

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION ESCOLAR DEL PERSONAL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO
SILVA, HUAURA - 2021

PRESENTADO POR:

MERY ELIZABETH JARA MEJÍA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

ASESOR:

M(o). OSCAR RUPERTO EZEQUIEL YANAPA ZENTENO

HUACHO - 2022

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION ESCOLAR DEL PERSONAL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO
SILVA, HUAURA - 2021**

MERY ELIZABETH JARA MEJÍA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(o). OSCAR RUPERTO EZEQUIEL YANAPA ZENTENO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

Al todopoderoso, por ser el camino principal en el cumplimiento de mis objetivos.

A mis padres, por formarme para ser, una buena profesional y seguir llevándome por el camino del bien.

MERY ELIZABETH JARA MEJÍA

AGRADECIMIENTO

A todas las personas cuyo apoyo hizo posible alcanzar este grado académico, a mi asesor de tesis, el jurado calificador y por supuesto, a mi familia.

MERY ELIZABETH JARA MEJÍA

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
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	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Bases filosóficas	16
2.4 Definición de términos básicos	17
2.5 Hipótesis de investigación	18
2.5.1 Hipótesis general	18
2.5.2 Hipótesis específicas	18
2.6 Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III	21
METODOLOGÍA	21
3.1 Diseño metodológico	21
3.2 Población y muestra	22
3.2.1 Población	23

3.2.2 Muestra	23
3.3 Técnicas de recolección de datos	23
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	25
3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 03)	25
CAPÍTULO IV	26
RESULTADOS	26
4.1 Análisis de resultados	26
4.2 Contrastación de hipótesis	36
CAPÍTULO V	45
DISCUSIÓN	45
5.1 Discusión de resultados	45
CAPÍTULO VI	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
6.1 Conclusiones	48
6.2 Recomendaciones	49
REFERENCIAS	50
7.1 Fuentes bibliográficas	50
7.2 Fuentes electrónicas	51
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable 1: Liderazgo transformacional	19
Tabla 2. Variable 1: Gestión educativa	20
Tabla 3. Población	23
Tabla 4. Influencia idealizada.....	26
Tabla 5. Consideración individualizada	28
Tabla 6. Estimulación intelectual	29
Tabla 7. Motivación inspiracional	30
Tabla 8. Gestión institucional.....	31
Tabla 9. Gestión pedagógica	32
Tabla 10. Gestión administrativa.....	33
Tabla 11. Gestión comunal	34
Tabla 12. Resumen Variable 2	35
Tabla 13. Tabla de frecuencias – Liderazgo transformacional.....	36
Tabla 14. Tabla de frecuencias – Gestión institucional.....	37
Tabla 15. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo transformacional – Gestión institucional.....	37
Tabla 16. Tabla de frecuencias – Gestión pedagógica	38
Tabla 17. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo transformacional – Gestión pedagógica	38
Tabla 18. Tabla de frecuencias – Gestión administrativa.....	39
Tabla 19. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo transformacional – Gestión administrativa..	39
Tabla 20. Tabla de frecuencias – Gestión comunal.....	40
Tabla 21. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo transformacional – Gestión comunal....	40
Tabla 22. Correlaciones Hipótesis 1	41
Tabla 23. Correlaciones Hipótesis 2.....	42
Tabla 24. Correlaciones Hipótesis 3	43
Tabla 25. Correlaciones Hipótesis 4.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Influencia idealizada	27
Figura 2. Consideración individualizada.....	28
Figura 3. Estimulación intelectual.....	29
Figura 4. Motivación inspiracional	30
Figura 5. Gestión institucional	31
Figura 6. Gestión pedagógica.....	32
Figura 7. Gestión administrativa	33
Figura 8. Gestión comunal	34
Figura 9. Resumen Variable 2.....	35

RESUMEN

La presente investigación presentó la finalidad de evidenciar la vinculación entre las variables propuestas puestas en práctica a la institución en estudio; se propuso como variable 1: el liderazgo transformacional 2, el compromiso de gestión escolar. La forma de la investigación fue descriptiva y con un diseño no experimental, se aplicó las encuestas MLQ 5X versión corta de Bass (1985) y la escala para medir la gestión educativa de Edgar De la Cruz (2017) a los 47 profesores que integraron la muestra investigativa. Lo obtenido después de haber analizado se resume en el resultado positivo con respecto a las responsabilidades de administración escolar del personal docente, concluyéndose en la existencia de la relación entre las variables trabajadas con los docentes en la escuela Coronel Pedro Portillo Silva.

Palabras claves: Docente, gestión educativa, institución educativa, liderazgo, liderazgo transformacional.

ABSTRACT

The present investigation presented the purpose of evidencing the link between the proposed variables proposed in practice to the institution under study; is due as variable 1: transformational leadership 2, commitment to school management. The form of the research was descriptive and with a non-experimental design, the MLQ 5X short version surveys of Bass (1985) and the scale to measure educational management of Edgar De la Cruz (2017) were applied to the 47 teachers who made up the study. investigative sample. What was obtained after having analyzed is summarized in the positive result with respect to the responsibilities of school administration of the teaching staff, concluding in the existence of the relationship between the variables worked with the teachers in the Coronel Pedro Portillo Silva school.

Keywords: Teacher, educational management, educational institution, leadership, transformational leadership.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la educación se ubica en circunstancias de amplios retos, requiriendo de directivos, maestros y alumnos que correspondan a los nuevos requerimientos de la sociedad globalizada de la que somos parte. Las instituciones educativas son los centros donde se ejecutan los cambios para mejorar la calidad de los aprendizajes que se necesitan. Es así, que los directivos líderes constituyen el modelo a seguir del personal docente y administrativo, los que a la vez sean el motivo y ejemplo, capaces de ejercer el liderazgo, que comprometan a la colectividad educativa con los fines y resultados institucionales.

El presente estudio toma el tema de liderazgo transformacional como una forma de liderazgo que debe ser puesto en práctica en las escuelas como propuesta pilar para la transformación pedagógica, sustentado en una serie de investigaciones que facilitan los diseños de inclusión y cooperación de los profesores con el alcance de los fines educativos.

El trabajo investigativo posee por fin general estudiar las dimensiones del liderazgo transformacional que prevalecen en el director y su relación con el compromiso de la gestión a través de la percepción de los docentes.

La estructura consta de cinco capítulos:

En el primer apartado se presenta el planteamiento y enunciación del problema, los objetivos, la justificación y la posibilidad del estudio.

En el segundo apartado se describe la teoría, en el cual se exhiben los estudios nacionales y supranacionales, los fundamentos teóricos y filosóficos, las definiciones conceptuales, las hipótesis de investigación y la matriz de operacionalización de las variables de estudio.

En el tercer apartado exhibimos los métodos utilizados, el modelo investigativo, la población, la respectiva muestra y las maneras en las que se recolectaron los datos relevantes para la investigación.

En el cuarto apartado mostramos los resultados, producto del procesamiento de la información, a través de cuadros, gráficos y la diferenciación de hipótesis con sus tablas de conformidad al estadístico Correlación de Rho de Spearman.

En el quinto apartado, ubicamos el debate, en donde realizamos el estudio de los resultados obtenidos por variables de estudio y vinculación entre las mismas, diferenciando estos resultados con los de otras investigaciones anteriores a la nuestra.

En el sexto apartado, presentamos las conclusiones y recomendaciones, obtenidas al término del trabajo y a favor de la optimización de la coyuntura actual.

Por último, se adjuntan las referencias que fundamentan la teoría de la presente investigación, y los anexos como los cuestionarios y la matriz de consistencia.

La autora.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El sistema educativo a nivel global se ha visto afectada por diferentes cambios que le vienen exigiendo un servicio cada vez más acorde a la sociedad actual, no obstante, en la actualidad, la pandemia del Covid 19, se ha sumado a estos retos, cambiado todo el panorama educativo a nivel mundial, de una enseñanza presencial se pasó en un abrir ni cerrar de ojos a una atención virtual, situación que trajo consigo una penosa realidad, muchas familias a nivel mundial no se encontraban preparadas al igual que las instituciones educativas, tanto de las competencias digitales como de equipos tecnológicos. Sobre el tema Coaquira (2015), menciona que

la necesidad de responder a los requerimientos de la sociedad actual, a causado que las entidades educativas realicen denodados esfuerzos para mejorar la atención que brindan, orientando su trabajo a la implementación de liderazgos que logren manejar la institución sobre todo en el aspecto humano. (p. 1)

En América Latina, muchos países adoptaron diversas estrategias de acuerdo a los recursos con los que contaban, como por ejemplo Chile y México que fueron los primeros en transmitir programas educativos, otros países como el nuestro, usaron además plataformas educativas, fortalecieron las competencias de su personal y coordinar con las familias para asegurar el aprendizaje; todo esto, será funcional si es que la gestión de los líderes está bien direccionada. Se estima que los efectos de la pandemia, se podrán ver alrededor algunos años, ya que el tema educativo es un punto crucial capaz de dejar huella en el porvenir de los países. No obstante, hay aspectos positivos, los expertos asumen que, esta situación se constituye en una oportunidad para que los docentes y las entidades educativas, fortalezcan sus competencias y lideren una educación sustentada en el campo tecnológico. Según Zubiría (2021) “a pesar del alto costo emocional por el aislamiento, la

pandemia impulsará profundos cambios en el sector educativo. En la postpandemia, se alcanzará una educación más articulada con la vida, más pertinente, contextualizada y trascendental” (párr. 15)

La sociedad actual, cada vez viene exigiendo a las instituciones educativas brindar un servicio de calidad y docentes más competentes, capaces de educar a ciudadanos más justos y democráticos, competentes y que además estén preparados para una sociedad cambiante y que contribuyan a una formación en valores; todo esto será resultado de una buena organización, una buena dirección y una buena gestión.

Convirtiéndose todo un desafío para los sistemas educativos, sobre todo a nivel direccional, de las competencias de los colaboradores y sus vinculaciones, teniendo en cuenta que, debe aprenderse a laborar y manejar grupos, a ser intermediarios en la solución de problemas, es decir, todo el esfuerzo en conjunto, se debe traducir en hacer posible los cambios necesarios para lograr una propuesta innovadora acorde con los requerimientos actuales. Resumidamente, para lograr estos cambios, es necesario contar con directores que seas capaces de ser líderes educativos y que dirijan un proceso de gestión acorde a las perspectivas actuales.

