

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y Gestión Educativa
EN CUATRO COLEGIOS DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN
VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA.**

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EDUCATIONAL MANAGEMENT
IN FOUR PUBLIC EDUCATION SCHOOLS IN
VILLA MARIA DEL TRIUNFO. LIMA.

LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E GESTÃO EDUCACIONAL
EM QUATRO ESCOLAS DE EDUCAÇÃO PÚBLICA EM
VILLA MARIA DEL TRIUNFO. LIMA.

Recibido: 08 de agosto del 2023

Aceptado: 11 de agosto del 2023

Aprobado: 05 de septiembre del 2023

Selene Consuelo **ABANTO CASTILLO**¹

Maria **ESCALANTE LÓPEZ**²

Liliana Marlene **ESCOBAR SANTOS**³

Viviana Bacilia **BERROSPI TORRES**⁴

Resumen

Uno de los temas de tendencia en el plano educativo son los liderazgos tanto directivo como docente, y dentro de los diferentes tipos de liderazgo consideramos que el liderazgo transformacional tiene una influencia especial en la gestión educativa y es la razón de nuestra investigación, cuyo objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en 4 colegios de Lima. Para ello utilizamos muestras probabilísticas de cada uno de los colegios y empleamos un enfoque cuantitativo en la investigación científica con método hipotético deductivo, corte transversal y nivel ordinal. Los instrumentos de recolección, dos cuestionarios, de datos se conformaron tomando en cuenta los criterios de validez a través de tres jurados expertos y la confiabilidad a través del coeficiente de Crombach.

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2942-0864>

³ Universidad Nacional Mayor de San Marcos

⁴ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5674-5445>

El análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial para la prueba de hipótesis, mediante el Rho de Spearman. Y se encuentra básicamente que hay una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,661. Este valor indica una relación moderada a fuerte entre ambas variables. La significancia bilateral es de 0,000, lo que es menor que el nivel de significancia establecido en 0,01. Por lo tanto, es evidente que hay una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas de Villa María del Triunfo, Lima.

Palabras clave: liderazgo transformacional - gestión educativa - 4 colegios de Lima.

Abstract

One of the trending topics in the educational field is both managerial and teacher leadership, and within the different types of leadership we consider that transformational leadership has a special influence on educational management and is the reason for our research, whose objective is to establish The relationship between transformational leadership and educational management in 4 schools in Lima. For this we use probabilistic samples from each of the schools and we use a quantitative approach in scientific research with a hypothetical deductive method, cross section and ordinal level. The data collection instruments, two questionnaires, were formed taking into account the validity criteria through three expert juries and the reliability through the Cronbach coefficient.

Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics for the hypothesis test, using Spearman's Rho. And it is basically found that there is a positive rating between transformational leadership and educational management, with a Spearman's Rho rating coefficient of 0.661. This value indicates a moderate to strong relationship between both variables. The two-sided significance is 0.000, which is less than the significance level set at 0.01. Therefore, it is evident that there is a significant relationship between transformational leadership and educational management in the educational institutions of Villa María del Triunfo, Lima.

Keywords: transformational leadership - educational management - 4 schools in Lima.

Introducción

Buscar las técnicas y estrategias más eficientes para el logro de los aprendizajes en comunicación, matemática, ciencia y tecnología y personal social, es uno de los desafíos más recurrentes en las Instituciones Educativas (IE) públicas y privadas, sin embargo no basta recurrir a buen material didáctico, buena infraestructura, buenas salas multimedia, los más exquisitos sistemas informáticos, la inteligencia artificial lo más moderno que se pueda utilizar, cuando el clima laboral, el clima educativo en la comunidad educativa está enrarecido, sea por falta de buenas relaciones intra e interpersonales como por la falta de empatía, diálogo, visión de futuro, conciencia de armonía, no está presente. Es por ello que reconocer en la carencia de liderazgo la falla en lo antes dicho es cuando nos percatamos de que es necesario sistematizar los datos producto de la observación a fin de llegar a un diagnóstico y plantear propuestas claras para que se reviertan estas razones y podamos finalmente establecer un sistema armonioso, respetuoso, generoso y de un trato afable entre los miembros de la comunidad educativa. Es necesario a través de nuestra revisión de referencias encontrar trabajos previos que nos den luz a esta investigación. Por ejemplo Cavagnaro y Carbajal (2021) quien plantea propuestas de cambio en una institución educativa de Guayaquil a través del liderazgo transformacional. En el 2021 Baca realiza su tesis en un colegio de Ancón en Lima y él encuentra que existe una correlación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa y una significancia bilateral de 0.00 menor que 0,05 propuesta en la toma de decisiones para realizar la prueba de hipótesis. Un trabajo desarrollado por Aguilar (2019) en un colegio de Trujillo encontrando que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional directivo y el compromiso organizacional por parte de los docentes cuya propuesta es de realizar capacitaciones de desarrollo motivacional de modo que las relaciones interpersonales sean positivas, también desarrollar coaching organizacionales y demás actualizaciones de modo que la mejora del trabajo en equipo sirva para fortalecer la identidad, pertenencia y visión de futuro con calidad en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Los liderazgos no debieran estar subsumidos a imposiciones externas, presiones o exigencias por una recompensa, los liderazgos debieran partir del mismo líder y de cómo ejerce su liderazgo en su entorno, para Murga Polo (2017) el verdadero liderazgo es innato, o se adquiere con el tiempo a través de un proceso donde cuenta la experiencia y las capacidades que adquiere en el ejercicio de su poder.

En la gestión educativa, un buen líder hará un gestión exitosa si tiene arraigo en su comunidad educativa, para el logro de aprendizajes de calidad para lo cual afronta retos interesantes en lo cual asume con interés los diversos desafíos que se le

presentan tomando una actitud positiva frente a los nudos críticos que se le presenten durante su gestión administrativa y académica, en ello va su disponibilidad, motivación, empatía, diálogo, visión de futuro y el interés que despierte en sus colaboradores

Por lo que nos resultó de mucho interés y expectativa realizar esta investigación tomando en cuenta que es muy importante el estilo del liderazgo que desarrolle el director acotando que el liderazgo es una condición genuina inherente al líder quien con una visión integral de objetivos y dándole valor a la participación de los docentes y demás miembros de la comunidad educativa potenciará la calidad del liderazgo transformacional en relación con la gestión educativa. Y es lo que hemos hecho en esta tesis para optar el Grado de Doctor en Educación.

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa del director de cuatro instituciones de la educación pública en Villa María del Triunfo. Lima.

