

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 21006 FLOR DE
MARÍA DRAGO PERSIVALE, HUACHO**

PRESENTADO POR:

LUIS ALBERTO PEREZ ESCOBEDO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

ASESOR:

M(º)VILMA ROSARIO CABILLAS OROPEZA

HUACHO - 2021

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 21006 FLOR DE
MARÍA DRAGO PERSIVALE, HUACHO**

LUIS ALBERTO PEREZ ESCOBEDO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(ø) VILMA ROSARIO CABILLAS OROPEZA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN
PEDAGOGÍA
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo al Padre Eterno por ser dueño absoluto de todas mis existencias.

A los niños pobres y sufridos de este mundo por ser parte de mi vida.

A mis hijos Patricia y Luis por la inspiración de mi vida.

Luis Alberto Perez Escobedo

AGRADECIMIENTO

A mis maestros por sus grandes aportes a la educación de nuestra educación y de manera especial a Vilma Cabillas Oropeza, quien en su rol de asesora supo orientar este trabajo de investigación de manera significativa y propositiva para mejorar la gestión en nuestro país.

Luis Alberto Pérez Escobedo

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Definición de términos básicos	17
2.4 Hipótesis de investigación	18
2.4.1 Hipótesis general	18
2.4.2 Hipótesis específicas	18
2.5 Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III	21
METODOLOGÍA	21
3.1 Diseño metodológico	21
3.2 Población y muestra	22
.2.1 Población	22
3.2.2 Muestra	22

3.3	Técnicas de recolección de datos	23
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	24
CAPÍTULO IV		25
RESULTADOS		25
4.1	Análisis de resultados	25
4.2	Contrastación de hipótesis	28
CAPÍTULO V		38
DISCUSIÓN		38
5.1	Discusión de resultados	38
CAPÍTULO VI		42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		42
6.1	Conclusiones	42
6.2	Recomendaciones	43
REFERENCIAS		44
7.1	Fuentes documentales	44
7.2	Fuentes bibliográficas	45
7.3	Fuentes hemerográficas	45
7.4	Fuentes electrónicas	46
ANEXOS		47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Ficha técnica del instrumento liderazgo transformacional y gestión pedagógica.</i>	23
Tabla 2 <i>Baremo de las variable liderazgo transformacional y gestión pedagógica.</i>	25
Tabla 3 <i>Liderazgo transformacional y gestión pedagógica.</i>	26
Tabla 4 <i>Liderazgo transformacional y gestión organizacional.</i>	26
Tabla 5 <i>Liderazgo transformacional y gestión económica.</i>	27
Tabla 6 <i>Liderazgo transformacional y gestión administrativa.</i>	27
Tabla 7 <i>Liderazgo transformacional y gestión socio-comunitaria.</i>	28
Tabla 8 <i>Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk de la variable liderazgo transformacional</i>	29
Tabla 9 <i>Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk de la variable gestión pedagógica</i>	29
Tabla 10 <i>Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk de las dimensiones de la variable gestión pedagógica.</i>	29
Tabla 11 <i>Correlación Rho de Spearman de la hipótesis general</i>	33
Tabla 12 <i>Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.</i>	34
Tabla 13 <i>Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.</i>	35
Tabla 14 <i>Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.</i>	36
Tabla 15 <i>Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 4.</i>	37
Tabla 16 <i>Validez de contenido del cuestionario.</i>	51
Tabla 17 <i>Confiabilidad del cuestionario de calidad de servicio y satisfacción.</i>	52

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica	30
<i>Figura 2.</i> Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la gestión organizacional.....	31
<i>Figura 3.</i> Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la gestión económica	31
<i>Figura 4.</i> Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa	32
<i>Figura 5.</i> Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la gestión socio-económica.....	32

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. **Método:** enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal. La población fue de 16 docentes nombrados y la muestra fue censal, es decir el estudio se realizó con la totalidad de docentes. **Materiales:** Se elaboró un cuestionario con su respectiva validez y confiabilidad. **Resultados:** El 31% de los investigados evidenciaron destacado liderazgo transformacional, y su gestión pedagógica fue buena. **Conclusiones:** Se llegó a evidenciar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa donde se desarrolló la presente investigación.

Palabras claves: Liderazgo Transformacional, Gestión Pedagógica y Docentes.

ABSTRACT

Objective. Establish the relationship between transformational leadership and pedagogical management in teachers of the Educational Institution 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho - 2020. **Method.** Research with a quantitative approach, of a basic type, relational level, non-experimental descriptive correlated cross-sectional design, the population was 16 appointed teachers from the Educational Institution 21006 Flor de María Drago Persivale, a census study has been carried out, that is, no sample was applied. **Materials.** A validated and reliable transformational leadership and pedagogical management questionnaire was developed. **Results.** 31% of those investigated showed outstanding transformational leadership, and their pedagogical management was good. **Conclusions.** When contrasting the research hypothesis with the non-parametric Spearman Rho test, it became evident that transformational leadership is significantly related to pedagogical management in teachers of the Educational Institution 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho - 2020.

Keywords: Transformational Leadership, Pedagogical Management and Teachers.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación lleva como título “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale” - Huacho.

En los países desarrollados el liderazgo transformacional cobra mucha importancia en las instituciones públicas y privadas; en ese sentido los profesionales que forman parte de estas instituciones practican un liderazgo transformacional logrando una gestión pedagógica de calidad

Medina (2010), precisó que es importante el liderazgo transformador en la medida que posibilita diferentes cambios para que las instituciones se organicen y logren sus objetivos

En el Perú existen diferentes Instituciones Educativas públicas y privadas, cuya función es brindar servicios de calidad a los estudiantes, o que implica prestar atención a como se está llevando la gestión pedagógica. En nuestra realidad peruana el docente debe afrontar los diferentes cambios para un correcto liderazgo y sobre todo en la gestión pedagógica, donde genere confianza, valores, respeto y que sea un factor motivador. Se debe recordar el docente no solo tiene la finalidad de desarrollar competencias, capacidades y aptitudes generando nuevos aprendizajes.

En ese sentido, se planteó como objetivo Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes donde se ejecutó la presente investigación.

En el esquema de tesis de la Escuela de Posgrado se encontrará los capítulos correspondientes que se consideran para la tesis que donde consta desde el I al VI capítulo que están considerados en la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial se conoce que la educación básica regular viene afrontando diferentes crisis en cuanto a los aportes pedagógicos y también en el personal dedicado al ejercicio de la docencia, es evidente la falta de un liderazgo que se oriente al desarrollo de competencias de toda la comunidad educativa en su conjunto (docentes, directivos, estudiantes, padres de familia) desde esta premisa se requiere que la educación básica evidencie la gestión de un liderazgo transformacional y una buena gestión pedagógica en todos los actores.

Es importante que los docentes ejerzan un liderazgo que ayude a transformar a las personas, que respondan a las demandas del mundo actual, que preparen al hombre para un mundo de constante cambio y lo forme para la incertidumbre y toma de decisiones de manera oportuna. Actualmente experimentamos una crisis pandémica generada por La COVID 19 que nos ha retado a todos a buscar, proponer y establecer nuevas formas de vida, que necesariamente pasan por educación; además ello ha motivado un reinención por parte de los que tenemos la responsabilidad de formar a los estudiantes para un mundo de constante transformación.

Las variables de esta investigación son el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, las mismas que serán abordadas teóricamente y estadísticamente, lo que implica conocer objetivos que usan los docentes para su desarrollo pedagógico.

Como lo señala Medina (2010), los docentes para alcanzar objetivos positivos y altos niveles de gestión tienen que ejercer un liderazgo transformacional que abarque las siguientes dimensiones: gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión organizacional, gestión económica y gestión comunitaria.

En el Perú existen diferentes Instituciones Educativas de cualquier índole sobre todo docentes donde su labor en lo privado o público y cumplen diferentes funciones, que se prepararon para desempeñar dicho papel para con sus estudiantes, pero es necesario también como se está llevando la parte de la gestión pedagógica. Y nuestra realidad es distinta en cada punto del país es por ellos que el docente debe afrontar los diferentes cambios para un correcto liderazgo que este se vea influenciado en otros docentes y sobre todo en la gestión pedagógica, donde genere confianza, valores, respeto y que sea un factor motivador. Se debe recordar el docente no solo tiene la finalidad de desarrollar capacidades y aptitudes en los alumnos generando los nuevos conocimientos, valores, aptitudes donde las diferentes habilidades que busquen desarrollar activamente como su desempeño laboral.

Se pretende desarrollar la investigación en cuanto a la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho en el año 2020, puesto que se ha observado en cuanto al carisma, la motivación inspiradora, estímulo intelectual y la consideración individual no están siendo practicadas del todo bien puesto que se encuentran desmotivado, sin ningún estímulo intelectual es por ello desarrollar la presente investigación para determinar el porqué de esta realidad, asimismo en cuanto a la segunda variable de investigación que es gestión pedagógica también se ha encontrado que la gestión organizacional, económica, administrativa y gestión socio-comunitaria no están siendo bien conducidas es por ello la razón de investigar y conocer, identificar y sobre todo determinar la existencia de la relación de ambas variables en estudio.