Ante todos estos retos y cambios, nos preguntamos si los directores tendrán la capacidad de liderar una gestión orientada en implementar medidas proyectadas a la continuidad, equidad e inclusión educativa, en la optimización de los temas de los diseños educativos, asegurando condiciones adecuadas, la capacitación docente para una atención a distancia y el apoyo socioemocional para interactuar con los estudiantes y los padres de familia. Sobre el tema, Alfonso (2001) sostiene que “el que dirige una institución educativa, tiene que ser líder educativo, para conseguir resultados positivos en las condiciones actuales” (p. 13)

Según un estudio de la UNESCO citado por Valencia (2017), “gran parte de los directivos no tiene la capacidad de liderazgo y organización; siendo necesario atender esta debilidad para transformar en forma efectiva el sistema educativo” (p. 16), de igual forma, la UNESCO (2016) señala que “el tema del liderazgo de los directivos es un tema que va tomando real importancia en el mundo y que influye radicalmente en todo el proceso de aprendizaje” (párr.07)

En el Perú, son los directores, quienes tienen a cargo la conducción de las instituciones educativas, de quienes se espera una buena capacidad de liderazgo y gestión, además de liderar el trabajo en equipo con la comunidad educativa y gestionar ante las entidades aliadas, así, se garantiza un adecuado ambiente para desarrollar las actividades educativas en beneficio de los estudiantes. Sin embargo, muchas instituciones educativas públicas no han tenido el éxito esperado, es decir, si ya venían con problemas administrativos y de gestión, la pandemia les sumó dificultades de tipo tecnológico; todo ello, a pesar de la normatividad vigente y los documentos de gestión emitidos por el Ministerio de Educación.

En ese contexto, en todos los niveles educativos a nivel nacional se vienen enfrentando un índice de fracaso y deserción escolar, además de los bajos resultados de los escolares y las dificultades tecnológicas en general, lo que evidencia, en estas épocas, la carencia de responsabilidad e interés de los padres de familia, lo que se relaciona con su insatisfacción del servicio que brindan.

La entidad educativa en estudio, no es ajena a la situación problemática descrita, es decir, existe un índice de deserción escolar y presentan dificultades en la organización, de allí la importancia de evaluar la gestión para realizar un diagnóstico objetivo y preciso del servicio que brinda, de tal forma que, se obtenga la información necesaria y realizar los ajustes necesarios para cumplir con los objetivos institucionales y así satisfacer las expectativas de toda la comunidad educativa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión escolar del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión institucional del personal docente?

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión pedagógica del personal docente?

¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa del personal docente?

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión comunitaria del personal docente?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la gestión escolar del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión institucional del personal docente.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión pedagógica del personal docente.

Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión administrativa del personal docente.

Conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión comunitaria del personal docente

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia

En razón a la situación de emergencia declarado en el sector educativo, que se evidencia por el índice de deserción escolar, las condiciones de la infraestructura y la propiedad de prestación que brindan las instituciones educativas y la falta de cooperación de los padres de familia, optamos por analizar el tema, pues, la investigación nos permitirá conocer la gestión que se viene realizando en la entidad.

Relevancia Social

El estudio se realiza en una institución educativa estatal, sin embargo, los resultados obtenidos pueden estudiarse en distintas instituciones que tomen el propósito de optimizar la atención educativa que brindan.

Implicaciones prácticas

En referencia a Carrasco (2009) “la investigación puede ser útil para asumir problemas prácticos, es decir, los problemas esbozados en una investigación” (p.119). Se busca conocer las características de la dirección y la gestión educativa que realiza, en estos tiempos.

Valor teórico

Debido a la crisis educativa actual, se enfatiza la importancia de lo óptimo del servicio brindado por la entidad y la gestión de las direcciones. Por ello, creemos necesario tener el soporte teórico para conocer las características de liderazgo de la dirección y las orientaciones a cerca de la gestión educativa.

Utilidad metodológica

Al aplicar las encuestas a los docentes, podrá fijarse la correspondencia entre las variables planteadas, y a partir de ello, aprovechar el aporte de la investigación para conocer las características de la gestión educativa de la entidad y su aporte al sistema educativo actual.

1.5 Delimitaciones del estudio

Poblacional. Se toma en cuenta al personal del profesorado de la institución.

Temporal. Se tuvo en cuenta que para la materialización del proyecto se formó un lapso que data desde agosto 2021 a marzo 2022.

Espacial. La investigación se desarrolló en espacios virtuales para investigar con el director, docentes y estudiantes de la entidad en estudio.

Bibliográfica. Con respecto al tema materia de la investigación se halló carente bibliografía reciente.

1.6 Viabilidad del estudio

Para el desenvolvimiento de la presente investigación, contamos con la cooperación de los profesionales de la entidad materia del estudio y de los maestros.

Técnica: Se ha tenido en cuenta las disposiciones de la Escuela de Postgrado.

Ambiental: El trabajo investigativo no perjudicó el ambiente debido a su característica netamente académica.

Financiera: Todo lo requerido económicamente fue cubierto por el tesista.

Social: Contamos con un conjunto de personas cuya cooperación fue muy relevante.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Sierra (2016) exhibió su estudio: “Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible”, en la Revista EAN, con el propósito de “reflexionar acerca de la importancia del liderazgo educativo y su repercusión en el líder” (p. 113), llegando a consumir que: el liderazgo educativo se vincula con el comportamiento, cualidades, características y competencias de los líderes en forma personal, lo que impacta en la calidad educativa, es decir, las competencias de los directivos van a reforzar el liderazgo educativo, promoviendo la calidad del servicio. (p. 127)

Cavagnaro y Carbajal (2020) desarrollaron el estudio: “El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil”, en la Universidad Espíritu Santo, Ecuador, con la finalidad de conocer al Liderazgo transformacional como estrategia de adecuación en la administración logística. (p. 137), y llegando a concluir que, el liderazgo transformacional provee de cambios a la gestión educativa, pues permite estimular y perfeccionar las practica pedagógicas a los docentes, además de planificar una gestión basada en proyectos, la eficiencia, además, la parte teórica debe incentivarse para lograr la inclusión activa y creativa de los profesores y la aplicación de estrategias de innovación e integración de todos los docentes. (p. 147)

Rovira (2020) desarrolló la investigación: “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente”, trabajado en la Universidad de Guayaquil, con la finalidad: conocer la incidencia del liderazgo transformacional en el desenvolvimiento del

profesorado por medio de una investigación bibliográfica y puesta en práctica para la realización de un plan de aprendizaje de las mismas peculiaridades, asimismo, llegó a la conclusión que: existe el requerimiento de desarrollar un plan de formación en liderazgo transformacional a todos los trabajadores, además de la priorización de las necesidades de los docentes, la solución de problemas y motivarlos con los beneficios de alcanzar las metas de la entidad, como también conocer los valores y principios para fomentar el desarrollo del personal. (pp. 32 – 33)

2.1.2 Investigaciones nacionales

León (2018) exhibió su investigación denominada: “El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa en Abancay” con el objetivo de “conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas” (p. 58), concluyendo en la confirmación de la existencia de dicha relación, específicamente en sus dimensiones: capacitación para el aprendizaje del alumnado, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, inclusión en la administración desarrollada en la sociedad de manera profesional y la identidad del maestro en las instituciones educativas. (pp. 92 – 93)

Miahuanga (2018) desarrollo el estudio “Taller de inducción Estilo del Liderazgo Transformacional en los docentes” con el fin de optimizar la administración educativa en una entidad Educativa de la Ciudad de Bellavista”, con la finalidad de realizar un trabajo educativo dirigido a los maestros para optimizar la administración escolar” (p. 5); en donde concluyó que el taller mejoró en los profesores, las dimensiones pedagógico curricular, estructurada a una administración escolar optimizada, administrativa, comunitaria de participación social. (p. 70)

Yarlequé (2018) desarrolló la investigación: “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho” en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, con el propósito de “conocer la relación de las variables en una entidad educativa de la ciudad de Huacho” (p. 16), llegando a los resultados que expresan la confirmación de existencia de una relación positiva entre las variables investigadas, es decir, se tiene que tener un buen líder para garantizar la dirección positiva de los docentes, de modo que se mejore su desenvolvimiento tanto individualmente como social. (p. 77)

Rabanal (2019) presentó su investigación: “Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa Santa Rosa del distrito de Namora” en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, con el objetivo de “establecer la relación entre el liderazgo del directivo y el compromiso de gestión escolar de una Institución Educativa” (p. 8), concluyendo que, de acuerdo a los datos obtenidos, en la entidad educativa el diseño de liderazgo se vincula de manera directa con el sentido de responsabilidad en la administración escolar pues, se trata de conducir la administración con el fin desarrollar las capacidades y de formar integralmente a los escolares, implicando la responsabilidad de todos los que integran la entidad. (pp. 72 - 73)

2.2 Bases teóricas

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Definición de liderazgo

Se ha definido por diversos autores, centrándose en el conjunto de habilidades gerenciales que tiene el individuo y que le permite influir en sus semejantes, en sus acciones y decisiones, en la consecución de metas. Algunas definiciones:

Chiavenato (1993) explica propuesta como “la capacidad de influir en otras personas en contextos determinados, basado en una comunicación apropiada para alcanzar objetivos y cumplir metas” (p. 47)

Por otro lado podemos mencionar que el liderazgo “se refiere a las capacidades y destrezas de una persona para guiar a un grupo para orientar, estimular, motivar, moldear comportamientos, etc., interactuando y relacionándose con estas personas” (Álvarez, 2010, p. 67).

Por otro lado, Cámere (2013) afirma que

el liderazgo es sinónimo de permuta, es innovar, poner manos a la obra, etc. Una persona es líder tanto en el ámbito empresarial como en lo político; realizando funciones para lograr los objetivos y metas. Se relaciona, además, al éxito de la función, que la realiza dentro de una organización. (p. 94)

Definición de liderazgo transformacional

En la actualidad, esta clase de liderazgo es visto como “el liderazgo del porvenir”; pensado para llegar a un genuino cambio en las entidades educativas; es el líder que aprende, que cambia y se adecúa constantemente a la optimización constante de sus procesos, es decir, es competente para transformar la administración de la organización.

Este tipo de liderazgo surgió en el campo empresarial, luego es trasladado al campo educativo con el propósito de optimizar la forma de la prestación educativa.

Algunas definiciones:

Gorrochotegui (1997) señala “es el liderazgo que permite la redefinición de los integrantes de la escuela, la innovación de sus compromisos y la reestructuración de sus sistemas de metas a lograr; es decir, anhela conseguir de forma eficaz los cambios para reformar de la escuela” (p. 49).

Para Álvarez (2010), es líder transformacional “porque su forma de actuar permite tener la confianza de su personal docente, motivando su quehacer, facilitándoles los materiales y recursos para el logro de sus metas, logran comprometer a los docentes con el resultado de la gestión” (p. 69)

En opinión de Jiménez (2014) citado por Monteza (2017), ser líder transformacional “implica motivar, ir más allá de sus propósitos, orientar al logro del bien común; fomenta el desarrollo de los docentes a nivel personal como profesional, en un ambiente adecuado, los estimula, brinda atención personalizada y es tolerante” (p. 33)

En suma, podemos mencionar que el liderazgo transformacional, es aquel que está encaminado a la revolución de las escuelas, la práctica pedagógica y en consecuencia la optimización de los aprendizajes para los alumnos. Este líder, logra empoderar a su personal docente, permitiendo que confíen en sus habilidades, con una permanente motivación y una adecuada capacitación.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Influencia idealizada

Es el carisma del líder, quien logra que sus partidarios lo admiren y deseen imitarlo, pues lo respetan y confían en él, debido a su comportamiento ético y moral y ejerce la facultad que posee cuando las circunstancias lo requieren.