Objetivos Específicos:

1. Establecer si la motivación inspiradora se relaciona con la gestión educativa del director de cuatro instituciones de la educación pública de Villa María del Triunfo. Lima. Lima.
2. Determinar si la estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa del director de cuatro instituciones de la educación pública en Villa María del Triunfo
3. Encontrar si la influencia idealizada se relaciona con la gestión educativa del director de cuatro instituciones de la educación pública en Villa María del Triunfo. Lima.
4. Identificar como la consideración individual se relaciona con la gestión educativa del director de cuatro instituciones de la educación pública en Villa María del Triunfo. Lima.

Marco filosófico o epistemológico

La verdad científica: el falsacionismo popperiano

En el enfoque epistemológico popperiano de la verdad jugó un papel decisivo la llamada "Teoría Semántica de la Verdad" de Alfred Tarski, su influencia fue tan fuerte que podría hablarse de un antes y un después de Tarski.

Antes de Tarski: Popper se mostró inicialmente receloso del uso del término "verdad", tanto así que en su *La lógica de la investigación científica* (su primera publicación epistemológicamente consistente) prefería evitar hablar sobre la verdad o la falsedad:

"En la lógica de la ciencia que he bosquejado es posible evitar el empleo de los conceptos de verdadero y falso: en su lugar, pueden entrar consideraciones lógicas acerca de las relaciones de deductibilidad ..." (Popper, 1996: 255-256)

Esta precaución en el uso del término se debía, nos dice, a su connotación atemporal; así, si hoy sostenemos p , y mañana nos damos cuenta que lo correcto es $\neg p$; no vamos a sostener que p era verdadero ayer y es falso hoy, sino que desde ayer estábamos equivocados. De ahí que Popper halle una gran diferencia entre decir que una teoría es verdadera (porque ha salido airoso de una serie de test), y decir que una teoría ha sido corroborada.

Las otras razones por las cuales prefería evitar el tema eran:

Primero, la complejidad de explicar la teoría de la correspondencia, que plantea preguntas sobre cómo un enunciado puede efectivamente corresponder con la realidad o los hechos. Segundo, la existencia de una perspectiva que argumenta que, para hablar sobre la verdad, se debe ser capaz de definir un "contenido de verdad". Aunque creía que era legítimo hablar de la verdad, no podía defender mi punto de vista de que la falta de un criterio claro para determinar la verdad no invalida la idea lógica de que algo pueda ser verdadero. (Popper, 1992: 289)

Por todas estas cuestiones es que Popper no habla de verdad sino de corroboración. Esta contrastación o corroboración procede de manera deductiva y consta de los siguientes pasos (Popper, 1996: 32):

(1) De la teoría derivamos conclusiones y luego las comparamos entre ellas (de este modo se somete a contraste la coherencia interna).

(2) Se debe estudiar la forma lógica de la teoría para saber si es empírica - científica - o, p. e., tautológica.

(3) Comparar la nueva teoría con otras ya establecidas. Esto es útil para saber si, en caso pase todas las pruebas, la nueva teoría será o no un adelanto científico.

(4) Finalmente, contrastar la teoría con los hechos mediante la aplicación empírica de las consecuencias que se deducen de ella.

Todo esto sucedió antes de conocer la obra de Tarski, pero una vez que hubo conocido su teoría semántica de la verdad los problemas por los cuales Popper prefería evitar hablar sobre la verdad desaparecieron. Pasemos entonces a estudiar la teoría semántica de la verdad postulada por Alfred Tarski

Liderazgo

(Murga Polo, 2017) examina cómo el liderazgo es la habilidad de una persona para ejercer influencia sobre un grupo y modificar su comportamiento. Este impacto se logra a través de diversas formas de interacción, como la transacción interpersonal entre el líder y sus seguidores. Cuando la autoridad del líder se basa en la imposición, exigencia o recompensa, esta autoridad proviene más del cargo institucional que del líder mismo. Citando a Chiavenato (p.315), se argumenta que el liderazgo genuino puede ser innato o desarrollarse con el tiempo y la experiencia, convirtiéndose en una competencia clave para actuar como líder.

Por otro lado, (Salazar & Salazar, 2006) subrayan la evolución del concepto de liderazgo a lo largo del tiempo, lo que refleja un cambio cultural. El liderazgo se ha ido especializando en dos dimensiones: el liderazgo instructivo, que se centra en las habilidades organizativas del líder y en mejorar los procesos educativos; y el liderazgo transformacional, que se ha recalibrado para ser más eficaz en las organizaciones que valoran el aprendizaje. Este último no se enfoca estrictamente en la gestión, sino que facilita un aprendizaje estructurado, entendido como una nueva forma de autoridad o poder.

De este modo, la autora aborda la evolución cultural del liderazgo, discutiendo su impacto en las instituciones educativas. No solo se trata de las habilidades y comportamientos del líder, sino también de sus competencias y compromisos para el beneficio de la organización. Este análisis sugiere que el concepto de liderazgo está avanzando hacia una perspectiva más amplia. UNI revista - Vol. 1, N° 3.

(Valencia Vargas, 2017) describe el liderazgo como una serie de oportunidades orientadas hacia la excelencia, enfocadas en inspirar y motivar a un equipo de manera no coercitiva. El líder busca articular consensos que tomen en cuenta el entorno y contexto, con el fin de impulsar el desarrollo y lograr los objetivos de la organización. Además, Calero (1998, p.306) se cita para señalar que el liderazgo está evolucionando hacia una nueva filosofía que va más allá de cumplir metas personales y se enfoca en el bienestar de la organización.

(Pacahuala Contreras, 2018) sugiere que un buen líder es crucial para la eficaz gestión de una institución, ya que está comprometido con mejorar la enseñanza y el

aprendizaje. El líder fomenta un ambiente de colaboración y motivación, subrayando la importancia de un estilo de liderazgo que aproveche el potencial colectivo en la consecución de objetivos educativos.

(Chacón Luna, 2016) indica que el liderazgo tiene la capacidad de guiar a una organización hacia el éxito mediante la toma de decisiones informadas y la evaluación de situaciones concretas. El concepto de liderazgo es complejo y ha evolucionado con el tiempo, apoyado por una variedad de investigaciones y teorías, como destaca Bass (1990).

(Enriquez Ore, 2017) añade que el concepto de liderazgo ha cambiado con el tiempo. Mencionando a (Díaz y Delgado 2014), señala que el enfoque tradicional del liderazgo, en el que solo se considera al líder como el principal actor, ha evolucionado para ser más inclusivo.

