

## LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1129 CORAZÓN DE JESÚS-UGEL 03, LIMA

*TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE EDUCATIONAL MANAGEMENT OF THE DIRECTOR IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION 1129 CORAZÓN DE JESÚS-UGEL 03, LIMA*

*LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E GESTÃO EDUCACIONAL DO DIRETOR NA INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL 1129 CORAZÓN DE JESÚS-UGEL 03, LIMA*

**Recibido:** 22 de setiembre del 2021

**Aprobado:** 24 de noviembre del 2021

---

Liliana **PÉREZ YACSAVILCA**<sup>1</sup>

Ofelia Carmen **SANTOS JIMÉNEZ**<sup>2</sup>

---

### Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima. El método de la investigación fue el hipotético-deductivo de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, tipo de diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 38 docentes del nivel inicial y primaria, y 140 padres de familia de ambos niveles. Para la recolección de datos de las variables, se aplicó la encuesta con un cuestionario digital por la herramienta Google Forms para los docentes, con la escala tipo Likert para las variables de Liderazgo transformacional y la gestión educativa.

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<sup>2</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://orcid.org/0000-0003-1294-0641>

La investigación llegó a la siguiente conclusión general, que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa de la Institución Educativa Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima; básicamente que existe correlación significativa de 0,81 entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de acuerdo al coeficiente de correlación y significancia bilateral =  $0,00 < 0,05$ , a su vez es de tipo positiva alta, de esta manera que a medida que se mejora el liderazgo transformacional en la institución educativa estudiada, se fortalece la gestión educativa.

**Palabras Claves:** Liderazgo Transformacional, Gestión Educativa.

### **Abstract**

The present research work had as a general objective to determine the relationship that exists between transformational leadership with the educational management of the director of the I.E. Heart of Jesus-UGEL 03, Lima. The research method was the hypothetical-deductive quantitative approach, descriptive correlational, type of non-experimental cross-sectional design, the population consisted of 38 teachers of the initial and primary level, and 140 parents of both levels. For the data collection of the variables, the survey was applied with a digital questionnaire by the Google Forms tool for teachers, with the Likert-type scale for the transformational leadership and educational management variables. The research reached the following general conclusion, that transformational leadership is significantly related to the educational management of the I,E, Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima; basically that there is a significant correlation of 0.81 between transformational leadership and educational management according to the correlation coefficient and bilateral significance =  $0.00 < 0.05$ , in turn it is of a high positive type, in this way that as As transformational leadership is improved in the educational institution studied, educational management is strengthened.

**Key Words:** Transformational Leadership, Educational Management.

## Introducción

La gestión del director como herramienta pedagógica de gestión está sujeta a normas que sugieren desarrollarse buscando la educación integral de los niños y niñas, sin embargo, es importante las estrategias innovadoras del docente como aporte fundamental y el acompañamiento oportuno del director como orientador de este trabajo en su gestión y como líder transformador.

La gestión del director como herramienta pedagógica fundamental para el desarrollo de las áreas académicas en matemática, comunicación, ciencia y -tecnología y personal social las cuales plantean competencias, capacidades, rúbricas, desempeños y dominios de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes de ambos niveles: Inicial y primaria. Esto se podrá evidenciar si está presente el liderazgo transformacional.

El concepto de liderazgo ha ido evolucionando en los últimos tiempos. Según los enfoques dados por diferentes autores y el análisis empírico que algunos factores han incidido en diversas situaciones llegando a considerar al liderazgo transformacional, como una forma de liderazgo más completo y que resulta mejor sin dejar de contar con otros tipos de liderazgos como por ejemplo el transaccional que además reúnen ciertas estrategias que complementan y/o ayudan en su proceso.

Además de diversas teorías que buscan definir exactamente que es el liderazgo, pero consideran que el líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos. Así lo fundamenta la UNIFE (2004) “Este tipo de liderazgo transforma y desarrolla a los subordinados y los eleva a niveles más alto de necesidad y necesidades. Según Bass ambos liderazgos son efectivos: Transaccional y transformacional. Sin embargo, las investigaciones demuestran que el líder transformador logra mejores resultados y mayor motivación”.

A través del liderazgo transformacional se desea lograr una buena gestión educativa con un clima Institucional adecuado regido por sus dimensiones que permitan el despliegue de un buen desarrollo basado en valores y lograr los objetivos planteados por la gestión directoral y que al mismo tiempo y como asunto esencial sea un motivo de crecimiento para los estudiantes quienes esperan de su Institución Educativa una

educación de calidad viable para garantizar su formación personal y profesional como parte del currículo a nivel nacional.

Los representantes de la Unesco (2017) “manifestaron, La importancia del liderazgo como ayuda a los directivos y miembros de una Institución educativa porque a través de una buena gestión transparente, impecable sería posible el ejercicio de un buen aprendizaje en la escuela como también el factor de común acuerdo que constituyen las bases significativas para la organización. De esta manera sería un precedente para una educación de calidad teniendo en cuenta que algunos factores no serán decisivos ni determinantes para que los estudiantes desarrollen sus aprendizajes. Asimismo, añade que la investigación educativa ha demostrado la existencia de un liderazgo directivo orientado hacia el logro de los objetivos educativos y que es determinante para alcanzar una educación de calidad para todos”.

“Desde hace mucho tiempo el liderazgo viene a ser un puente importante en el ejercicio para una buena gestión educativa, esto es lo que proponen muchos especialistas del tema. Sería importante que este tipo de liderazgo transformacional se lleve a cabo desde la dirección, que es por donde debe iniciar abriendo camino hacia el equipo de colaboradores docentes, administrativos, de servicio, padres de familia y con la comunidad. Este buen clima y ejercicio mediante el liderazgo transformacional podría hacer que la labor del docente hacia los estudiantes logre una educación de calidad, un servicio de calidad esperado en la formación de los alumnos tanto personal como profesional”. Vargas (2017).

De tal manera que la educación cumpla su propósito en el desarrollo de competencias de acuerdo a la secuencia que debe seguir en el diseño o estructura curricular: Desarrollo de contenidos, objetivos, capacidades y competencias. Esta es la manera factible y palpable de lograr los objetivos educativos, la educación de calidad mediante el liderazgo transformacional.

Vargas, (2017) “afirmó que, según el estudio de la UNESCO, los directores, en su mayoría no están preparados para asumir el liderazgo, lo que conlleva también la falta de estimulación. Es necesario el reforzamiento en la capacidad del liderazgo de los directores para llevar a cabo un trabajo eficiente en la cultura organizacional de las instituciones

escolares y centrar un clima laboral idóneo que dé como resultado tras una gestión escolar flexible y participativa un buen rendimiento docente para un buen desempeño de los estudiantes”.