Frente a lo expuesto es necesario que el docente tenga presente y ejecute un liderazgo transformacional y con ello desarrolle una correcta actividad en cuanto a la gestión pedagógica por lo que se formula la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión organizacional en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión económica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión socio-comunitaria en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión organizacional en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión económica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión socio-comunitaria en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

1.4 Justificación de la investigación

En el presente estudio se basa en dos variables: El liderazgo transformacional y la gestión pedagógica; todo lo concerniente a la parte educativa es vital para el desarrollo de la sociedad, por consiguiente el rol de las instituciones educativas es formar al hombre para un mundo de permanentes cambios con una mentalidad proactiva, propositiva, creativa e innovadora para lo cual es importante generar escenarios de aprendizaje producto de un liderazgo transformacional y una buena gestión pedagógica. En ese sentido se determinó la aplicación de teoría y todo lo que implica liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, por otro lado se pretende encontrar explicaciones a situaciones reales lo que permitirá profundizar los conocimientos teóricos de las dos variables. De acuerdo con los objetivos planteados dentro de la investigación, el resultado que arroje permitirá aplicar los nuevos conocimientos adquiridos y aprendidos en la realidad. En cuanto a la utilidad metodológica, se diseñó el instrumento para el acopio de datos, donde nos ayudará recoger información para dar respuesta a las hipótesis formuladas; por otro lado, se puede indicar la información que se logre servirá en nuevas o futuras investigaciones porque permitirá comprender las variables de estudio por consiguiente es importante dentro de la institución educativa porque la parte estratégica es fundamental en toda Institución.

La presente investigación se desarrollará debido a que se observado dentro de la Institución en mención que existe poca practica de liderazgo y casi es nula la práctica de un liderazgo transformacional en cuanto a los docentes, sabiendo que el liderazgo es un factor que ayuda a salir de la zona de confort y liderar con principios y valores, es por ello que se consideró investigar las dimensiones del carisma, la motivación inspiradora, el estímulo intelectual y la consideración individual que es importante que el docente lo practique en su día a día. Otra de las variables que se estudiará es la gestión pedagógica donde se ha podido

evidenciar que las acciones y recursos no son del todo correctos para contar con una adecuada gestión pedagógica donde se pretende investigar con la gestión organizacional, Gestión económica, gestión administrativa y gestión socio-comunitaria, es importante para conocer el punto de quiebre que nos permita conocer los objetivos planteados.

El presente trabajo de investigación se realizó para establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020, con la finalidad de conocer cuáles son las razones, conceptos liderazgo transformacional donde se podrá plasmar espacios de investigación y adquirir nuevos conocimientos, donde se podrá plantear posibles estrategias para la mejor práctica. Por todo lo manifestado será necesario realizar investigaciones en este tópico porque no es abordada a profundidad.

1.5 Delimitaciones del estudio

En el proyecto de investigación se realizará en la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho en el año 2020, tendrá como población objeto de estudio a los docentes; por otro lado, permitirá Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. Asimismo, se fundamentará en las bases teóricas de la liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

1.6 Viabilidad del estudio

Frente a lo mencionado anteriormente la presente investigación será viable, porque se encontrará inmerso dentro de los lineamientos teóricos referentes al liderazgo transformacional se relacionará con la gestión pedagógica, con la finalidad de conocer las barreras que limitan la problemática existente dentro de la Institución Educativa y conocer la correlación entre las variables de estudio. Tenemos en consideración el tiempo de apertura, desarrollo y finalización se seguirá según el cronograma diseñado y presentado en el proyecto, asimismo en cuanto a los recursos humanos, recursos materiales y recursos financieros será autofinanciado por el investigador. Debemos tener en cuenta que la investigación que se viene ejecutando se puede utilizar como antecedente de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Ganga et. al (2016), en Chile, desarrollaron la investigación titulada: *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile*. Tuvo como objetivo determinar un perfil docente y la incidencia positiva del liderazgo transformacional en la gestión docente de una organización educativa privada ubicada en la ciudad de Antofagasta, Chile. Metodológicamente, esta indagación se enmarca en la línea cuantitativa correlacional. Los análisis que se conjugan, son aproximaciones que favorecen el tema del liderazgo y permiten identificar un factor necesario que ha impulsado aplicaciones en la gestión educativa. Los resultados sugieren que es de importancia disponer de un instrumento funcional acerca de las estrategias, que permitan alinear la organización con el nivel de dimensiones asociadas a la aplicación del instrumento y su posible campo de utilidad en otras organizaciones educativas.

Pestana et. al (2009), en Costa Rica, desarrollaron la investigación titulada: *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. El Liderazgo transformacional como medio para desarrollar una gestión educativa en contextos educativos descentralizados, constituye un eje temático en permanente discusión para orientar la búsqueda de respuestas, tanto teóricas como pragmáticas a la problemática que subyace en torno a la gestión de los centros de Educación Básica. En este marco de referencia epistémica se ubica el presente artículo, en generar una aproximación a la Gestión Educativa fundamentada en una perspectiva holística, que integre las dimensiones de liderazgo transformacional en contextos educativos descentralizados. En efecto, la investigación en

tanto a los fundamentos teóricos de soporte se apoya en los postulados del liderazgo transformacional de Bolívar (2004), y la Descentralización Educativa de Saldivia (1997) y Weiler (1996) entre otros. Finalmente, el proceso de categorización de la realidad estudiada permitió interpretar y teorizar como insumos necesarios para la construcción de la conceptualización de la gerencia educativa en contextos descentralizados.

Cartes et. al (2015), en Chile, desarrollaron la investigación titulada: *El liderazgo del director e instrumento efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo. Chillán - Chile: Universidad Del BíoBío.* Tuvo como objetivo recabar datos indispensables para la investigación, se llevó a entrevistas, pautas y focus groups semi-estructurados a un grupo representativo de cada estamento de las tres comunidades escolares. En conclusión, fue beneficiado con una propuesta de capacitación que permitió potenciar el estilo de liderazgo ejercido, aplicando parámetros 7 y criterios enmarcados en la reforma actual. Para la evaluación, se generó un instrumento la cual fue aplicado de manera periódica.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Manes (2019), en Huacho, desarrollo la investigación titulada: *Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcangel–Acos–Huaral.* El objetivo de la investigación fue establecer la relación en los estilos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica de los docentes de una entidad pública en la ciudad de Huaral. La metodología: descriptiva correlacional, técnicas la encuesta, instrumento el cuestionario con escala Likert. Conclusión existe relación directa entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes, la correlación de Spearman que arrojó 0.595 siendo una magnitud moderada.

Anchante y Soriano (2018), en Chíncha Alta desarrollo la investigación titulada: *Gestión Educativa y Desempeño Docente de una Institución Educativa, Chíncha Alta – 2018.* Su objetivo fue determinar la relación de la gestión educativa con el desempeño docente. El estudio cuantitativa y diseño descriptivo – correlacional. Así mismo se contó con 80 docentes encuestados. El cuestionario ambos validos como confiables. En conclusión se estableció una relación significativa entre las variables analizadas así mismo se infiere que

la gestión educativa y desempeño docente son variables que afectan a la administración educativa y forzosamente a las personas que integran a la institución.

Enciso (2018), en Ayacucho desarrollo la investigación titulada: *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa de Ayacucho – 2017*. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica. En cuanto a la metodología fue de diseño transversal correlacional, no experimental. La muestra de estudio fue 40 docentes; se aplicó un cuestionario. Para los datos se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman. Se arribó a la conclusión que el liderazgo directivo se relaciona directamente con la gestión pedagógica.

Luperdi (2018), en Lima, desarrollo la investigación titulada: *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del Distrito de Villa el Salvador*. El objetivo fue establecer la relación entre estas dos variables. Metodología: enfoque cuantitativo, básica, de nivel descriptivo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra representada por 72 docentes de las diferentes especialidades de la institución. Se arribó a la conclusión que existe una alta y significativa correlación de 0,656 entre ambas variables de estudio.

Gutiérrez (2018) en Tacna, desarrollo la investigación titulada: *Gestión organizacional y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del Distrito Crnel. Gragorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2018*. Tuvo como objetivo determinar la correlación que existe entre ambas variables de estudio. El estudio fue de tipo básica, con un diseño no experimental y transaccional, con respecto a la población fue censal, se contó con un total de 30 docentes no se aplicó muestra. Por otra parte el instrumento utilizado fue el cuestionario valido y confiable. Se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre la gestión escolar y los compromisos de gestión escolar.

Otto (2017), en Huarochirí, desarrollo la investigación titulada: *Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016*. Su objetivo fue determinar cómo influye el liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016. La muestra estuvo constituida por 116 Docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 15,

Distrito San Antonio, Huarochirí, 2016. Los resultados de la investigación demuestran que el clima institucional se debe al 6.20% del liderazgo transformacional y gestión educativa del Director, en las I.I.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016.

Mascaró (2017), en Huancayo, desarrollo la investigación titulada: *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa n° 31542 - Ocopilla – Huancayo, 2016*. Su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables de estudio. La investigación fue de tipo básica de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, cuyo diseño específico es descriptivo-correlacional, y una muestra de 65 docentes de la mencionada Institución Educativa. Los resultados arrojaron a niveles numéricos donde se evidencia la existencia de una correlación ligera de $r = 0,087$ con un nivel de significación bilateral de $p=0,315$ entre las variables ambas variables.

Carrasco (2002), en Lima, desarrollo la investigación titulada: *Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*. Su objetivo fue analizar la gestión educativa para determinar su relación con la calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA, 2002. El estudio fue de diseño no experimental transversal correlacional. La población estuvo conformada por 829 alumnos y 75 profesores y la muestra fue de 256 alumnos y 30 docentes seleccionados aleatoriamente. Se elaboró un cuestionario para evaluar las variables a investigar. Por otro lado con la investigación se llegó a la conclusión que la gestión institucional tiene relación directa y positiva con la formación profesional que se realiza en la Facultad de Educación de la UNSACA.

