso por el cual permite el avance de los trabajadores, haciendo que estos se sientan estimulados y tengan una visión de avanzar. También se encuentran otros autores basados en esta teoría como Bracho y García (2013) sostiene que un líder transformacional motiva e incentiva a sus liderados en participar activamente sobre posibles cambios internos dentro de un equipo, permitiendo su interacción y aporte para la mejora de un buen desempeño, por ello es necesario sensibilizarlos para que refuercen sus conocimientos sobre la labor de la organización. Por otro lado, Wang et al. (2020) refieren que el liderazgo transformacional consiste en un proceso de expresar las emociones, actitudes y otros aspectos necesarios para servir de motivación a sus seguidores. Ayoub (2011) refiere también que el líder transformador, desea elevar su nivel de consciencia del seguidor sobre la importancia y valor de alcanzar las metas planteadas y la forma de lograrlo. De igual manera Peñafiel et al.

(2017) afirma que el líder reconoce y potencia a cada colaborador de su institución, además estos estarán orientados en crear una transformación sobre su manera de pensar y sentimientos, así como gestionar las estructuras y permite el cambio. Mita et al (2015) refuerza que es caracterizado por proporcionar mejores resultados, que otros tipos de liderazgo. permitiendo que pueda resaltar aspectos positivos del personal que tiene a cargo, siendo integrador con su equipo de trabajo.

Así mismo Saturnino y Goicochea (2013) manifiesta en su artículo que este tipo de liderazgo abre caminos a nuevas ideologías sobre el liderazgo y la satisfacción de los educandos, a través de nuevos aprendizajes. Trógolo, Pereyra y Sponton (2013) Precisaron en su artículo que el liderazgo genera cambios promoviendo que este líder pueda sobresalir en su beneficio personal para lograr lo que tiene como finalidad la organización. Por otro lado, Salazar (2006) sostiene que este tipo de liderazgo se esfuerza en poder dar reconocimiento y estimular a cada uno de los integrantes de la organización y también guiar en crear cambios para ciertas actitudes en sus seguridades, y así gestionar una organización ordenada. Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016) también afirman que conduce el logro para alcanzar la excelencia, especialmente en gestionar recursos humanos. También Peñafiel, Coello, Baque y Mendoza (2019) manifiesta que el liderazgo transformacional da importancia a la percepción de los que lo siguen, dando a conocer algunos inconvenientes que pueden suceder y demuestra la organización como eje fundamental. De esta manera Martin (2016) lo caracteriza como una persona social, capaz de creer en sí mismo, decidido, tiene manejo de control dentro de la organización, así como de enfrentar tiempos difíciles en la empresa.

El liderazgo transformacional comprende: Influencia idealizada o carisma, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual. En lo que respecta Influencia idealizada o carisma, según, Bracho y García (como se citó en Bass y Avolio 2006) en su artículo afirmaron que este aspecto se relaciona con el cuidado, la empatía, competencia para proporcionar retos y brindar una oportunidad para los otros. Torres y Ortiz (2006) afirman que se muestran alegres y permiten que sus seguidores se sientan en confianza y observen en su integridad. Como refiere Hay (2006) en su artículo menciona que este aspecto permite al líder poder transmitir confianza que hagan que sus seguidores puedan sentirse seguros ante algún cambio que se puedan presentar. Khan, Rehman y Fátima (2009) hacen referencia a que estos líderes son sociables con una

influencia en sus seguidores, lo cual permite mostrar de ellos su confianza y la firmeza en sus decisiones, que harán sentir que son capaces en su trabajo. Además, Silva, Olsen Pezzi y Sanjurjo (2016) mencionan que esta se divide en dos una como atributo, en el cual desarrolla permitir inspirarse en respeto, orgullo y le hace sentir seguro; así como un comportamiento, el cual hace referencia a conductas conscientes, ser íntegras demostrando valores de acuerdo a la clase de personas que son.

Con respecto a la motivación inspiradora, Galante y Milán (2012) afirman que este aspecto logra que sus seguidores conciban cuán importante es su participación, ampliando de manera eficaz su compromiso. Por otro lado, Bernal (2001) sostiene que este factor se refiere a la empatía entre el directivo y los docentes, ser atento ante las necesidades de cada uno de ellos y apoyar las ideas de estos. Judge y Piccolo (2004) Refuerza que los líderes se muestran desafiantes ante los seguidores permitiendo que ellos den a conocer su optimismo sobre lo que alcancen, de esta manera existe más comunicación entre ellos y fortalece el vínculo. También Datche y Mukulu (2015) manifiesta que un líder motivador emplea situaciones, en donde alienta con conversaciones optimistas, con entusiasmo reconociendo aspectos positivos y estimulando el trabajo en conjunto. Sostienen Bolkan y Goodboy (2009) que un líder inspirador tiene capacidades de poder comunicarse, de mostrar una visión compartida con sus liderados de tal manera que puedan ver un ejemplo claro en las tomas de decisiones para la institución.

De acuerdo a la estimulación intelectual, Gonzales y Gonzales (2012) en su artículo afirmaron que esta dimensión permite promover nuevas formas de solucionar un problema, así mismo estimula a sus seguidores a través de preguntas que despierten su lado intelectual de modo habitual. Así mismo Nájera (2016) sostiene que permite lograr que en sus seguidores pueda existir un pensamiento diferente desarrollando su creatividad partiendo de su pensamiento crítico, que le permita explotar y experimentar a través de nuevas experiencias. Refiere Balyer (2012) que resalta también el trabajo constante de persuadir a sus seguidores a que destaquen su lado innovador, además de incidir en ellos para que puedan desarrollar sus capacidades intelectuales en fin de promover mejoras para la institución. Selzer et al (2018) sostiene también que en ocasiones puede parecer no tan eficaz en consideración a otras dimensiones, pues en algunos casos los líderes no muestran direcciones precisas, sino al contrario propicia que ellos mismos sean los que con sus capacidades puedan solucionar algunas posibles situaciones, que podrían resultar no del todo beneficioso.

Refuerzan Moyo y Perumal (2019) sostiene que este tipo de líder también contribuye con el éxito de la organización a través de la creación de propuestas innovadoras con un alto índice productivo. Lo que los hace un mejor tipo de liderazgo. Munir y Aboidullah (2018) sostuvieron que es un tipo de comportamiento especial que requieren los directores, pues no solo se trata de brindar a los docentes de los recursos que requieran, sino también prepararlos para aceptar algunos cambios que se puedan realizar.

En referencia a la consideración individual, López y Enache (2009) consideran en su artículo que este aspecto permite al líder contribuir en lo esperado por sus seguidores, a través de su apoyo y consideración ante sus necesidades para permitirle su desarrollo. Además, Vargas et al (2016) afirman que también les proporciona proyectos de gran significancia para fortalecer el crecimiento personal, le da seguridad para afrontar errores y aprender de ellos. Así mismo López et al (2019) Manifiesta que escucha sus dificultades y trabaja junto a ellos en su mejora personal, esto causa que se facilite la percepción de la labor de líder de manera operativa ante la resolución de posibles conflictos que pueden tener sus seguidores. También Javed et al (2019) considera que este tipo de líderes dedica mucho tiempo a enseñar y dirigir a sus seguidores de una manera más considerada, decidida que trata de que puedan sentirse bien y que ante cualquier situación puedan ser capaces de poner en práctica sus habilidades y destrezas. Alarcón, Ganga y Pedraja (2018) Refuerza que en este aspecto el líder desarrolla una escucha activa, desempeñando su papel de mentor, en un clima adecuado para brindar soporte y comparte con los demás teniendo en cuenta lo que ellos puedan desear. Refieren también Rafferty y Griffin (2006) que ayudan a que los seguidores refuercen la comunicación entre ellos y el líder, así como que los líderes puedan familiarizarse con ellos y atenderlos oportunamente. Avolio y Bass (1995) mencionan que este aspecto se concentre en el cambio de sus seguidores mejorando sus propios intereses, reforzando el aspecto moral e implicancia éticas en sus objetivos de forma individual, esto mejora las perspectivas de cada seguidor.

Con respecto a la Gestión educativa también es basada a la teoría del management propuesta por Peter Drucker. Farfán, Mero y Sáenz (2016) así mismo sostienen que consiste en procesos orientados a fortalecer los planes educativos de la institución, que ayudan a mantener la autonomía de la institución teniendo en cuenta las políticas públicas para enriquecer cada proceso pedagógico con el fin de dar respuesta a lo que necesiten las instituciones educativas. También vemos otros autores como Rico (2016) sostiene que

gestionar consiste en un proceso organizado redirigido a una mejoría en los procesos y proyectos dados en cada institución para poder mejorar los procedimientos necesarios, que permitan que se pueda desarrollar una adecuada gestión. Así mismo Martí (2005) precisa que esta variable hace referencia a un conjunto de diversas situaciones dados en diferentes campos necesarios para lograr los objetivos de los planes que la institución haya planificado. Chacón (2014) hace referencia que la gestión es un conjunto de prestaciones desempeñadas por las personas en diferentes instituciones con el fin de lograr mejoras. Asu vez Gómez y Macedo (2011) la define como funciones dirigidas en ser soporte de las instituciones educativas, la administración de las mismas y fortalecer los procesos internos, como el de valorar también el proceso pedagógico de los estudiantes. De esta manera también Tello (2008) afirma que se presenta una complejidad en este campo que permite incluir observaciones de las personas, teniendo en cuenta la realidad presentada por la institución, especialmente dirigida hacia su entorno.

Correa, Álvarez y Correa (2009) sostienen que está influenciada y medida por nuevas circunstancias para poder aplicarla en diferentes entornos, además orienta a la acción y se desenvuelve en diferentes planos. Por otro lado, Aguilera y Gálvez (2014) manifiestan que consiste en gestionar padres que necesitan conocer como es la educación de sus hijos, docentes que requieren realizar prospectos que ayuden a enfocar su liderazgo y dar lomejor de sí a sus estudiantes para puedan ser personas con valores y crezcan integralmente. De la misma manera Torres (2015) es referido a servir de nexo entre planificar y aquellos objetivos deseados, los cuales se deberán realizar en un tiempo determinado. Finalmente, Torres (2014) precisa que se caracteriza por presentar variadas posibilidades acertadas para una adecuada organización, con metas precisas y de manera concreta, creando acciones ideales con el fin del beneficio de la empresa.

La gestión educativa comprende: Organizacional o institucional, Administrativa, pedagógica y social comunitaria. En referencia a gestión institucional, es aquella que permite promover y resaltar la habilidad y capacidad de forma grupal e individual, con el fin de que la I.E se desarrolle de manera autónoma, para ello se necesita conocer sobre los reglamentos de la institución que se desglosa de los principios y la proyección que tiene la I.E. La dimensión Organizacional o institucional, Según Rodríguez (2015) en su artículo se refiere a organizar el personal, padres de familia y directivos con el fin de que cumplan sus funciones dentro de la institución para tener un buen funcionamiento. Así mismo Unesco

(2011) refuerza la contribución en precisar nuevos métodos para la organización de los miembros de toda la comunidad educativa, logrando que la institución tenga un buen funcionamiento y pueda ser reconocida.