Además, “estos líderes son carismáticos y son considerados como personas morales, dignos de confianza e integridad. Son capaces de ponerse al frente de los problemas y celebran el éxito con su personal” (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 121).

Es, así pues, que esta dimensión constituye grado más superior del liderazgo transformacional; conduce a la mejora de las personas a nivel individual y profesional, guiados por el respeto y estima que le tienen; además son incluidos en la realización de los documentos de administración por ello se sienten responsabilizados con alcanzar los objetivos propuestos.

Consideración individualizada

Estos líderes atienden las necesidades de sus partidarios, en este caso a los docentes en forma personal, los apoya constantemente.

Al respecto, “en esta dimensión se considera el cuidado, la empatía y las oportunidades para el personal, además de la escucha activa” (Mendoza, 2006, p. 121).

Es decir, el director atiende a su personal en forma individualizada, apoyándolos según sus necesidades particulares y profesionales.

Estímulo intelectual

El director como líder transformacional, fomenta en su personal, el esfuerzo, la preparación continua, la innovación y la creatividad en su quehacer pedagógico. Esta dimensión está referida a la preparación constante de los profesores, lo que les hará posible su desarrollo profesional e ir de acuerdo al progreso científico y tecnológico.

Es el director quien se prepara continuamente, brindándole autoridad para acompañar y monitorear a su personal en su ambiente laboral, lo que le permite estimularlos intelectualmente y reflexionar acerca de la labor pedagógica que realiza.

Al respecto Mendoza y Ortiz (2006) afirman que “esta dimensión le permite al líder empoderar a otros para superar sus dificultades y desarrollar sus capacidades” (p.121).

Motivación inspiracional

Se refiere al sentimiento que el director líder inspira en sus docentes, quien los motiva en su trabajo, dándoles un significado a su trabajo con una comunicación asertiva, y comprometiéndolos con los objetivos institucionales.

Mendoza y Ortiz (2006) puntualizan que “el líder es capaz de motivar a su personal para alcanzar sus metas personales y profesionales, los predispone para el cambio y los alienta a superar sus metas” (p.121).

Esta motivación es un elemento esencial en la responsabilidad del profesorado, con respecto a la optimización de su quehacer pedagógico y el cumplimiento de sus metas.

GESTIÓN EDUCATIVA

Según la RAE (2020), exhibe a la gestión como “la acción y efecto de administrar”, (párr. 01), es decir podrá haber acciones administrativas sin que exista gestión.

La gestión se relaciona generalmente al área administrativa, es decir, son las acciones que se ejecutan en el menor tiempo posible, con los mecanismos necesarios para garantizar la productividad en el sector.

Definición de Gestión Educativa

Hablar de administración educativa, implica dos aspectos, uno relacionado al tema administrativo y el otro, al educativo.

Según Casassus (1999), el término gestión educativa “significa la aplicación de los principios generales de la gestión al campo específico de la educación, es una disciplina ligada al aspecto práctico, en donde interactúan los aspectos teóricos, políticos y prácticos” (p. 18)

Pozner (2000) manifiesta que: “según el enfoque de la teoría organizacional, la gestión educativa es un conjunto de procesos teóricos prácticos vinculados al sistema educativo, cumpliendo la demanda social” (p. 35)

Para Martí (2005), es: “el conjunto de las diferentes situaciones y coyunturas que se organizan para alcanzar los objetivos propuestos de un plan educativo, tanto en el nivel administrativo y político como en el económico y social”. (p. 14)

Según Carrillo (2007) la Administración Educativa

Está encaminada a mantener diseños administrativos y pedagógicos como procedimientos internos de origen demográfico, equitativo y óptimo que haga posible que los alumnos puedan desenvolverse como individuos plenos, con responsabilidad, eficientes y como individuos con la capacidad de concordar su proyecto individual con el desarrollo con otras personas (p. 45)

Según Arroyo (2009), “esta gestión tiene una tarea integral: se enfoca hacia el orden de la labor escolar teniendo en cuenta las relaciones de los profesores y alumnos con el currículo y las vinculaciones de la institución educativa con la comunidad”. (p. 46)

Álvarez y Correa (2014), sostienen que “es un nuevo modelo en el cual los principios generales de la administración y la gestión se emplean al campo de la educación.”, se aplica en el aspecto práctico. (p. 1)

Todas las actividades que se planifiquen en una entidad educativa, involucran las necesidades de los estudiantes según lo establecido por las normas vigentes y lo que exige el contexto local y nacional.

Dimensiones del compromiso de la gestión escolar

Frigerio, Poggi y Tiramonti (1992), proponen las siguientes: Institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

a) **Dimensión Institucional.** En referencia a la guía de administración para directivos de las Entidades Educativas emitida por el MINEDU (2011) esta dimensión

Tiene relación con la distribución de funciones de los constituyentes de la corporación educativa, para la buena conducción de la entidad, en aspectos

como la estructura formal, es decir, organizadores, compartición de las labores, utilización del tiempo y los ambientes; y el diseño no formal, es decir, maneras de relacionarse, ceremonias, etc. En esa dimensión, es relevante fomentar y apreciar el desenvolvimiento de habilidades individuales y sociales, con el objetivo de lograr la autonomía, la competencia y la flexibilidad, además de conocer las políticas institucionales, la visión, la misión, etc. (p. 35 – 36)

b) **Dimensión Pedagógica.** En la guía de administración para directivos de las escuelas emitida por el MINEDU (2011) se sustenta que

esta dimensión se relaciona al proceso de enseñanza aprendizaje, incluyendo los enfoques, la multiplicidad curricular, las programaciones, la valoración de los aprendizajes, la utilidad de las herramientas y recursos didácticos, además del trabajo docente, las prácticas que ayudan a la optimización de la enseñanza, las formas de enseñanza, la vinculación con los alumnos, la preparación y actualización del profesorado para consolidar sus habilidades. (p. 36)

c) **Dimensión Administrativa.** En la guía de administración para directivas de las escuelas emitida por el MINEDU (2011) se sustenta que

esta dimensión se relaciona con las actividades para el manejo de los trabajadores, herramientas, económicas, técnicas, tiempo, limpieza y la vigilancia de los datos de los constituyentes de la escuela; así como, el acatamiento de las reglas y funciones, con el objetivo de dar fiabilidad al proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, a través de esta dimensión se busca tomar las mejores decisiones para obtener los objetivos de la institución. (p. 36)

d) **Dimensión Comunitaria.** En referencia a la guía de administración para directivos de las escuelas emitida por MINEDU (2011) esta dimensión

se refiere a las relaciones con la comunidad educativa, las acciones y estrategias para integrarse en el ámbito social e interinstitucional, como los padres de familia, instituciones como la municipalidad, la iglesia, etc.; así como las alianzas estratégicas que sirvan de apoyo a la gestión. (p. 37)

Instrumentos de la Gestión Educativa

En la guía de administración para directivos emitida por el MINEDU (2011), propone que toda institución educativa debe contar con los siguientes documentos: Proyecto Educativo Institucional, Diseño Curricular, Plan Anual de Labores, Ordenanza Interna, Informe de Administración Anual.

a) Proyecto Educativo Institucional. “es un instrumento de gestión enmarcado dentro del proyecto educativo nacional. Precisa la identidad de la institución educativa y ayuda a orientar, conducir y definir la vida institucional” (p. 56). Contiene la identidad de la institución (enfoque, misión, valores), el análisis (FODA), la proposición pedagógica (enfoques, diseño curricular) y la propuesta de administración (diseño organizacional institucional).

b) Diseño curricular. “Es la organización curricular, la metodología y la evaluación de los aprendizajes. Orienta las actividades que se realizarán que cubran las demandas educativas” (p. 79), basado en el Currículo Nacional de Educación Básica.

c) Ordenanza Interna. Posee los derechos, deberes y funciones de los constituyentes de la corporación educativa, considerando las reglas legales vigentes y se sustenta en los propósitos de la institución. (p. 86)

d) Plan anual de labores. Es un documento a breve plazo, en el cual se establecen las tareas que se ejecutarán para que los planteamientos del PEI sean realizables cada año.

e) Informe de Administración Anual Se elabora al terminar el año educativo y hace posible organizar los fines, progresos y complicaciones. Es la valoración de las acciones pedagógicas, institucionales, administrativas y comunitarias, las mismas que se exhibe a la corporación educativa aprobada por el director.

2.3 Bases filosóficas

Liderazgo transformacional

Hablar de liderazgo desde su concepción filosófica, es remontarse a las magnas civilizaciones, que cimentaron los fundamentos de los cambios en las estructuras de la sociedad actual, individuos que ejercieron su poder, forjando circunstancias desfavorables y propicias en las épocas de la edad media, moderna, posmoderna y moderna. Asimismo “el liderazgo evoluciona desde el quehacer de los grandes líderes que registraron sus hazañas en algún momento de la historia” (Estrada, 2007, p. 343)

Conforme va avanzando el conocimiento, la información y la tecnología, el liderazgo ha ido tomando otras características, la interacción de las ideas en los diferentes contextos, como en el comercial, en donde deberá usar sus conocimientos y experiencias para dirigir empresas en diversos escenarios.

Respecto al liderazgo transformacional, la característica de ser líderes significa involucrarse en los temas de moralidad y motivación. El líder transformacional busca evolucionar el nivel de conciencia de sus simpatizantes sustentados en deseos y valores, como la libertad, humanidad, equidad, entre otros. Aspectos como el carisma, orgullo, respeto y confianza, son características de este líder. Además, transmite altas expectativas, conversación asertiva y sencilla, promueve la racionalidad y solución de problemas.

Gestión Educativa

Sobre la gestión educativa Oyarce (2012) sostiene que “implica el conocimiento y la aplicación técnica, ambos se complementan” (párr. 06)

Feuerbach sostiene que filosóficamente se interpreta el mundo de distintas formas, se trata de transformarlo; y ese es el propósito de cualquier inquietud académica, con el conocimiento profundo y buen entendimiento de la técnica, se puede cambiar la calidad de la gestión educativa del país.

El filósofo peruano Orrejo (2003) sostenía que: “que educar no es reproducir un modelo, sino formar un nuevo hombre en su evolución”, entendiéndose que, la escuela, la cual se gestiona, es un tránsito obligado de su evolución y desarrollo personal y social.