2.2 Bases teóricas

En cuanto a las diferentes percepciones del líder y que está relacionado en el área educativa, hoy en día se sabe de diferentes variantes y pensamientos metodológicos y teorías “(...) ni existe consenso respecto a qué entendemos por liderazgo y cuál ha de ser la práctica más adecuada y eficaz del mismo en las escuelas, ni cabe pensarlo al margen de otros aspectos y cuestiones relacionadas con los centros escolares, su funcionamiento y mejora” (González, 2003, p.4)

Hablar sobre liderazgo es muy común sin embargo en la parte educativa es muy poco relevante puesto que no se busca enfocar tal liderazgo que se aplique en el ámbito de la educación, se requiere indispensablemente de modelos y procesos de gestión que en el transcurso se viene aplicando para un mejor desarrollo de las entidades educativas, es sabido que los enfoques se ven modificados a raíz de los llamados cambios. Le llamamos modelos o enfoques a todo proceso normativo que es inherente a un sistema de gestión para medir el tema de calidad. Es necesario que el docente de la Institución educativa donde se viene desarrollando el presente proyecto de investigación maneje un liderazgo como proceso técnico, jerárquico y racional este líder tiene relación con diferentes formas propias del líder.

Es necesario que el líder docente esté inmerso a los comportamientos de un buen liderazgo donde este líder transformacional enfatice la importancia dentro de los contextos. En este contexto es importante el medio ambiente ese factor externo para mejor valor dentro del mismo.

2.2.1. Dimensión Liderazgo transformacional

En cuanto a la variable de liderazgo transformador o también conocido como transformacional tal como lo referencias diferentes autores.

Fischman (2005), frente al análisis del liderazgo preciso:

James Mac Gregor Burns quien, en 1978, inicio, la definición de liderazgo transformador: donde indico que es a partir de que el líder busca lo mejor de un individuo para ser fuente de modelo. Por ello, el que dirige a los demás tiene que tener altos grados de moral y además tiene que ser motivador, Bernard Bass desarrollo diferentes investigaciones que arribo a la conclusión: busca en el individuo superar el estado consiente de los que los siguen donde la mayor relevancia esta que los integrantes del grupo reviertan sus intereses personales o individuales para que lleguen a elegir lo positivo lo legal o leal para el bienestar del grupo o de la entidad que lo representa (p.18).

Cabe señalar que la variable investigada es de por si atrayente y motiva a sus seguidores, porque este docente inspira motiva es un líder visionario, capaz de visualizar de

forma holística con mentalidad positiva y sobre ello aplica estrategias muy razonables y súper flexibles porque es muy creativo.

Es rescatable señalar a Leitwood (1999) indica al líder transformador por ser idóneo el cual puede servir de modelo o referente en los centros educativos. Entendamos que el líder transformador es un ejemplo a seguir es ese líder que todos deseamos alcanzar, porque este líder te motiva, te lleva a realizar cosas positivas, busca cambios rompe esquemas, pero a favor de lo positivo logrando en el seguidor romper temores, miedos que le impiden a lograrlo con el único objetivo de alcanzar su objetivo.

Qué importancia cobra la referencia de diferentes autores a pesar que expresan con diferentes términos y conceptos, siempre arriban a que el líder transformador es el que transforma como su nombre lo indica pero en algo positivo y que beneficia al resto, es por ello que es necesario que dentro de la Institución Educativa donde se viene desarrollando la presente investigación se debiera considerar este tipo de liderazgo para poder así practicarse en beneficio de los estudiantes del mismo clima laboral y en gran beneficio de la entidad.

Vale señalar al autor que enfatiza muy claramente al liderazgo transformacional como lo es Martins (2009), señala que es importante buscar en el educando o profesional las competencias idóneas para desempeñarse como para ejecutar una nueva gestión con miras positivas donde se logre alcanzar con eficacia todos los objetivos, donde ayudaran a organizarse y pueda planificar el trabajo en equipo para que de esta manera se logre todo en conjunto y no de forma individualizada.

Por otro lado, el autor Uribe (2005), manifiesta que el liderazgo transformacional lo siguiente:

En el ámbito de las instituciones escolares, los estudios más recientes han demostrado a través de abundante evidencia, el impacto que produce el ejercicio de un adecuado liderazgo en la eficacia escolar. Un punto distintivo en este liderazgo es que, a medida que la gestión sea la correcta esto ampliará con mayor exactitud los horizontes en la gestión, y no solo ser los veedores

por el contrario lo que se quiere es que con este tipo de líder transformador logre transformar de lo negativo a lo positivo. (p.3)

Por otro lado, el autor Bernard Bass señaló que existen cuatro puntos importantes que todo poder transformador tiene que practicar las cuales son: el estímulo mental, lo que te inspira y motiva, la lo personal y lo que influye en lo individual.

Según Bass (1988), precisa que lo creativo, lo mental, y el poder de motivar a los seguidores es más que una simple expectativa donde se le otorga importancia en cada momento o situación que ese conlleve. Entonces el líder tiene que tener la capacitar de ser empático donde demuestre la sensibilidad por los demás y debe preocuparse por el prójimo donde debe apoyar al crecimiento en un ambiente de paz.

Motivación inspiradora:

Dentro de la variable liderazgo motivaciones se consideró como uno de las dimensiones a la motivación inspiradora la cual les considerada como pieza fundamental que tiene que tener en cuenta los docentes de la educación básica regular debido a que se encuentra relacionada en la motivación de cada docente en cuanto a su desempeño profesional.

Entonces se puede definir a la motivación como todo deseo de alcanzar una meta con la única finalidad de satisfacer esa necesidad de querer lograr lo que se propone, por ende este individuo luchara de forma motivada y será ejemplo a seguir ya que inspira a los demás a alcanzar ese objetivo anhelado, lo mismo sucede dentro de la Institución donde se viene desarrollando la investigación puesto que el docente debe de ser el principal líder motivador y logre despertar en los demás esa inspiración para poder querer alcanzar o cumplir con los objetivos institucionales.

Estimulo intelectual:

En cuanto a la presente dimensión se puede precisar que en toda entidad no existe un estímulo intelectual es mas no se preocupan por fortalecer dicho estimulo intelectual, a pesar que es una razón fundamental que mueve al líder transformador, porque tiene que contar con

este estímulo para poder estar preparado frente a cualquier eventualidad que se pueda suscitar dentro de la Institución, que mejor que tener al personal docente contento en cuanto a este estímulo intelectual para poder cumplir todo lo que se plantee dentro de la entidad.

Frente al estímulo intelectual el docente de donde se ha investigado, debe practicar el estímulo intelectual porque estas acciones permiten al docente asumir, definir claramente ese estímulo que lleva desarrollarse correctamente, por otro lado, la institución debe ofrecer oportunidades en cuanto a la capacitación y lograr en los docentes ese estímulo que motive a continuar en su desarrollo profesional y personal. es importante que el estímulo intelectual en los docentes se fomente con nuevos enfoques porque transforman los problemas negativos en positivos.

Consideración individual:

En cuanto a la consideración individual va depender mucho de la consideración que tiene la entidad y la autoridad competente al reconocer la individualidad que cada trabajador, empleado y en este caso el docente, donde sienta que cuenta con el respaldo, con el apoyo hacia sus trabajadores y que este docente sienta que realmente no es uno más del montón y que por el contrario son valorados de forma individual. Frente a lo mencionado entonces el docente tiene lograr desarrollar esta habilidad para poder detectar necesidades personales o llámese individuales y atenderlas de forma individualizada pero no solo a sus pares sino también a sus estudiantes, es el encargado de guiar, aconsejar dentro de la formación del estudiante. Entonces él tiene que ser el guía buscando estrategias frente alguna situación, asimismo o deberá crear y diseñar clima adecuado donde se merezca el apoyo porque es un líder empático que sabe escuchar y sobre todo sabe delegar.

Se concuerda con los autores de este increíble liderazgo como lo es el transformador puesto que no se equivocaron los autores Bernardo Bass porque en definitiva cobra gran éxito al lograr modificar la motivación simple del ser humano a otro liderazgo más comprometido, con más deseos superación y sobre todo de autorrealización de todos los que los siguen o toman como ejemplo con el único objetivo de promover el bienestar de la entidad educativa y del colectivo de docentes, estudiantes y lograr el ansiado objetivo institucional.

Es importante que el presente proyecto logre encontrar y determinar la razón del porque es importante la relación entre la gestión pedagógica para que con esta nueva estrategia pueda beneficiar a los docentes en que tienen recursos como lo es su propia habilidad para poder modificar y sobre todo adaptar a la realidad que nos tocó afrontar y generar múltiples posibilidades de resolver dificultades y sobre ello mejor el desempeño laboral para lograr así nuevos cambios que se verá reflejado en el clima laboral dentro de la entidad, asimismo las personas logren ese nivel de concientización y puedan transformar para trascender sus propios intereses tanto para sus propios colegas, estudiantes e institucionales con el único propósito de visualizar expectativas con mayor compromiso y firmeza que si se lo propone se puede alcanzar cualquier meta tanto personal como institucional.

2.2.2. Dimensión Gestión Pedagógica

En este apartado se tocará la segunda variable de gestión pedagógica que se viene desarrollando en la presente investigación, por lo tanto, se tiene que conocer que significa esta dimensión.

El autor Loza (2013), refiere que es mejor contar con una gestión correcta y que este bien estructurado y diseñado para que sirvan de base principal al desarrollo pedagógico y académico para que cada docente logre los que pretende.

Se entiende entonces que la gestión pedagógica viene a ser un conjunto procedimientos con diferentes recursos para abordar todo lo que respecta a la parte educativa, tales como estilos de aprendizaje, lo curricular y las formas de aprendizaje con el único propósito de que el docente cumpla con su desempeño y se logre la práctica docente en cuanto a la gestión para el desarrollo académico de los educandos.

Se ha observado que los docentes no practican un trabajo organizado donde permita el fortalecimiento pedagógico para poder alcanzar los propósitos como entidad. Tener en cuenta que la gestión pedagógica en los docentes se tiene que consistir en organizar, planificar, dirigir menos tener poder de manejar todas las etapas educativas para que se vea reflejado con un logro de aprendizaje significativo en dicha institución.