En muchas instituciones educativas surgen grandes inconvenientes en función a la falta de liderazgo confundiéndola muchas veces con autoritarismo o con el liderazgo Laissez faire el cual lo permite todo confundiendo las responsabilidades desde el director hacia toda la comunidad educativa. Este tipo de problemáticas hace negligente la labor educativa al no haber una buena gestión y por ende no hay una educación de calidad. El presente trabajo consiste en considerar y valorar la importancia del liderazgo transformacional y cómo influye para una gestión educativa adecuada que dé como resultado una educación de calidad. En suma, que importante es que se logren los objetivos educativos y que se camine o se fije una meta hacia una educación de calidad. Esto se puede lograr con el liderazgo transformacional.

Los representantes del Ministerio de Educación del Perú (2019) llevaron a cabo el primer seminario internacional titulado, “Liderazgo directivo en Instituciones Educativas” dirigido a directores y subdirectores de instituciones educativas públicas, en la cual los ponentes expresaron que en los últimos 10 años se ha observado el desarrollo de un liderazgo que como factor principal determina la importancia del aprendizaje en los países iberoamericanos. Esta comunidad internacional tiene como visión global al 2030 que el rol del director es pieza fundamental para hacer frente a los desafíos que la educación asume para lograr la calidad, equidad e inclusión; prioridades que luego han de considerarse después de los objetivos como rendimientos académicos.

Es por eso que esta comunidad internacional se une luego de una evaluación que se realizó a los países de Brasil, México y España donde resaltaron los esfuerzos de como el liderazgo en estos países intentan definir sus roles en selección, procesos y evaluación pero a pesar de ello aún falta definir áreas donde se desarrolle de acuerdo a sus competencias, distribución de responsabilidades en docencia, administración educativa, como dirigir las aulas y como crear los perfiles de acuerdo a un marco normativo que sea regido con los claros propósitos de organización.

Esto puede estar relacionado con el liderazgo transformacional porque nos habla de buenas prácticas que deben emplearse para que el trabajo en conjunto bajo la unificación de criterios y el uso de herramientas como estrategias en el proceso superen las dificultades que se presentan en la gestión educativa y las cuales aún presentan debilidad. Uno de los criterios fue la utilización de herramientas desde su contextualización, desde su realidad para extraer información y sobre ello ordenar, esquematizar, sistematizar y potenciar el trabajo en equipo de manera horizontal. Para hacer posible el ejercicio de la evaluación presentaron la propuesta al consejo directivo y a los ministros de educación iberoamericanos. Los países y ministerios aportaron con la validación de información, herramientas y aportación conceptual.

En síntesis, lo que se busca es la relación del liderazgo con calidad de la educación, ese vínculo necesario para operativizar con 3 características: pedagógico, inclusivo y distribuido realizado a través de 4 dimensiones y un conjunto de indicadores y así seguir descubriendo potencialidades aplicables a mejoras educativas. Las dimensiones establecen el buen proceso de organización y sostenimiento del plan normativo de gestión directoral.

También se explicó en la ponencia el tipo de director que se necesita y como organizar la carga de gestión en la educación y su fortalecimiento. Además del liderazgo e innovación educativa que a su vez forma parte de esa inventiva de transformación. Ministerio de educación Seminario Internacional “Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas, (2019)

Es conveniente recalcar que el liderazgo que debe poseer el director o directora debe tener como característica principal la unificación y el desarrollo de trabajo en equipo para el logro de objetivos y planteamientos a favor de los niños y niñas de la institución.

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.

### **Objetivos específicos**

- Establecer si la motivación inspiradora se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima.
- Identificar si la estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús -UGEL 03, Lima.
- Determinar si la influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús -UGEL 03, Lima.
- Identificar si la consideración individual se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús -UGEL 03, Lima.

### **Liderazgo**

Murga Polo, (2017) “analiza que el liderazgo es la capacidad que posee una persona de poder influenciar en un grupo, cambiar su comportamiento y esto lo va a lograr debido a los diferentes tipos de relaciones existentes al interactuar. Una de ellas puede ser la transacción interpersonal en la que el líder ejerce influencia ante los liderados, quienes son sometidos a este tipo de influencia.

Además, cuando el liderazgo está sujeto a un poder de imposición, exigencia o de recompensa, no es cuestión del mismo líder, sino que representa el cargo que posee en la institución, en cuestión de esa autoridad asignada”.

Asimismo, cita a Chiavenato quien afirma que el verdadero liderazgo es innato o es un proceso que se adquiere a través del tiempo con la experiencia mediante el desarrollo de capacidades lográndose como competencia esperada para su ejercicio como líder. (Murga Polo, 2017).

Por otro lado Salazar & Salazar, (2006) “enfatisa que el término de liderazgo ha

evolucionado a través del tiempo y ello demuestra que diversos estudios obtengan análisis teóricos afines, dando lugar a un proceso cultural. El término de liderazgo ha tomado un concepto más específico de acuerdo a dos ideas que conllevan a un mejor entendimiento: liderazgo instructivo, que explica que, así como ha ido evolucionando el término de liderazgo ha dado lugar a que el líder sea capaz de demostrar sus capacidades de organización y por ende se centre en ese núcleo de mejoras educativas de enseñanza – aprendizaje”.

### **Gestión educativa**

(Chávez Albarrán & Olivos Sánchez, 2019) cita a (Marconi, 2016) quien refiere que la gestión educativa sigue un proceso de intención sistemática y regulado con un anticipo de coordinación de los diferentes planeamientos de sus dimensiones. Entre ellas podemos destacar específicamente: la gestión pedagógica y curricular, la metodología, soporte administrativo en cuanto a la gestión de enseñanza y la administración de gestión considerado como elemento importante que pretende lograr objetivos concretos, satisfactorios y de calidad.

(Pernett C., 2004) “manifiesta que en toda gestión está inmerso el proceso que es el cómo y de qué forma ejecutar este accionar en una organización. Que todo director ya lo está llevando a cabo con cierto enfoque desde el Proyecto Educativo Institucional en el plano curricular y administrativo por esa razón es que las Instituciones Educativas se convierten en organizaciones gestionadas por procesos. Entonces el término Gestión está ligada a los procesos y/o ambos términos pueden converger para formar un solo concepto. También define dentro del marco educativo que las escuelas adoptan y se embanderan con el lema “aprender a aprender” y que precisamente esto es posible con el desarrollo de la administración del conocimiento con un anticipo previo de evaluación, análisis, recolección de datos y de recursos intelectuales haciéndolo viable con los colaboradores de la organización. Ante lo argumentado la gestión educativa sería nombrada como una disciplina científica por sus constantes cambios redefiniendo la perspectiva de la educación abarcando campos de conocimientos teóricos y de índole transdisciplinaria porque además de la administración están inmersos las diversas áreas académicas”.



En conclusión, gestión educativa viene a ser el conjunto de acciones iniciadas por el gerente institucional. Estas acciones van a viabilizar y fortalecer los procesos pedagógicos, los proyectos educativos, autonomía institucional de acuerdo al contexto y en el marco de la política nacional, a nivel regional y local.