Los filósofos sostienen que la técnica pura no es trascendente pues, no permite el pensamiento crítico, muy necesario en toda reflexión filosófica. De allí que la educación (o gestión) técnica solo es la aplicación de procedimientos sin pensar en los motivos por lo que se hace, pudiendo llegar a ser como reflexiva ante la autoridad; lo que se fortalece considerando que la gestión se centra más en la tecnología, la estructura, procedimientos, costos, antes que en los individuos, a quienes se les trata como recursos. En el proceso educativo, la tecnología actual está avanzando a pasos agigantados, desvirtualizando el aspecto afectivo hacia el ser humano.

2.4 Definición de términos básicos

a) **Docente:** El MINEDU (s/f) define al docente como

Es aquel individuo con el título de profesor en educación, teniendo las habilidades y competencias debidamente afianzadas, que, en su peculiaridad de responsable de realizar el procedimiento educativo proporciona una prestación pública o privada. (p. s/n)

b) **Gestión:** Manes (2005) “conjunto de operaciones realizadas para lograr un fin. Comprende el momento desde que se planifica lo que se desea hacer, la ejecución de lo planificado, el proceso de control y la evaluación” (p.278).

c) **Gestión educativa:** Martí (2005) “conjunto de las diferentes situaciones y coyunturas que se emprenden para alcanzar los objetivos presentados de un plan educativo, en el nivel administrativo y político como en el económico y social”. (p. 14)

d) **Institución educativa.** Organización educativa integrada por el personal directivo, docentes y administrativos, además de los alumnos, tutores de familia y aliados estratégicos, quienes cumplen funciones de acuerdo a la normatividad vigente.

e) **Liderazgo.** Álvarez (2010): “se refiere a las capacidades y destrezas de una persona para guiar a un grupo para orientar, estimular, motivar, moldear comportamientos, etc., interactuando y relacionándose con estas personas” (p. 67)

f) **Liderazgo transformacional.** Álvarez (2010): “es el líder cuya forma de actuar permite tener la confianza de su personal docente, motivando su quehacer, facilitándoles los materiales y recursos para el logro de sus metas, logran comprometer a los docentes con el resultado de la gestión” (p. 69)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión escolar del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión institucional del personal docente.

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión pedagógica del personal docente.

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión administrativa del personal docente.

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión comunitaria del personal docente

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variable 1: Liderazgo transformacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Influencia idealizada	• Motiva e inspira confianza y valores a sus docentes.	1 - 8
	• Demuestra las cualidades del líder.	
	• Es una persona respetable.	
	• Realiza actividades que hagan posible obtener fines institucionales	
	• Fomenta los estímulos en concordancia con el grado de desenvolvimiento.	
	• Dedicación de tiempo a enseñar.	
Consideración individualizada	• Capacitación a los docentes.	9 - 12
	• Trato personal a docentes.	
	• Consideración de necesidades diferentes.	
	• Apoya la mejora de capacidades.	
	• Estimulación intelectual	
Estimulo intelectual	• Otorga nuevas maneras de encaminar problemas.	13 – 16
	• Asume varias orientaciones en la solución de problemas	
	• Observa los problemas desde distintas ópticas.	
	• Postula nuevas maneras de terminar la labor.	
	• Es optimista con respecto al porvenir.	
Motivación inspiracional	• Es entusiasta ante los requerimientos.	17 – 20
	• Tiene visión del porvenir.	
	• Es responsable en el cumplimiento de los objetivos.	

Fuente. Bass (1985) adecuado por Castro (2015)

Tabla 2. Variable 1: Compromiso de la gestión educativa

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Institucional	<ul style="list-style-type: none">• Conoce la organización de la institución• Conoce las funciones del personal• Conoce las reglas internas• Conoce las maneras de comunicarse con el personal de la institución.	1 - 8
Administrativa	<ul style="list-style-type: none">• Conoce los recursos de la institución• Percepción del buen manejo de los recursos	9 - 12
Pedagógica	<ul style="list-style-type: none">• Dominio de la práctica pedagógica• Programación oportuna de las actividades pedagógicas.	13 – 18
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none">• Participación activa de los padres de familia.• Relaciones con instituciones.• Acciones de proyección social	19 - 24

Fuente. Cruz (2017)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tuvimos en cuenta el diseño no experimental, en razón a que, “en este estudio no se manipulan espontáneamente las variables, tan solo se observan los hechos para analizarlos posteriormente” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149) Además, es colateral en razón a que la información será obtenida en un solo tiempo.

3.1.1 Tipo de la Investigación

El estudio es de naturaleza descriptiva, ya que “se busca conocer la realidad tal como se presenta en un tiempo determinado” (Sánchez, 2017, p. 46)

Variable 1: Liderazgo transformacional.

Variable 2: Compromiso de la gestión educativa.

3.1.2 Enfoque:

El trabajo investigativo posee un encuadramiento cuantitativo, pues se usaron instrumentos validados previamente para obtener los datos, con indicadores e ítems específicos y de respuestas predeterminadas, Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que “los valores deben tener medición numérica y para el conteo se usa la estadística para tener exactitud del comportamiento de la población en estudio” (p. 11)

Contrastación de hipótesis

Planteo de hipótesis

Hipótesis nula (H_0): El liderazgo transformacional y el compromiso de la gestión educativa de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, son independientes.

Hipótesis alterna (H_1): El liderazgo transformacional y el compromiso de la gestión educativa de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, son dependientes.

Nivel de Significancia

$\alpha = 0.05$

Recolección de datos y cálculo de los estadísticos

La información fue procesada con las herramientas estadísticas que se ajusten al diseño y tipo de investigación, pues se desea conseguir resultados objetivos y confiables de las variables en estudio; lo que permitió probar las hipótesis de la investigación.

Decisión Estadística

Si el valor verdadero obtenido de $p > 0.05$, se acepta H_0 , y si el valor de $p < 0.05$ por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión

Las conclusiones fueron exhibidas en concordancia del estadístico respectivo, teniendo en consideración lo obtenido de la evaluación respectiva.

3.2 Población y muestra

La escuela “Coronel Pedro Portillo Silva” fue creada por RDZ N.º 015 de fecha 05 de febrero de 1976, y se halla en el distrito de Huaura, brinda educación en el grado secundario y está incluido a la UGEL N.º 09 Huaura.

El equipo directivo lo conforman tres personas, el director, subdirector de formación general y el subdirector administrativo, el equipo jerárquico integrado por dos personas, el asesor de ciencias y el coordinador de tutoría, 47 docentes de los cuales 25 son varones y 22 damas, 4 auxiliares de los cuales 2 son varones y 2 damas, 11 administrativos de los cuales 7 son varones y 4 damas.

3.2.1 Población

Se constituye por 47 profesores del aula de los distintos ámbitos curriculares.

3.2.2 Muestra

Teniendo en consideración que la población es adaptable se tomó en cuenta a todos los integrantes del personal, conformados por los 47 profesores. Con respecto a este punto, Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Tabla 3. Población

Niveles	Cantidades
<u>Población:</u> Es el total del personal docente.	47
<u>Muestra:</u> Es el total del personal docente.	47

3.3 Técnicas de recolección de datos

Este ítem del trabajo investigativo implica técnicas de acuerdo al tipo de la investigación teniendo en consideración los instrumentos más apropiados para la misma.

Se utilizó la encuesta con el fin de obtener datos de los profesores de la institución educativa. La cual brindó su consentimiento para recoger datos certeros y fiables de la labor de campo realizada.

Descripción de los instrumentos

Con el fin de recopilar datos relevantes se usó el cuestionario, teniendo en cuenta lo sostenido por Hernández, Fernández y Baptista (2010), quienes sostienen que “es muy usado en situaciones sociales, con preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217),

Como origen de datos con un grado superior de fiabilidad, tuvimos en cuenta a los profesores, debido a que aquellos son los que conforman el proceso educativo y se relacionan de manera cotidiana con las circunstancias escolares y, en consecuencia, es susceptible de las actividades realizadas, lo que representa ser un buen indicador del trabajo pedagógico.

Liderazgo transformacional: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa, consta de 20 ítems, ordenados en las siguientes dimensiones: Consideración

individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada.
(anexo 1)

Ficha Técnica

Nombre: El MLQ 5X versión corta.

Autor: Bass (1985) adecuado por Castro (2015)

Administración: Individual

Duración: 30 minutos aproximadamente

Finalidad: El cuestionario está elaborado para medir el liderazgo transformacional.

Compromiso de gestión educativa: El cuestionario puesto en práctica a los profesores, integrado por 24 cuestionamientos (Anexo 1).

Ficha Técnica

Nombre: Escala para medir el compromiso de la gestión educativa.

Autor: Egdgar De la Cruz (2017)

Administración: Individual

Tiempo: Aproximadamente media hora

Finalidad: El cuestionario está elaborado para medir el compromiso de la administración educativa.

Luego de diseñar las herramientas de medición encuadradas en las variables se realizó una prueba piloto, la herramienta designada a los profesores fue puesta en práctica a 5 de los mismos.

Fichas Bibliográficas: Con el objetivo de estructurar los datos relacionados a las variables de estudio se utilizaron las fichas de distintos tipos.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

La fiabilidad y validez de los instrumentos utilizadas se reportan por la habilidad óptima que tengan para graduar las dimensiones de las variables seleccionadas. Fue realizada de la siguiente manera:

a) Validez de Contenido: Se refiere a la revisión del campo teórico que se concierne a las variables en estudio, teniendo en cuenta los puntos más relevantes en razón a la determinación de los ítems de las herramientas.

b) Juicio de Expertos: Es la opinión de tres profesionales de educación acerca del contenido, los ítems, etc.

c) Prueba Piloto: La presente cooperó en el diseño y orden de las herramientas que se pondrían e práctica a los profesores.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento Manual: con el fin de determinar la vinculación que se halla entre el liderazgo transformacional con respecto al compromiso de la gestión educativa, se aplicaron las herramientas que se anexan en el informe.

Procesamiento Electrónico: Luego de poner en práctica los instrumentos a los constituyentes, con el fin de determinar la vinculación que se halla entre las variables postuladas, se tabuló con el programa Microsoft Excel, se ordenaron lo ítems y los resultados se explicaron con gráficos estadísticos, y se enunciaron sus porcentajes para detallar e interpretar la información obtenida. Asimismo, el conjunto de la teoría con los fines propios de la investigación fue de apoyo para evidenciar los resultados, lo cual nos llevó a las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Técnicas Estadísticas: El desenvolvimiento del estudio fue ejecutada por medio de una estadística descriptiva con una prueba hipotética, lo cual hizo posible hacer deducciones de los resultados. Para comprobar la hipótesis general y las específicas se puso en práctica la pruebas estadística no paramétrica Correlación por rangos de Rho de Spearman, en la cual las evaluaciones si son mayores expresan la estrechez de la relación.

3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 03)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

El estudio se halla sujetado a los resultados del instrumento puesto en práctica a una muestra de 47 profesores de la institución.