Con respecto a la gestión administrativa, Según Farfán, Mero y Sáenz (2016) afirma la inclusión de acciones y estrategias, además de manejar conocimientos significativos para tomar decisiones, logrando el objetivo de concertar los intereses individuales con los institucionales. El liderazgo de un director también debe considerar la parte socio emocional de los trabajadores, además debe conocer las situaciones de riesgo e identificar los posibles problemas que puedan aparecer, los cuales podrán beneficiar a la empresa, esto significa que debe tener una relación empática con los otros actores de la comunidad permitiendo así un acercamiento entre ellos. También sostiene Unesco (2011) sostiene que se incluyen acciones y estrategias conducir los diferentes recursos, así como poder cumplir con la normativa y supervisar la función de los colaboradores para lograr los objetivos institucionales

Referido a la gestión pedagógica según Sorados (2010) en su investigación sostuvo esta dimensión tiene que ver con el trabajo del docente, la conducción de planes, de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, las relaciones con los estudiantes, la formación y la constante actualización docente, entre otras. Por ello Vera (2015) se refiere a que esta dimensión propone a un tipo de actividades que implican los procesos educativos para alcanzar objetivos utilizando métodos para dar soporte en un buen funcionamiento como sistema de educación. Así como Ruiz y Pinchi (2014) refuerzan que estas actividades permiten instruir, indagar, revisar constantemente la participación en estas, así como de evaluarlas durante el proceso. Además, Olkhovayal et al (2018) hace referencia que estas permiten fortalecer las actividades educativas en la institución teniendo como propósito la formación del sistema de competencias para los estudiantes en pro de mejorar su desarrollo. De la Cruz (2017) sostienen que este aspecto es necesario para un buen trabajo de equipo y proyectos educativos, para permitirles ser los principales concedores de las actividades diarias de los docentes.

Referente a la gestión social comunitaria, Martínez (2012) hace referencia a que busca la relación con padres de familia, docente; implicando otros aspectos que le permitan desarrollarse, así como encontrar relaciones con organizaciones que permitan el desarrollo y la facilidad de socializar con otras entidades. Farfán, Mero y Sáenz. (2016) sostiene en esta dimensión que se relaciona con la comunidad, y permite la integración de la institución

educativa y su entorno social, trabajando junto a la comunidad educativa y otras organizaciones que puedan brindarle apoyo. También Zambrana (2005) afirma que se da relevancia a su participación y el desarrollo del servicio, así mismo se le da prioridad a la parte social de la institución pues permitirá un proceso transformados dentro de ella. Ramírez, García y Cruel (2017) sostienen que son actividades que incluyen además el contexto de la institución, así como sus necesidades y el de la comunidad, es necesario analizar y reflexionar sobre la diversidad de las instituciones.

Para el estudio de la investigación se formuló en el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020? Así mismo se formularon los problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre el estímulo intelectual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020?

la presente investigación tiene fundamentación teórica porque hará posible conocer las bases científicas del liderazgo transformacional y la gestión educativa, con el fin de lograr mejorar la calidad educativa dándole soluciones a la realidad problemática, revisando antecedentes que nos permitirán conocer más sobre la problemática. Con respecto a la justificación metodológica, se emplearán instrumentos que permitirán la recolección de datos, ya que, de acuerdo a los resultados recabados a través de la interpretación, para conocer la realidad sobre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la I.E 3029 Sol de Oro. Así mismo la justificación práctica, se propone que mediante la aplicación de los resultados del liderazgo transformacional y la eficiente gestión educativa contribuirán en beneficiar a toda la comunidad educativa, pues el liderazgo transformacional promueve una transformación, alcanzando los objetivos deseados por la institución, comprometiéndolos en el trabajo conjunto.

En la presente investigación se planteó los siguientes objetivos, para lo cual se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020. Así mismo tiene como Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la

influencia idealizada y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020. Determinar la relación que existe entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020. Determinar la relación que existe entre el estímulo intelectual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020. Determinar la relación que existe entre la consideración individual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020.

Además, para finalizar la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis, teniendo como hipótesis general lo siguiente: Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020. Las hipótesis específicas que se formularon como posibles respuestas de la investigación las cuales son las siguientes: Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020 ; Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020 ; Existe relación significativa entre el estímulo intelectual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020 ; Existe relación significativa entre la consideración individual y la Gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se enmarca bajo el enfoque cuantitativo. Como precisa Sánchez, Reyes y Mejía (2018) el enfoque cuantitativo consiste en la medición numérica que se basan algunas investigaciones en donde se utiliza la estadística. Es una investigación de tipo básica, según Vargas (2008) esta investigación se caracteriza porque permite conocer los fenómenos sociales, considerando los resultados obtenidos, teniendo como finalidad conocer y dar explicación, en lugar de aplicarla. Su diseño es no experimental con corte transversal, descriptiva correlacional; según Hernández, Fernández y Baptista (2014) El diseño no experimental, es aquella que se realiza sin la manipulación de las variables. En este tipo de estudio se realizan situaciones tal como suceden en su realidad para realizar estudios de dicho caso. Es transversal porque recolectan la información en un momento determinado y específico, también permite la descripción de las variables y determinar su incidencia y relación en un tiempo determinado (Hernández, et. al. 2014). Según Monje (2011) los estudios correlacionales identifican asociaciones entre variables, por ello se previene que estas sean falsas para ello describir situaciones se utiliza controles estadísticos apropiados. Así mismo consideran que es descriptivo porque busca describir situaciones, y estas se hacen por encuestas que también ayudaran para probar hipótesis específicas y poner a prueba explicaciones.

2.2 Operacionalización de variables

Definición conceptual

Variable 1: Liderazgo transformacional

Bracho y García (2013) sostiene que un líder transformacional motiva e incentiva a sus liderados en participar activamente sobre posibles cambios internos dentro de un equipo, permitiendo su interacción y aporte para la mejora de un buen desempeño, por ello es necesario sensibilizarlos para que refuercen sus conocimientos sobre la labor de la organización.

Variable 2:

Farfán, Mero. y Sáenz. (2016) así mismo sostienen que consiste en procesos orientados a fortalecer los planes educativos de la institución, que ayudan a mantener la autonomía de la institución teniendo en cuenta las políticas públicas para enriquecer cada proceso pedagógico con el fin de dar respuesta a lo que necesiten las instituciones educativas.

Definición operacional

Variable 1: Liderazgo transformacional

La variable se midió con 4 dimensiones, 20 indicadores, con escala ordinal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala de Likert a través de cinco opciones: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre. Este proceso se ha realizado en forma virtual mediante una encuesta en línea. De acuerdo a los resultados obtenidos y se obtiene los niveles de rango: Deficiente, regular y eficiente.

Variable 2: Gestión educativa

La variable se midió con 4 dimensiones y 20 indicadores, con escala ordinal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala de Likert mediante cinco opciones: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre. Este proceso se ha realizado en forma virtual mediante una encuesta en línea. De acuerdo a los resultados obtenidos y se obtiene los niveles de rango: Mala, regular y buena. (Ver anexo 2)

2.3 Población, muestra y muestreo

Para la presente investigación se ha contado con la población total de docentes, que ascienden a 73 docentes, los cuales se encuentran laborando en dicha institución actualmente. La población según Hernández, Fernández y Baptista (2014) son un conjunto de unidades que cumplen ciertas características. Debido a ello López (2004) precisa que es una parte de la población, en la cual se elabora la investigación, la cual se halla en base a procedimientos. Debido a la cantidad de población, se contó con todos los docentes de la Institución para la muestra, por ello la muestra es censal. No se realizó ningún tipo de muestreo, ya que no hubo cálculo de muestra. López (1997) hace referencia a este tipo de muestra, ya que consiste en el estudio de la representación de toda la población.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para Hernández, Fernández y Bautista (2014) la recolección de datos es el registro de datos observables que pueden mostrar de manera real los conceptos o variables que se desea medir. La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, según Alvira, F. (2004) la encuesta es esencialmente una técnica de recogida de información. Esta nos sirve para recoger datos de grupos de personas, además el instrumento utilizado fue el cuestionario, basado en la escala de Likert con opciones politómicas se adaptó este cuestionario con 05

opciones para la respuesta. Meneses y Rodríguez (2011) comenta que es un instrumento estándar que se utiliza para recojo de datos durante un trabajo de investigación, además de ser una herramienta que plantea un conjunto de preguntas para lograr recabar información sobre un grupo de personas.

El instrumento presentado a continuación fue validado por un juicio de expertos, los cuales permitieron que el instrumento pueda ser aplicable. Hernández et al (2006) manifiesta que la validación a través de juicio de expertos, permite conocer si el instrumento contiene lo necesario para su evaluación. Según Aldana, Caraballo y Bavativa (2016) La confiabilidad se determina a través de la dimensión de la prueba y de la relación entre las preguntas, teniendo en cuenta la orientación de los ítems, estas fueron obtenidas gracias a la examinación de los cuestionarios.

Tabla 1

Validez de cuestionarios de Liderazgo transformacional y Gestión educativa

Jurados	Situación
Dr. Alejandro Ramírez Ríos	Aplicable
Mg. Blanca Chinchano Olortegui	Aplicable
Dr. Gustavo Zárate Ruiz	Aplicable

Para lograr una confiabilidad del instrumento se desarrolló una prueba piloto a 15 docentes, con estos resultados se pudo obtener la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0,886, para la variable Liderazgo transformacional es de 0,825 y Gestión educativa es 0,757. (Ver anexo 03)

2.5 Procedimiento

En el presente trabajo de investigación se analizaron los datos, verificando los resultados obtenidos primero por la encuesta piloto realizada a los 15 docentes y con la ayuda del programa SPSS 25.0, empleando el manejo y el uso de técnicas estadísticas que facilitan el procesamiento tomando en cuenta los niveles y rangos presentados por cada variable, además se empleó la correlación de Spearman. Posteriormente se efectuó el mismo procedimiento con los datos de la totalidad de población.

2.6 Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación, se utilizaron para su procesamiento de datos un método estadístico de un nivel descriptivo, los cuales consistieron en ordenar los datos en una matriz de consistencia, en donde se detallaron las características de las variables, se analizaron los datos obtenidos a través del instrumento con la ayuda del programa SPSS 25.0 lo cual implica el manejo y el uso de técnicas estadísticas que facilitan el procesamiento utilizándose la estadística descriptiva y la estadística inferencial, tomando en cuenta los niveles y rangos presentados por cada variable. Según Fernández, Cordero y Córdoba (2002) la estadística descriptiva permite el desarrollo de un conjunto de diversas técnicas que tienen el objetivo de dar a conocer y reducir los diversos datos observados, los cuales estudian la dependencia existente entre dos o varias características. Además, se utilizó el método de análisis inferencial para la correlación de Rho de Spearman, que logró determinar la hipótesis y corroborar la existencia de una relación entre las variables que será objeto de estudio en la Institución Educativa 3029 Sol de Oro 2020.