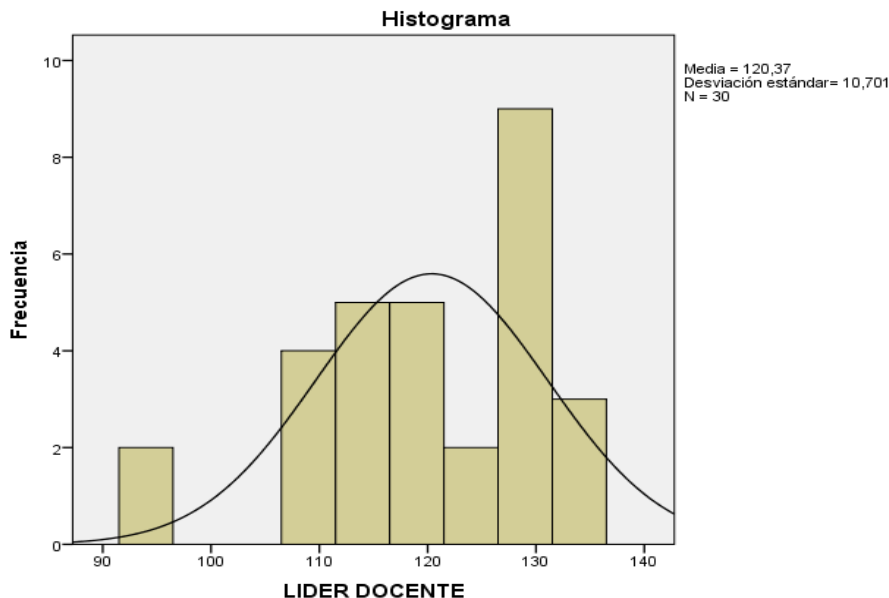
Las herramientas básicas para la ejecución y buen funcionamiento de la gestión educativa son: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE), Plan Anual de trabajo(PAT), Reglamento Interno (RI) Manual de Organización y Funciones(MOF) y el Informe de **Gestión** Anual (IGA), así como los organigramas estructurales y los documentos de administración.

### Tipo de investigación

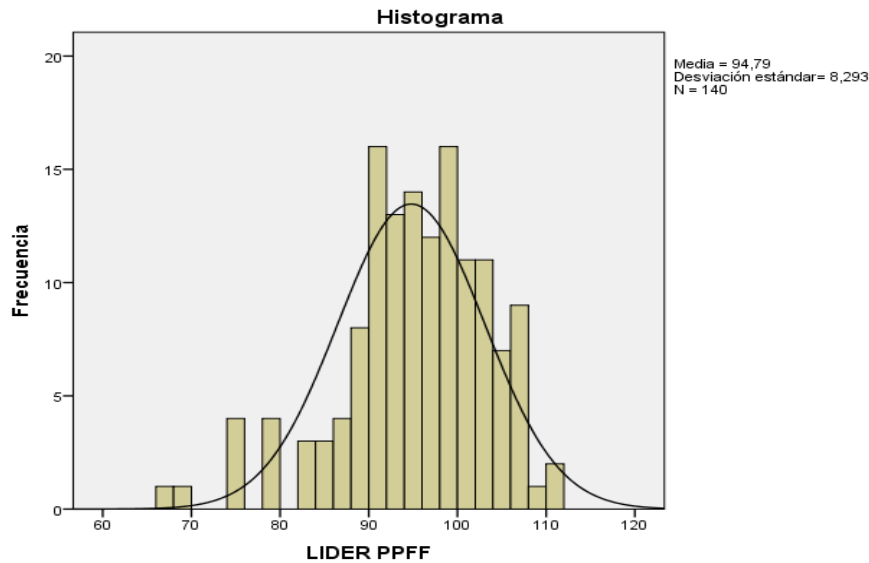
El tipo de investigación fue básica porque esta depende de los hallazgos y aportes teóricos. (Hernández y Mendoza 2018).

### Diseño de investigación

Es no experimental. De corte Transversal. Es correlacional (Carrasco, 2015).



**Figura 1**  
*Histograma de Liderazgo transformacional –docentes*

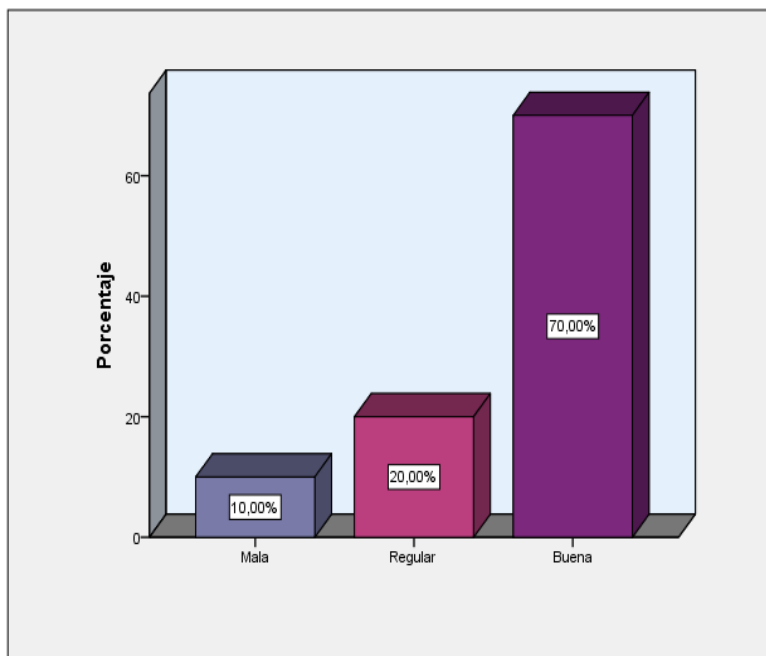


**Figura 2**  
*Histograma de Liderazgo transformacional – padres de Familia*

Determinación de la normalidad de los datos con la prueba K-S

### Encuesta A Docentes

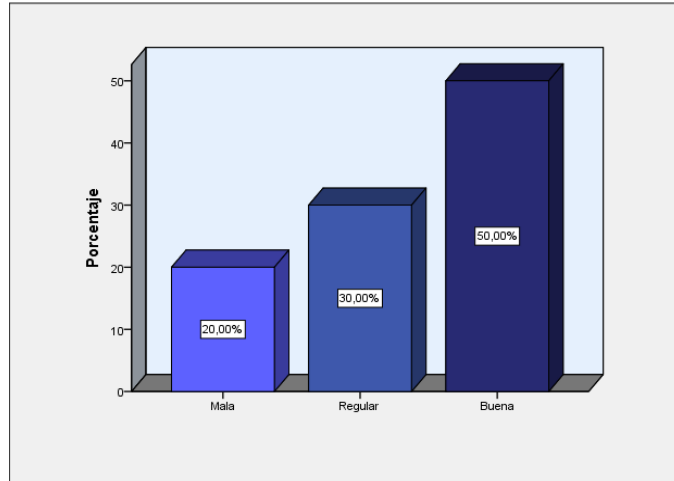
#### Dimensión: Motivación Inspiradora



Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora, se tiene que el 70.0% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buen optimismo en actividades y decisiones para el bienestar y el 20,0% tiene un nivel regular y el 10,0% tienen una mala motivación inspiradora.