(Calderón Fernández, 2019) especifica que el liderazgo transformacional es un proceso mediante el cual el líder influye, guía y dirige a los miembros de una organización, quienes lo siguen voluntariamente en busca de cambios que beneficien a la entidad.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es una forma de liderazgo que va más allá de las normas tradicionales y se centra en la transformación personal que, a su vez, impulsa un cambio positivo en todo un equipo y, en última instancia, en la organización en su conjunto. Este estilo de liderazgo considera tanto el éxito como una manifestación del bien común como el fracaso como una oportunidad para mejorar.

La literatura académica en el campo ha avanzado, desplazando las ideas tradicionales y adoptando el liderazgo transformacional como una forma mejorada y más empática de liderar. No se trata solo de cumplir tareas; el enfoque es más holístico e incluye la articulación y refuerzo de la misión y la visión en un ambiente de confianza y altas expectativas. Bass y Riggio (2006) amplían esta noción con su modelo de "Liderazgo de Rango Completo", que además de los aspectos transformacionales y transaccionales, introduce una tercera dimensión, el liderazgo Laissez Faire, que se considera menos efectivo debido a su enfoque pasivo y permisivo.

La eficacia del liderazgo transformacional se ha corroborado a través de múltiples estudios, mostrando su impacto positivo en la calidad y la reputación de una organización. Este tipo de liderazgo también valora y toma en cuenta la salud psicológica del equipo. Incorpora cualidades psicológicas intrínsecas del líder, como la capacidad de motivar e inspirar, lo que lleva el concepto de liderazgo a un nivel

transformador. En esencia, el liderazgo transformacional se convierte en un poderoso agente de cambio, no solo en la organización sino también en el desarrollo personal de los individuos que la componen.

Importancia del liderazgo transformacional

La importancia del liderazgo transformacional se manifiesta primeramente en su habilidad para inducir cambios personales en los individuos, cambios que son impulsados por la dirección y la guía del líder. Estos cambios personales dan lugar a un aumento de la confianza, seguridad, y el surgimiento de capacidades y habilidades que eventualmente se transforman en competencias. Estas competencias son fundamentales para el efectivo trabajo en equipo, lo cual es crucial para alcanzar el éxito de la organización o institución. Este tipo de liderazgo no solo aporta un impulso esencial, sino que también añade un valor significativo que beneficia a toda la organización, algo que es particularmente necesario en las instituciones educativas contemporáneas.

En el contexto de una institución, los esfuerzos de un grupo de colaboradores están combinados y alineados, lo que facilita un cambio transformacional genuino. Por lo tanto, el enfoque no debe ser solo en la inversión en recursos materiales o tecnológicos, sino en el esfuerzo colectivo del equipo, cuya efectividad estará, por supuesto, condicionada por el liderazgo del líder.

Esta importancia se ve subrayada por varios factores a considerar:

Poder: Este estilo de liderazgo es especialmente potente porque moviliza la capacidad de inspirar, motivar y fomentar un sentido de compromiso para lograr objetivos específicos. En este sentido, el líder no solo es un agente de cambio sino que también se transforma él mismo.

Empoderamiento: Se trata del proceso por el cual las personas adquieren poder mediante el acceso a conocimientos y habilidades.

Desafío del Líder: El líder debe ser capaz de ejercer influencia no solo entre sus colaboradores directos sino también en otros niveles de la jerarquía organizacional. Es un liderazgo que se construye más con la experiencia que con características innatas. Además, las decisiones del líder son cruciales, ya que un error puede llevar a fallos del equipo entero.

Visión: Aunque el líder es quien establece la visión, son los colaboradores los encargados de hacerla realidad, trabajando juntos hacia un objetivo común.

Características del Liderazgo transformacional

Dado lo discutido previamente sobre la importancia del liderazgo, es crucial que un líder transformador posea ciertas características esenciales para ser efectivo:

Compromiso con la organización: Un líder transformador está profundamente comprometido y apasionado por realizar la visión de la organización.

Capacidad de integración: Esta característica implica saber reunir a todo el equipo en torno a un objetivo común. Implica delegar tareas y responsabilidades de manera eficiente, transmitir la importancia de cada individuo sin hacerlos sentir irremplazables, estar abierto a escuchar diferentes puntos de vista y aceptar tanto sus virtudes como sus errores. Es una tarea compleja pero crucial para el líder.

De personalidad íntegra: Un líder efectivo también debe tener un carácter fuerte y ético, incluyendo virtudes como la fortaleza, la justicia, la sensatez y la temperancia. Estas cualidades son fundamentales para tomar decisiones acertadas.

Confianza en sí mismo Este atributo tiene un efecto positivo en el equipo, ya que contribuye a desarrollar su propia confianza. No se trata de ser arrogante o vanidoso, sino de poseer una seguridad auténtica, equilibrada y humilde en las propias habilidades.

Facilitador de la comunicación: Es esencial que el líder facilite un canal de comunicación donde el mensaje sea claro y llegue a todos los miembros del equipo de manera precisa.

Cualidades y competencias del líder Transformacional

El liderazgo transformacional se apoya fuertemente en la capacidad del líder para influir en su equipo y comunicar una visión clara, lo que hace esencial analizar las características personales que debería tener dicho líder. Rauthmann (2013) sugiere que estas características se evalúan frecuentemente usando el Modelo de los "Cinco Grandes" factores de la personalidad, que comprenden: apertura a nuevas experiencias, escrupulosidad, extraversión/introversión, amabilidad y neuroticismo/estabilidad emocional (p. 321).

Según Rauthmann (2013), hay una correlación significativa entre la apertura a nuevas experiencias y el liderazgo transformacional (p. 381). Esto es coherente, ya que tales líderes tienden a desafiar el statu quo y buscar nuevas formas de hacer las cosas. Además, esta apertura está vinculada con la creatividad, un atributo crucial para convencer al equipo de seguir la visión del líder (p. 212).

En relación a la escrupulosidad, aunque podría pensarse que es un rasgo deseable en un líder transformacional, Rauthmann (2013) no encontró una correlación fuerte en su estudio (p. 381). Según él, este rasgo está más relacionado con los líderes

transaccionales y con los individuos orientados al detalle. Los líderes transformacionales, en cambio, suelen centrarse más en visiones globales que en detalles minuciosos.

La extraversión es el rasgo más fuertemente asociado con el liderazgo transformacional, de acuerdo con Rauthmann (2013, p. 213). Esto se debe a que los líderes extravertidos suelen ser carismáticos y efectivos comunicadores, habilidades clave para persuadir a otros para que se alineen con su visión.

Por último, Rauthmann (2013) señala que el neuroticismo está menos asociado con el liderazgo transformacional (p. 215). Este rasgo podría generar ansiedad en un grupo, lo cual sería contraproducente para un líder cuyo objetivo es unificar a su equipo en torno a una misión común.

Impacto positivo del Liderazgo transformacional en el área académica.