El análisis de datos que se usaron se basó en el software estadístico SPSS versión 25.0, esto consiste en un programa estadístico para lograr el procesamiento de los datos recaudados, previamente a esto se trabajó una base de datos que fue plasmada en Excel, así mismo se usó la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

2.7 Aspectos éticos

Para la presente investigación realizada, la identidad de los docentes fue conservada en el anonimato, se respetó la voluntad de participación. Las fuentes que se han utilizado en todo el trabajo han sido debidamente citados y referenciados y para evidenciar la legitimidad del trabajo se utilizó el programa Turnitin. Así como tener en cuenta los lineamientos de la Resolución 089, para detallar la estructura y contenidos de la tesis.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general: relación que existe entre liderazgo transformacional y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

Tabla 2

Tabla de frecuencia de la relación entre Liderazgo transformacional y Gestión educativa

		Gestión educativa			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Liderazgo transformacional	Ineficiente	Recuento	10	4	1	15
		% del total	13,7%	5,5%	1,4%	20,5%
	Regular	Recuento	9	22	8	39
		% del total	12,3%	30,1%	11,0%	53,4%
	Eficiente	Recuento	0	8	11	19
		% del total	0,0%	11,0%	15,1%	26,0%
Total	Recuento	19	34	20	73	
	% del total	26,0%	46,6%	27,4%	100,0%	

Interpretación:

La tabla 2 muestra que el 20,5% de los profesores consideran que existe el liderazgo transformacional de nivel ineficiente; el 53,4% consideran que es regular, mientras que el 26,0% consideran que es de nivel eficiente. También de los profesores el 26,9% manifiestan que la gestión educativa es mala, el 46,6% es regular y 27,4% afirman que es buena.

Análisis descriptivo de primer objetivo específico: relación que existe entre la influencia idealizada y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

Tabla 3

Tabla de frecuencia de la relación entre la influencia idealizada y la gestión educativa.

		Gestión educativa			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Influencia idealizada	Ineficiente	Recuento	14	9	3	26
		% del total	19,2%	12,3%	4,1%	35,6%
	Regular	Recuento	5	17	10	32
		% del total	6,8%	23,3%	13,7%	43,8%
	<u>Eficiente</u>	Recuento	0	8	7	15

	% del total	0,0%	11,0%	9,6%	20,5%
Total	Recuento	19	34	20	73
	% del total	26,0%	46,6%	27,4%	100,0%

Interpretación:

La tabla 3 muestra que el 35,6% de los profesores consideran que la influencia idealizada es de nivel ineficiente; el 43,8 % consideran que es regular; el 20,5 % consideran que es de nivel eficiente. Así mismo para el 26,0% de los profesores la gestión educativa es mala, el 46,6% considera que es regular y el 27,4% considera que es buena.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico: relación que existe entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020

Tabla 4

Tabla de frecuencia de la relación entre la motivación inspiradora y la gestión educativa.

		Gestión educativa			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Motivación inspiradora	Ineficiente	Recuento	10	6	1	17
		% del total	13,7%	8,2%	1,4%	23,3%
	Regular	Recuento	7	19	9	35
		% del total	9,6%	26,0%	12,3%	47,9%
	Eficiente	Recuento	2	9	10	21
		% del total	2,7%	12,3%	13,7%	28,8%
Total	Recuento	19	34	20	73	
	% del total	26,0%	46,6%	27,4%	100,0%	

Interpretación:

La tabla 4 muestra que el 23,3% de los profesores consideran que la motivación inspiradora es de nivel ineficiente; el 47,9 % consideran que es regular; el 28,8% consideran que es de nivel eficiente. Así mismo para el 26,0% de los profesores la gestión educativa es mala, el 46,6% considera que es regular y el 27,4% considera que es buena.

Análisis descriptivo de tercer objetivo específico: relación que existe entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa.

		Gestión educativa			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Estimulación intelectual	Ineficiente	Recuento	8	7	2	17
		% del total	11,0%	9,6%	2,7%	23,3%
	Regular	Recuento	10	20	10	40
		% del total	13,7%	27,4%	13,7%	54,8%
	Eficiente	Recuento	1	7	8	16
		% del total	1,4%	9,6%	11,0%	21,9%
Total	Recuento	19	34	20	73	
	% del total	26,0%	46,6%	27,4%	100,0%	

Interpretación:

La tabla 5 muestra que el 23,3% de los profesores consideran que la estimulación intelectual es de nivel ineficiente; el 54,8 % consideran que es regular; el 21,9% consideran que es de nivel eficiente. Así mismo para el 26,0% de los profesores la gestión educativa es mala, el 46,6% considera que es regular y el 27,4% considera que es buena.

Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico: relación que existe entre la consideración individual y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020

Tabla 6

Tabla de frecuencia de la relación entre la consideración individual y la gestión educativa.

		Gestión educativa			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Consideración individual	Ineficiente	Recuento	8	7	2	17
		% del total	11,0%	9,6%	2,7%	23,3%
	Regular	Recuento	10	20	10	40
		% del total	13,7%	27,4%	13,7%	54,8%
	Eficiente	Recuento	1	7	8	16
		% del total	1,4%	9,6%	11,0%	21,9%
Total	Recuento	19	34	20	73	
	% del total	26,0%	46,6%	27,4%	100,0%	

Interpretación:

La tabla 6 muestra que el 23,3% de los profesores consideran que la consideración individual es de nivel ineficiente; el 54,8 % consideran que es regular; el 21,9% consideran que es de nivel eficiente. Así mismo para el 26,0% de los profesores la gestión educativa es mala, el 46,6% considera que es regular y el 27,4% considera que es buena.

Análisis inferencial

Todas las hipótesis formuladas formaron parte de la verificación, utilizando la estadística inferencial, por ello se utilizó el estadístico correlación Rho de Spearman por ser las variables categóricas ordinales.

Prueba de hipótesis general

HO: Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

H1: No existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

Tabla 7

Prueba de hipótesis general: correlación entre Liderazgo transformacional y Gestión educativa.

		Liderazgo transformacional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional		
	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	73	73
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	73	73

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

Interpretación

El coeficiente de Rho Spearman dio como resultado 0,549, esto muestra que la correlación entre el Liderazgo transformacional y la Gestión educativa en los docentes de la I.E 3029 Sol de oro, 2020 es positiva moderada .También , el nivel de significancia bilateral que se obtuvo es menor a 0,005 ($0,000 < 0,05$), esto nos muestra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa ; es decir que el Liderazgo transformacional se relacionan de manera significativa con la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro 2020.

Prueba de hipótesis específica 1

HO: Existe una relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

H1: No existe una relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 1: correlación entre la influencia idealizada y la Gestión educativa.

			Influencia idealizada	Gestión educativa
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,467**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Interpretación:

El coeficiente de Rho Spearman dio como resultado 0,467, esto nos muestra que la correlación entre la influencia idealizada y la Gestión educativa en los docentes de la I.E 3029 Sol de oro, 2020 es positiva moderada .Además , el nivel de significancia bilateral que se obtuvo es menor a 0,005 ($0,000 < 0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa ; es decir que la influencia idealizada se relacionan de forma significativa con la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro 2020.

Prueba de hipótesis específica 2

HO: Existe una relación significativa entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

H1: No existe una relación significativa entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 2: correlación entre la motivación inspiradora y la Gestión educativa.

			Motivación inspiracional	Gestión educativa
--	--	--	--------------------------	-------------------

Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coefficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Interpretación

El coeficiente de Rho Spearman dio como resultado 0,439, esto nos muestra que la correlación entre la motivación inspiradora y la Gestión educativa en los profesores de la I.E 3029 Sol de oro, 2020 es positiva moderada .Además , el nivel de significancia bilateral que se obtuvo es menor a 0,005 ($0,000 < 0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa ; es decir que la motivación inspiradora se relacionan de manera significativa con la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

HO: Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

H1: No existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 3: correlación entre la motivación inspiracional y la Gestión educativa

			Estimulación intelectual	Gestión educativa
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,363**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	73	73
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,363**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	73	73

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

Interpretación

El coeficiente de Rho Spearman dio como resultado 0,363, esto nos muestra que la correlación entre la estimulación intelectual y la Gestión educativa en los docentes de la I.E 3029 Sol de oro, 2020 es positiva baja .Además , el nivel de significancia bilateral que se obtuvo es menor a 0,005 ($0,002 < 0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa ; es decir que la estimulación intelectual se relacionan de manera significativa con la gestión educativa .

Prueba de hipótesis específica 4

HO: Existe una relación significativa entre la consideración individual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

H1: No existe una relación significativa entre la consideración individual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 4: correlación entre la motivación inspiracional y la Gestión educativa

			Consideración individual	Gestión educativa
Rho de Spearman	Consideración individual	Coeficiente de correlación	1,000	,363**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	73	73
	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,363**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	73	73

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

Interpretación

El coeficiente de Rho Spearman dio como resultado 0,363, esto nos muestra que la correlación entre la consideración individual y la Gestión educativa en los docentes de la I.E 3029 Sol de oro, 2020 es positiva baja .Además , el nivel de significancia bilateral que se obtuvo es menor a 0,005 ($0,002 < 0,05$), esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa ; es decir que la consideración individual se relacionan forma significativa con la gestión educativa.

IV. DISCUSIÓN

En función de los resultados que se obtuvieron en el objetivo general e hipótesis general, se logra afirmar que la relación entre el Liderazgo transformacional y la Gestión educativa en los directivos de la Institución educativa 3029 Sol de Oro 2020 es significativamente; en la tabla 2 indica que del 100% de los profesores cualquier sea el nivel de Gestión educativa que observen, el 20,5% presentan el nivel de liderazgo transformacional ineficiente, para el 53,4% es regular y para el 26,0% es eficiente. Por otro lado, del 100% de los encuestados, el 26,0% la gestión educativa es mala, en el 46,6% es regular y en el 27,4% es buena. Además, se puede verificar con Rho de Spearman el resultado de 0,549, con un nivel de significancia que es menor a 0,005 ($0,000 < 0,05$), se afirma que existe evidencia estadística para afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en los directivos. Los resultados obtenidos son parecidos a los obtenidos por Chávez (2015) en su tesis indica que la relación es positiva alta entre el liderazgo transformacional y gestión institucional de $r=0,886$, entre ambas variables, obtuvo el resultado de 0,870 con un valor de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), la cual permite aceptar la hipótesis general, indicando que para lograr un buen liderazgo es necesario una eficiente gestión. Por otro lado, Castellares (2015) sostuvo en su investigación la existencia de una correlación baja entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de $r=0,346$, lo mismo en sus hipótesis específicas con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$). Así mismo Valderrama (2018) en su tesis de tipo básica, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, en su tesis de estilos de liderazgo transformacional y gestión educativa en un (sig. Bilateral = $0,000 < 0,05$; Nagelkerke = 0,560) lo cual demuestra que a mayor efectividad de liderazgo existe un incremento en la apreciación de la gestión educativa. Finalmente, Sánchez (2017) también determinó en su tesis de diseño no experimental, con un método hipotético deductivo la relación entre gestión educativa y el liderazgo transformacional, obteniendo los siguientes resultados (Rho = 0.791), de forma significativa ($p = 0,000 < 0,05$) los cuales demuestran una relación de manera directa. Estos estudios en relación a la teoría propuesta por Bass y Avolio (1990) la cual hace referencia a que los Buenos líderes proponen cambios en sus seguidores, permitiéndoles que estos sean capaces de desenvolverse y trabajar bien. Así mismo un líder transformador generará una Buena gestión de acuerdo a sus conocimientos y relación con los demás harán que la institución sea exitosa.