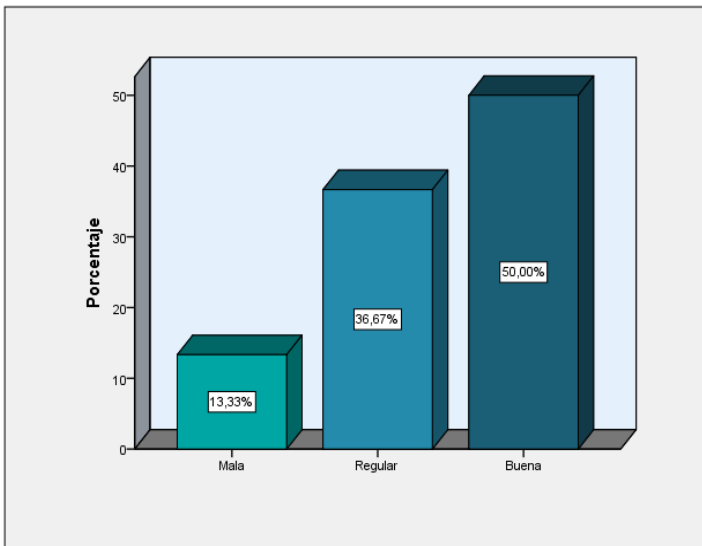
### Dimensión: Estimulación Intelectual

Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual, se tiene que el 50.0% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buenas ideas innovadoras, buen desarrollo de la creatividad y buen manejo de situaciones, y el 30,0% tiene un nivel regular y el 20,0% tienen una mala estimulación intelectual.



### Dimensión: Influencia Idealizada

#### FIGURA

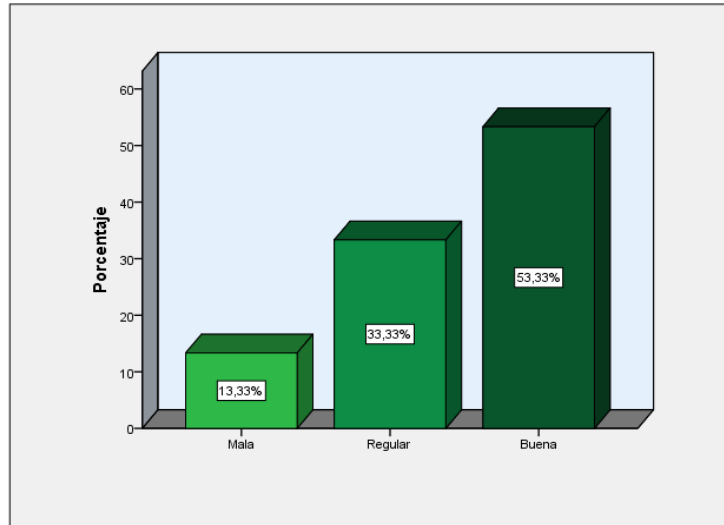


Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada, se tiene que el 50,0% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buen sentido del humor, buen manejo emocional y buena tolerancia a la adversidad y el 36,7% tiene un nivel regular y el 13,3% tienen una mala influencia idealizada.

## Dimensión: Consideración Individual

### Figura

Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual, se tiene que el 53,3% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buen desarrollo personal y buen manejo empático y el 33,3% tiene un nivel regular y el 13,3% tienen una mala consideración individual.

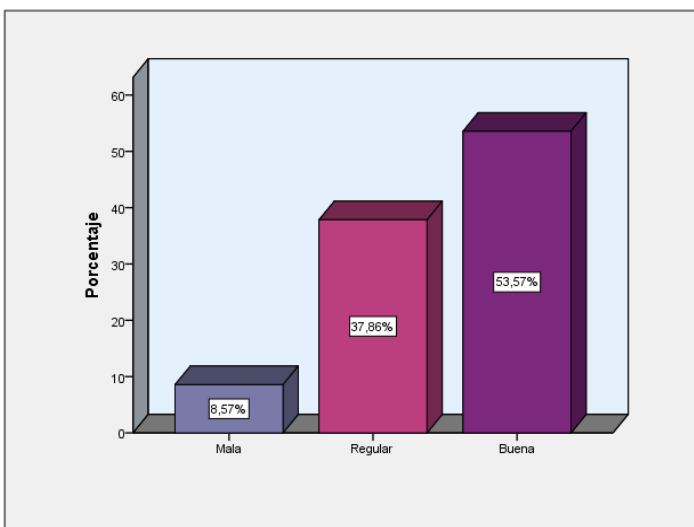


## Análisis general de la recolección de datos de la Variable Liderazgo Transformacional por Dimensiones

### Encuesta A Padres De Familia

#### Dimensión: Motivación Inspiradora

### FIGURA

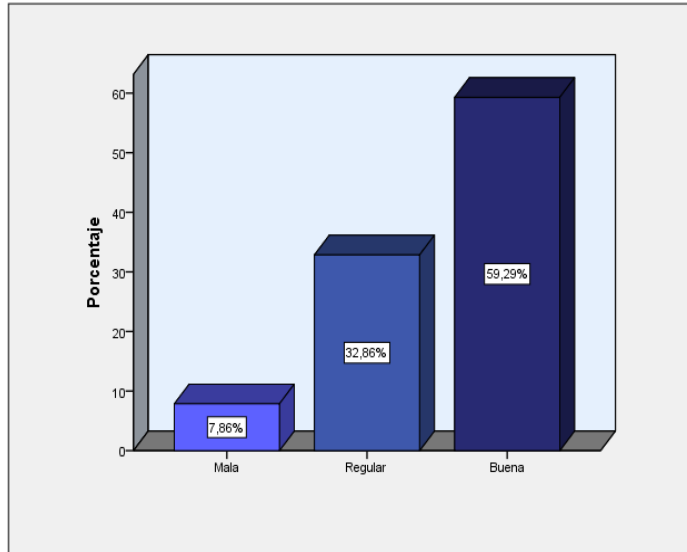


Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada, se tiene que el 53,6% de los padres de familia señalan que el directivo tiene buen sentido del humor, buen manejo emocional y buena tolerancia a la adversidad y el 36,7% tiene un nivel regular y el 13,3% tienen una mala influencia idealizada.