Entonces la gestión pedagógica se va caracterizar como todo proceso donde uno tiene programar con el único objetivo de lograr lo programado, asimismo se debe tener en cuenta la parte organizacional en cuando al contexto educativo.

Es importante considerar las dimensiones que conlleva la gestión pedagógica, donde el autor Linares (2013) en la cual indica cuatro dimensiones a continuación se detalla:

i) Gestión organizacional. Una gestión tiene bien determinadas sus metas u objetivos, las mismas se hallan figuradas y perfeccionadas a través de los planes estratégicos, pero los logros de éstos planes no se obtienen si la institución no precisa la parte lineal de la organización de acuerdo a la diversidad de su profesional ii) Gestión económica. Es indispensable manejar la parte financiera iii) Gestión administrativa. Sin la gestión sería casi imposible manejar una dirección o un pequeño equipo porque administrar es parte de gerencia iv) Gestión socio-comunitaria. Es necesario trabajar con la comunidad ver el lado de proyección social muy al margen de la parte académica, para que estos se involucren y sean parte de la entidad.

La parte institucional es fundamental porque sigue un esquema una estructura por medio de ella se desarrolla una gestión administrativa y va de la mano con la gestión institucional, donde las cosas que no se puedan manejar requieran de su intervención, es necesario que ambas gestiones estén de la mano para poder arribar a mejores resultados. Humadera (2012).

Siguiendo a Linares donde indica como dimensión

Gestión organizacional

En la Institución donde se viene desarrollando la presente investigación se tiene que tener claro que una gestión organizacional tiene que encontrarse bien establecidas en cuanto a sus objetivos y metas que se pretende alcanzar y este tiene que estar contemplado dentro de sus planes estratégicos, sin embargo, esto no es posible porque dentro de la institución no se precisa los procesos dentro de los lineamientos organizacionales en cuanto a lo que respecta la plana docente personal. Entonces es importante tener encuentra a la gestión organizacional dentro de la gestión pedagógica como eje estratégico para llevar a cabo una gestión que en el tiempo se mantenga y brinde excelentes resultados en beneficio de los estudiantes, docentes, autoridades y la propia ciudadanía.

Gestión económica.

En la Institución Educativa en mención se desarrolla la gestión económica puesto que esta juega un papel importante en cuanto a la economía que puede tener o tiene para desarrollar cualquier gestión en beneficio de la institución.

Gestión administrativa

Desarrolla una gestión de administración en cuanto a la utilización de estos procesos netamente administrativos para alcanzar las metas propuestas y esta es posible siempre y cuando se sigue los siguientes pasos como lo son la dirección, planeación, organización y control propiamente ejecutadas en aras de alcanzar los objetivos planteados.

Gestión socio-comunitaria

Dentro de la Institución Educativa en definitiva se busca la inserción social, como en diferentes actividades que se desarrolla con los agentes comunitarios propiamente para alcanzar la mejorar planteadas dentro de la entidad.

Las variables investigadas dentro del proyecto de investigación son indispensables estudiarlas, donde el docente tiene que ser capaz de motivar a sus estudiantes y lograr la autorregulación, donde sea capaz de manejar su tiempo, establecer metas, logre buscar ayuda,

maneje estrategias de trabajo y logre su autoevaluación, por otro lado la gestión educativa juega un papel importante y trascendental porque es la encargada de lograr dentro de este proceso social actual logre deliberación donde logre el perfeccionamiento profesional.

En este contexto es necesario que los docentes de la institución investigada logren recapacitar sobre la función que tiene que practicar el líder transformacional, asimismo maneje la gestión pedagógica para que conduzcan correctamente a los estudiantes para que más adelante se encuentren capacitados con una sólida formación integra y, sobre todo lo ms humanamente posible.

2.3 Definición de términos básicos

Liderazgo transformacional: es una persona con otra percepción con otros tipos de valores como los que inspira y motiva al resto, pero para hacer las cosas de manera correcta.

Carisma:

Es la naturaleza propia que tiene un individuo que trasmite confianza.

Motivación inspiradora:

Persona que tiene en mente motivos que lo lleven a realizarse en cualquier ámbito de la vida.

Estimulo intelectual:

Es todo tipo de incentivo que dé inicio a lo intelectual y busque estimular dicha necesidad.

Consideración individual:

Es lo que el individuo busca cuando pretende desarrollarse en cualquier ámbito enmarcado en lo individual.

Gestión pedagógica:

Es el trabajo estructurado de forma metódica para alcanzar el buen desempeño dentro de los procesos pedagógico.

Gestión organizacional:

Conjunto de estrategias para planear, ejecutar y evaluar en una determinada Institución.

Gestión económica:

Es un conjunto de pasados y secuencias destinados a evaluar y planificar la parte económica de la institución.

Gestión administrativa:

Es un conjunto de mecanismos que permite prevenir cualquier problema y permite alcanzar los objetivos dentro de la Institución.

Gestión socio-comunitaria:

Conjunto de estrategias que se vinculan con la inclusión social frente a proyectos sociales educativos.

2.4 Hipótesis de investigación**2.4.1 Hipótesis general**

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

2.4.2 Hipótesis específicas

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión organizacional en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión económica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión socio-comunitaria en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INSTRU	ESCALA	ITEMS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Es un proceso que cambia y transforma a los individuos. Tiene una relación con valores, estándares éticos y meta a largo plazo; involucra valorar las motivaciones de los seguidores, satisfacer sus necesidades. Bass (1985)	CARISMA	CUESTIONARIO	Siempre (5)	1, 2,3
		MOTIVACION INSPIRADORA			4,5,6
		ESTIMULO INTELECTUAL			7,8,9
		CONSIDERACION INDIVIDUAL			10,11,12
GESTIÓN PEDAGOGICA	Es el trabajo bien estructurado donde se toman medidas para el desarrollo pedagógico y didáctico con la finalidad dirigir la práctica al desempeño académico. Humareda (2012)	GESTIÓN ORGANIZACIONAL		Casi nunca (2)	13,14,15
		GESTIÓN ECONÓMICA		Nunca (1)	16,17,18
		GESTIÓN ADMINISTRATIVA			19,20,21
		GESTIÓN SOCIO-COMUNITARIA			22,23 y 24

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo de investigación:

La investigación será de tipo básica, debido a que se describirá la variable de estudio, así mismo la finalidad de la investigación consiste en desarrollar, aumentar y ampliar conocimientos ya existentes de dicha variable.

Como menciona Hernández (2014), la investigación básica es la encargada de indagar para incrementar y ahondar más en cuanto a los conocimientos ya están investigados.

Diseño de investigación:

No experimental debido a que las variables de investigación solo se estudiarán para conocer y analizar el problema planteado sin ejercer ningún tipo de modificación o alteración de ninguna de las variables de estudio.

Como menciona Chávez (2007), el diseño no experimental solo se estudian objetos, situaciones, instituciones o individuos en su contexto; no se manipula ni las condiciones ni las variables. Consiste en observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos (p.126)

Por otro lado, la investigación será transversal porque el instrumento se utilizará y aplicará en un tiempo determinado de la investigación.

Para Chávez (2007) el diseño no experimental transversal o transaccional se realiza en un mismo momento o lapso, donde se obtiene información sobre determinadas variables, para describir o analizar sus relaciones o incidencias de unas sobre otras (p.127)

Nivel de la investigación

El nivel será relacional, porque su propósito será medir el grado de relación entre ambas variables de estudio.

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación será cuantitativo puesto que los resultados que se obtendrán al aplicar el instrumento de la investigación serán numéricos, cuantitativos y porcentuales.

Como menciona Hernández et al (2014), la investigación cuantitativa es aquella que utiliza los modelos matemáticos y de la estadística mediante la comparación y medición de los datos adquiridos.

3.2 Población y muestra

.2.1 Población

En cuanto a la población de estudio fue de 16 docentes nombrados de dicha entidad donde se desarrolló la investigación.

3.2.2 Muestra

Se trabajará con una muestra censal, pues según Castellanos (2008), citado por León (2017) nos menciona que la muestra censal “es aquella donde todas las unidades del estudio son consideradas como muestra, o donde el subconjunto representa la población entera” (p.52). Es por ello que la muestra será representada por la totalidad de docentes nombrados, es decir, dieciséis (16) docentes.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnicas a emplear

Dentro de la investigación se utilizará y aplicará la técnica más usada por muchos investigadores como lo es la encuesta, donde según Ávila (2010) indica que, “la encuesta permite observar y registrar características en las unidades de análisis de una determinada población o muestra” (pág. 41). Se encuestará a 16 docentes nombrados.

Descripción de los instrumentos

El instrumento que se empleará para la presente investigación será el cuestionario de liderazgo transformacional y gestión pedagógica validado por juicio de experto, asimismo el instrumento es confiable se aplicó el Alfa de Cronbach, la cual detalla:

Tabla 1 Ficha técnica del instrumento liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Nombre: Contenido:	Cuestionario de liderazgo transformacional y gestión pedagógica Cuestionario cuenta con 8 dimensiones y 16 ítems de preguntas de la variable liderazgo transformacional y gestión pedagógica.
Tiempo:	10 minutos aproximadamente
Lugar de aplicación:	Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale Publica
Administración:	16 docentes nombrados de Institución Educativa
Dimensión:	Se cuenta con 8 dimensiones y cada una de ellas con 2 preguntas: 1: Carisma 2: Motivación inspiradora 3: Estimulo intelectual 4: Consideración individual 5: Gestión organizacional 6: Gestión Económica 7: Gestión administrativa 8: Gestión socio-comunitaria
Escala:	Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).
Validez: Confiabilidad:	Fue validado por 3 Jueces Expertos. 0,95 donde es alta la confiabilidad.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

En cuanto a las técnicas para procesar la información se desarrolló la validez y confiabilidad de los datos encuestados, tabulación y codificación de todas las respuestas, así como selección y categorías de las variables estudiadas. Avila (2010).