El impacto positivo del liderazgo transformacional en el ámbito académico es multifacético. Este estilo de liderazgo implica que el líder actúa como un catalizador para el cambio, empoderándose a sí mismo y a su equipo a través de una sólida ética y valores. No se trata solo de alcanzar objetivos; el verdadero impacto radica en transformar positivamente a los miembros del equipo al fomentar la autoestima, la seguridad y la confianza, al tiempo que se potencian sus habilidades y se descubren sus talentos.

El líder transformacional efectivo utiliza una variedad de herramientas y técnicas innovadoras para desarrollar las habilidades sociales e interpersonales del equipo, estableciendo un ambiente de confianza y optimismo. Este último es especialmente crucial, ya que un individuo optimista es más propenso a encontrar soluciones, contribuyendo así al impacto positivo del liderazgo.

Este impacto se manifiesta también a nivel emocional y psicológico. Los miembros del equipo se vuelven más comprometidos, motivados e inspirados, lo que resulta en un aumento del rendimiento y la consecución de objetivos tanto individuales como organizacionales.

Es vital señalar que el liderazgo inadecuado o ausente puede tener el efecto opuesto, generando estrés y problemas emocionales, lo que a su vez puede impactar negativamente en la salud mental y física del equipo. En organizaciones donde no se valora ni se reconoce el talento, los empleados pueden sentirse limitados y desmotivados, llevando a un rendimiento deficiente y a un ambiente laboral tóxico.

Para asegurar un impacto positivo, el liderazgo debe ser bien dirigido y fundamentado. Bernard M. Bass identificó cuatro componentes clave para el liderazgo transformacional efectivo:

Estimulación intelectual: Fomentar la creatividad y la innovación.

Consideración individual: Mantener una comunicación abierta y ofrecer atención personalizada para construir confianza.

Inspiración y motivación: Estos elementos, cuando se refuerzan continuamente, contribuyen al desarrollo organizacional. Siguiendo estas pautas, y adaptándolas al contexto específico del ámbito académico, es posible generar un impacto positivo significativo.

Dimensiones del Liderazgo Transformacional

- **Dimensión 1: Estimulación intelectual**

De acuerdo con las teorías de Bass (1985) y Burns (1978), cada líder transformador fomenta soluciones innovadoras para confrontar y solucionar conflictos vigentes. El énfasis se pone en la utilización de un pensamiento lógico y objetivo. El líder alienta a los miembros del equipo a maximizar su potencial al resolver desafíos, hasta el punto de poder actuar independientemente del líder. Según Dionne (2003), el objetivo primordial del liderazgo transformador es precisamente esta estimulación intelectual, la cual impulsa la creatividad en tareas y responsabilidades. Este tipo de líder no toma decisiones por sus seguidores ni les dicta qué hacer; en su lugar, los motiva a tomar sus propias decisiones de manera innovadora y con plena fe en sus habilidades. Bono (2000) señala que una gran cantidad de esta estimulación intelectual se deriva de la perspectiva del líder ante los problemas y las ideas. En este ambiente, los miembros del equipo se sienten libres de proponer ideas sin miedo a críticas. Si los métodos existentes resultan inefectivos, el líder está dispuesto a modificar el enfoque.

- **Dimensión 2: Motivación inspiracional**

Según Fischman (2015), un líder transformador es capaz de percibir y evaluar situaciones de una manera significativamente positiva, lo que es propicio para establecer una imagen acogedora y atractiva para sus seguidores. Este líder también expresa su visión de manera impactante y sirve de ejemplo en su vida cotidiana. Estas características hacen que el líder sea visto como una persona confiable, en línea con su visión y con un claro objetivo de vida, y capaz de dirigir al equipo eficazmente. Una visión bien articulada brinda al liderazgo las bases para decidir sobre las acciones relevantes a emprender, contribuyendo así al logro de las metas establecidas. Jung (2003) añade

que la motivación en el liderazgo transformador se sustenta en metas claras y la esperanza de lograrlas. Al establecer un sentido de propósito claro, los seguidores están más inclinados a esforzarse, sobre todo si comprenden qué se espera de ellos. Además, el líder debe mostrar confianza en los seguidores y ofrecer apoyo para su desarrollo personal.

En suma, los líderes transformadores presentan maneras innovadoras de abordar problemas antiguos, retan las convenciones y las limitaciones mentales autoimpuestas, y continuamente desafían a sus seguidores a dar lo mejor de sí mismos. Estos líderes también tienen la habilidad de inspirar y motivar a sus seguidores, lo que, combinado con su estimulación intelectual, contribuye a su carisma. Este carisma es algo que es difícil de definir pero fácil de reconocer, como se ejemplifica en la anécdota sobre Oliver North, de quien un seguidor dijo que lo seguiría a cualquier lugar, incluso al infierno, porque confía en que North podría sacarlo de allí.

- **Dimensión 3: Crecimiento individual**

Bass (1985) describe que el líder posee la habilidad de identificar las necesidades individuales y abordarlas de forma personal. Trata a cada integrante del equipo de manera única, proporciona formación y ofrece consejos. Este líder actúa como un coach, fomentando oportunidades de aprendizaje y estableciendo un entorno de apoyo. Es un líder que escucha y delega tareas, aportando posteriormente retroalimentación constructiva al empleado (p. 209). La teoría integra elementos del liderazgo participativo, reconociendo que las personas se motivan por diferentes razones. Chow (2003) apunta que la tutoría y el coaching personalizados son esenciales para el éxito del liderazgo. El objetivo es satisfacer las necesidades individuales y alinearlas con metas operativas más grandes. La atención no solo se centra en la educación y la formación, sino también en la autorrealización del individuo (p. 249). Bajo esta estructura, se valoran tanto los logros individuales como los del equipo, lo que motiva el enfoque continuado en el autodesarrollo. Locke (2006) señala que estos líderes muestran auténtica preocupación por las necesidades y emociones de sus seguidores, un aspecto crucial para el máximo desempeño de los mismos (p. 260). Este enfoque incluye la construcción de una visión futura convincente que permita a las personas desarrollar un compromiso común y sentirse realizadas.