### Dimensión: Estimulación Intelectual

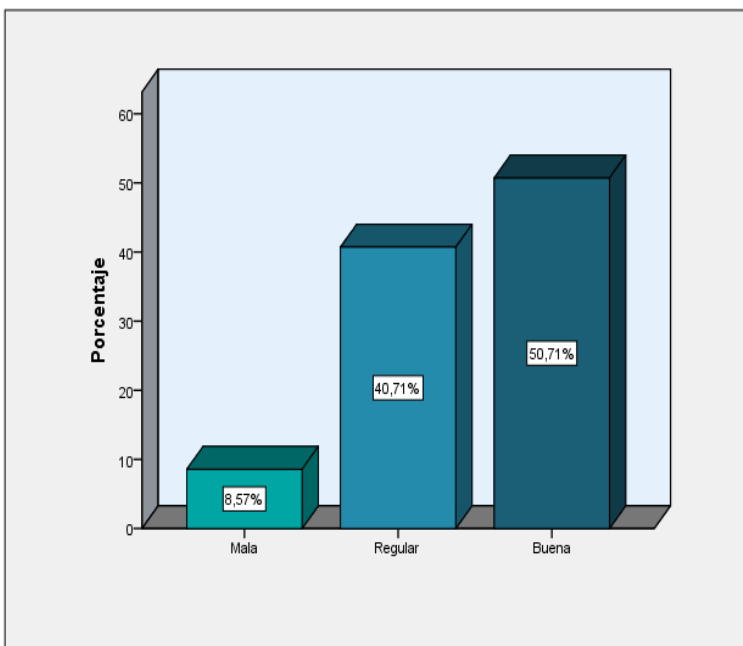
#### FIGURA

Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual, se tiene que el 59,3% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buenas ideas innovadoras, buen desarrollo de la creatividad y buen manejo de situaciones, y el 32,9% tiene un nivel regular y el 7,9% tienen una mala estimulación intelectual.



### Dimensión: Influencia Idealizada

#### Figura

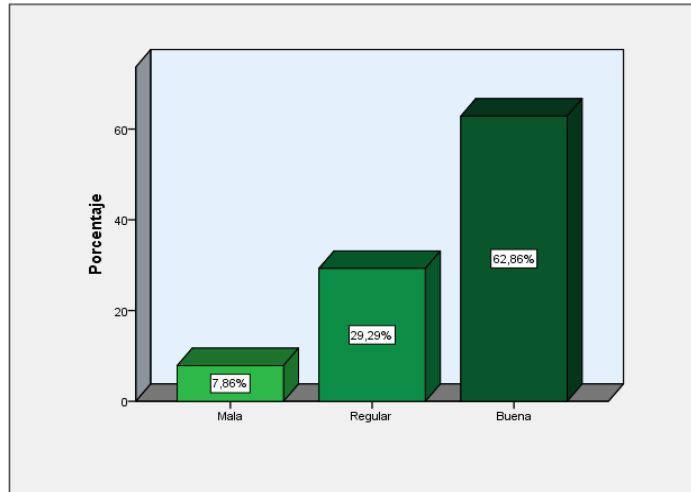


Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada, se tiene que el 50,7% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buen sentido del humor, buen manejo emocional y buena tolerancia a la adversidad y el 40,7% tiene un nivel regular y el 8,6% tienen una mala influencia idealizada.

## Dimensión: Consideración Individual

### Figura

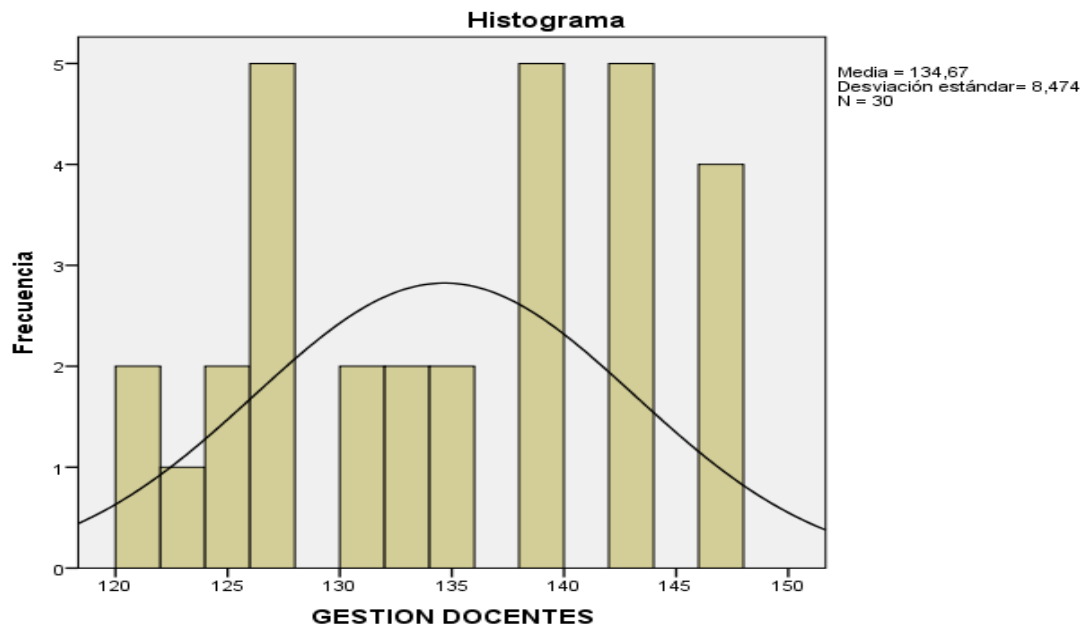
Nota. Con respecto a la variable liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual, se tiene que el 62,9% de los padres de familias encuestados señalan que el directivo tiene buen desarrollo personal y buen manejo empático y el 29,3% tiene un nivel regular y el 7,9% tienen una mala consideración individual.



## Distribución de Frecuencias y Curva Normal de la Variable Gestión Educativa

### Figura 2

#### Histograma de Gestión Educativa –padres de Familia

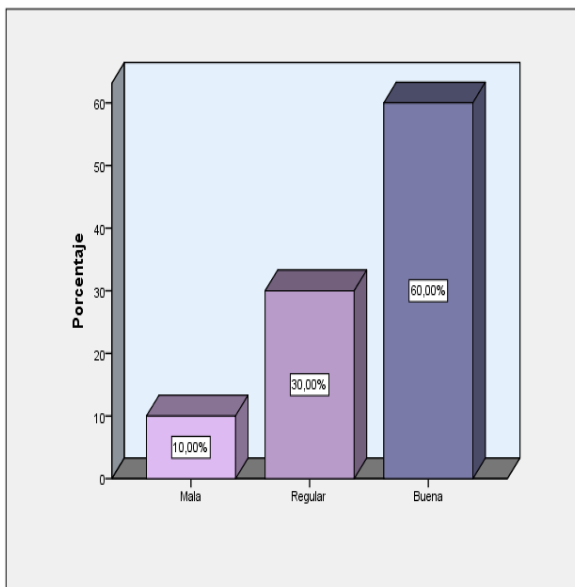


## Análisis general de la recolección de datos de la Variable Gestión Educativa por Dimensiones

### Encuesta A Docentes

#### Dimensión: Gestión Institucional

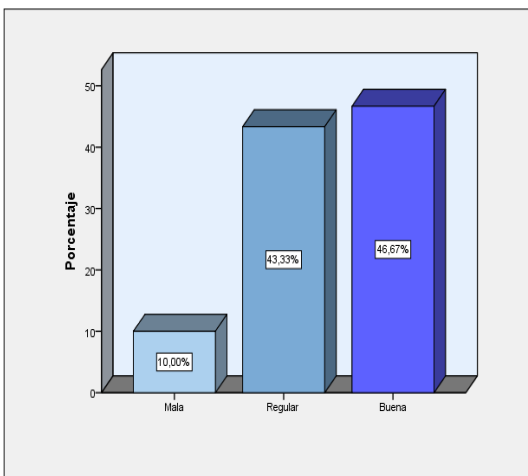
##### Figura



*Nota.* Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión institucional, se tiene que el 60,0% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buena Participación, Proyectos institucionales, Reglamento interno, Manual de organización y funciones, Comisiones de trabajo, Comunicación y buen Cumplimiento y el 30,0% lo tiene de manera regular y el 10,0% señala que lo tiene mala la gestión institucional.