Dentro del trabajo de investigación se tabulo e interpreto los resultados registrados en la encuesta; donde se aplicó la estadística que se encarga de la descripción. Por otro lado, se utilizó la correlación Rho de Spearman, donde los datos fueron procesados y trabajados en el programa SPSS V25 versión prueba.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Para la presentación del análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional, gestión pedagógica y sus dimensiones se procedió en la elaboración del baremo utilizando la técnica de Estaninos que a continuación se presenta:

Tabla 2 Baremo de las variable liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

VARIABLES Y DIMENSIONES	CANTIDAD DE ÍTEMS	PUNTAJES MÁXIMA	RANGOS	NIVELES
Liderazgo transformacional	12	60	[14 – 32] [33 - 54] [55 - 60]	Regular Bueno Destacado
Gestión pedagógica	12	60	[12 – 32] [33 - 56] [57 - 60]	Regular Bueno Destacado
Gestión organizacional	03	15	[03 – 08] [09 - 14] [15 a más]	Regular Bueno Destacado
Gestión económica	03	15	[03 – 08] [09 - 14] [15 a más]	Regular Bueno Destacado
Gestión administrativa	03	15	[03 – 07] [08 - 14] [15 a más]	Regular Bueno Destacado
Gestión socio-comunitaria	03	15	[03 – 08] [09 - 14] [15 a más]	Regular Bueno Destacado

Nota: Elaborado por el autor

Tabla 3*Liderazgo transformacional y gestión pedagógica.*

Liderazgo transformacional	Gestión pedagógica						Total	
	Destacado		Bueno		Regular			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Destacado	2	13%	5	31%	0	0%	7	44%
Bueno	2	12%	3	19%	2	13%	7	44%
Regular	0	0%	0	0%	2	12%	2	12%
Total	4	25%	8	50%	4	25%	16	100%

Nota: Elaborado por el autor

En esta tabla se observa lo siguiente: el 31% de los docentes encuestados presentaron un liderazgo transformacional destacado y buena gestión pedagógica.

Por otro lado, del 100% de los docentes encuestados el 44% presentaron un liderazgo transformacional destacado y bueno, y solo el 12% presentaron un regular liderazgo transformacional.

Con respecto a la gestión pedagógica, del 100% de los docentes encuestados el 50% presentaron una buena gestión pedagógica, el 25% destacaron en la gestión pedagógica y el otro 25% una regular gestión pedagógica.

Tabla 4*Liderazgo transformacional y gestión organizacional.*

Liderazgo transformacional	Gestión organizacional						Total	
	Destacado		Bueno		Regular			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Destacado	5	31%	2	13%	0	0%	7	44%
Bueno	3	19%	3	19%	1	6%	7	44%
Regular	0	0%	1	6%	1	6%	2	12%
Total	8	50%	6	38%	2	12%	16	100%

Nota: Elaborado por el autor

En esta tabla se observa lo siguiente: el 31% de los docentes encuestados destacaron en liderazgo transformacional y en gestión organizacional.

Por otra parte, el 50% de los docentes encuestados destacaron en la gestión organizacional, el 38% presentaron una buena gestión organizacional y solo el 12% alcanzaron una regular gestión organizacional.

Tabla 5

Liderazgo transformacional y gestión económica.

Liderazgo transformacional	Gestión económica						Total	
	Destacado		Bueno		Regular			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Destacado	7	44%	0	0%	0	0%	7	44%
Bueno	0	0%	5	31%	2	13%	7	44%
Regular	0	0%	0	0%	2	12%	2	12%
Total	7	44%	5	31%	4	25%	16	100%

Nota: Elaborado por el autor

En esta tabla se observa lo siguiente: 44% de los docentes encuestados destacaron en el liderazgo transformacional y en la gestión económica.

Por otra parte, el 44% de los docentes encuestados destacaron en gestión económica, el 31% presentaron buena gestión económica y solo el 25% alcanzaron una regular gestión económica.

Tabla 6

Liderazgo transformacional y gestión administrativa.

Liderazgo transformacional	Gestión administrativa						Total	
	Destacado		Bueno		Regular			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Destacado	4	25%	3	19%	0	0%	7	44%
Bueno	2	13%	3	19%	2	12%	7	44%
Regular	0	0%	0	0%	2	12%	2	12%
Total	6	38%	6	38%	4	24%	16	100%

Nota: Elaborado por el autor

En la tabla se observa lo siguiente: 25% de los docentes encuestados destacaron en liderazgo transformacional y en gestión administrativa.

Por otra parte, el 38% de los docentes encuestados destacaron en la gestión administrativa, el otro 38% presentaron una buena gestión administrativa y solo el 24% alcanzaron una regular gestión administrativa.

Tabla 7

Liderazgo transformacional y gestión socio-comunitaria.

Liderazgo	Gestión socio-comunitaria						Total	
	Destacado		Bueno		Regular		N°	%
transformacional	N°	%	N°	%	N°	%		
Destacado	5	31%	2	13%	0	0%	7	44%
Bueno	3	19%	3	19%	1	6%	7	44%
Regular	0	0%	0	0%	2	12%	2	12%
Total	8	50%	5	32%	3	18%	16	100%

Nota: Elaborado por el autor

En la tabla se observa lo siguiente: el 31% de los docentes encuestados destacaron en liderazgo transformacional y en gestión socio-comunitaria.

Por otra parte, el 50% de los docentes encuestados destacaron en la gestión socio-comunitaria, el 32% presentaron una buena gestión socio-comunitaria y solo el 18% alcanzaron una regular gestión socio-comunitaria.

4.2 Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis se ha procedido con la prueba de normalidad del estadístico de Shapiro – Wilk el cuál se aplica siempre a una muestra menor a 30 y permite contrastar la hipótesis de normalidad para la presente investigación, la cual tenemos:

Prueba de normalidad

H₀: Las puntuaciones de los encuestados presentan una distribución normal

H₁: Las puntuaciones de los encuestados no presentan una distribución normal

Nivel de significancia: 0,050

Tabla 8*Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk de la variable liderazgo transformacional*

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0,881	16	0,040

Nota: Elaborado por el autor

El resultado de la prueba de Shapiro – Wilk resulto 0,881 con 16 grados de libertad y una significancia estadística de la prueba de 0,040 la cual es inferior al valor del nivel de significancia de 0,050 lo que ha determinado rechazar la hipótesis nula y establecer que las puntuaciones de los encuestados no presentan una distribución normal con respecto a la variable liderazgo transformacional.

Tabla 9*Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk de la variable gestión pedagógica*

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión pedagógica	0,864	16	0,022

Nota: Elaborado por el autor

El resultado de la prueba de Shapiro – Wilk resulto 0,864 con 16 grados de libertad y una significancia estadística de la prueba de 0,022 la cual es inferior al valor del nivel de significancia de 0,050 lo que ha determinado rechazar la hipótesis nula y establecer que las puntuaciones de los encuestados no presentan una distribución normal con respecto a la variable gestión pedagógica.

Tabla 10*Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk de las dimensiones de la variable gestión pedagógica*

Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión organizacional	0,793	16	0,002
Gestión económica	0,834	16	0,008
Gestión administrativa	0,831	16	0,007
Gestión socio-comunitaria	0,792	16	0,002

Nota: Elaborado por el autor

El resultado de la prueba de Shapiro – Wilk pa la dimensión gestión organizacional resulto 0,793 en el de gestión económica fue 0,834, en el de gestión administrativa fue 0,831 y en el de gestión socio-comunitaria fue 0,792 en todos los casos se tuvo 16 grados de libertad y las significancias estadísticas de la prueba de cada dimensión resulto inferior al valor del nivel de significancia de 0,050 lo que ha determinado rechazar la hipótesis nula y establecer que las puntuaciones de los encuestados no presentan una distribución normal con respecto a la las dimensiones de la variable gestión pedagógica.

A continuación se presenta las figuras del diagrama de dispersión de las variables estudiadas y sus respectivas dimensiones