- **Dimensión 4: Influencia idealizada**

Según Bass (1985) y Burns (1978), este aspecto se refiere a la capacidad del líder de infundir entusiasmo, inspirar esperanza y ganar respeto. El comportamiento del líder provoca admiración e incluso imitación, convirtiéndolo en un modelo a seguir. Estos líderes irradian energía y fortaleza, son carismáticos y comunican con claridad y

confianza su visión futura, alentando a sus seguidores a esforzarse por ideales elevados. Este tipo de líder demuestra convicción e integridad con respecto a la visión que promueve; es leal a su causa y lo expresa en su comportamiento diario, lo que tiene un impacto emocional en los seguidores, que comienzan a ver al líder como un modelo a seguir. Kim (2007) argumenta que a través de esta "influencia idealizada", el líder transformador puede empezar a construir relaciones basadas en la confianza y el respeto. Al asumir riesgos, seguir sus valores fundamentales y mostrar fuertes ideales éticos, el líder comienza a generar un sentido de confianza entre sus subordinados (p. 212). Este líder sirve como un modelo para los seguidores y es admirado por ello. Inspirar es una tarea compleja que requiere un entendimiento sólido de la psicología humana.

Gestión educativa

Definición de la Gestión educativa

Chávez Albarrán & Olivos Sánchez (2019) citan a Marconi (2016), quien establece que la gestión educativa es un proceso sistemático y regulado que anticipa la coordinación de diversas dimensiones, incluyendo la gestión pedagógica y curricular, la metodología y el soporte administrativo. Esta gestión apunta a alcanzar objetivos específicos, satisfactorios y de alta calidad.

La gestión educativa es una disciplina en sí misma, interconectada con múltiples áreas académicas que componen la acción educativa. Está tanto implícita como explícitamente vinculada a la administración educativa. Mientras que la administración educativa se enfoca en aspectos funcionales como el uso y manejo de recursos, la gestión educativa tiene un alcance más general y global.

Pernett C. (2004) argumenta que todo director ya está realizando gestión desde cierto enfoque, a través del Proyecto Educativo Institucional, tanto en el ámbito curricular como en el administrativo. Por lo tanto, las instituciones educativas son organizaciones que están siendo gestionadas por procesos.

El término "Gestión" está estrechamente relacionado con los procesos, y estos dos conceptos a menudo convergen en la práctica educativa. Las escuelas adoptan el lema "aprender a aprender," lo cual se hace posible a través de la administración del conocimiento y un enfoque previo de evaluación, análisis y recolección de datos.

La gestión educativa podría ser considerada una disciplina científica, dada su naturaleza cambiante y su enfoque transdisciplinario. Incorpora múltiples áreas académicas, además de la administración. La administración educativa desempeña un papel clave al coordinar y resolver diferentes problemas dentro de la institución. La

eficacia en la gestión se logra mediante el uso de estrategias innovadoras y principios que optimizan los procesos de enseñanza.

La gestión enfatiza la importancia del liderazgo y se caracteriza por aspectos como la responsabilidad, el consenso, la toma de decisiones, la participación activa y la comunicación. Tiene como objetivo integrar diferentes aspectos para añadir valor y obtener resultados positivos.

El sistema educativo está regulado por el MINEDU, que establece objetivos y metas a nivel nacional y evalúa su cumplimiento. Además, en el contexto de la diversidad territorial, los gobiernos regionales y locales tienen la responsabilidad de administrar la educación en sus respectivos territorios, alineados con las políticas nacionales.

En resumen, la gestión educativa consiste en un conjunto de acciones emprendidas por la dirección institucional para fortalecer los procesos pedagógicos y los proyectos educativos, ajustados al contexto y enmarcados en políticas a nivel nacional, regional y local. Las herramientas básicas para la ejecución efectiva de la gestión educativa incluyen el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCIE), el Plan Anual de Trabajo (PAT), el Reglamento Interno (RI), el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Informe de Gestión Anual (IGA), así como organigramas estructurales y documentos de administración.

Dimensiones de la Gestión Educativa

- **Gestión Institucional**

Esta gestión se centra en la dirección y organización de la Institución Educativa (IE) según el planeamiento estratégico de la gerencia educativa. Incluye aspectos como la cultura y el clima institucional, así como la gobernanza escolar sostenible. Para mejorar la institución, se realiza una evaluación y seguimiento constantes. Entre las herramientas de organización se destacan el manual de funciones, el organigrama estructural, la delegación de responsabilidades y el reglamento interno, siempre con la participación activa del equipo jerárquico.

- **Gestión Administrativa**

Esta área actúa como el soporte técnico de la institución. Se ocupa del diseño, ejecución y evaluación de diversas acciones que asisten a la gestión académica. Esto incluye la administración de recursos humanos y materiales, así como el apoyo contable

y financiero. Todas estas acciones se realizan en consonancia con los objetivos y fines de la institución, siguiendo las normas y directrices establecidas.

- **Gestión Pedagógica**

Esta es la esencia de la actividad educativa en la institución. Define cómo se llevarán a cabo las acciones para el aprendizaje de los estudiantes, su desarrollo y la adquisición de competencias que les serán útiles en su vida personal y social. Esta área gestiona el diseño curricular, los modelos didácticos, teorías y prácticas pedagógicas, el desarrollo de clases, los criterios de evaluación, y el seguimiento y resultados académicos.

- **Gestión Comunicativa**

Esta gestión abarca las relaciones y conexiones que la escuela establece tanto interna como externamente con la comunidad. Su objetivo es fomentar una convivencia armoniosa y prevenir riesgos variados a los que la población estudiantil pueda estar expuesta. Utiliza una cultura de comunicación efectiva y busca la inclusión educativa de niños con necesidades especiales. Además, facilita la interacción con padres de familia, otras escuelas y organizaciones comunitarias, con el objetivo de buscar el bienestar común.

Importancia de la gestión educativa

La relevancia de la gestión educativa se encuentra en su capacidad para conectar de manera eficiente las diversas áreas o dimensiones de una institución educativa. Cuando se ejecutan estas áreas siguiendo los parámetros y normas establecidas por la escuela, y bajo la guía y comunicación del director como líder del equipo, el objetivo central se centra en lograr aprendizajes de alta calidad. Esto se realiza en un entorno de acuerdos mutuos, toma de decisiones informada y un clima institucional positivo, todo lo cual contribuye a buenas prácticas tanto dentro como fuera de la comunidad educativa.

Asimismo, la importancia de la gestión educativa se manifiesta en sus resultados. La efectividad de esta gestión proviene de la responsabilidad y organización del Director, quien, de manera jerárquica y con autoridad democrática, delega funciones específicas a los miembros de la institución, desde el personal de mantenimiento y administrativo hasta los docentes. Estos últimos tienen una responsabilidad particularmente alta ya que están en contacto constante con la comunidad educativa.

Además, la gestión educativa no se limita al ámbito administrativo; es mucho más que eso. Incorpora roles educacionales, participativos y directivos, y tiene un impacto en toda la comunidad. A través de las acciones, reflexiones y tareas educativas

que se llevan a cabo, se generan cambios positivos que se extienden desde el interior de la institución hacia la comunidad más amplia, involucrando a padres de familia, entes educativos y organizaciones diversas.