#### Dimensión: Gestión Administrativa

##### Figura

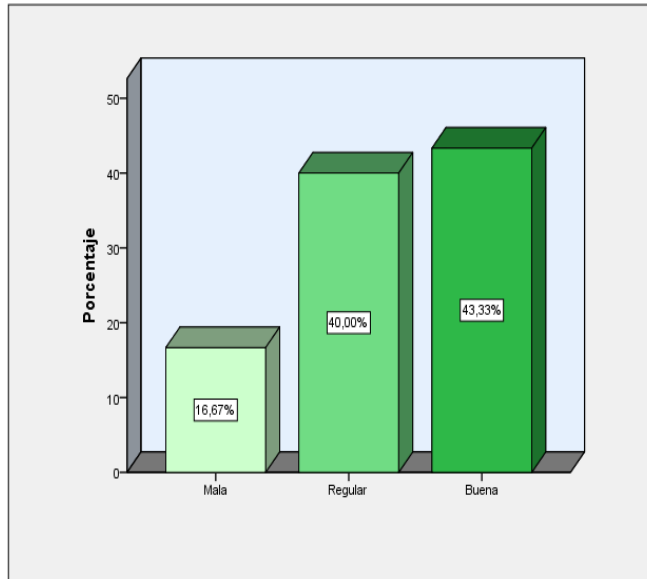


*Nota.* Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión administrativa, se tiene que el 46,7% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buen Recursos económicos, Materiales educativos, Calendarización, Potencial humano, Monitoreo, Supervisión y Cumplimiento de normas y el 43,3% señala que lo tiene de manera regular y el 10,0% señala que lo tiene mala la gestión administrativa.

## Dimensión: Gestión Pedagógica

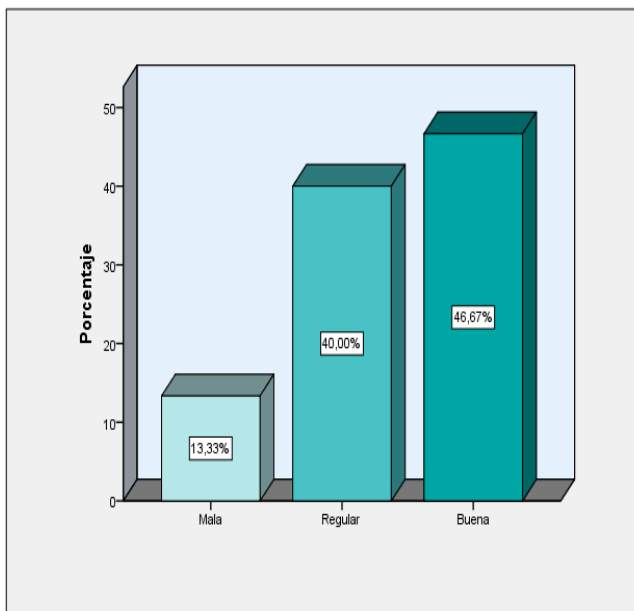
### FIGURA

Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión pedagógica, se tiene que el 43,3% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buena Estrategias de enseñanza, Teorías constructivistas, Resolución de problemas, Material didáctico, Recursos Ambiente, Evaluación de aprendizaje y el 40,0% lo tiene de manera regular y el 16,7% señala que lo tiene mala la gestión pedagógica.



## Dimensión: Gestión Comunitaria

### Figura



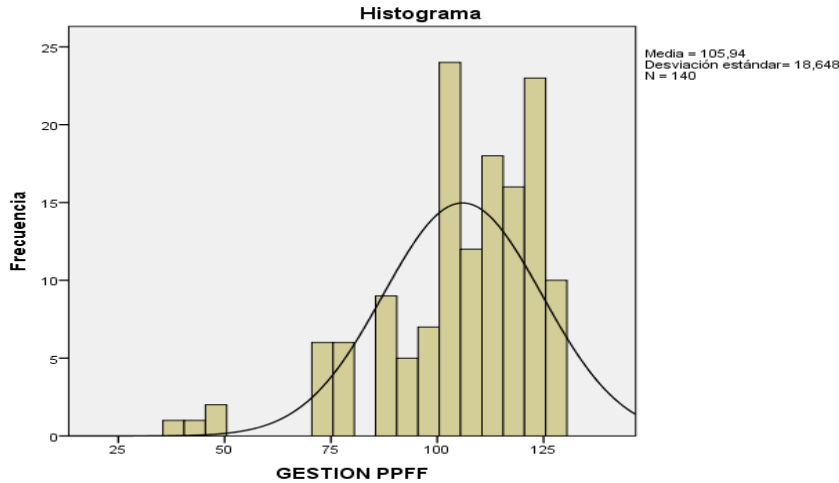
Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión comunitaria, se tiene que el 46,7% de los docentes encuestados señalan que el directivo tiene buenos Aliados estratégicos, Relaciones, participación, Iniciativa, Innovación al servicio, Trabajo, Prácticas de enseñanza, Educación de calidad, y el 40,0% lo tiene de manera regular y el 13,3% señala que lo tiene mala la gestión comunitaria.



## Distribución de Frecuencias y Curva Normal de la Variable Gestión Educativa

### Figura

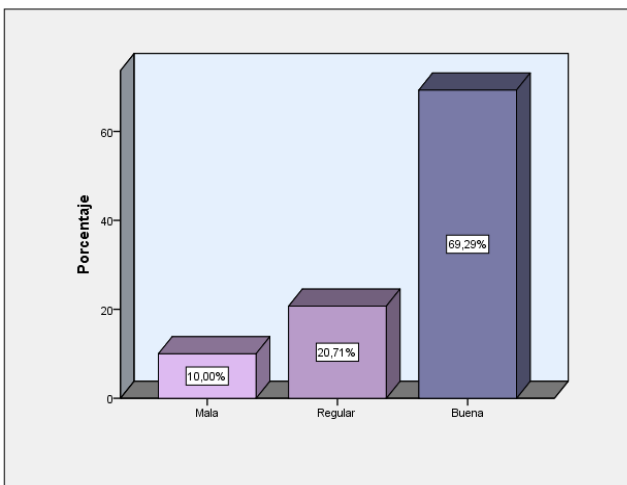
#### Histograma de Gestión Educativa –padres de Familia