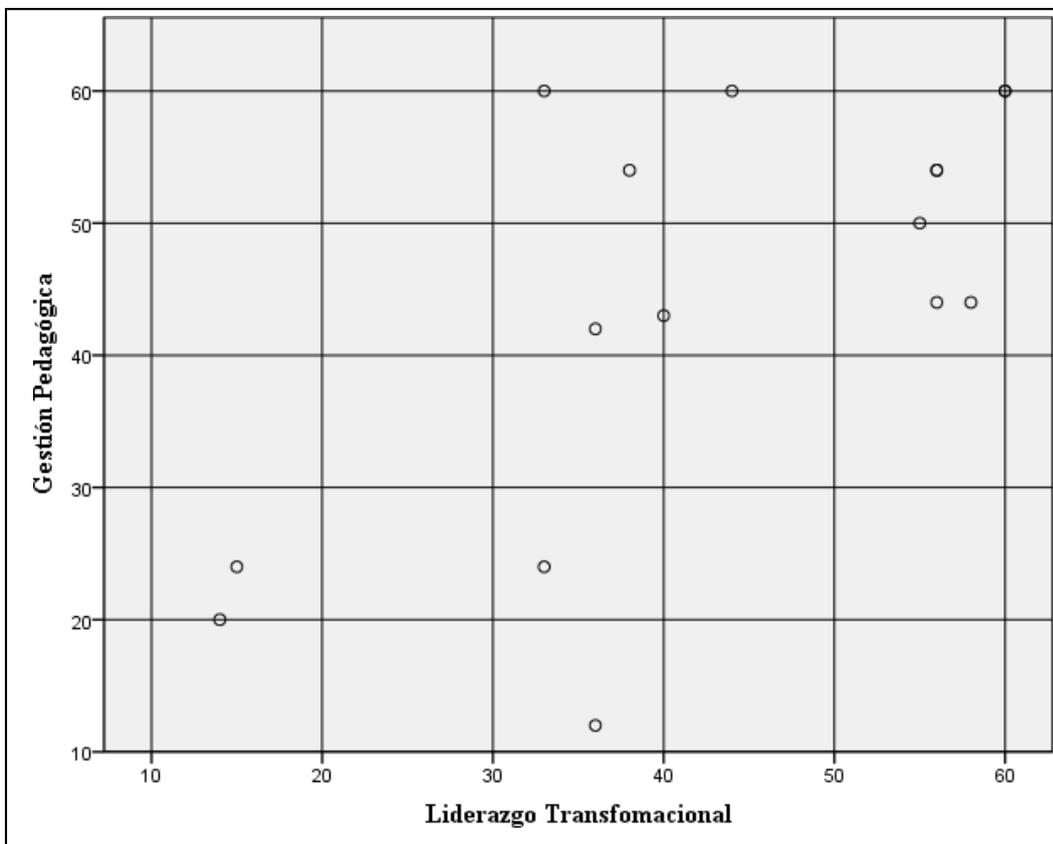


Figura 1. Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica

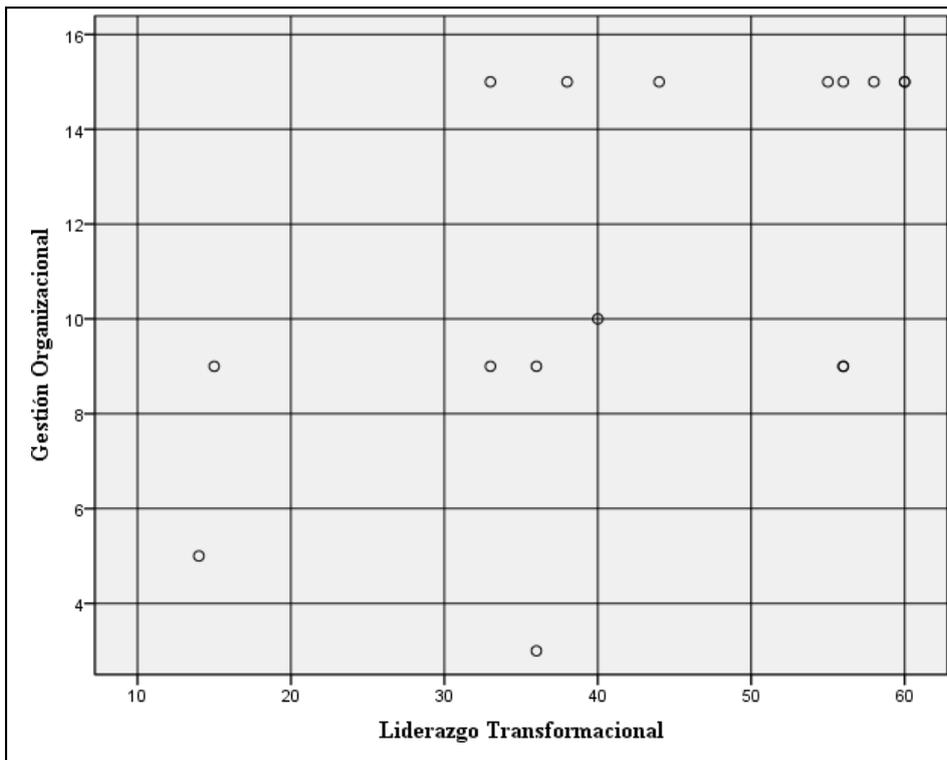


Figura 2. Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la gestión organizacional

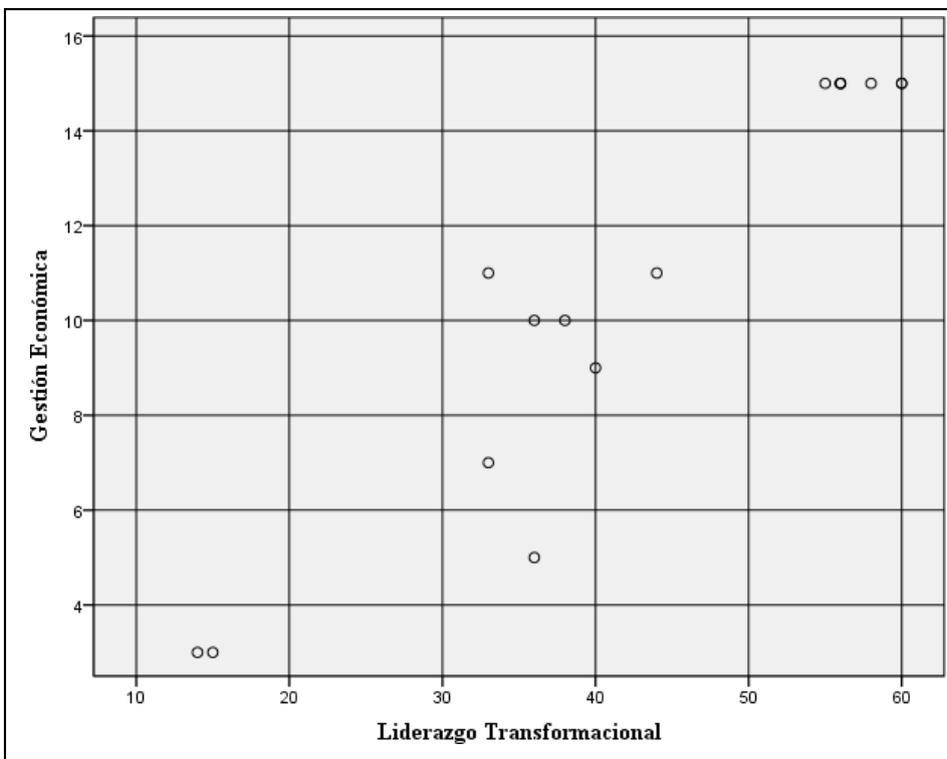


Figura 3. Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la gestión económica

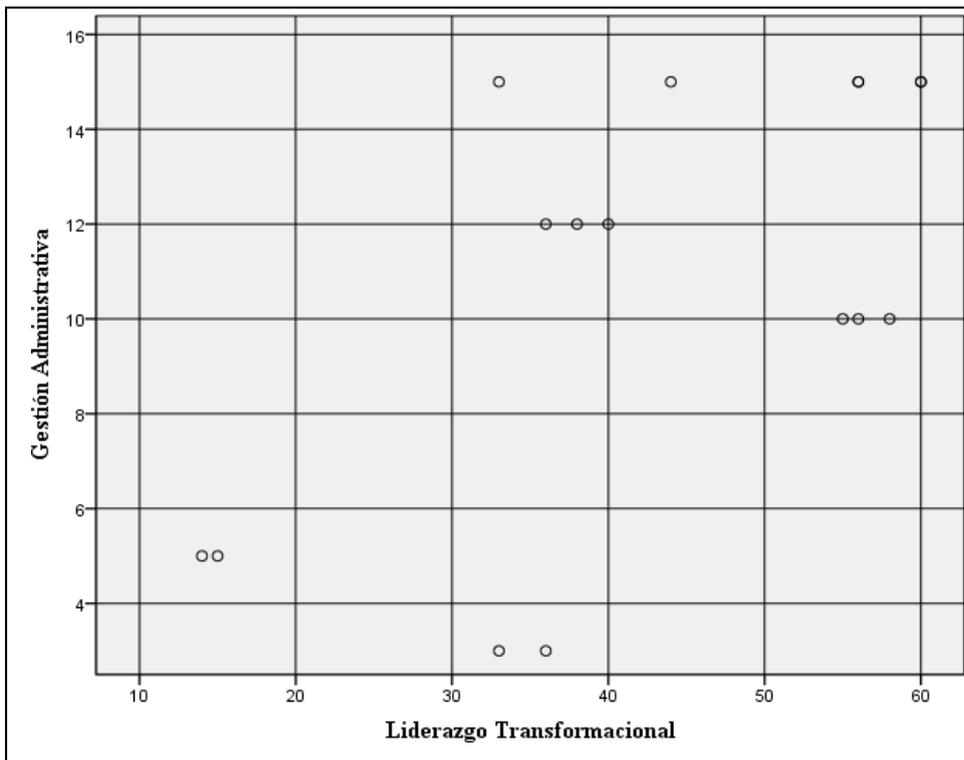


Figura 4. Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa

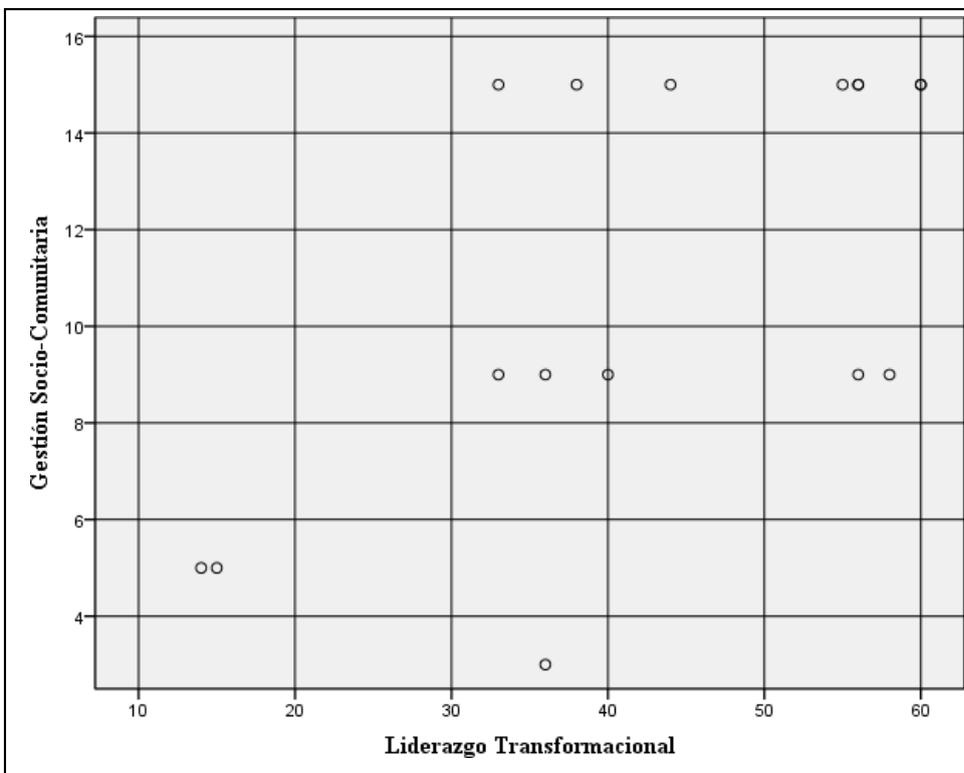


Figura 5. Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y la gestión socio-económica