En resumen, la gestión educativa es crucial porque actúa como un catalizador para la transformación de una comunidad, fomentando un aprendizaje de calidad y promoviendo una cultura de responsabilidad, inclusión y participación activa.

Instrumentos de la Gestión Educativa

Según la guía de administración dirigida a directivos emitida por el MINEDU (2011), se establece que cada institución educativa debe disponer de los siguientes elementos fundamentales:

a) **Proyecto Educativo Institucional:** Este constituye un recurso de gestión alineado con el proyecto educativo nacional. Su propósito es definir la identidad de la institución educativa y proporcionar orientación para dirigir y dar forma a la vida institucional (p. 56). Incluye aspectos como la identidad de la institución (visión, misión, valores), análisis FODA, enfoques pedagógicos, diseño curricular y estructura organizativa.

b) **Diseño curricular:** Se refiere a la estructura curricular, la metodología de enseñanza y la evaluación de los procesos de aprendizaje. Guía las actividades que se llevarán a cabo para atender las necesidades educativas, siguiendo el Currículo Nacional de Educación Básica (p. 79).

c) **Ordenanza Interna:** Contiene las disposiciones sobre los derechos, deberes y responsabilidades de los miembros de la comunidad educativa. Está basada en las normativas legales vigentes y se ajusta a los objetivos de la institución (p. 86).

d) **Plan Anual de Labores:** Es un documento a corto plazo que establece las acciones a implementar para hacer realidad las metas planteadas en el Proyecto Educativo Institucional en un año determinado.

e) **Informe de Administración Anual:** Elaborado al finalizar el año escolar, este informe permite evaluar los logros, avances y desafíos. Incluye la valoración de las acciones pedagógicas, administrativas, institucionales y comunitarias, y es presentado ante la comunidad educativa para su aprobación, siendo avalado por el director.

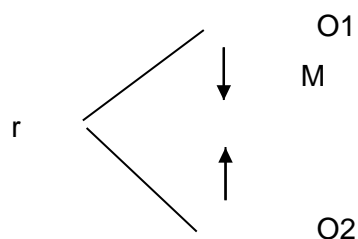
Tipo y diseño de investigación

El enfoque de investigación adoptado fue de carácter básico, ya que este tipo de investigación se fundamenta en descubrimientos y contribuciones teóricas. El propósito de esta investigación consiste en aplicar principios y conceptos generales a un problema

específico, con el fin de demostrar la validez del programa o técnica a emplear, y fundamentar su aplicación en principios científicos (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de investigación adoptado fue de tipo no experimental, ya que en este tipo de diseño no se manipulan deliberadamente las variables. Además, se trató de un diseño de corte transversal, el cual se emplea cuando los métodos o técnicas son aplicados en una sola instancia (Hernández y Mendoza, 2018).

Se utilizó un diseño correlacional, el cual implica analizar y establecer relaciones entre los hechos y fenómenos de las variables para comprender su grado de ausencia o influencia (Carrasco, 2015).



Dónde:

M = Muestra de estudio

O1= Datos de la variable Liderazgo transformacional

O2= Datos de la variable Gestión Educativa

r = Relación entre las variables

Población de estudio

De acuerdo a Hernández et al. (2014), se entiende por población al conjunto formado por todos los elementos que comparten características comunes. En este contexto, la población objetivo estuvo compuesta por docentes de nivel primario y secundario, así como por directivos de las cuatro unidades escolares públicas. Esta población se conformó con un total de 307 docentes y 23 directivos, como se detalla en el siguiente cuadro.

N°	Instituciones	UGEL	Directivos	Docentes	Estudiantes		
					Primaria	Sec.	Total
1	IE. Túpac Amaru N° 7055. VMT.	01	7	90	750	900	1650

2	IE. Soberana Orden Militar de Malta N° 7057. VMT.	01	6	82	1225	1500	2725
3	IE. Fe y Alegría 23. VMT.	01	5	60	495	704	1199
4	IE. César Vallejo N° 709. SJM.	01	5	75	414	702	1116
			23	307			6690

Muestra

La muestra, de acuerdo con Bavaresco (1994), se refiere a una porción o fragmento que representa a toda una población y se determina a través de un procedimiento conocido como muestreo no probabilístico.

Según Kinnear (1993), la selección de elementos se basa en parte en la perspectiva y criterio del investigador. Además, siguiendo la definición de Ramírez (1997), la muestra se considera censal cuando todas las unidades de investigación son tomadas como muestra, es decir, abarca el 100% de la población.

Resultados y discusión

Correlaciones Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa

		Liderazgo Transformacional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,661**
		N	,000
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,661**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	171

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

Se observa que hay una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,661. Este valor indica una relación moderada a fuerte entre ambas variables. La significancia bilateral es de 0,000, lo que es menor que el nivel de significancia establecido en 0,01. Por lo tanto, es evidente que hay una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa en las instituciones educativas de

Villa María del Triunfo, Lima. Esto respalda la hipótesis general de que el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa.

Correlaciones Motivación Inspiradora y Gestión Educativa

			Motivación Inspiradora	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Motivación Inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

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

El coeficiente de correlación entre la motivación inspiradora y la gestión educativa es de 0,503. Esto denota una correlación positiva moderada entre estas dos variables. Con una significancia bilateral de 0,000, que está por debajo del nivel de significancia de 0,01, la relación es significativa. Esto confirma la primera hipótesis específica que sostiene que la motivación inspiradora del liderazgo transformacional se relaciona con la gestión educativa.

Correlaciones Gestión Educativa y Estimulación Intelectual

			Gestión Educativa	Estimulación Intelectual
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

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

La relación entre la estimulación intelectual y la gestión educativa muestra un coeficiente de correlación de 0,609. Esta correlación positiva, que se sitúa en el rango moderado a fuerte, es estadísticamente significativa con una p-value de 0,000. Esto apoya la segunda hipótesis específica, que postula que la estimulación intelectual se relaciona con la gestión educativa.

Correlaciones Gestión Educativa y Influencia Idealizada

			Gestión Educativa	Influencia Idealizada
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

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

El coeficiente de correlación entre la influencia idealizada y la gestión educativa es de 0,503. Esta correlación positiva moderada es estadísticamente significativa, con un valor de significancia de 0,000. Este hallazgo corrobora la tercera hipótesis específica, que afirma que la influencia idealizada tiene relación con la gestión educativa.