## Análisis general de la recolección de datos de la Variable Gestión Educativa por Dimensiones

### Encuesta A Padres De Familia

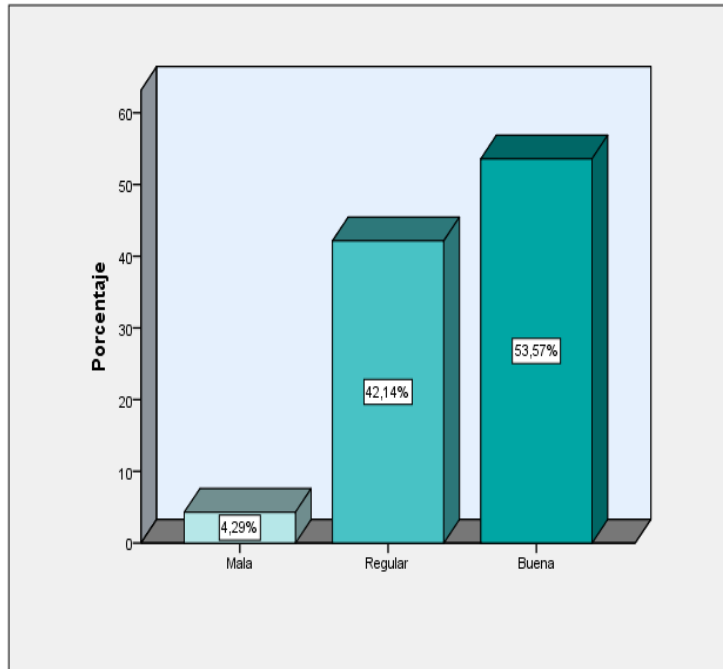
#### Dimensión: Gestión Institucional



Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión institucional, se tiene que el 69,3% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buena Participación, Proyectos institucionales, Reglamento interno, Manual de organización y funciones, Comisiones de trabajo, Comunicación y buen Cumplimiento y el 20,7% lo tiene de manera regular y el 10,0% señala que lo tiene mala la gestión institucional.

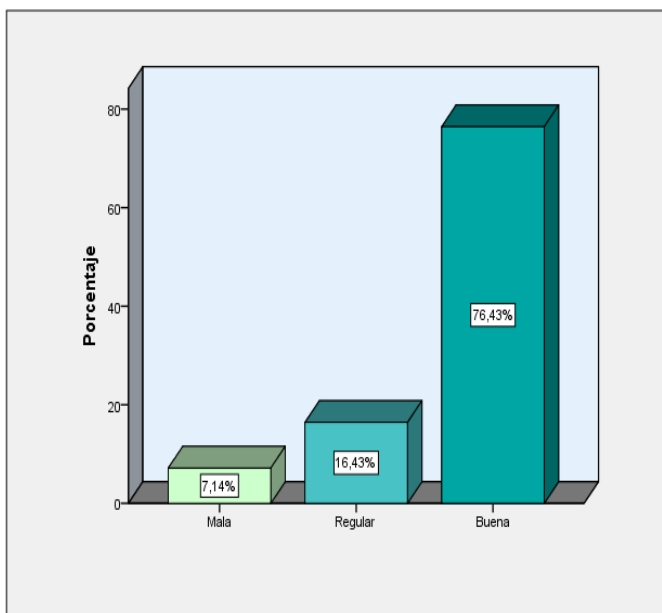
### Dimensión: Gestión Administrativa

Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión administrativa, se tiene que el 53,6% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buen Recursos económicos, Materiales educativos, Calendarización, Potencial humano, Monitoreo, Supervisión y Cumplimiento de normas y el 42,1% señala que lo tiene de manera regular y el 4,3% señala que lo tiene mala la gestión administrativa.



### Dimensión: Gestión Pedagógica

#### FIGURA

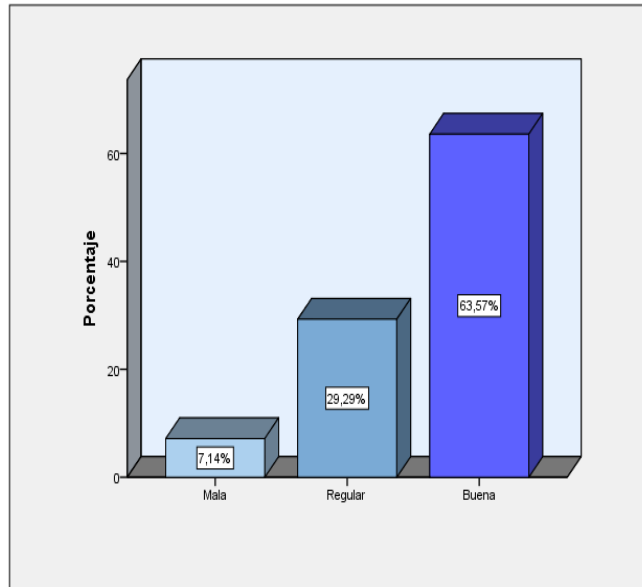


Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión pedagógica, se tiene que el 76,4% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buena Estrategias de enseñanza, Teorías constructivistas, Resolución de problemas, Material didáctico, Recursos Ambiente, Evaluación de aprendizaje y el 16,4% lo tiene de manera regular y el 7,1% señala que lo tiene mala la gestión pedagógica.

## Dimensión: Gestión Comunitaria

### FIGURA

Nota. Con respecto a la variable gestión educativa en su dimensión gestión comunitaria, se tiene que el 63,6% de los padres de familia encuestados señalan que el directivo tiene buenos Aliados estratégicos, Relaciones, participación, Iniciativa, Innovación al servicio, Trabajo, Prácticas de enseñanza, Educación de calidad, y el 29,3% lo tiene de manera regular y el 7,1% señala que lo tiene mala la gestión comunitaria.



## Discusión de resultados

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la investigación, se acepta la hipótesis general que determina que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima, con una correlación significativo ( $Rho=0,81$ ). Al mismo tiempo se ha podido observar de acuerdo a la tabla de frecuencias que el 70.0 % de los docentes encuestados consideran el liderazgo transformacional del director es bueno; y el 60,0% califica la gestión educativa del director como buena. Estos resultados se afirman en otros estudios equivalentes, como el encontrado en el estudio de Cavagnaro & Carvajal (2021) que sus resultados tienen un referente para promover cambios hacia un liderazgo transformacional en la gestión educativa en pro de mejorar la calidad educativa. Del mismo modo, Sardón (2017) en sus resultados muestran una correlación significativa entre las dimensiones del tipo de liderazgo transformacional y la gestión escolar; así la motivación inspiradora tuvo un valor  $r = 0.492$ ; la estimulación intelectual alcanzó un valor  $r = 0.72$ , la influencia idealizada un valor  $r = 0.59$ ; la consideración individualizada tuvo un valor  $r = 0.62$  y la actuación del director obtuvo un valor  $r = 0.534$ . La investigación permitió concluir en que existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar obtenida en la prueba estadística,  $r = 0.681$ .