Hipótesis general

H₀: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

H₁: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Con un nivel de significancia de 0,050

Se procedió a realizar la Prueba:

Tabla 11 *Correlación Rho de Spearman de la hipótesis general.*

			Liderazgo Transformacional	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,607*
		Sig. (bilateral)	.	0,013
		N	16	16
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	0,607*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,013	.
		N	16	16

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

Regla de decisión

Si $P_{\text{valor}} = \text{Sig. (bilateral)} < 0,050$ se rechaza la hipótesis nula

Si $P_{\text{valor}} = \text{Sig. (bilateral)} \geq 0,050$ no se rechaza la hipótesis nula

La correlación entre las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica fue de 0.607 lo que ha indicado una directa relación. De la tabla 11 se puede observar que el $P_{\text{valor}} = 0,013$ este valor es menor que 0,050 por lo que se rechaza la hipótesis nula, llegándose a comprobar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Hipótesis específica 01

H₀: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión organizacional en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

H₁: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión organizacional en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Con un nivel de significancia de 0,050

Se procedió a realizar la Prueba:

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.

			Liderazgo Transformacional	Gestión Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,552*
		Sig. (bilateral)	.	0,027
		N	16	16
	Gestión Organizacional	Coefficiente de correlación	0,552*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,027	.
		N	16	16

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

Regla de decisión

Si $P_{valor} = Sig. (bilateral) < 0,050$ se rechaza la hipótesis nula

Si $P_{valor} = Sig. (bilateral) \geq 0,050$ no se rechaza la hipótesis nula

La correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión organizacional fue de 0,552 lo que ha indicado una directa relación. De la tabla 12 se puede observar que el $P_{valor} = 0,027$ este valor es menor que 0,050 por lo que se rechaza la hipótesis nula, llegándose a comprobar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión organizacional en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Hipótesis específica 02

H₀: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión económica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

H₁: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión económica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Con un nivel de significancia de 0,050

Se procedió a realizar la Prueba:

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.

			Liderazgo Transformacional	Gestión Económica
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,896**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	16	16
	Gestión Económica	Coeficiente de correlación	0,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	16	16

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

Regla de decisión

Si $P_{\text{valor}} = \text{Sig. (bilateral)} < 0,050$ se rechaza la hipótesis nula

Si $P_{\text{valor}} = \text{Sig. (bilateral)} \geq 0,050$ no se rechaza la hipótesis nula

La correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión económica fue de 0,896 lo que ha indicado una directa relación. De la tabla 13 se puede observar que el $P_{\text{valor}} = 0,000$ este valor es menor que 0,050 por lo que se rechaza la hipótesis nula, llegándose a comprobar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión económica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Hipótesis específica 03

H₀: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

H₁: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Con un nivel de significancia de 0,050

Se procedió a realizar la Prueba:

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.

		Liderazgo Transformacional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	1,000	0,550*
		Sig. (bilateral)	.0027
		N	16
	Gestión Administrativa	0,550*	1,000
		Sig. (bilateral)	.0027
		N	16

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

Regla de decisión

Si $P_{\text{valor}} = \text{Sig. (bilateral)} < 0,050$ se rechaza la hipótesis nula

Si $P_{\text{valor}} = \text{Sig. (bilateral)} \geq 0,050$ no se rechaza la hipótesis nula

La correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa fue de 0,550 lo que ha indicado una directa relación. De la tabla 14 se puede observar que el $P_{\text{valor}} = 0,027$ este valor es menor que 0,050 por lo que se rechaza la hipótesis nula, llegándose a comprobar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Hipótesis específica 04

H₀: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la gestión socio-comunitaria en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

H₁: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión socio-comunitaria en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Con un nivel de significancia de 0,050

Se procedió a realizar la Prueba:

Tabla 15

Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 4.

			Liderazgo Transformacional	Gestión socio-comunitaria
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,551*
		Sig. (bilateral)	.	0,027
		N	16	16
	Gestión socio-comunitaria	Coeficiente de correlación	0,551*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,027	.
		N	16	16

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

La correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión socio-comunitaria fue de 0.551 lo que ha indicado una directa relación. De la tabla 15 se puede observar que el P_valor = 0,027 este valor es menor que 0,050 por lo que se rechaza la hipótesis nula, llegándose a comprobar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión socio-comunitaria en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, el objetivo general planteado en la investigación, cuyo propósito fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. En el análisis descriptivo se determinó que el 31% de los docentes encuestados destacaron en liderazgo transformacional y presentaron una buena gestión pedagógica. Al contrastar la hipótesis general, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman resulto un valor de 0,607 con un nivel de significancia menor al 0,05. Estos resultados han permitido evidenciar estadísticamente que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Estos resultados son concordantes con la investigación presentada por los investigadores Ganga et al. (2016) quienes afirman que los profesores directivos líderes que han sido considerado como transformacionales, presentaron un grado de significancia y efectividad en tanto a su participación, compromiso, expectativas y metas que los docentes de aula. Por otra parte en la investigación realizada por Enciso (2018) determina la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica encontrando un valor de Rho de Spearman de 0,709 y una significancia estadística menor al 0,05 se comprobó que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en la Institución Educativa en Ayacucho.

Por otro parte, se ha cumplido con el primer objetivo específico, donde se ha establecido la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión organizacional en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

En el análisis descriptivo se estableció que el 31% de los docentes encuestados destacaron en liderazgo transformacional, así mismo destacaron en gestión organizacional. Al contrastar la primera hipótesis específica, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman resulto un valor de 0,552 con un nivel de significancia menor al 0,05. Estos resultados han permitido evidenciar estadísticamente que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión organizacional en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Estos resultados son similares con la investigación presentada por Gutiérrez (2018) en su investigación la gestión organizacional se encuentra en un nivel regularmente eficiente según el 40% de los docentes encuestados y al ser contrastado con los compromisos de la gestión escolar se estableció la existencia de una correlación alta de 0,974 y muy significativa a un nivel de confianza del 95%.

En el segundo objetivo específico el cual consistió en establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión económica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. En el análisis descriptivo se estableció que el 44% de los docentes encuestados destacaron en liderazgo transformacional, así mismo destacaron en gestión económica. Al contrastar la segunda hipótesis específica, el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman resultó un valor de 0,896 con un nivel de significancia menor al 0,05. Estos resultados han permitido evidenciar estadísticamente que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión económica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Este resultado guarda relación con la investigación realizada por Manes (2019) quien investigo sobre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica, evidenciándose una correlación $\rho = 0.714$ directa y muy significativa $p = 0.00$ Por otra parte la gestión económica trata en lo posible de saber descifrar datos económicos para poder tomar las decisiones correctas.

En el tercer objetivo específico consistió en establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. En el análisis descriptivo se estableció que el 25% de los docentes encuestados destacaron en liderazgo transformacional, así mismo en

la gestión administrativa. Al contrastar la segunda hipótesis específica, el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman resulto un valor de 0,550 con un nivel de significancia menor al 0,05. Estos resultados han permitido evidenciar estadísticamente que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Debemos mencionar que estos resultados son similares con la investigación presentada por Luperdi (2018) quien investigo sobre el liderazgo transformacional y la planificación en la gestión pedagógica, resultando una correlación Rho de Spearman de 0.59 y muy significativa. De igual manera en la investigación de Anchante y Soriano (2018) se estableció que la correlación entre el desempeño docente y la gestión administrativa fue de 0,281 siendo una correlación directa moderada. Por otra lado la investigación realizada por Carrasco (2002) determinó que existe una relación directa entra la gestión administrativa y la calidad de formación profesional que se realiza en la Facultad de Educación de una universidad. Siendo la correlación de 0,818 lo que significa una relación alta y positiva.

De la misma manera, se ha logrado el cuarto objetivo específico el cual consistió en establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión socio-comunitaria en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. En el análisis descriptivo se estableció que el 31% de los docentes encuestados destacaron en liderazgo transformacional, así mismo destacaron en gestión socio-comunitaria. Al contrastar la segunda hipótesis específica, el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman resulto un valor de 0,551 con un nivel de significancia menor al 0,05. Estos resultados han permitido evidenciar estadísticamente que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión socio-comunitaria en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

Este resultado guarda relación con la investigación realizada por Anchante y Soriano (2018) quienes investigaron sobre el desempeño docente y la gestión sociocomunitaria, encontrándose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,302 con un nivel de significancia menor al 0,05 se rechazó la hipótesis nula y se estableció que el desempeño docente se relaciona significativamente con la gestión sociocomunitaria del personal docente de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se ha establecido la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. Con un Rho de Spearman igual a 0,607 con un nivel de significancia menor al 0,050.