En función de los resultados obtenidos en el primer objetivo específico e hipótesis específica 1, se logra afirmar que la relación entre la influencia idealizada y la Gestión educativa en los directivos de la Institución educativa 3029 Sol de Oro 2020 es significativamente; la tabla 3 muestra que del 100% de los encuestados cualquier sea el nivel de Gestión educativa que observen, el 35,6% presentan el nivel de influencia idealizada ineficiente, el 43,8% presentan el nivel de influencia idealizada es regular y el 20,5% presentan un nivel de influencia idealizada eficiente. Por otro lado, del 100% de los encuestados, el 26,0% la gestión educativa de los directivos es malo, en el 46,6% es regular y en el 27,4% es bueno. Además, se puede verificar con Rho de Spearman el resultado de 0,467, con un nivel de significancia menor a 0,005 ($0,000 < 0,05$), se afirma que existe evidencia estadística para afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa en los directivos de la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, 2020. Los resultados obtenidos se asemejan con los de Change, Kavoo y Sikalieh (2019) tuvo como objetivo investigar la influencia idealizada en el trabajo de los empleados con un diseño correlacional, obteniendo como resultado un nivel de significancia de $0,00 < 0,05$ concluyendo que existe una relación moderada positiva de $r = 0,405$. Así mismo Rico, Alanis y Lerma (2015) tienen como objetivo evaluar la eficacia del líder en base a la observación del trabajador con un estudio descriptivo no experimental transversal, dio como resultado que existe una correlación muy alta de 0,77 lo cual refleja que depende de la influencia idealizada para un buen desempeño. En base a los resultados obtenidos e investigaciones anteriores, concuerdan con la relación de la influencia idealizada en la gestión educativa, pues un líder influyente genera grandes cambios, propone nuevos métodos para mejorar el trabajo, así como de ser ejemplo para sus colaboradores.

En función de los resultados obtenidos en el segundo objetivo específico e hipótesis específica 2, se logra afirmar que la relación entre la motivación inspiradora y la Gestión educativa en los directivos de la Institución educativa 3029 Sol de Oro 2020 es significativamente; en la tabla 4 muestra que del 100% de los encuestados cualquier sea el nivel de Gestión educativa que observen, el 23,3% presentan el nivel de motivación inspiradora es ineficiente, el 47,9% presentan el nivel de motivación inspiradora es regular y el 28,8% presentan un nivel de motivación inspiradora es eficiente. Por otro lado, del 100% de los encuestados, el 26,0% la gestión educativa de los directivos es malo, en el 46,6% es

regular y en el 27,4% es bueno. Además, se puede verificar con Rho de Spearman el resultado de 0,439, con un nivel de significancia menor a 0,005 ($0,000 < 0,05$), se afirma que existe evidencia estadística para afirmar que la motivación inspiradora se relaciona significativamente con la gestión educativa en los directivos de la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, 2020. Los resultados obtenidos son parecidos a lo manifestado por Sánchez (2015) en su estudio descriptivo correlacional entre la motivación y el liderazgo transformacional, dando como resultado de 0,618 con un nivel de significancia de 0,000 lo cual da a conocer que existe una adecuada correlación alta y significativa. También, Flores (2019) en su tesis se observó que existe una relación positiva media en la motivación inspiradora y la motivación con un coeficiente de determinación de 0,460, representando a un 46% con un nivel de significancia de $0,00 < 0,05$ en donde se puede visualizar la relación. Por otro lado, Castellares (2015) logró determinar que tuvo una correlación moderada con un coeficiente de $r=0,594$ con un valor de significancia $p= 0,000 < 0,05$ que también refuerzan que la motivación inspiradora es sumamente necesario para una gestión educativa. Finalmente, Hincapié et al (2018) en su investigación llegó a la conclusión de que existe una motivación inspiradora de influencia positiva significativa de mejora continua con un nivel de significancia de 0.668 la cual establece que la influencia de este aspecto en el trabajo en equipo, con una relación positiva del 99% para el mejoramiento de manera continua. De acuerdo a la investigación realizada se puede observar que la motivación inspiradora tiene mayor influencia para la gestión de una institución, pues a través de este factor permite que el líder este en contacto más de cerca con sus liderados, que pueda animarlos, apoyararlos en sus necesidades y ser comprensivos ante alguna situación que podría darse.

En función de los resultados obtenidos en el tercer objetivo específico e hipótesis específica 3, se logra afirmar que la relación entre la estimulación intelectual y la Gestión educativa en los directivos de la Institución educativa 3029 Sol de Oro 2020 es significativamente; tabla 5 muestran que del 100% de los encuestados cualquier sea el nivel de Gestión educativa que observen, el 23,3% presentan el nivel de la estimulación intelectual es ineficiente, el 54,8% presentan el nivel de estimulación intelectual es regular y el 21,9% presentan un nivel de estimulación intelectual es eficiente. Por otro lado, del 100% de los encuestados, el 26,0% la gestión educativa de los directivos es malo, en el 46,6% es regular y en el 27,4% es bueno. Además, se puede verificar con Rho de Spearman el resultado de 0,363, con un nivel de significancia menor a 0,005 ($0,002 < 0,05$), se afirma que existe

evidencia estadística para afirmar que la estimulación intelectual se relaciona significativamente con la gestión educativa en los directivos de la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, 2020. Los resultados son semejantes a Sánchez, Salanova y Llorens (2016) en su estudio tuvo como objetivo examinar como la estimulación intelectual se relaciona positivamente con el equipo de trabajo, obteniendo como resultado $\beta = 0.56$, $p < 0.001$ ($R^2 = 32\%$) lo cual quiere decir que la estimulación intelectual del líder es imprescindible para desarrollar un buen trabajo en la gestión. También Sardón (2017) en su estudio de diseño no experimental correlacional, dio como resultado que para los docentes el 45% dieron a conocer que era pertinente en la gestión educativa con una correlación positiva de $r = 0,681$. Por otro lado, Cruzado (2017) en su estudio de tipo descriptiva, con un diseño no experimental transversal, el cual tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre la estimulación intelectual de los directivos y el compromiso organizacional de docentes con un coeficiente de Rho Spearman de 0,138 de correlación baja y un $p = 0,025$. Refuerza también Aguilar (2019) en su tesis de diseño no experimental, transversal y correlacional conocer la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional obteniendo como resultado que existe una correlación directa de grado moderado y de alta significancia ($p < 01$), esto confirma que influye en la labor con respecto a la organización de la institución. Como se puede observar sobre estimulación intelectual Nájera (2016) sostiene que permite lograr que en sus seguidores pueda existir un pensamiento diferente desarrollando su creatividad partiendo de su pensamiento crítico, que le permita explotar y experimentar a través de nuevas experiencias. En base a ello se puede decir que este factor es muy determinante pues no solo ayuda a la gestión, sino que refuerza la relación entre líder y seguidor, pues se sentirá valorado y participe del trabajo.

En función de los resultados obtenidos en el cuarto objetivo específico e hipótesis específica 6, se logra afirmar que la relación entre la consideración individual y la Gestión educativa en los directivos de la Institución educativa 3029 Sol de Oro 2020 es significativamente; tabla muestran que del 100% de los encuestados cualquier sea el nivel de Gestión educativa que observen, el 23,3% presentan el nivel de la consideración individual es ineficiente, el 54,8% presentan el nivel de consideración individual es regular y el 21,9% presentan un nivel de consideración individual es eficiente. Por otro lado, del 100% de los encuestados, el 26,0% la gestión educativa de los directivos es malo, en el 46,6% es regular y en el 27,4% es bueno. Además, se puede verificar con Rho de Spearman

el resultado de 0,363, con un nivel de significancia menor a 0,005 ($0,002 < 0,05$), se afirma que existe evidencia estadística para afirmar que la estimulación intelectual se relaciona significativamente con la gestión educativa en los directivos de la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, 2020. Los resultados obtenidos son similares a Sánchez (2017) determinó la relación entre la consideración individual está relacionado de manera directa con un ($Rho = 0,860$) y de forma significativa con un ($p=0,000$) con la gestión educativa, concluyendo que existe correlación de forma significativa de 0,01, $p < 0,05$. También Rojero, Gómez y Quintero (2019) dieron a conocer la existencia de una correlación con el coeficiente estándar 1,00 entre la consideración individualizada en el bienestar de los subordinados. Cabe mencionar que la consideración individual se relaciona con la gestión pues hace que el líder transformacional atienda de manera personalizada a su equipo, que pueda conocer fortalezas y debilidades que le puedan permitir desarrollarse y llegar a sentirse considerado por su guía.

V. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general, en contraste de la hipótesis con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,549, el cual indica que es positiva moderada con un nivel de significancia menor a 0,005 ($0,00 < 0,05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Demostrándose en acuerdo con otras investigaciones la existencia de una significancia entre el Liderazgo transformacional y la gestión educativa.

Segunda: De acuerdo al primer objetivo específico, en contraste de la hipótesis con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,467, el cual indica que es positiva moderada con un nivel de significancia menor a 0,005 ($0,00 < 0,05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto permite demostrar cómo se relaciona de forma significativa la influencia idealizada en la mejora de la gestión educativa.

Tercera: De acuerdo al segundo objetivo específico, en contraste de la hipótesis con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,439, el cual indica que es positiva moderada con un nivel de significancia menor a 0,005 ($0,00 < 0,05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Demostrando que la motivación inspiradora puede relacionarse significativamente con la gestión educativa de la institución, pues impulsa el trabajo y el desarrollo del docente.

Cuarta: De acuerdo al tercer objetivo específico, en contraste de la hipótesis con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,363, el cual indica que es positiva moderada con un nivel de significancia menor a 0,005 ($0,02 < 0,05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se demuestra que la estimulación intelectual se relaciona significativamente con la gestión educativa, de tal manera que brinda confianza en los aportes brindados por el personal de la institución.

Quinta: De acuerdo al cuarto objetivo específico, en contraste de la hipótesis con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,363, el cual indica que es positiva moderada con un nivel de significancia menor a 0,005 ($0,02 < 0,05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Demostrando que la consideración individual se relaciona significativamente con la gestión educativa, lo que permite una conexión entre el director y sus colaboradores de forma personal.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Al director de la Institución educativa 3029 Sol de Oro, Los Olivos; se le recomienda que pueda trabajar diferentes estrategias para el logro de los propósitos establecidos en la institución, fomentar actividades que permitan la buena convivencia, mejores relaciones de trabajo que impulsen la participación todos, pues se ha observado en los resultados descriptivos que se encuentra enfocado en el nivel regular.

Segunda:

Al director de la Institución educativa 3029 Sol de Oro, Los Olivos, se le recomienda establecer un plan de acción, en donde se promueva la confianza y el buen trato para lograr un alto nivel en su equipo de trabajo, ya que podemos observar que se encuentra en un nivel regular.

Tercera:

Al director de la Institución educativa 3029 Sol de Oro, Los Olivos, se le recomienda poner en práctica diversos mecanismos, como talleres de convivencia o cursos de capacitación para fortalecer la motivación inspiradora, pues este aspecto sobresale en el nivel regular.

Cuarta:

Al director de la Institución educativa 3029 Sol de Oro, Los Olivos, se le recomienda incentivar a los profesores en que desarrollen su creatividad, resaltando su capacidad de innovación con la finalidad de la mejora de la institución. Pues se aprecia que se encuentra en un nivel regular en los resultados descriptivos.