Asimismo, para la primera hipótesis específica, los hallazgos demostraron que existe relación positiva moderada ( $Rho= 0,75$ ) entre la dimensión motivación inspiradora y la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima en los resultados de los docentes y en los padres de familia ( $Rho= 0,69$ ). Por ello, se acepta la hipótesis específica alterna. Esto resultados se relacionan con lo que se encontró en Sánchez (2016), quien concluyó que existe una fuerte correlación entre ambas variables Gestión Educativa y Liderazgo Transformacional, en cuanto a la variable Gestión Educativa se relaciona directamente y significativamente con el Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Particular María Reyna de Corazones Callao 2016. Además, Baca (2021) concluye que existe correlación significativa de 0,80 entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa según coeficiente de correlación y significancia bilateral  $= 0,00 < 0,05$ , a su vez es de tipo positiva alta, es decir a medida que se fortalece el liderazgo transformacional en la escuela, se fortalece la gestión educativa.

Así También, para la segunda hipótesis específica, los hallazgos demostraron que existe relación positiva moderada ( $Rho=0,79$ ) entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima en los resultados de los docentes y en los padres de familia ( $Rho= 0,64$ ), por lo cual se acepta la hipótesis específica alterna. Del mismo modo, Baño (2018), concluyó que la idea es fortalecer, mejorar el clima organizacional, así como el sistema académico de los estudiantes. Asimismo, asegura que, de no existir relaciones interpersonales entre directores y docentes en las diversas actividades educativas, el liderazgo transformacional sería insuficiente porque como ente educativo no se sentirían motivados o influenciados para cumplir a cabalidad su rol en la organización.

Con respecto a la tercera hipótesis específica, los hallazgos demostraron que existe relación positiva moderada ( $Rho= 0,78$ ), entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima en los resultados de los docentes y en los padres de familia ( $Rho= 0,61$ ), por lo cual se acepta la hipótesis específica alterna. De acuerdo a ello, Balda y Guzmán (2015), concluyó en la importancia de incorporar a los miembros de la comunidad educativa a las acciones formativas y que el rol protagónico del director juegue un papel importante al interactuar con la comunidad donde también se establecen instituciones, familias, organizaciones y sus representantes, con la firme determinación de mejorar el tipo de liderazgo. Además, relacionando los resultados con que se encontró Flores (2015) considera al liderazgo transformacional como un tipo de liderazgo más acertado en cuestión de que en base a los resultados del cuestionario multifactorial de liderazgo, manifiesta que las características conductuales de liderazgo de los directivos se acercan más al liderazgo transformacional. Asimismo, este tipo de liderazgo genera mayor expectativa en el entorno

De acuerdo a los resultados de la cuarta hipótesis específica, los hallazgos demostraron que existe relación positiva alta ( $Rho= 0,75$ ), entre la dimensión consideración individual y la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima en los resultados de los docentes y en los padres de familia ( $Rho= 0,63$ ), por lo cual se acepta la hipótesis específica alterna. En contraste con Aguilar (2019), concluyó que existe relación directa entre liderazgo transformacional de los directivos y compromiso organizacional por parte de los docentes, de esta manera se explica que la relación es significativa debido al

producto estadístico de coeficiente de correlación de Spearman, asimismo se rechaza la hipótesis nula dando lugar a la hipótesis alternativa. Además, De La Eze (2017), concluye que existe una relación muy significativa entre ambas variables, tomando en consideración a Zarate (2012), quien afirma que este tipo de actividad transforma de manera efectiva a los escolares en su personalidad y conducta, afirma también que en función a la formación de nuevas generaciones si existe un buen liderazgo directivo, el desempeño docente sería adecuado en cuanto al desarrollo de capacidades pedagógicas.

Por todo ello estos resultados obtenidos, concuerda con la Teoría de Chiavenato (2009), quien señaló que el liderazgo transformacional está fundamentado en las relaciones humanas y que esto aporta de manera muy valiosa a las organizaciones, desde la motivación y el liderazgo que surgen en a partir de la influencia mutua de los que conviven y conforman la organización educativa.

## Conclusiones

- En la presente investigación se llegó a determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús -UGEL 03, Lima, ( $r= 0.810$  y  $p=0,000$ ).
- De acuerdo al primer objetivo específico se estableció que la motivación inspiradora se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima. ( $r= 0.750$  y  $p=0,000$ ).
- Respecto al segundo objetivo específico se estableció que la estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima. ( $r= 0.793$  y  $p=0,000$ ).
- En cuanto al tercer objetivo específico la influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima. ( $r= 0.786$  y  $p=0,000$ ).
- Finalmente, en lo que respecta al objetivo específico cuarto, se identificó como la consideración individual se relaciona con la gestión educativa del director de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima. ( $r= 0.752$  y  $p=0,000$ ).

## **Recomendaciones**

### **Primera**

A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local se les recomienda realizar capacitaciones basados en desarrollar las capacidades de liderazgo transformaciones en los directivos, así como también de desarrollo motivacional, para llevar a cabo relaciones interpersonales positivas, mejoras en el trabajo en equipo, para fortalecer la identidad y el compromiso con la institución educativa.

### **Segunda**

Se recomienda a los directivos de la Institución educativa estudiada a seguir fortaleciendo sus habilidades directivas y de gestión a través de la participación en actividades de capacitación, fortalecimiento y perfeccionamiento con la finalidad de contribuir con la mejora de la gestión educativa.

### **Tercera**

Se sugiere que los directivos y docentes consideren que es importante el liderazgo y la innovación para fomentar la creatividad y el cambio, por ello pueden participar a cursos de liderazgo innovador, gestión de los equipos de trabajo y dirección de una organización, para brindar un servicio educativo de calidad.

### **Cuarta**

Es necesario recomendar que los directivos deben tomar mucha importancia de formarse como líderes y ejecutar este tipo de liderazgo transformacional, por el bienestar de la institución educativa.

### **Quinta**

Se recomienda a los directivos de la Institución educativa seguir fortaleciendo sus habilidades directivas y de gestión mediante la participación en actividades de capacitación y perfeccionamiento con el propósito de contribuir con los fines de la organización educativa, en el marco de una función eficaz, donde prime el compartir metas en común con los docentes y todo el equipo con el que cuenta.



## Referencias bibliográficas

Balda y Guzmán (2015) Liderazgo Transformacional como necesidad en las Instituciones educativas en Manabí, Ecuador. <https://n9.cl/chis2>

Cavagnaro; Carvajal (2021) "El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil" (Tesis para obtener el grado de magister. Universidad Espíritu Santo-Ecuador).

Chávez Albarrán & Olivos Sánchez, (2019) Gestión Educativa Y Desempeño Docente, En La Institución Educativa "Modelo" Trujillo, 2018. Tesis: Para Obtener El Grado Académico De Maestro En Educación: Mención Gestión Y Acreditación Educativa. [https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B\\_018100388B\\_M\\_2019.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf)

De La Ese (2017), "Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017", (Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (5ª.Ed.).McGrawHill.<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Pernett C., (2004). La Gestión Educativa por Procesos. Guía para su identificación e implementación. Plan de Mejoramiento Institucional basado en la Gestión por Procesos. Artículo publicado en la Revista MasEducativa de España.

UNESCO (2017) Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. La Unesco y los objetivos de Desarrollo sostenible. <https://es.unesco.org/sdgs>