Variable 1. Liderazgo transformacional

Tabla 4. Influencia idealizada

DIMENSIÓN: Influencia idealizada	SI	%	NO	%
1. Demuestra sus valores y principios en sus acciones.	36	76.6	11	23.4
2. Me siento orgullo de laborar con el director.	28	59.6	19	40.4
3. Expresa la relevancia del sentido de la responsabilidad	28	59.6	19	40.4
4. Vela por el mejoramiento de la institución más allá de sus propios intereses	30	63.8	17	36.2
5. Lo respeto por sus acciones.	28	59.6	19	40.4
6. Toma en consideración los temas morales y éticos cuando toma sus decisiones	32	68.1	15	31.9
7. Inspira autoridad y fiabilidad	36	76.6	11	23.4
8. Destaca la relevancia de una visión común.	36	76.6	11	23.4
TOTAL		67.6		32.4

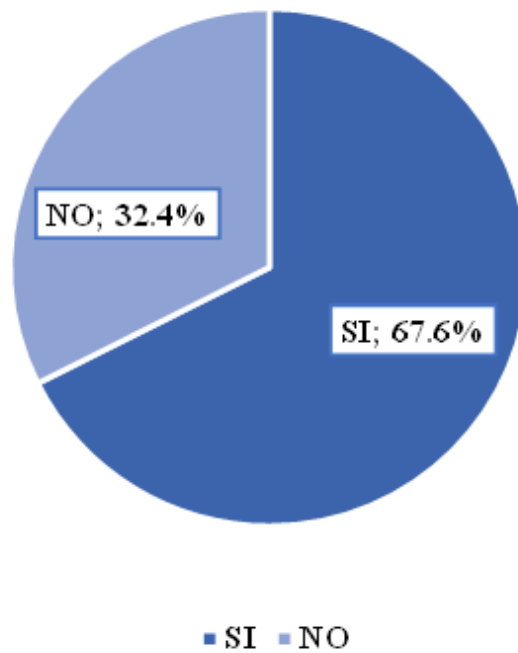


Figura 1. *Influencia idealizada*

INTERPRETACIÓN:

Observamos que, el 67.6% del personal manifiestan que los directivos demuestran valores, sienten orgullo de trabajar con él, respetan su autoridad porque consideran que sus acciones van más allá del deber; mientras que el 32.4% no comparten esa posición.

Tabla 5. Consideración individualizada

DIMENSIÓN: Consideración individualizada	SI	%	NO	%
9. El director brinda tiempo a enseñar y brindar conocimientos a los profesores.	31	66.0	16	34.0
10.Me trata como un individuo personal	32	68.1	15	31.9
11.Tiene en cuenta que tengo requerimientos y habilidades distintas a los demás docentes	34	72.3	13	27.7
12.Me ayuda en mejorar mis habilidades.	30	63.8	17	36.2
TOTAL		67.6		32.4

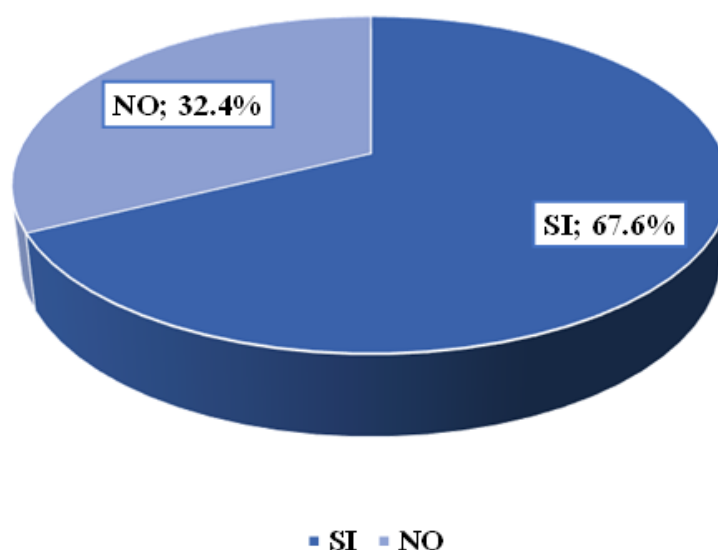


Figura 2. Consideración individualizada

INTERPRETACIÓN:

Observamos que, el 67.6% del personal manifiesta que, el director tiene un trato individualizado, pues se dedica a apoyar a su personal, enseñándoles y destaca las habilidades de las personas; mientras que el 32.4% no lo considera así.

Tabla 6. Estimulación intelectual

DIMENSIÓN: Estimulación intelectual	SI	%	NO	%
13.Enfoca el problema de diversas formas.	26	55.3	21	44.7
14.Considera diferentes perspectivas para solucionar un problema.	30	63.8	17	36.2
15.Me muestra las dificultades de distintas perspectivas	30	63.8	17	36.2
16.Propone maneras innovadoras de terminar un proyecto.	32	68.1	15	31.9
TOTAL		62.8		37.2

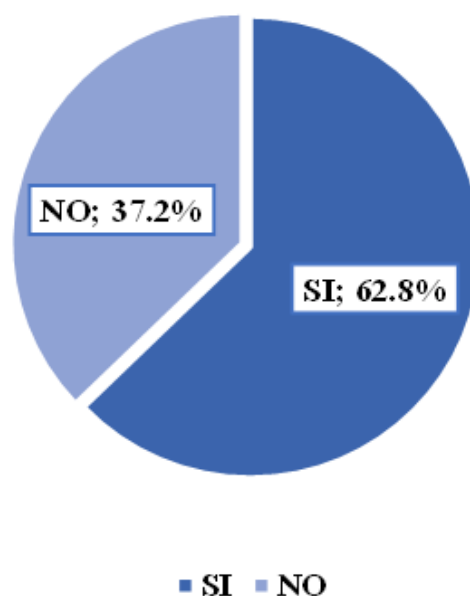


Figura 3. Estimulación intelectual

INTERPRETACIÓN:

Observamos que, el 62.8% del personal manifiesta que el director los estimula en forma intelectual, pues sus aportes siempre están enfocados de diversas manera y perspectivas para la solución de los problemas y el 37.2% no lo cree de esa manera.

Tabla 7. Motivación inspiracional

DIMENSIÓN: Motivación inspiracional	SI	%	NO	%
17.Es optimista con respecto al porvenir.	30	63.8	17	36.2
18.Es entusiasta acerca de la satisfacción de necesidades.	30	63.8	17	36.2
19.Muestra una inspiradora visión del porvenir.	32	68.1	15	31.9
20.Tiene fiabilidad en que los objetivos serán realizados	32	68.1	15	31.9
TOTAL		66.0		34.0

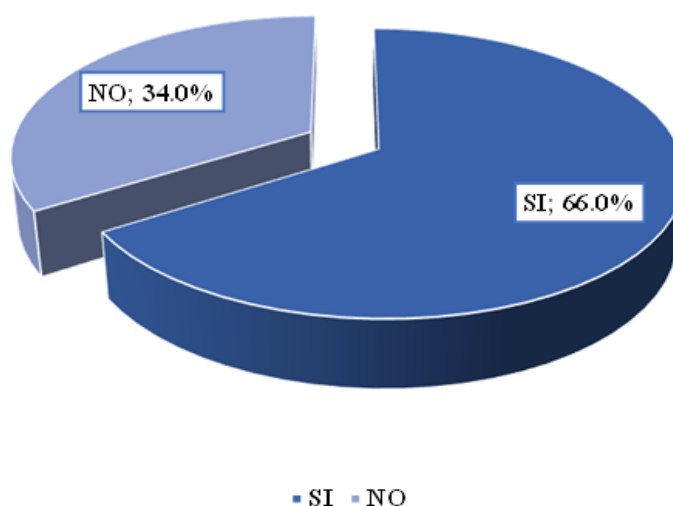


Figura 4. Motivación inspiracional

INTERPRETACIÓN:

Observamos que, el 66.0% del personal, manifiesta que el director es una motivación por su optimismo, visión y confianza frente al futuro y el 34.0% no lo cree de esa manera.

4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Compromiso de gestión educativa.

Tabla 8. Gestión institucional

DIMENSIÓN: Gestión institucional	SI	%	NO	%
1. ¿Conoce la organización estructural de la institución educativa?	36	76.6	11	23.4
2. ¿Consideras que los distintos participantes que trabajan en la entidad cumplen sus tareas y deberes?	30	63.8	17	36.2
3. ¿Consideras que las reglas internas son conocidas por todos los participantes de la entidad?	22	46.8	25	53.2
4. ¿Cree que la entidad tiene ordenada la asociación de padres de familia?	36	76.6	11	23.4
5. ¿Posees conocimiento de las comisiones de labores conformadas en la escuela?	30	63.8	17	36.2
6. ¿Cree que las comisiones de labores en la entidad se conforman según las reglas internas?	32	68.1	15	31.9
7. ¿Cree que la comunicación en la institución educativa se da por medios formales?	30	63.8	17	36.2
8. ¿Cree que el uso de los tiempos y ambientes son los pertinentes en la entidad?	32	68.1	15	31.9
TOTAL		66.0		34.0

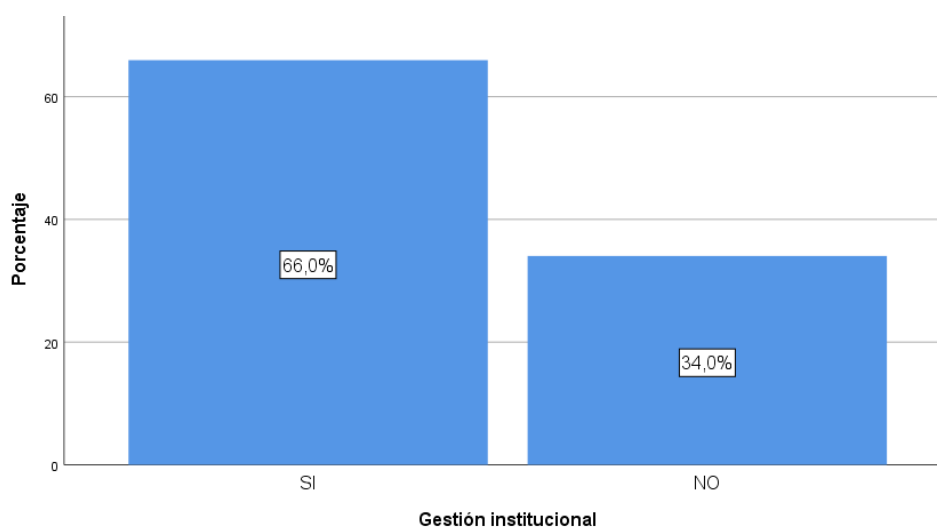


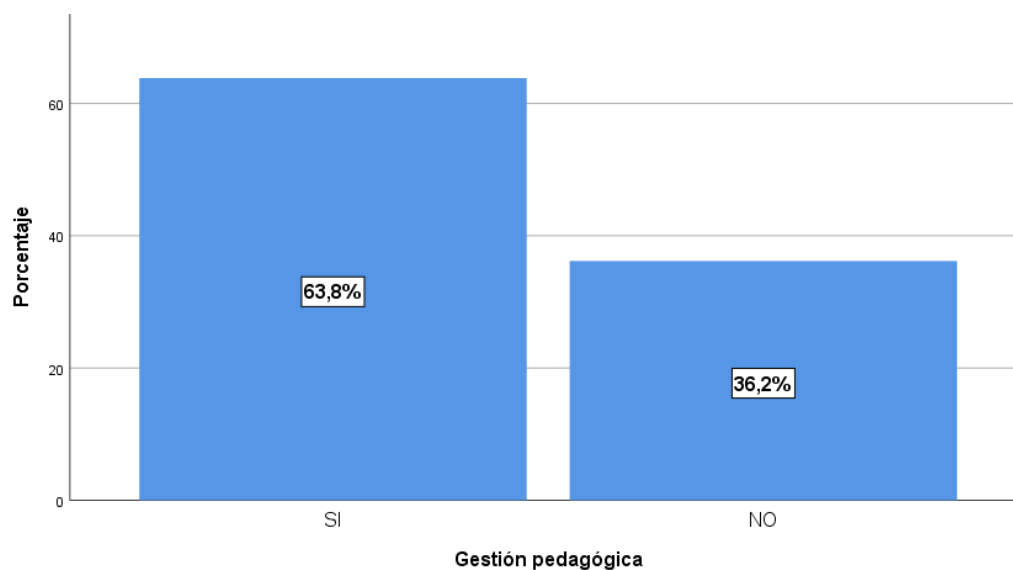
Figura 5. Gestión institucional

INTERPRETACIÓN:

Visualizamos que, el 66.0% del personal demuestran su compromiso institucional pues, conocen la organización estructural, cumplen sus funciones y responsabilidades, conocen el reglamento interno, consideran que los mecanismos de comunicación son formales y los más adecuados y el 34.0% no lo cree de esa manera.

Tabla 9. Gestión pedagógica

DIMENSIÓN: Gestión pedagógica	SI	%	NO	%
9. ¿Considera que el personal directivo y los profesores tienen dominio de las perspectivas curriculares, diseño y contenidos?	36	76.6	11	23.4
10. ¿Cree que los profesores diseñan sus clases teniendo en consideración las distinciones del alumnado?	30	63.8	17	36.2
11. ¿Considera que los profesores tienen capacidad crítica para la optimización de su desenvolvimiento iniciando con un concepto estimatorio de sí mismo y su labor?	26	55.3	21	44.7
12. ¿Considera que las experiencias de aprendizaje fomentadas por los profesores brindan a los alumnos las posibilidades distinguidas en razón a sus distintas capacidades, habilidades, y ritmos?	26	55.3	21	44.7
13. ¿Los profesores exhiben a los alumnos la fiabilidad en sus capacidades e incentivan de manera cotidiana su progreso, esfuerzos y objetivos logrados?	36	76.6	11	23.4
14. ¿La entidad posee políticas de innovación y desenvolvimiento individual y profesional de profesores encaminados en la valoración, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje y manejo de herramientas virtuales?	26	55.3	21	44.7
TOTAL		63.8		36.2

**Figura 6.** Gestión pedagógica**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 63.8% del personal demuestran su compromiso pedagógico pues, tienen dominio de los enfoques curriculares, realizan sus planificación diversificada y contextualizada, las experiencias de aprendizaje que ofrecen son oportunidades diferenciadas, brindan confianza a sus estudiantes y reciben actualizaciones profesionales; y que el 36.2% no lo cree de esa forma.

Tabla 10. Gestión administrativa

DIMENSIÓN: Gestión administrativa	SI	%	NO	%
15.¿Percibe el acatamiento de reglas en el control del presupuesto económico?	32	68.1	15	31.9
16.¿Percibe el acatamiento de las reglas y control en el repartimiento horarios, tiempos de la bores: profesores, administrativos?	38	80.9	9	19.1
17.¿Percibe acatamiento de la as reglas en la gestión de las herramientas requeridas?	38	80.9	9	19.1
18.¿Percibe el acatamiento de las reglas y control de los deberes en la entidad con respecto a las instancias del MED?	40	85.1	7	14.9
TOTAL		78.7		21.3

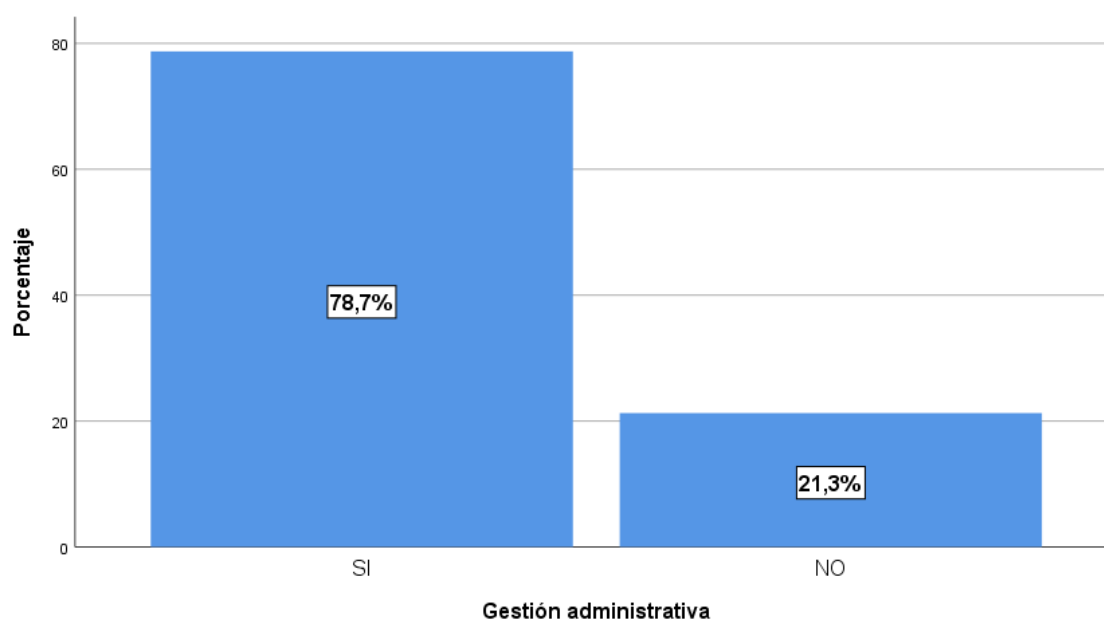


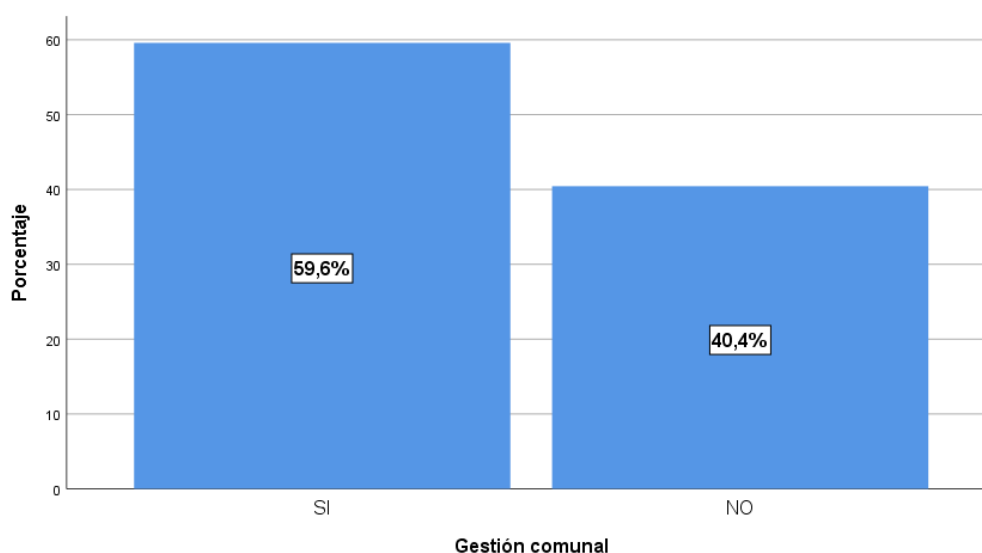
Figura 7. Gestión administrativa

INTERPRETACIÓN:

Observamos que, el 78.7% del personal demuestran su compromiso administrativo pues, sostienen que en la institución se cumplen las normas presupuestales, las normas para establecer la jornada de trabajo, los recursos materiales y la supervisión de funciones; y el 21.3% no lo cree de esa forma.

Tabla 11. Gestión comunal

DIMENSIÓN: Gestión comunal	SI	%	NO	%
19.¿La educación que se imparte en la entidad se corresponde a los requerimientos de la comunidad?	26	55.3	21	44.7
20.¿Percibe que hay vinculaciones de la institución con la comunidad?	33	70.2	14	29.8
21.¿Los tutores de familia se incluyen de manera activa en los dinanismos que realiza la entidad?	16	34.0	31	66.0
22.¿Las organizaciones de la comunidad se emparejan con los de la entidad?	36	76.6	11	23.4
23.¿La entidad posee vinculaciones de cooperación con entidades municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles?	36	76.6	11	23.4
24.¿En la institución educativa realizan actividades de proyección social?	21	44.7	26	55.3
TOTAL		59.6		40.4

**Figura 8. Gestión comunal****INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 59.6% del personal afirman un compromiso comunal, pues consideran que se imparte un de conformidad con los requerimientos de la comunidad, los padres participan activamente en las actividades, hay identidad de las organizaciones locales y redes locales, y se realizan actividades de proyección social; mientras que el 40.4% no lo consideran de esa manera.

Tabla 12. Resumen Variable 2

Resumen	SI	%	NO	%
Gestión institucional	66.0%		34.0%	
Gestión pedagógica	63.8%		36.2%	
Gestión administrativa	78.7%	67.0 (31)	21.3%	33.0 (16)
Gestión comunal	59.6%		40.4%	

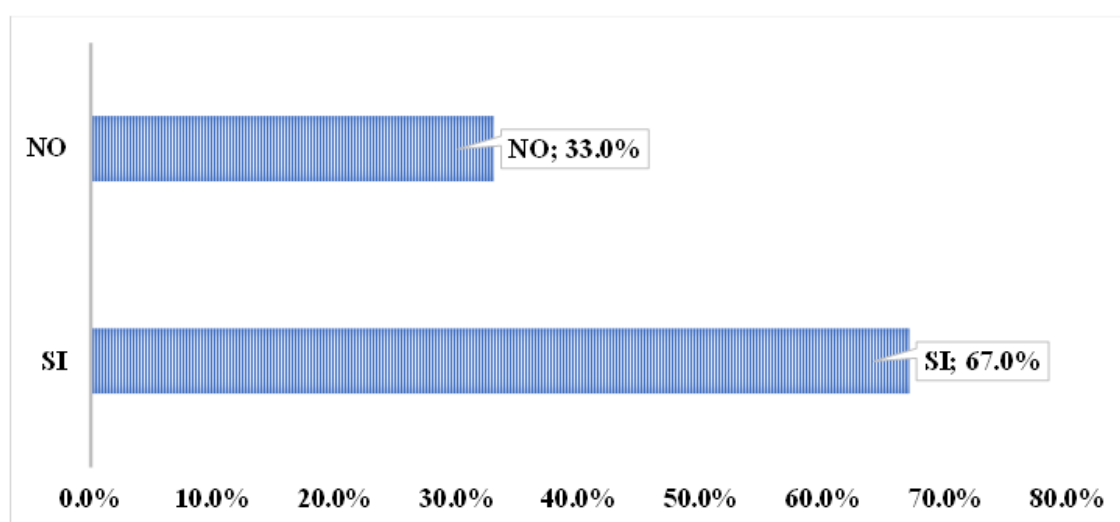


Figura 9. Resumen Variable 2

INTERPRETACIÓN:

Visualizamos que, el 67.0% del profesorado y personal administrativo, demuestra su compromiso de la gestión educativa que se viene desarrollando en la entidad en estudio.