Quinta:

A la sub directora de la Institución educativa 3029 Sol de Oro, Los Olivos, se le recomienda hacer sesiones individuales en donde los docentes puedan expresar sus ideas o se brinde asesoramiento ante alguna necesidad, de esa manera estos mejorarán su rendimiento y aportarán en el desarrollo de la gestión educativa, pues según lo observado presenta un nivel regular y es necesario reforzar para tener buenos resultados.

REFERENCIAS

- Aguilar (2019) Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Aguilera, J. & Gálvez, L. (2004) La gestión educativa desde una perspectiva humanista. Santiago: RIL Editores.
- Alarcón, Ganga y Pedraja (2018) Estilos de Liderazgo en Dirigentes Sindicales y Gremiales de la región de los Lagos ,Chile. *Interciencia*,43(12),823-829. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/339/33958034003/33958034003.pdf>
- Aldana, Caraballo y Bavativa (2016) Escala para medir actitudes hacia la investigación (EACIN): Validación de contenido y confiabilidad. *Aletheia*,8(2),112. Recuperado de: <https://aletheia.cinde.org.co/index.php/ALETHEIA/article/view/325/253>
- Avolio y Bass (1995) Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis: A Multi-Level Framework for Examining the Diffusion of Transformational Leadership. *Leadership Quarterly*,6(2),199-218. Recuperado de: https://www.academia.edu/4115159/Individual_consideration_viewed_at_multiple_levels_of_analysis_A_multi-level_framework_for_examining_the_diffusion_of_transformational_leadership
- Ayoub, J. (2011) *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. North Carolina, E.E.U.U. Lulu.
- Balyer, A. (2012) Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Base don Teachers' Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3),581-591. Recuperado de: <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423904284.pdf>
- Bass, Avolio, Jung y Berson (2003) Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*,88(2), 207-218. Recuperado de: <http://dr-hatfield.com/Download/Leadership/apl882207.pdf>
- Bernal, J. (2001) Liderar el cambio: El liderazgo transformacional. *Unizar*. Recuperado de: http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos_propios/pdf/02_lidtrans.PDF

- Bolkan y Goodboy (2009) Transformational leadership in the classroom; Fostering Student Learning, Student Participation, and Teacher Credibility. *Journal of Instructional Psychology*,36,296-306. Recuperado de: https://www.academia.edu/14512266/Transformational_leadership_in_the_classroom_Fostering_student_learning_student_participation_and_teacher_credibility
- Bracho y García (2013) Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales UNIVERSIDAD Rafael Beloso Chacón*, 15(29), 165-177. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4451074>
- Castellares, M. (2015) *El liderazgo transformacional y la gestión educativa del Centro de Educación Básica Alternativa* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Chacón.M.(2014) Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*,20(2),150-161.Recuperadode: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>
- Change, Kavoo y Sikalieh (2019) Influence of idealized influence on employee engagement in parastatals in the energy sector in Kenya.*International Journal of Research in Business and Social Science*,8(5),123-135. Recuperado de: <https://www.readcube.com/articles/10.20525%2Fijrbs.v8i5.476>
- Chávez, L. (2015) *Liderazgo transformacional y gestión educativa en el nivel secundaria de la red N°10* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Cívicos y Hernández (2007) Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en Trabajo Social. *Acciones e Investigaciones Sociales*,23,25-55. Recuperado de:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264596>
- Correa, Álvarez y Correa (2009) La gestión educativa un nuevo paradigma. *Academia*. Recuperado de: <https://www.guao.org/sites/default/files/portafolio%20docente/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20un%20nuevo%20paradigma.pdf>
- Datche y Mukulu (2015) The effects of transformational leadership on employee engagement: A survey of civil service in Kenya. *Issues in Business Management and*

Economics, 3(2), 9-16. Recuperado de: <https://journalissues.org/wp-content/uploads/2015/01/Datche-and-Mukulu.pdf>

De la Cruz, E. (2017) Teacher's Pedagogical Management and Instrumental Performance in Students of an Artistic Higher Education School. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321-357. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1159403.pdf>

Díaz y Quiñones (2017) *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial*, Florencia de Mora (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Farfán, Mero y Sáenz (2016) Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 179-190. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802875>

Flores, A. (2019) *Liderazgo docente y su relación con la motivación de los estudiantes de cuarto y quinto de secundaria de la institución educativa*. Talent School (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.

Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (9 de setiembre de 2016) Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33946994003>

Gómez y Macedo (2011) Hacia una mejor calidad de la Gestión Educativa peruana en el siglo XXI. *Investigación Educativa*, 14 (26), 39-49. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/4179/3336>

Gonzales y Gonzales (2012) Estilos de liderazgo del docente universitario. *Revistas multiciencias*, 12(1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf>

Hay, I (2006) Transformational Leadership: Characteristics and criticisms. *E-Journal of Organizational Learning and Leadership*, 5(2). Recuperado de: <http://www.weleadinlearning.org/ejournal.htm>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hincapié et al (2018) Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*,23(83). Recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775009>
- Javed et al (2019) Influence of Transformational Leadership Factor on Project Success. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*,133(1),231-256.Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=a6300c0f-9af5-457c-bdc8-b850073f693a%40sessionmgr4006>
- Judge y Piccolo (2004) Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity.*Journal of Applied Psychology*,89 (5), 755-768. Recuperado de: <http://www.panglossinc.com/TA-TF%20Paper--JAP%20published.pdf>
- Khan, Rehman y Fátima (2009) Transformational leadership and organizational innovation: Moderated by organizational size. *African Journal of Business Management*,3(11), 678-684.Recuperado de: <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/DE344D818513>
- Landolfi, H. (2015) *Educación para la fragilidad*. Buenos Aires. Argentina: Dunken
- López y Enache (2009) Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los conocimientos. *Intangible Capital*, 5(4),418-438. Recuperado de : <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/6178/lopez-dominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López et al (2019) Relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez- faire y el Síndrome de Quemarse por el trabajo en profesores de educación secundaria. *Acciones e Investigaciones Sociales*,39,223-254. Recuperado de: <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/3239>
- Martí, I. (2005) *Diccionario enciclopédico de la Educación*. Barcelona: Edit. CEAC

- Martin, J. (2016) Perception of Transformational Leadership in Academic Libraries. *Journal of Library Administration*,56(3) 266-284. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/01930826.2015.1105069>
- Martínez, L. (2012) Administración educativa. México: RED TERCER MILENIO
- Mita et al (2015) Influencia del liderazgo transformacional en el clima Organizacional de las carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(11),623-634.Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rcti/v10n11/v10n11_a04.pdf
- Monje, C. (2011) Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Colombia: Universidad sur colombiana.
- Moyo y Perumal (2019) Challenges faced by teachers living with HIV .*South African Journal of Education*,39(1), 1-10. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=7aa9e26f-d775-4941-bcbb-0f902c8daa95%40sdc-v-sessmgr03>
- Munir y Aboidullah (2018) Gender Differences in Transformational Leadership Behaviors of School Principals and Teachers´Academic Effectiveness. *Bulletin of Education and Research*, 40(1),99-113.Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1209676.pdf>
- Nájera, S. (2016) Liderazgo, creatividad y pensamiento crítico. *INNOVA Research Journal*,1(4), 4-14. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920608>
- Olkhovayal et al (2018) Features of Pedagogical Management In The Information Society Conditions. *Modern Journal of Language Teaching Methods*, 8(7), 38-46. Recuperado de: http://mjltm.org/files/site1/user_files_a9608a/admin-A-10-1-64-8781678.pdf
- Peñafiel, Coello, Baque y Mendoza (diciembre de 2019) Liderazgo transformacional en gerentes de pequeñas, medianas y grandes empresas del cantón Quevedo. *Dilemas Contemporáneas: Educación, Política y Valores*. Recuperado de: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1215>

- Rafferty y Griffin (2006) Refinig individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 37-61. Recuperado de: http://jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Fall%2007/Org%20Psy/Cases/leadership/articles/refining%20individ%20consid%20Rafferty_Griffin.pdf
- Ramírez, García y Cruel (2017) Gestión educativa y desarrollo social. *Ciencias de la educación*, 3, 378-390. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6134923>
- Rico, D. (2016) La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior de Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5377716>
- Rico, Alanis y Lerma (2015) Estilo de Liderazgo y su percepción de la eficacia en educación superior: Evidencias de México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8 (6), 39-52. Recuperado de: www.theIBFR.com
- Rodríguez, N. (2015) La Gestión Educativa para el Desarrollo de la Dimensión Pedagógica-Curricular. *Investigación y Formación Pedagógica*, 1(1), 24-48. Recuperado de: <http://www.revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/ifpupel/v1n1/art03.pdf>
- Rojero, Gómez y Quintero (2019) El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las MiPymes mexicanas. *Estudios Generales*, 35(151), 178-189. Recuperado de: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/3192/3705
- Ruiz y Pinchi (2014) Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope. *Ciencia y Tecnología*, 1 (2016), 85-99. Recuperado de: <http://www.revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1362/1394>
- Salazar, M. (2006) El liderazgo transformacional ¿Modelo para organizaciones educativa que aprenden? *UNIrevista*, 1 (3), 1-12. Recuperado de: <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>

- Sánchez, J. (2015) *La motivación y el liderazgo transformacional de los directores en las instituciones educativas que conforman la Red Educativa "Sumando Esfuerzos, Sembrando Futuro" del valle Chunchuca-Colasay*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca Perú.
- Sánchez, H; Reyes, C; Mejía, K (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Perú: Universidad Ricardo Palma. *Universitas Psychologica*, 17 (1), 1-16. Recuperado de : <https://search.proquest.com/openview/0e1b069513bbde1a1c808ffdbd9065b0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2041157>
- Sánchez, Salanova y Llorens (2016) Leadership Intellectual Stimulation and Team Learning: the Mediating Role of Team Positive Affect. *Universitas Psychologica*, 17(1), 1-16. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672018000100221
- Sánchez, V (2016) *Gestión educativa y liderazgo transformacional en la institución educativa particular María Reyna de Corazones* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Sardón, D (2017) Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Perú. *Investigación Altoandina*. <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/article/view/294>
- Saturnino y Goicochea (2013) liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje: un estudio en ciclos formativos de grado superior. *Revista de educación* 365,594-622. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/ec4f/7955b75bb5c84c3a77b9f771d82aa01b7a3b.pdf>
- Selzer et al (2018) How to Manage Person. Role Conflicts: Differential Effects of Transformational Leadership Dimensions and the Moderating Role Of Individual Cultural Orientation. *Journal of Service Management Research*,2(2),36-49. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=caeb68e8-36e1-4daf-a188-4ee49dc8d089%40pdc-v-sessmgr04>