Correlaciones Gestión Educativa y Consideración Individual

			Gestión Educativa	Consideración Individual
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Consideración Individual	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

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

Finalmente, la correlación entre la consideración individual y la gestión educativa presenta un coeficiente de 0,611. Esta correlación positiva, que se sitúa en el rango moderado a fuerte, es significativa con un valor p de 0,000. Esto valida la cuarta hipótesis específica que establece que la consideración individual es un factor que se relaciona con la gestión educativa.

Discusión de Resultados

La investigación sobre el liderazgo transformacional y su relación con la gestión educativa en las instituciones de Villa María del Triunfo, Lima, encontró una correlación positiva moderada a fuerte en diversas dimensiones del liderazgo transformacional. Estos resultados coinciden y se alinean con numerosas investigaciones anteriores realizadas en diversos contextos educativos.

Cavagnaro y Carvajal (2021) también investigaron cómo el liderazgo transformacional afecta la gestión de la educación en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. Sus métodos y resultados están estrechamente relacionados con nuestra investigación, a pesar de que su objetivo principal fue sugerir una estrategia de liderazgo que fomente la transformación educativa. La base sólida que respalda la relevancia del liderazgo transformacional en el contexto educativo se proporciona por la utilización de métodos teóricos y empíricos en su estudio, así como por la sistematización de sus conclusiones.

El estudio de Ferreira (2021) en Paraguay reitera la importancia de vincular la gestión escolar con el liderazgo transformacional porque este tipo de liderazgo crea contextos organizacionales que sustentan la eficacia escolar. Nuestros hallazgos sugieren que la gestión educativa está positivamente relacionada con las diversas facetas del liderazgo transformacional. La importancia de una educación integral y ética se destaca en las observaciones de Rojas et al. (2020) sobre el liderazgo transformacional desde una perspectiva pedagógica humanista. Sus hallazgos destacan el papel del liderazgo como factor transformador, lo que confirma nuestras conclusiones sobre el impacto del liderazgo transformacional en la gestión educativa.

Los resultados similares de Peralta (2019) y Altamirano (2019) en Ecuador establecieron una conexión significativa entre los elementos del liderazgo transformacional y la gestión educativa. Nuestra conclusión de que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en la gestión educativa se refuerza por los hallazgos de Peralta con un coeficiente r de Pearson de 0,683 y las observaciones de Altamirano con un coeficiente ρ de Spearman de 0,551. Echerri et al. (2019) y Lamm et al. (2019) brindan nuevas perspectivas sobre cómo el liderazgo transformacional puede reducir el estrés laboral y mejorar el rendimiento y el logro de objetivos. Estos resultados destacan el papel del director como ejemplo a seguir, lo cual está en línea con nuestras conclusiones sobre la influencia idealizada. La investigación de Oraica (2018) y Baño (2018) señalan que la formación como líderes y la formación de relaciones interpersonales sólidas son esenciales en el contexto educativo para garantizar que el liderazgo transformacional funcione. Sin embargo, Lainez (2018) señala que su estudio no encontró una relación entre el compromiso institucional y el liderazgo

transformacional. Esta discrepancia enfatiza la importancia de tener en cuenta el contexto y las características de cada institución educativa al evaluar el impacto del liderazgo transformacional. En conclusión, la discusión refleja una convergencia general en la literatura sobre la importancia y los efectos beneficiosos del liderazgo transformacional en la gestión educativa. Sin embargo, también destaca la necesidad de investigaciones adicionales y enfocadas en contextos específicos. Las conclusiones extraídas de tu estudio sobre el liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones de Villa María del Triunfo en Lima se alinean y expanden los hallazgos de investigaciones previas.

Por ejemplo, Baca (2021) identificó una correlación significativa de 0,80 entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa. Tu estudio respalda esta relación, identificando un coeficiente Rho de Spearman de 0,661, indicando que el liderazgo transformacional influye positivamente en la gestión educativa. En cuanto al aspecto de "Motivación Inspiradora", tus resultados ($R=0,503$) concuerdan con la postura de Ortiz (2020), quien destacó que el liderazgo transformacional tiene todos los elementos necesarios para comprometer a los docentes en la consecución de objetivos. Efectivamente, tu conclusión refuerza la idea de que la capacidad de inspirar y motivar es crucial para una gestión educativa efectiva. El estudio de Rabanal, J. (2019) sugiere que la dirección y el compromiso de gestión escolar están entrelazados y vinculados al sentido de responsabilidad en la administración escolar. Tu conclusión sobre "Estimulación Intelectual" respalda este punto, demostrando una relación positiva entre el fomento del pensamiento crítico y la gestión educativa. Tu hallazgo acerca de la "Influencia Idealizada" ($R=0,503$) aporta otra capa a la discusión, subrayando la importancia de tener directores que actúan como modelos a seguir. Es coherente con la idea de Rabanal de que el liderazgo adecuado es fundamental para garantizar la responsabilidad y compromiso de todos en la entidad educativa. Por último, la "Consideración Individual" en tu estudio resalta la importancia de reconocer y atender las necesidades individuales de los miembros de una institución. Esta es una dimensión que se relaciona indirectamente con las investigaciones mencionadas, sugiriendo que, además de los grandes ideales y visiones, es crucial considerar a las personas como individuos para lograr una gestión educativa efectiva. Varios estudios previos que investigan temas similares en diferentes contextos complementan y refuerzan los hallazgos de la investigación del investigador sobre el liderazgo transformacional y su relación con la gestión educativa en las instituciones de Villa María del Triunfo, Lima.

Primero, el hallazgo principal del investigador, respaldado por el coeficiente Rho de Spearman de 0,661, muestra una fuerte correlación entre el liderazgo

transformacional y la gestión educativa. En la tesis sobre la gestión educativa en instituciones de nivel inicial del distrito de Urubamba, Oraica (2018) también concluyó que las variables de liderazgo transformacional y la gestión educativa tienen una relación significativa, aunque su coeficiente Rho de Spearman fue de 0,458. Aunque la magnitud de la relación es pequeña, ambas investigaciones destacan un elemento clave: el liderazgo transformacional juega un papel crucial en la gestión y dirección de una institución educativa. Además, la investigación de Aguilar (2019) contradice claramente las conclusiones del investigador. Aguilar señaló que existe una conexión directa entre el compromiso organizacional de los docentes y el liderazgo transformacional. Esta relación, que enfatiza cómo los líderes transformacionales pueden inspirar y fortalecer la identidad y el compromiso institucional, coincide con la observación del investigador sobre cómo la motivación inspiradora y la consideración individual (ambas dimensiones del liderazgo transformacional) tienen una relación positiva con la gestión educativa. Sin embargo, los hallazgos del investigador coinciden con el estudio de León (2018). León descubrió una relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes, especialmente en temas como la capacitación para el aprendizaje y la identidad del maestro. Los hallazgos del investigador reafirman la importancia del liderazgo transformacional en varios aspectos de la educación, desde la motivación hasta la consideración individual, que pueden afectar el desempeño docente y la gestión general. Además, Yarlequé (2018) y Miahuanga (2018) fortalecieron la idea de que el liderazgo transformacional no solo está relacionado con el desempeño de los docentes y la gestión, sino que también puede ser esencial para dirigir positivamente a los docentes y optimizar la gestión escolar. Aunque cada estudio tiene sus propias características y se llevó a cabo en diferentes contextos, hay un patrón común: el liderazgo transformacional es una fuerza motriz dentro del mundo educativo.