4.2 Contrastación de hipótesis

Se ha utilizado la aplicación SPSS v. 25, para ensayar la Hipótesis General de la Investigación.

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (H_0)

El liderazgo transformacional y el compromiso de gestión educativa en la entidad en estudio, son independientes.

Hipótesis Alterna (H_1)

El liderazgo transformacional y el compromiso de gestión educativa en la entidad en estudio, son dependientes.

La hipótesis que se va a expresar es:

La hipótesis Nula (H_0): NO hay relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de gestión educativa de la entidad educativa en estudio.

La Hipótesis Alternativa (H_1): SI hay relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de gestión educativa de la entidad educativa en estudio.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Liderazgo transformacional – Gestión institucional

Tabla 13. Tabla de frecuencias – Liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	31	66,0	66,0	66,0
	NO	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Liderazgo transformacional – Gestión institucional

Tabla 14. Tabla de frecuencias – Gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	31	66,0	66,0	66,0
	NO	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 15. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo transformacional – Gestión institucional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,000 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	42,652	1	,000		
Razón de verosimilitud	60,284	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	46,000	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento menor esperado es 5,45.

b. Sólo se ha deducido para una tabla 2x2

Análisis: Se confirma la hipótesis alterna. Expresa, la vinculación entre las variables Liderazgo transformacional – Gestión institucional.

Liderazgo transformacional – Gestión pedagógica

Tabla 16. Tabla de frecuencias – Gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	30	63,8	63,8	63,8
	NO	17	36,2	36,2	100,0
Total		47	100,0	100,0	

Tabla 17. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo transformacional – Gestión pedagógica

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,808 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	38,719	1	,000		
Razón de verosimilitud	52,677	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	41,898	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento menor esperado es 5,79.

b. Sólo se ha deducido para una tabla 2x2

Análisis: Se confirma la hipótesis alterna. Expresa, la vinculación entre las variables Liderazgo transformacional – Gestión pedagógica.

Liderazgo transformacional – Gestión administrativa

Tabla 18. Tabla de frecuencias – Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	37	78,7	78,7	78,7
	NO	10	21,3	21,3	100,0
Total		47	100,0	100,0	

Tabla 19. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo transformacional – Gestión administrativa

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,611 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	21,022	1	,000		
Razón de verosimilitud	27,484	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	24,088	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,40.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Análisis: Se confirma la hipótesis alterna. Representa, la vinculación entre las variables Liderazgo transformacional – Gestión administrativa.

Liderazgo transformacional – Gestión comunal

Tabla 20. Tabla de frecuencias – Gestión comunal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	28	59,6	59,6	59,6
	NO	19	40,4	40,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Tabla 21. Pruebas de Chi Cuadrado – Liderazgo transformacional – Gestión comunal

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,749 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	32,097	1	,000		
Razón de verosimilitud	43,710	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	34,988	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento menor esperado es 6,47.

b. Sólo se ha deducido para una tabla 2x2

Análisis: Se confirma la hipótesis alterna. Expresa, la vinculación entre las variables Liderazgo transformacional – Gestión comunal.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS

Hay relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión institucional del personal docente.

Se comprueba con la confirmación de la segunda variable, pues, se indica que el liderazgo transformacional despliega incidencia en el compromiso de la administración institucional de la entidad educativa, asimismo, el sig de la evaluación de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que quiere expresa la vinculación de las variables. De la misma manera, la correlación del Rho de Spearman es de 1.000.

Tabla 22. Correlaciones Hipótesis 1

			Liderazgo transformacional	Gestión institucional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
	N	47	47	
	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
Sig. (bilateral)		.	.	
	N	47	47	

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

SEGUNDA HIPÓTESIS

Hay relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión pedagógica del personal docente.

Se evidencia con la confirmación de la Variable 2, ya que, se indica que el liderazgo transformacional ejerce influencia en el compromiso de la administración pedagógica de la entidad educativa, asimismo, el sig de la evaluación de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que expresa la vinculación de las variables. De la misma manera, la correlación del Rho de Spearman es de 0.954.

Tabla 23. Correlaciones Hipótesis 2

			Liderazgo transformacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,954**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,954**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

TERCERA HIPÓTESIS

Hay relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión administrativa del personal docente.

Se evidencia con la confirmación de la Variable 2, ya que, se indica que el liderazgo transformacional ejerce influencia en el compromiso del servicio administrativo de la entidad educativa, asimismo, el sig de la evaluación de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que expresa la vinculación de las variables. De la misma manera, la correlación del Rho de Spearman es de 0.724.

Tabla 24. Correlaciones Hipótesis 3

			Liderazgo transformacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

CUARTA HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión comunitaria del personal docente.

Se evidencia con la confirmación de la Variable 2, ya que, se indica que el liderazgo transformacional ejerce influencia en el compromiso de la administración comunitaria de la entidad educativa, asimismo, el sig de la evaluación de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que expresa la vinculación de las variables. De la misma manera, la correlación del Rho de Spearman es de 0.872.

Tabla 25. Correlaciones Hipótesis 4

			Liderazgo transformacional	Gestión comunal
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Gestión comunal	Coefficiente de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En razón a lo obtenido, se demuestra la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso de gestión educativa de los profesores que integraron la muestra, situación que beneficia a la entidad educativa, pues el trabajo que viene realizando la dirección actual en conjunto con los demás incluyentes de la comunidad educativa, es favorable en la obtención de los fines institucionales

Lo que respalda nuestra hipótesis general, pues, el compromiso del personal docente en todas las dimensiones, es una de las bases para dar fiabilidad al funcionamiento de la institución escolar, mucho más si lo que se quiere es otorgar una buena prestación educativa contando con el apoyo de los docentes en esta modalidad virtual.

Lo obtenido en el presente trabajo investigativo se fundamenta con investigaciones hechas a grado internacional de Sierra (2016), quien expresa que la calidad educativa es sinónimo de liderazgo, pues se relaciona con el comportamiento, cualidades y competencias de los líderes; por otro lado, Cavagnaro y Carbajal (2020) mencionan que, el liderazgo transformacional enriquece de transformaciones a la administración educativa, pues estimula y perfecciona las prácticas pedagógicas a los docentes, además de planificar una gestión basada en proyectos, la eficiencia, además, la parte teórica debe incentivarse para lograr la inclusión activa e innovadora de los profesores y la aplicación de estrategias de innovación e integración de todos los docentes. Rovira (2020), afirma que existe el requerimiento de desarrollar un diseño de capacitación en liderazgo transformacional a todos los trabajadores, además de la priorización de las necesidades de los docentes, la solución de problemas y motivarlos con los beneficios de alcanzar las metas de la entidad,

como también conocer los valores y principios para fomentar el desarrollo del personal. A nivel internacional, sustentan nuestro estudio, León (2018) y Yarlequé (2018), quienes encontraron en el liderazgo transformacional la garantía de una buena gestión pedagógica en todas sus dimensiones, por su parte, Miahuanga (2018) desarrolló un taller en donde se logró la mejora del trabajo docente en sus dimensiones pedagógico curricular, estructurada a una administración escolar optimizada, administrativa, comunitaria de participación social, y finalmente, Rabanal (2019) en su investigación, aporta que el estilo de liderazgo se vincula de manera directa con el compromiso de administración escolar pues, se trata de conducir la administración con el fin desarrollar las capacidades y de formar integralmente a los escolares, implicando la responsabilidad de todos los que integran la entidad.

Indudablemente, esta labor, así como lo obtenido con el procesamiento de los datos de la muestra de profesores, fundamenta nuestro estudio, información estadística que exhibimos a continuación:

Respecto al liderazgo transformacional, se observó que el 67.6% del personal docente manifiestan que los directivos demuestran valores, sienten orgullo de trabajar con él, respetan su autoridad porque consideran que sus acciones van más allá del deber; el 67.6% que, el director tiene un trato individualizado, pues se dedica a apoyar a su personal, enseñándoles y destaca las habilidades de las personas, el 62.8% que el director los estimula en forma intelectual, pues sus aportes siempre están enfocados de diversas manera y perspectivas para la solución de los problemas y el 66.0%, manifiesta que el director es una motivación por su optimismo, visión y confianza frente al futuro.

Sobre el compromiso con la gestión educativa, el 66.0% del personal demuestran su compromiso institucional pues, conocen la organización estructural, cumplen sus funciones y responsabilidades, conocen el reglamento interno, consideran que los mecanismos de comunicación son formales y los más adecuados; el 63.8% su compromiso pedagógico pues, tienen dominio de los enfoques curriculares, realizan sus planificación diversificada y contextualizada, las experiencias de aprendizaje que ofrecen son oportunidades diferenciadas, brindan confianza a sus estudiantes y reciben actualizaciones profesionales; el 78.7% su compromiso administrativo pues, sostienen que en la institución se cumplen las normas presupuestales, las normas para establecer la jornada de trabajo, los recursos materiales y la supervisión de funciones y el 59.6% afirman un compromiso comunal, pues consideran que se imparte una prestación en concordancia a los requerimientos de la

comunidad, los padres participan activamente en las actividades, hay identidad de las organizaciones locales y redes locales, y se realizan actividades de proyección social.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- a) Encontrando vinculación en las variables del estudio, se confirma la hipótesis general, ya que sus valores son superiores al 50%, lo cual indica vinculación óptima entre ellas.
- b) Con respecto a la primera hipótesis, se concluye que, si hay relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de gestión institucional, considerando el valor ($\text{sig} = 0.000$) de la evaluación de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson y la correlación significativa Rho de Spearman es 1.000.
- c) En cuanto a la segunda hipótesis, se consuma que, si hay vinculación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de gestión pedagógica, considerando el valor ($\text{sig} = 0.000$) de la evaluación de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson y la correlación significativa de Rho de Spearman es 0.954.
- d) En cuanto a la tercera hipótesis, se consuma que, si hay relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de gestión administrativa, consideranci el valor ($\text{sig} = 0.000$) de la evaluación de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson y la correlación significativa de Rho de Spearman es 0.724.
- e) De la misma manera, en cuanto a la cuarta hipótesis, se consuma que, sí hay relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso administración comunal, considerando el valor ($\text{sig} = 0.000$) de la evaluación de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson y la correlación significativa de Rho de Spearman es 0.872.