- Silva, Olsen Pezzi y Sanjurjo (2016) Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar de Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171048523014>
- Tello, C. (2008) Gestionar la escuela en Latinoamérica. *Gestión educativa, realidad y política. Revista Iberoamericana de Educación*, 45, 6-10. Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2367Tello.pdf>
- Torres, E. (2014) Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(1), 56-64. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844869006.pdf>
- Torres, M. y Ortiz, C. (2006) El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista facultad de ciencias económicas*, 1, 118-134. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Trógolo, Pereyra y Sponton (2013) Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo sobre el Engagemet y Burnout: Evidencia en una muestra de trabajadores argentinos. *Ciencia & trabajo*, 15(48). Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-24492013000300008&script=sci_arttext
- Unesco (2011) *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú
- Valderrama, A. (2018) *Liderazgo transformacional del director en la gestión educativa en una institución educativa pública*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Vargas, Z. (2008) La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*, 33(1), 155-165. Recuperado de: https://www.academia.edu/6042104/LA_INVESTIGACION_APLICADA_UNA_FORMA_DE_CONOCER_LAS_REALIDADES_CON_EVIDENCIA_CIENTIFICA
- Vera, I. (2015) Pedagogical Management of Learning Activities of Students in the Electronic Educational Environmet of the University: *A Differentiated Approach. International*

Education Studies, 8 (5), 205. Recuperado de:
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1060925.pdf>

Wang et al. (2020) Teacher's transformational leadership and students' employability development: A social cognitive career perspective. *Social Behavior and Personality*, 48(5) 1-15. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.8594>

Zambrana, J. (2005) *Dimensiones socioculturales andinas en las transformaciones del sistema boliviano: persistencia del arraigo cultural en las comunidades campesinas quechuas en el desarrollo de la gestión educativa municipal de Bolivia* (tesis doctoral). Université Catholique de Louvain Faculté de Psychologie et Sciences de L'Éducation. Bolivia.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y Gestión educativa en la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, Lima 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020?</p> <p>Problema específico: ¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020.</p> <p>Objetivo específico Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020.</p> <p>Hipótesis específica Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre</p>	Variable: Liderazgo Transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y rangos
			Influencia idealizada	<p>Asume y comparte diversas responsabilidades.</p> <p>Reconoce la eficiencia de su personal.</p> <p>Logra una adecuada comunicación.</p>	1-8	Escala de Likert:	Deficiente (20 - 27)
Motivación inspiradora	<p>Comparte ideas, experiencias, consejos a su equipo.</p> <p>Asume responsabilidades en momentos críticos.</p>	9-14	Escala Ordinal: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Regular (28 – 35) Eficiente (36 – 43)			
			15- 17				

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020?</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020</p>	<p>la motivación inspiradora y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre el estímulo intelectual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020</p>	Estimulación intelectual	Delega funciones de acuerdo a los objetivos trazados.	18-20	Casi siempre (4)	
		Consideración individual			Siempre (5)	
		Variable: Gestión Educativa				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el estímulo intelectual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020?</p> <p>Establecer la relación que existe entre el estímulo intelectual y la gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020</p>	<p>la consideración individual y la Gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre la consideración individual y la Gestión educativa en la I.E.3029 Sol de oro, Los olivos, 2020</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
		Gestión institucional	Promueve la capacitación de sus docentes.	21 – 24	Escala de Likert:	Malo (20-27)
		Gestión administrativa	Conoce los instrumentos de gestión y los ejecuta. Conoce el manejo de las actividades administrativas.			

			Gestión pedagógica	<p>Promueve la difusión del aprendizaje de todos los actores de la educación.</p> <p>Presenta dominio del tema y manejo de la tecnología.</p> <p>Logra la satisfacción de la comunidad educativa con su desempeño.</p>	30 - 36	<p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	buena (36-43)
			Gestión social	<p>Permite una buena convivencia entre los entes educativos.</p>	37-40		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: La investigación es no experimental, transversal, descriptivo y correlacional.</p>	<p>Población: Está constituida por 73 docentes de la I.E 3029 Sol de Oro.</p> <p>Muestra: La muestra es censal que es igual al total de docentes.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Liderazgo transformacional (adaptado) Autor: Br. Edilberto Cueva Pérez Año: 2012 Estructura: El instrumento contiene 20 ítems con 5 alternativas de respuesta múltiple de tipo Likert.</p> <p>Variable 2: Gestión educativa Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Liderazgo transformacional (adaptado) Autor: Br. Edilberto Cueva Pérez Año: 2012 Estructura: El instrumento contiene 20 ítems con 5 alternativas de respuesta múltiple de tipo Likert.</p>	<p>Descriptiva: Se utilizaron tablas con promedios y porcentajes.</p> <p>Inferencial: Se utilizó el estadístico de correlación de Rho Spearman.</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
Influencia idealizada	Asume y comparte diversas responsabilidades.	1-8	Escala de Likert	Ineficiente (20-27)
Motivación inspiradora.	Reconoce la eficiencia de su personal. Logra una adecuada comunicación.	9-14	Escala ordinal: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Regular (28-35)
Estimulación intelectual	Comparte ideas, experiencias, consejos a su equipo. Asume responsabilidades en momentos críticos.	15-17		Eficiente (36-43)
Consideración individual.	Delega funciones de acuerdo a los objetivos trazados.	18-20		

Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
Institucional	Promueve capacitaciones en sus docentes.	21-24		
	Conoce los instrumentos de gestión y los ejecuta.			Malo (20-27)
Administrativa	Conoce el manejo de las actividades administrativas.	25-28	Escala de Likert	
	Informa al equipo de trabajo sobre actividades en pro de mejoras de la I.E.		Escala ordinal: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces	Regular (28-35)
Pedagógica	Promueve la difusión del aprendizaje de todos los actores de la educación.	30-36	4) Casi siempre 5) Siempre	buena (36-43)
	Presenta dominio del tema y manejo de la tecnología.			
Social o comunitaria	Logra la satisfacción de la comunidad educativa.	37-40		
	Permite una buena convivencia entre los entes educativos.			

Elaboración propia.

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre del Instrumento: Liderazgo transformacional (adaptado)

Autor: Br. Edilberto Cueva Pérez

Año: 2012

Población de estudio: 73

Tamaño de la muestra: 73

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Ámbito de aplicación: Institución Educativa 3029 Sol de Oro

Forma de Administración: Individual

Escala de medición: Ordinal

Tiempo utilizado: una semana

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre del Instrumento: Gestión Educativa (adaptado)

Autor: Br. Edilberto Cueva Pérez

Año: 2012

Población de estudio: 73

Tamaño de la muestra: 73

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Ámbito de aplicación: Institución Educativa 3029 Sol de Oro

Forma de Administración: Individual

Escala de medición: Ordinal

Tiempo utilizado: Una semana

Liderazgo transformacional y Gestión educativa en la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, Lima 2020

ENCUESTA

Estimado (a) profesor(a) agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría saber cómo se siente acerca de la forma en que los estudiantes de medicina se comunicaron con usted. Sus respuestas son totalmente confidenciales, así que por favor sea lo más honesto posible.

Muchas gracias.

INSTRUCCIONES:

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

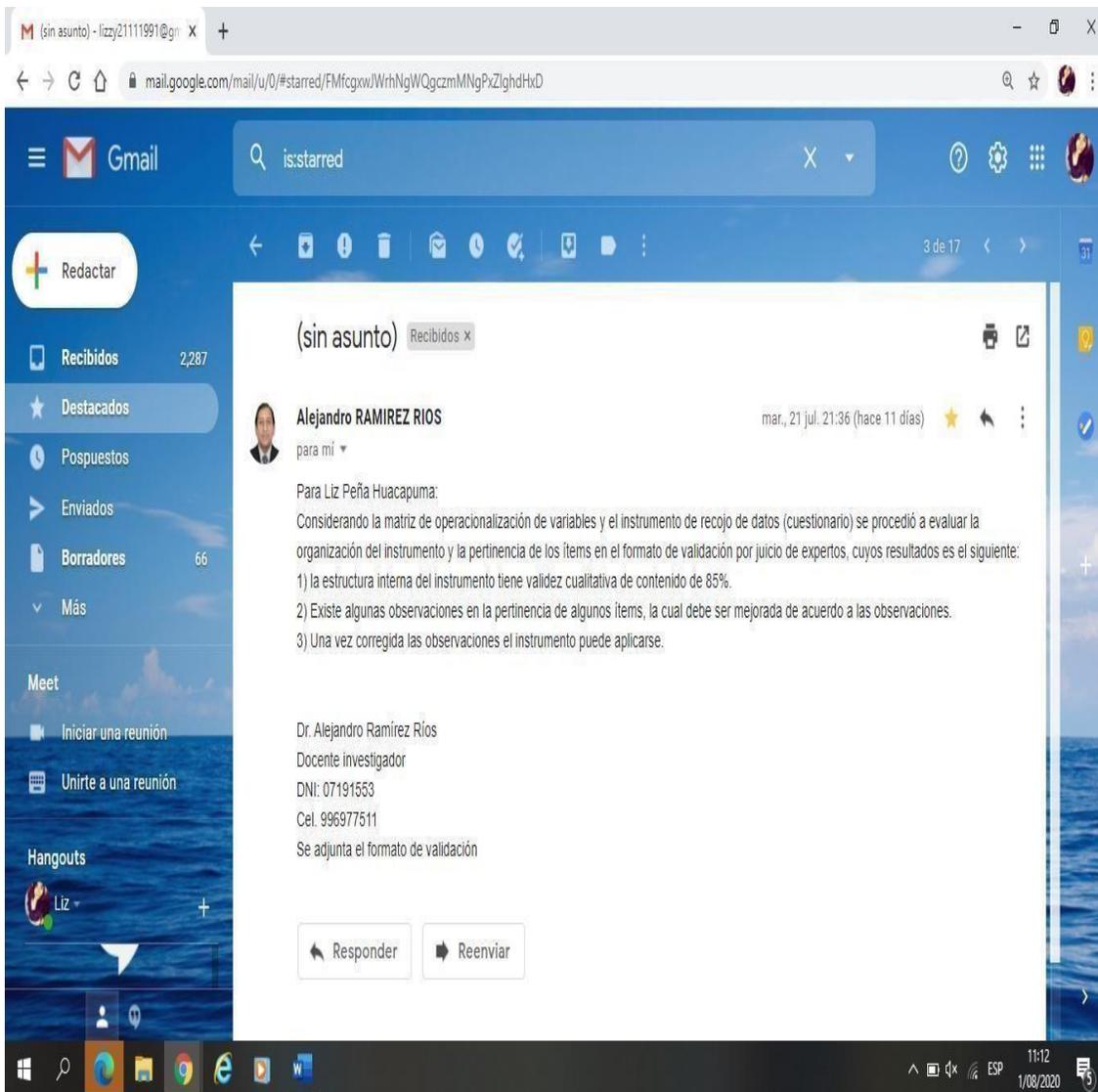
Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
Influencia idealizada	Asume y comparte diversas responsabilidades.	1	El director es decidido cuando el asunto lo requiera.					
		2	Es coherente en su modo de comportarse, refleja su postura frente a su personal.					
		3	Trata adecuadamente los problemas que puedan ocasionar incertidumbre o ambigüedad en la I.E.					
	Reconoce la eficiencia de su personal.	4	Reconoce a su personal en su trabajo diario					
		5	Plantea alternativas coherentes tomando en cuenta los aportes de sus docentes.					
		6	Promueve el respeto entre los docentes y genera el buen dialogo entre ellos.					
		7	Afronta los conflictos de forma profesional.					
		8	Demuestra autoconfianza en sí mismo y lo transmite a los demás.					
Motivación inspiradora		9	Muestra firmeza en las decisiones que toma.					