Conclusiones

Se concluye que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva moderada a fuerte con la gestión educativa en las instituciones de Villa María del Triunfo, Lima. El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,661 y una significancia bilateral de 0,000 respaldan esta afirmación, señalando que las prácticas y características asociadas al liderazgo transformacional influyen en cómo se maneja la gestión educativa en estas instituciones.

Se concluye que la motivación inspiradora, como dimensión del liderazgo transformacional, mantiene una relación positiva moderada con la gestión educativa. El coeficiente de correlación de 0,503 y una significancia bilateral de 0,000 indican que la

capacidad del director para inspirar y motivar está vinculada a prácticas efectivas de gestión educativa en el contexto analizado.

Se concluye que la estimulación intelectual, otra faceta del liderazgo transformacional, tiene una correlación positiva moderada a fuerte con la gestión educativa. Con un coeficiente de correlación de 0,609 y una significancia de 0,000, es evidente que el fomento del pensamiento crítico y la creatividad por parte del director se relaciona con una gestión educativa eficaz.

Se concluye que la influencia idealizada posee una relación positiva moderada con la gestión educativa. El coeficiente de correlación de 0,503 y la significancia de 0,000 sugieren que la habilidad del director para actuar como modelo a seguir y para infundir respeto y admiración está estrechamente relacionada con la gestión educativa efectiva en las instituciones de Villa María del Triunfo, Lima.

Se concluye que la consideración individual, una dimensión del liderazgo transformacional, está moderada a fuertemente relacionada con la gestión educativa. Con un coeficiente de correlación de 0,611 y una significancia de 0,000, queda claro que el reconocimiento y atención a las necesidades individuales de los miembros de la institución por parte del director tiene un impacto en la gestión educativa de las instituciones analizadas.

Referencias bibliográficas

- Altamirano, F. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/8onUCOw>
- Baca (2021) Tesis “Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la RED N° 11 Ancón, 2020.” (Tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración de la Educación).
- Baño (2018) “Sistema de formación para líderes directivos de Instituciones educativas”, (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención Innovación y Liderazgo Educativo en la Universidad Tecnológica Indo América, Ecuador).
- Bass M. Bernard (1985) Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://psycnet.apa.org/record/2005-13476-000>

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://psycnet.apa.org/record/2005-13476-000>
- Burns, J. (1978) *Leadership*, Nueva York EE UU Harper & Row. Recuperado de: <https://www.chegg.com/textbooks/leadership-8th-edition-9>
- Calderón, P. (2019) "El liderazgo transformacional y la gestión financiera de la Municipalidad de Satipo – 2017". (Tesis para obtener el grado de magister en Administración Pública y Gobierno, Universidad Nacional del Centro del Perú. Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Administración.
- 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
- 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
- Chow, C. (2003) *El papel del liderazgo transformacional en la mejora de la innovación organizacional: hipótesis y algunos hallazgos preliminares*. *The Leadership Quarterly*. Recuperado de: [http://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](http://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Echerri, D., Santoyo, F., Romero, M. & Saldaña, C. (2019). *Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. México*.
- Ferreira, R. (2021). *El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841 <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7439>
- Kim, J. (2007) *Efectos del liderazgo transformador y el auto-liderazgo en comportamientos innovadores: roles de mediación de empoderamiento*. Recuperado de: <http://doi.org/10.1177/223386590701000210>

- Lainez, T. Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018. Extraído el 12 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/lonlqm3>
- Lamm, K.; Sapp, L. Rochelle; Randall, Nekeisha L.; Lamm, A (2021). Leadership Development Programming in Higher Education: An Exploration of Perceptions of Transformational Leadership across Gender and Role Types. Tertiary Education and Management, 27, 297–312. <https://doi.org/10.1007/s11233-021-09076-2>
- 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
- Locke, E. A. (2006) Efectos directos e indirectos de tres componentes de liderazgo corecarmáticos sobre el desempeño y las actitudes. Revista de Psicología Aplicada. Recuperado de: <http://doi.org>.
- Minedu. (2019). ENEDU 2019: Instituciones educativas de nivel secundaria que cuentan con espacios educativos con tecnología digital para el aprendizaje, según región y área de residencia. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). Marco del buen desempeño del directivo Lima. Perú
- Murga, L. (2017) Estilos de liderazgo del directivo y la gestión educativa de las II.EE. de primaria polidocentes de Chimbote, 2017. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27783>
- Oraica, L. (2018). Liderazgo Transformacional Directivo Y Gestión Educativa En Las II.EE. Del Nivel Inicial Del Distrito De Urubamba. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/910058>
- Peralta, T. (2019). Gestión educativa y prácticas del liderazgo en la unidad educativa “Gabriel García Moreno” Urdaneta, Ecuador, 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Extraído el 10 de junio del 2020 de, <https://cutt.ly/ppcKZ9L>
- 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.
- Popper, Karl (1992). Conocimiento Objetivo. Madrid, Tecnos.

- Popper, Karl (1996). La lógica de la investigación científica. Madrid, Tecnos.
- 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 Privada Antonio Guillermo Ure: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1243/tesis%20Juan%20Carlos%20%20empastado_CORREGIDO_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rauthmann, J. (2013). Liderándose a sí mismo y guiando a los demás: vinculando el auto-liderazgo con el liderazgo transformacional, transaccional y de franqueza. Recuperado de: <http://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665605>
- Rojas, O, Vivas, A., Mota, K. y Quiñonez, J. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. Revista Colección de Filosofía de la Educación; (28), p237-262.
- Salazar, J. (2006). Presentación. Calidad en la Educación, (24), 11-14. doi:<https://doi.org/10.31619/caledu.n24.264>
- Tarski, Alfred (1997); “La concepción semántica de la verdad y los fundamentos de la semántica” p. 83. En: Nicolás, Juan Antonio (y) María José Frápoli (edits.) Teorías de la verdad en el siglo XX, Madrid, Tecnos, 1997, pp. 65-108
- 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>
- 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. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la educación con mención en Gestión Educacional). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1307>