6.2 Recomendaciones

- a) Según la comunicación demostrada entre las variables, se sugiere considerar el compromiso de la administración educativa de los docentes de gran importancia como un ente de apoyo elemental para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- b) A los directores, promover las buenas prácticas de liderazgo transformacional, mediante talleres de capacitación, actualización y perfeccionamiento permanente de quienes tienen la responsabilidad de la conducción pedagógica de la institución educativa.
- c) Efectuar constantes jornadas de reflexión con todo el personal y arribar a conclusiones en beneficio de la entidad educativa.
- d) Ejecutar estudios similares en otros contextos, con el objetivo de replicar o refutar lo obtenido en el presente trabajo investigativo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Magisterial.
- Álvarez, A., & Correa, S. (2014). *Gestión educativa es un nuevo paradigma*.
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid España: Wolters Kluwer.
- Cámere, E. (2013). *Liderazgo y participación desde la escuela*. Lima: Colegio Santa Margarita.
- Carrillo, S. (2007). *Hacia la construcción concertada de políticas educativas*. Lima Perú: Proeduca GTZ.
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa*. Santiago de Chile: UNESCO OREALC.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de recursos humanos*. México DF: Mac Graw Hill.
- Coaquira, J. (2015). *La inactividad física influye en la obesidad escolar de los estudiantes del V Ciclo de Educación Primaria e la I.E. N° 40494 José Abelardo Quiñones Gonzáles del Distrito de Mejía en el año 2015*. Arequipa: UNSA.
- Estrada, S. (2007). *El liderazgo a través de la Historia*.
- Frigerio, G., Poggi, M., & Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas*. Buenos Aires: Troquel.
- Gorrochotegui, A. (1997). *Manual de liderazgo para directivos escolares*. Madrid España: La Muralla.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill.
- Manes, J. (2005). *Gestión Estratégica Para Instituciones Educativas*. Argentina: Granica.
- Martí, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de la Educación*. Barcelona España: CEAC.
- Mendoza, & Ortiz. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto. . *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 118 - 134.

MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de las Instituciones Educativas*. Lima: Lance Gráfico SAC.

Orrejo, A. (2003). *Meditaciones sobre la universidad*. Trilce Editores.

Pozner, P. (2000). *Gestión educativa estratégica. Módulo 2: Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Buenos Aires: IPE.

Rovira, I. R. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Guayaquil.

Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *EAN*, 111 - 128.

7.2 Fuentes electrónicas

Castro, J. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Piura:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Cavagnaro, C. X., & Carbajal, C. (2020). *El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Espíritu Santo:
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/457/609/3742

Chiavenato, I. (1993). *Administración de recursos humanos*. México DF: Mac Graw Hill.

Coaquira, J. (2015). *La inactividad física influye en la obesidad escolar de los estudiantes del V Ciclo de Educación Primaria e la I.E. N° 40494 José Abelardo Quiñones Gonzáles del Distrito de Mejía en el año 2015*. Arequipa: UNSA.

Gallo, C. (2021). *La crisis por la pandemia, ¿una oportunidad para revolucionar la educación en América Latina?* . Obtenido de
<https://www.france24.com/es/20200715-educacion-america-latina-pandemia-renovacion>

- León, A. (2018). *El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa en Abancay – 2017*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28213/leon_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miahuanga, Z. (2018). *Taller de inducción “Estilo del Liderazgo Transformacional en los docentes” para mejorar la gestión escolar en la Institución Educativa N° 00321 de Nueva Lima de La Ciudad de Bellavista*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional San Martín - Tarapoto:
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2907/MAESTRIA%20-%20Zarita%20Isabel%20Mijahuanga%20Chumbe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDU. (s/f). *Ley N° 29062. Obtenido de Ley que Modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial*. Obtenido de
http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php
- Monteza, M. (2017). *Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo-2016*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Piura.:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE_EDUC_348.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oyarce, O. (2012). *Implicancias filosóficas de la gestión educativa*. Obtenido de
<https://www.monografias.com/trabajos95/implicancias-filosoficas-gestion-educativa/implicancias-filosoficas-gestion-educativa2.shtml>
- Rabanal, J. C. (2019). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa “Santa Rosa” del distrito de Namora, 2019*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Rpivada Anotnio Guillermo Urredo:
http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1243/tesis%20Juan%20carlos%20%20empastado_CORREGIDO_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- RAE. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/gesti%C3%B3n>
- UNESCO. (2016). *Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*. Obtenido de Servicio de prensa:
http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/

Valencia, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016.*

Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle:

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE->

[Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yarlequé, J. M. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de*

Huacho. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20>

[WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

ANEXO 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIÓN: Influencia idealizada		SI		NO	
1	Demuestra sus valores y principios en sus acciones.				
2	Me siento orgullo de laborar con el director				
3	Expresa la relevancia del sentido de la responsabilidad				
4	Vela por el mejoramiento de la institución más allá de sus propios intereses				
5	Lo respeto por sus acciones.				
6	Toma en consideración los temas morales y éticos en la toma de sus decisiones				
7	Inspira autoridad y fiabilidad				
8	Destaca la relevancia de una visión común				
DIMENSIÓN: Consideración individualizada					
9	El director dedica tiempo a enseñar y capacitar a los docentes				
10	Me trata como un individuo personal				
11	Tiene en cuenta que tengo requerimientos y habilidades distintas a los demás docentes				
12	Me ayuda en mejorar mis habilidades.				
DIMENSIÓN: Estimulación intelectual					
13	Enfoca el problema de diversas formas.				
14	Considera diferentes perspectivas para solucionar un problema.				
15	Me muestra las dificultades de distintas perspectivas				
16	Propone maneras innovadoras de terminar un proyecto.				
DIMENSIÓN: Motivación inspiracional.					
17	Es optimista con respecto al porvenir.				
18	Es entusiasta acerca de la satisfacción de necesidades.				
19	Muestra una inspiradora visión del porvenir.				
20	Tiene fiabilidad en que los objetivos serán realizados				

ANEXO 02: COMPROMISO DE GESTIÓN EDUCATIVA

DIMENSIÓN: Gestión Institucional		SI		NO	
1	¿Conoce la organización estructural de la institución educativa?				
2	¿Consideras que los distintos participantes que trabajan en la entidad cumplen sus tareas y deberes?				
3	¿Consideras que las reglas internas son conocidas por todos los participantes de la entidad?				
4	¿Cree que la entidad tiene ordenada la asociación de padres de familia?				
5	¿Posees conocimiento de las comisiones de labores conformadas en la escuela?				
6	¿Cree que las comisiones de labores en la entidad se conforman según las reglas internas?				
7	¿Cree que la comunicación en la institución educativa se da por medios formales?				
8	¿Cree que el uso de los tiempos y ambientes son los pertinentes en la entidad?				
DIMENSIÓN: Gestión Pedagógica					
9	¿Considera que el personal directivo y los profesores tienen dominio de las perspectivas curriculares, diseño y contenidos?				
10	¿Cree que los profesores diseñan sus clases teniendo en consideración las distinciones del alumnado?				
11	¿Considera que los profesores tienen capacidad crítica para la optimización de su desenvolvimiento iniciando con un concepto estimatorio de sí mismo y su labor?				
12	¿Considera que las experiencias de aprendizaje fomentadas por los profesores brindan a los alumnos las posibilidades distinguidas en razón a sus distintas capacidades, habilidades, y ritmos?				
13	¿Los profesores exhiben a los alumnos la fiabilidad en sus capacidades e incentivan de manera cotidiana su progreso, esfuerzos y objetivos logrados?				
14	¿La entidad posee políticas de innovación y desenvolvimiento individual y profesional de profesores encaminados en la valoración, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje y manejo de herramientas virtuales?				
DIMENSIÓN: Gestión Administrativa					
15	¿Percibe el acatamiento de reglas en el control del presupuesto económico?				
16	¿Percibe el acatamiento de las reglas y control en el repartimiento horarios, tiempos de la bores: profesores, administrativos?				

17	¿Percibe acatamiento de las reglas en la gestión de las herramientas requeridas?				
18	¿Percibe el acatamiento de las reglas y control de los deberes en la entidad con respecto a las instancias del MED?				
DIMENSIÓN: Gestión Comunitaria					
19	¿La educación que se imparte en la entidad se corresponde a los requerimientos de la comunidad?				
20	¿Percibe que hay vinculaciones de la institución con la comunidad?				
21	¿Los padres y madres de familia se incluyen de manera activa en los dinámicos que realiza la entidad?				
22	¿Las organizaciones de la comunidad se emparejan con los de la entidad?				
23	¿La entidad posee vinculaciones de cooperación con entidades municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles?				
24	¿En la institución educativa realizan actividades de proyección social?				

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO DE GESTION ESCOLAR DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA – 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	INVESTIGACIÓN	MÉTODO:	Población: 47
¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión escolar del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la gestión escolar del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021.	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con la gestión escolar del personal docente de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2021.	<u>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</u> Influencia idealizada. Consideración individualizada. Estimulo intelectual. Motivación inspiracional.	Descriptivo DISEÑO No Experimental	Científico TÉCNICAS: Fichaje Observación Encuestas	Muestra: 47
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2		INSTRUMENTOS	
¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión institucional del personal docente?	Conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión institucional del personal docente.	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión institucional del personal docente.	<u>COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR</u> Gestión Institucional. Gestión Pedagógica. Gestión Administrativa. Gestión Comunitaria.		Fichas bibliográficas Cuaderno de campo. Cuestionarios: • El MLQ 5X versión corta Bass (1985)	
¿De qué manera se relaciona el liderazgo	Determinar la relación que existe entre el					

transformacional con la gestión pedagógica del personal docente? ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa del personal docente? ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión comunitaria del personal docente?	liderazgo transformacional con la gestión pedagógica del personal docente. Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión administrativa del personal docente. Conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión comunitaria del personal docente.	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión pedagógica del personal docente. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión administrativa del personal docente. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso de la gestión comunitaria del personal docente.	adecuado por Castro (2015) • Escala para medir la gestión educativa. La Cruz (2017)
---	--	---	--

M(o). OSCAR RUPERTO EZEQUIEL YANAPA ZENTENO
ASESOR

Dr. ABRAHAM WILLIAM GARCIA CHAPOÑÁN
PRESIDENTE

Dr. DANIEL LECCA ASCATE
SECRETARIO

Dr. SERGIO LA CRUZ ORBE
VOCAL