	Logra una adecuada comunicación	10	Demuestra competencias para el trabajo como docente.						
		11	Demuestra buen trato con los docentes fomentando el respeto al manifestar sus ideas.						
	Comparte ideas, experiencias y consejos a su equipo.	12	Durante las reuniones comenta algunas experiencias que sirve de apoyo a sus docentes.						
		13	Contribuye en la realización de los grandes objetivos de la I.E.						
		14	Consigue la confianza de sus docentes para lograr objetivos previstos en la I.E.						
Estimulación intelectual	Asume responsabilidades en momentos críticos.	15	Reconoce los aspectos positivos de cada uno de los docentes.						
		16	Considera los distintos puntos de vista de los docentes como algo positivo que sirve para mejorar la I.E.						
		17	Promueve valores claves que la I.E contempla en el proyecto educativo.						
Consideración individual	Delega funciones de acuerdo a los objetivos trazados.	18	El director promueve actividades vinculadas al beneficio de la comunidad.						
		19	Promueve la comunicación antes de tomar decisiones sobre temas que afectan la institución.						
		20	Delega las funciones en los docentes tomando en cuenta sus características.						
Institucional	Promueve capacitaciones en sus docentes.	21	El director es decidido cuando el asunto lo requiera.						
		22	La I.E tiene claro sus objetivos estratégicos.						
	Conoce los instrumentos de gestión y los ejecuta.	23	Promueve los distintos ritmos de trabajo en sus docentes en favor de la institución.						
		24	La I.E planifica con anticipación la elaboración de PEI y el PAT.						
Administrativa	Conoce el manejo de las actividades administrativas.	25	Los recursos de la institución se utilizan adecuadamente para mejorar la infraestructura de la I.E.						
		26	El director se preocupa en el equipamiento para la mejora institucional						
	Informa al equipo de trabajo sobre actividades en pro de mejoras de la I.E.	27	El director afronta los conflictos de forma profesional.						
		28	El director se preocupa en el equipamiento para la mejora institucional						
		29	El director genera acciones administrativas para la mejora del aprendizaje.						

Pedagógica	Promueve la difusión del aprendizaje de todos los actores de la educación.	30	Las acciones pedagógicas han sido planificadas con anterioridad.						
		31	El director se preocupa por el aprendizaje de los estudiantes.						
		32	Valora el desempeño laboral del personal docente.						
		33	Las sesiones de aprendizaje del docente se mejoran bajo la orientación y asesoramiento del director.						
	Presenta dominio del tema y manejo de la tecnología.	34	Fomenta reuniones sobre los informes requeridos por el MINEDU.						
		35	Difunde la participación de los docentes en los diferentes cursos de capacitación por el MINEDU.						
36		El director coordina con los docentes sobre la entrega oportuna del informe de progreso del estudiante.							
Comunitaria	Logra la satisfacción de la comunidad educativa.	37	El director efectúa alianzas estratégicas con instituciones públicas o privadas para mejorar la calidad educativa.						
		38	Tiene consideración a las personas por encima de los intereses.						
	Permite una buena convivencia entre los entes educativos.	39	Involucra a la comunidad educativa para solucionar problemas de la institución.						
		40	El director mantiene buenas relaciones con las autoridades de su comunidad.						

Anexo 5: Certificados de Validez de los instrumentos mediante juicio de expertos

Juez 1:



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del validador: **Dr. / Mg. Alejandro Ramírez Ríos**
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César vallejo
- 1.3 Especialidad del validador: Estadístico
- 1.4 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: El nombre del instrumento es **la encuesta**, tiene como finalidad recabar datos de la población a investigar.
- 1.5 Título de la investigación: **Liderazgo transformacional y Gestión educativa en la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, Lima 2020**
- 1.6 Autor del instrumento: Liz Sandra Peña Huacapuma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					85
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					85
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					85
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.					85
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					85
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85
PROMEDIO						85
PROMEDIO DE VALORACION		85				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

{ } El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

{ } El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 04/06/2020

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 07191553 Teléfono N° 996977511

Juez 2:

The screenshot shows a Gmail interface on a Windows desktop. The browser address bar displays 'mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgwxjXBxJMXpJmVjBWrQKMjqCMQd'. The Gmail header includes the search bar 'Buscar en el correo electrónico' and the user's profile picture. The left sidebar shows folders: 'Recibidos' (2,287), 'Destacados', 'Pospuestos', 'Enviados', 'Borradores' (66), and 'Más'. Below the sidebar are 'Meet' and 'Hangouts' sections. The main email content is as follows:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO Recibidos x

blanca nieve chinchano olortegui para mí jue., 23 jul. 12:47 (hace 9 días)

Para Liz Peña Huacapuma:

Considerando la matriz de operacionalización de variables y el instrumento de recojo de datos (cuestionario), se procedió a evaluar la organización del instrumento y la pertinencia de los ítems en el formato de validación por juicio de expertos, cuyos resultados fueron los siguientes:

- 1.- La estructura interna del instrumento tiene validez cualitativa de contenido en un 85%.
- 2.- Existe una pequeña observación en la pertinencia de ciertos ítems, la cual debe ser mejorada de acuerdo a la observación dada.
- 3.- El instrumento podrá aplicarse después de haber sido corregida la observación.

Mg. Blanca Nieve Chinchano Olórtegui
DNI N° 23098081
Cel: 976228524

Se adjunta el formato de validación.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1 Apellidos y nombres del validador: **Chinchano Olórtegui Blanca Nieve**
 I.2 Cargo e institución donde labora: Subdirectora de la I.E. N° 1088 "FRANCISCO BOLOGNESI"
 I.3 Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación
 I.4 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: La encuesta tiene como finalidad recabar datos de la población a investigar.
 I.5 Título de la investigación: **Liderazgo transformacional y Gestión educativa en la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, Lima 2020**
 I.6 Autor del instrumento: Liz Sandra Peña Huacapuma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					✓
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.					✓
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10.PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓
PROMEDIO						85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN		85%				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 04/06/2020


 Blanca Nieve Chinchano Olórtegui
 Mg. en Administración de la Educación

DNI. N° 23098081

Teléfono N° 976228524

juez 3:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del validador: **Chinchano Olórtegui Blanca Nieve**
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Subdirectora de la I.E. N° 1088 "FRANCISCO BOLOGNESI"
- 1.3 Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación
- 1.4 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: La encuesta tiene como finalidad recabar datos de la población a investigar.
- 1.5 Título de la investigación: **Liderazgo transformacional y Gestión educativa en la Institución Educativa 3029 Sol de Oro, Lima 2020**
- 1.6 Autor del instrumento: Liz Sandra Peña Huacapuma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓
PROMEDIO						85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN					85%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 04/06/2020


Blanca Nieve Chinchano Olórtegui
Mg. en Administración de la Educación

DNI. N° 23098081

Teléfono N° 976228524

Anexo 6: Prueba de Validez y confiabilidad del instrumento

Validez estadística de contenido

Prueba binomial

	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)	
J1	Grupo 1	1	32	,80	,50	,000
	Grupo 2	0	8	,20		
	Total		40	1,00		
J2	Grupo 1	1	40	1,00	,50	,000
	Total		40	1,00		
J3	Grupo 1	1	40	1,00	,50	,000
	Total		40	1,00		

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Fiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo transformacional	,825	20
Gestión educativa	,757	20

Anexo 7: Matriz de datos (Excel y/o spss)

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1 V1	Númérico	8	0	Liderazgo trans...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2 D1	Númérico	8	0	Influencia ideali...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3 D2	Númérico	8	0	Motivación insp...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4 D3	Númérico	8	0	Estimulación i...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5 D4	Númérico	8	0	Consideración i...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6 V2	Númérico	8	0	Gestión educativa	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7 suma1	Númérico	5	0	Liderazgo trans... {1, Ineficient...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8 suma2	Númérico	5	0	Influencia ideali... {1, Ineficient...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
9 suma3	Númérico	5	0	Motivación insp... {1, Ineficient...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
10 suma4	Númérico	5	0	Estimulación i... {1, Ineficient...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
11 suma5	Númérico	5	0	Consideración i... {1, Ineficient...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12 suma6	Númérico	5	0	Gestión educativa {1, Malo}...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										

*Sin título4 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	V1	D1	D2	D3	D4	V2	suma1	suma2	suma3	suma4	suma5	suma6	var	var
1	37	15	8	9	5	41	1	1	1	2	1	1		
2	39	14	13	7	5	44	1	1	1	1	1	1		
3	40	17	9	6	8	40	1	1	1	1	2	1		
4	41	19	10	7	5	43	1	1	1	1	1	1		
5	48	16	15	8	9	44	1	1	2	2	2	1		
6	48	23	14	7	4	50	1	2	2	1	1	1		
7	52	19	18	7	8	51	1	1	2	1	2	1		
8	49	17	19	5	8	55	1	1	2	1	2	1		
9	54	21	18	8	7	56	2	1	2	2	1	2		
10	58	22	18	10	8	59	2	2	2	2	2	2		
11	60	21	17	10	12	62	2	1	2	2	3	2		
12	58	21	19	8	10	62	2	1	2	2	2	2		
13	62	29	16	9	8	64	2	3	2	2	2	2		
14	63	29	17	7	10	67	2	3	2	1	2	2		
15	68	26	17	12	13	67	3	2	2	3	3	2		
16	70	26	25	10	9	74	3	2	3	2	2	3		
17	73	31	20	13	9	80	3	3	3	3	2	3		
18	72	29	20	10	13	79	3	3	3	2	3	3		
19	79	32	25	13	9	83	3	3	3	3	2	3		
20	82	35	18	15	14	64	3	3	2	3	3	2		
21	63	26	23	4	10	65	2	2	3	1	2	2		
22	63	28	19	9	7	67	2	2	2	2	1	2		
23	56	25	19	8	4	70	2	2	2	2	1	2		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

01:02
6/07/2020

Anexo 8: Autorización



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 13 de julio de 2020
Carta P. 398-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Mgtr.
Carlos Antonio Balbuena Grimaldo
Director
I.E 3029 SOL DE ORO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PEÑA HUACAPUMA, LIZ SANDRA; identificada con DNI N° 47415596 y con código de matrícula N° 6700263258; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 3029 SOL DE ORO, LOS OLIVOS 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador PEÑA HUACAPUMA, LIZ SANDRA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Lic. Carlos A. Balbuena Grimaldo
CPPe. 016601
DIRECTOR
14/07/2020
Recibido