Se ha establecido la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión organizacional en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. Con un Rho de Spearman igual a 0,552 con un nivel de significancia menor al 0,050.

Se ha establecido la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión económica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. Con un Rho de Spearman igual a 0,896 con un nivel de significancia menor al 0,050.

Se ha establecido la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. Con un Rho de Spearman igual a 0,550 con un nivel de significancia menor al 0,050.

Se ha establecido la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión socio-comunitaria en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. Con un Rho de Spearman igual a 0,551 y un nivel de significancia menor al 0,050.

6.2 Recomendaciones

Al director de la Institución Educativa Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale de Huacho, aplicar el liderazgo transformacional en la gestión de la institución y dejar de lado a los esquemas tradicionales de la administración educativa, con este liderazgo transformacional mejora las relaciones interpersonales con los docentes a su cargo y permite identificar los problemas y tomar la mejor decisión.

A los docentes de la Institución Educativa Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, mejorar la gestión pedagógica, en los temas del currículo y el aprendizaje de los estudiantes, estos dos puntos hace que el docente cumpla con su desempeño y se logre la práctica docente en cuanto a la gestión para el aprendizaje de los estudiantes, con el fin de mejorar el nivel académico de los estudiantes de la institución.

A las personas dedicadas a la investigación, replicar los resultados de la presente investigación en los diferentes contextos educativos: Educación Básica Regular, Institutos Superiores Pedagógicos y Tecnológicos, Universidades, a partir de estos resultados, para mayor confiabilidad de los mismos.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Anchante, J., & Soriano, L. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente de una Institución Educativa, Chincha Alta - 2018*. Chincha Alta.
- Carrasco, S. (2002). *Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*. Lima.
- Enciso, F. (2018). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución*. Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho. Recuperado el 11 de Marzo de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28201/enciso_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutierrez, E. (2018). *Gestión organizacional y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del Distrito Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2018*. Tacna.
- León, L. (2017). *Perfil de Competencias del Tutor Virtual de la Asignatura Creatividad e Invetiva*. Tesis, Universidad de Carabobo, Carabobo. Recuperado el 5 de Noviembre de 2020, de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4406/lleon.pdf?sequence=1>
- Loza, G. (2013). *El liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad*. Tesis Maestría, Universidad Pedagógica. Recuperado el 12 de Abril de 2020, de <http://200.23.113.59/pdf/29983.pdf>
- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del Distrito de Villa el Salvador*. Tesis Maestría, Univeridad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Lima. Recuperado el 12 de Febrero de 2020, de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3552/Liderazgo_LuperdiCastillo_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, D. (2010). *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado el 11 de Febrero de 2020, de <http://repositorio.pucp.edu.pe/inde>

Otto, W. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio-Huachipaipi*, 2016. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Lima, Huachipaipi. Recuperado el 08 de Junio de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5261/Esp%C3%ADritu_DLCWO.pdf?sequence=1

7.2 Fuentes bibliográficas

Avila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Perú: Estudio y Ediciones RA.

Bass, B. (1988). El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar. *La gestión Educativa ante la Innovación y el Cambio*, 26-36.

Chávez Abad, R. (2007). *Marco Metodológico*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2020, de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095948/cap03.pdf>

Fischman, D. (2005). *El líder transformador I*. Lima: El Comercio.

González, M. (2003). *El liderazgo en tiempos de cambio y reformas*. Murcia, España.

Humareda, V. (2012). *Gestión Pedagógica*. España : Visor .

Leithwood, K. (1999). *Leithwood. The Move Toward Transformational Leadership*. (N. 18, Ed.) New York: Bulletin.

Linares, S. (2013). *Gestión Pedagógica*. México: . México: Alianza.

7.3 Fuentes hemerográficas

Carranza-Villón, M. (27 de Abril de 2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112-117. Recuperado el 13 de Agosto de 2020, de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598/647>

Cartes, A., Varela, M., & Villena, M. (2015). *El liderazgo directivo como herramienta efectiva para la construcción y actualización de un proyecto educativo institucional de carácter participativo*”. Tesis Maestría, Universidad de BíoBío, Chile.

Martins, P., Commoroto, T., Neris, D., & Canelon, R. (2009). Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en Contextos Descentralizados. *Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*(2), 1-27.

7.4 Fuentes electrónicas

- Ganga-Contreras, F., Villegas Villegas, F., Pedraja-Rejas, L., & Rodríguez-Ponce, E. (9 de Setiembre de 2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile. *INTERCENCIA*, 41(9), 10. Recuperado el 23 de Agosto de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Hérrnandes Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (Abril de 2014). *Metodología de la Investigación sexta edición*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2020, de [bookdmedicos.org: https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)
- Manes, A. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcangel–Acos–Huaral*. Tesis Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Lima, Huacho. Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3207/MANES%20CANGANA%20ALEXIS%20PERCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mascaró, L. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa n° 31542 - Ocopilla – Huancayo, 2016*. Tesis Maestría, Huancayo. Recuperado el 12 de Mayo de 2020, de http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/561/T037_20023709_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Cuestionario sobre Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica

En el presente cuestionario contiene preguntas acerca del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la I. E. es de carácter anónimo y estrictamente confidencial por lo tanto le ruego responder con absoluta sinceridad, marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Valoración de respuestas:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi nunca	Nunca

Nº	ÍTEM	ESCALA				
		5	4	3	2	1
V1. Dimensión 1: CARISMA						
1	Tiene una visión inspiradora en su Institución Educativa.					
2	Demuestra sus valores, principios y hace que sus compañeros se sientan orgullosos de trabajar contigo					
3	Lucha por el cambio en su Institución Educativa.					
V1. Dimensión 2: MOTIVACIÓN INSPIRADORA						
4	Se comunica de forma optimista en cuanto a su futuro					
5	Expresa confianza frente a sus compañeros sobre el cumplimiento de las metas					
6	Se muestra motivado frente a una situación negativa					
V1. Dimensión 3: ESTIMULO INTELECTUAL						
7	Busca diferentes alternativas de solución cuando se presenta algún problema					
8	Busca nuevas formas de completar el trabajo designado					
9	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.					
V1. Dimensión 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL						
10	Dedica tiempo para capacitarse y enseñar a sus compañeros					
11	Recibe trato individualizado y es considerado a mejorar sus capacidades					
12	Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
V2. Dimensión 1: GESTIÓN ORGANIZACIONAL						
13	La institución tiene bien determinada sus metas y lineamientos organizacionales					
14	La autoridad planifica, organiza, proyecta y promueve las actividades a desarrollar					
15	La Institución Educativa se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales?					
V2. Dimensión 2: GESTIÓN ECONÓMICA						
16	La autoridad planifica los recursos financieros					
17	La autoridad gestiona recursos económicos para cumplir las metas					
18	Está de acuerdo a la gestión economía de la Institución Educativa.					
V2. Dimensión 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
19	Conoce si la entidad organiza, informa y controla las labores administrativas					
20	La autoridad lidera las actividades administrativas					

21	Está de acuerdo con la gestión administrativa dentro de la Institución Educativa.					
V2. Dimensión 4: GESTIÓN SOCIO-COMUNITARIA						
22	La autoridad practica un clima laboral adecuado					
23	La autoridad trabaja con la comunidad con una actitud inclusiva					
24	Está de acuerdo con la gestión socio comunitaria que practica la Institución Educativa					

Validez del cuestionario de Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica

Tabla 16

Validez de contenido del cuestionario.

		INSTRUMENTO: SATISFACCIÓN					
INDICADORES	CRITERIOS	JUECES			TOTAL	Proporción de Concordancia (P)	
		A	B	C			
1. Claridad	Los ítems esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	0.90	0.70	0.98	2.58	0.86	
2. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores.	0.98	0.75	0.99	2.72	0.91	
3. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos científicos sobre el tema de estudio	0.97	0.89	0.98	2.84	0.95	
4. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretenden medir.	0.93	0.60	0.95	2.48	0.82	
5. Objetivo	Está expresado en conductas observables	0.98	0.75	0.99	2.72	0.91	
6. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems	0.93	0.70	0.96	2.59	0.86	
7. Suficiencia	Los ítems son sufrientes para la medición de los indicadores en estudio	0.88	0.80	0.70	2.38	0.79	
8. Viabilidad	La estrategia responde al propósito de la investigación	0.98	0.77	0.99	2.74	0.91	
TOTAL		0.94	0.75	0.94	P =	0.88	

Nota: Elaboración propia.

En el cuestionario de Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica, los 03 Jueces Expertos calificaron al instrumento como Excelente; al comparar el valor obtenido en la validación $p=0.88$ con el valor de la prueba $p=0.50$ se observa que el primero tiene un valor mayor, concluyendo que el instrumento va a medir la variable de la investigación con veracidad en los resultados esperados de este instrumento de medida.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El alfa de Cronbach es el método de confiabilidad más utilizado, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por lo tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas. Mide la homogeneidad entre los ítems.

Remplazando los valores obtenidos en el programa SPSS versión prueba se concluye lo siguiente:

Tabla 17

Confiabilidad del cuestionario de calidad de servicio y satisfacción.

Variable	Estadísticos	Valores
Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica	Alfa de Cronbach	0.95
Muestra	n	50

Nota: Elaboración propia.

El cuestionario de Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica presenta un alfa=0,95 (alfa de Cronbach) este resultado se encuentra cercana a uno, lo que indica una elevada fiabilidad, consistencia interna y homogeneidad en todos sus ítems.

M(a). VILMA ROSARIO CABILLAS OROPEZA
ASESOR

DRA. LIDIA ALANYA SACCSA
PRESIDENTE

DR. REYNALDO FRANCISCO CHERREPANO MANRIQUE
SECRETARIO

M(o). CESAR WILFREDO VASQUEZ TREJO
VOCAL