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



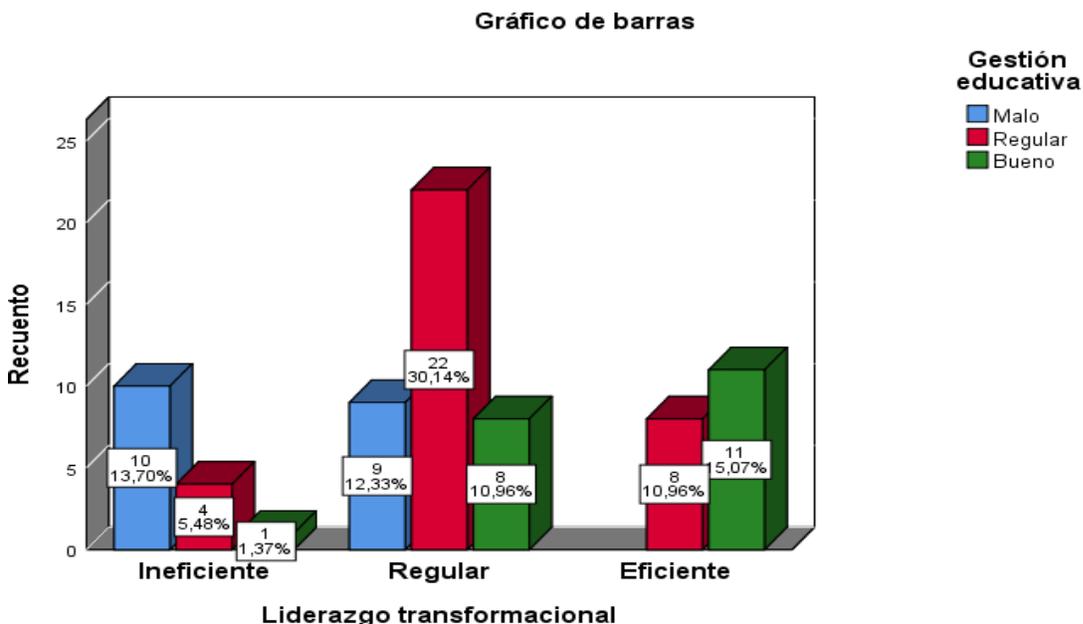


Figura 1: relación que existe entre liderazgo transformacional y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

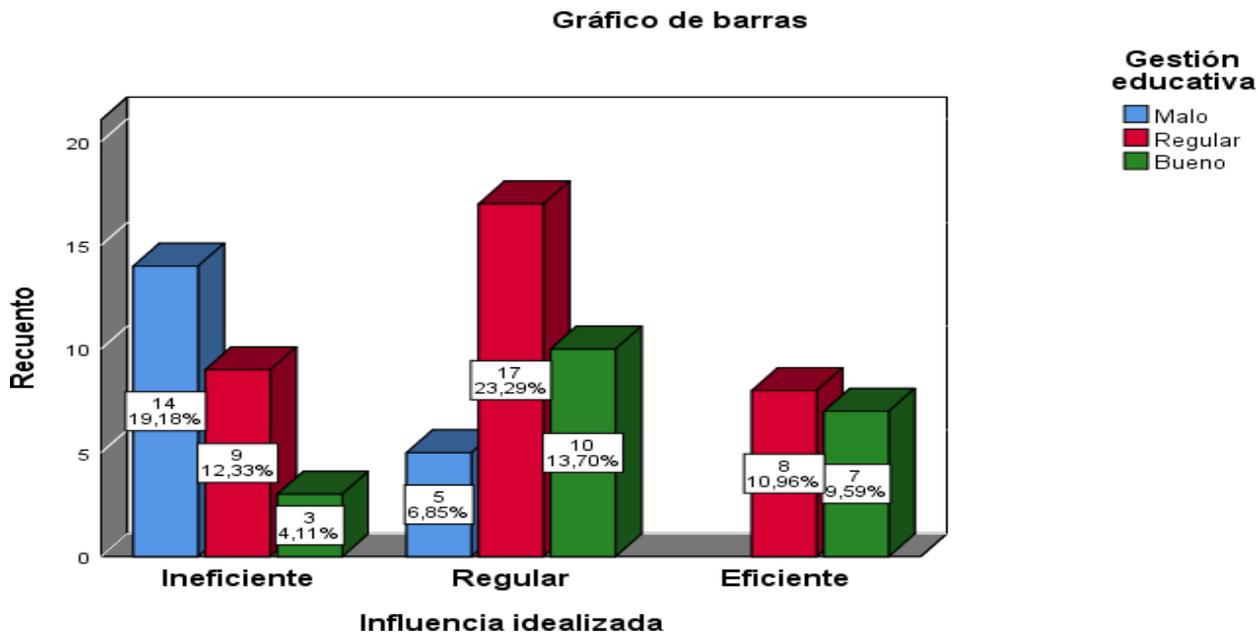


Figura 2: relación que existe entre la influencia idealizada y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

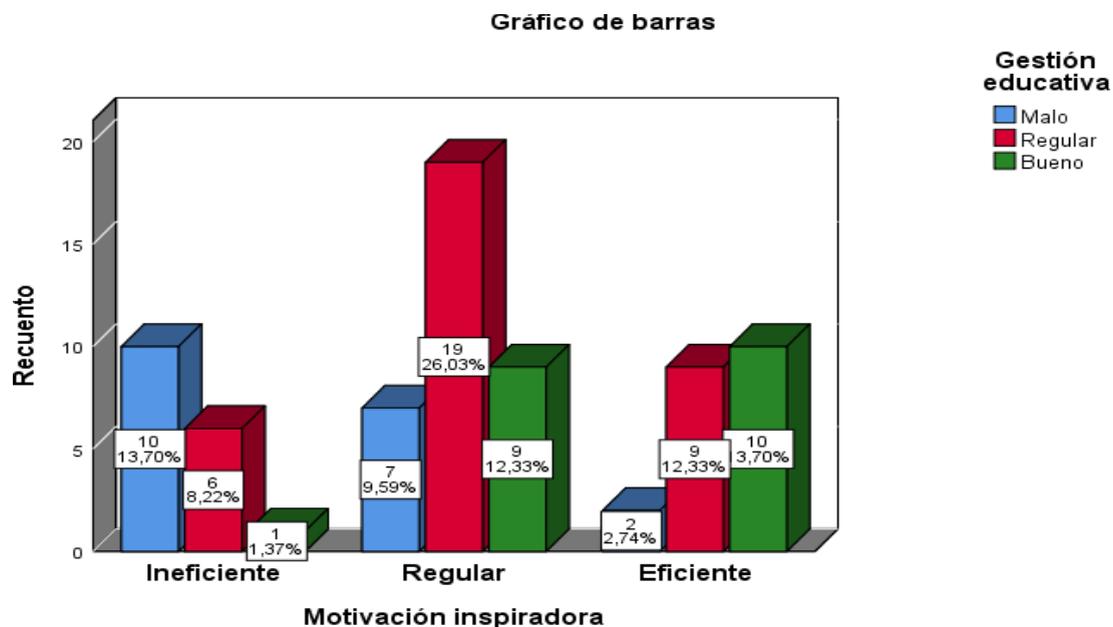


Figura 3: relación que existe entre la motivación inspiradora y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

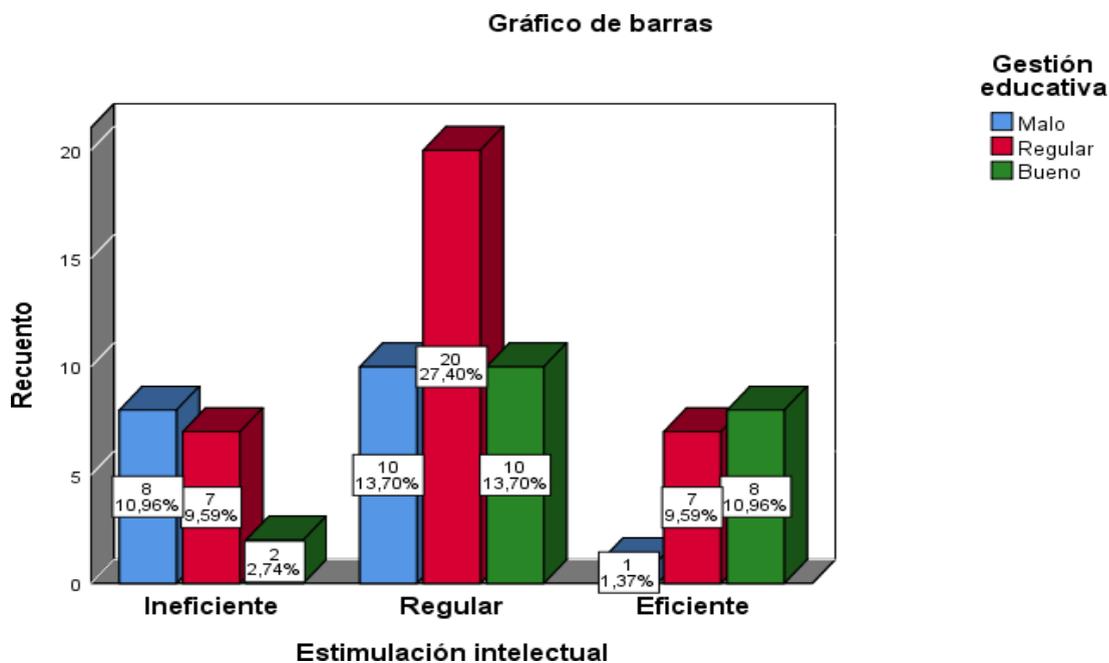


Figura 4: relación que existe entre la estimulación intelectual y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020.

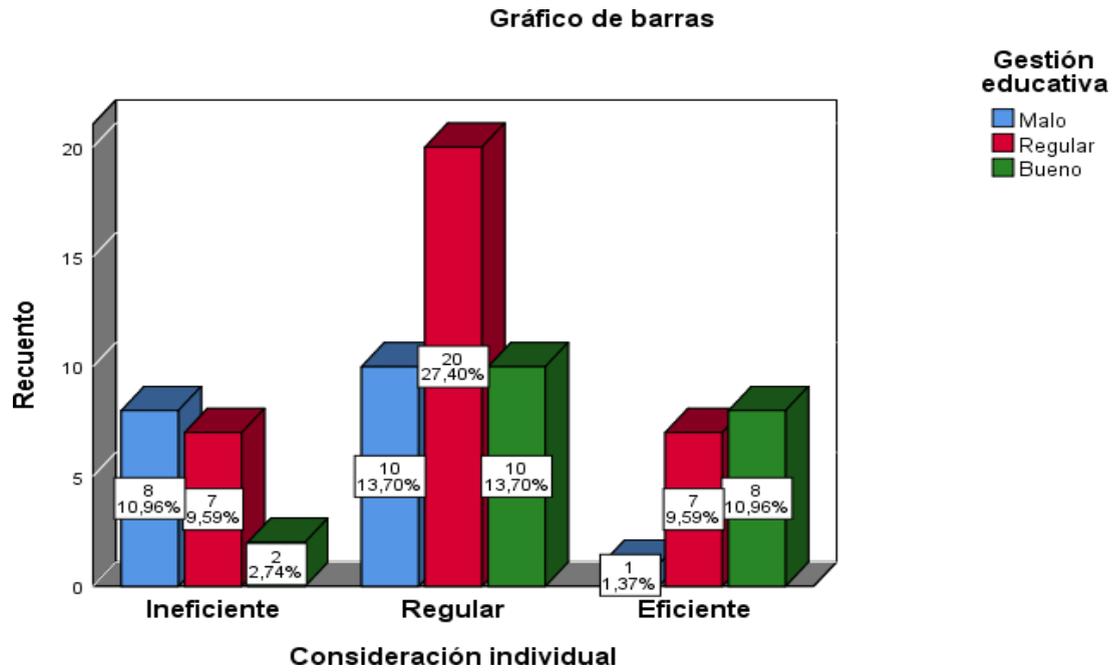


Figura 5: relación que existe entre la consideración individual y la gestión educativa en la “I.E.3029 Sol de oro”, Los olivos, 2020