

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA I.E. N. 5127
MÁRTIR JOSÉ OLAYA. VENTANILLA. CALLAO.**

*TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EDUCATIONAL MANAGEMENT IN THE
I.E. N. 5127 MARTYR JOSÉ OLAYA. WINDOW. CALLAO.*

*LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E GESTÃO EDUCACIONAL NO I.E. N. 5127
MÁRTIR JOSÉ OLAYA. JANELA. CALÃO.*

Recibido: 28/07/2024

Aceptado: 2/08/2024

Aprobado: 14/09/2024

Juana Paula **ESPINOZA CAPILLO**¹

Norka **OBREGÓN ALZAMORA**²

Resumen

Considerando la importancia que tienen los liderazgos transformacionales en las gestiones educativas de directores en las IEs, es que abordamos esta investigación que tiene como objetivo determinar si existe relación entre ambas variables en la IE 5127 José Olaya de Ventanilla, Callao. Métodos de investigación hipotéticos-deductivos, enfoques cuantitativos, descriptivos correlacionales, tipos de diseños no experimentales de cortes transversales, 70 docentes y muestra de 59 docentes, es la metodología. Para recolectar información se aplicaron encuestas, escalas tipo Likert. para el análisis de datos se utilizaron estadísticas descriptiva e inferencial para el contraste de hipótesis. Obteniéndose como resultados que básicamente fueron la existencia de correlación significativa de ,803 entre liderazgos transformacionales y gestiones educativas en concordancia con el coeficiente de correlación y significancia bilateral = 0,00 < 0,05, que rechaza la hipótesis nula, a su vez es de tipo positiva alta, por lo que al mejorar los

¹ Universidad Nacional Federico Villareal

² Universidad Nacional Federico Villareal ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7147-3548>

liderazgos transformacionales se fortalecen las gestiones educativas en la IE investigada. .

Palabras clave: liderazgo transformacional-gestión educativa director. IE 5127. Callao

Abstract

Considering the importance of transformational leadership in the educational management of the director in the IE, we address this research that aims to determine if there is a relationship between both variables in the IE 5127 José Olaya de Ventanilla, Callao. The research method was hypothetical-deductive with a quantitative, descriptive, correlational approach, type of non-experimental cross-sectional design, the population was made up of 70 teachers and the sample was made up of 59 teachers. To collect data on the variables, the survey was applied with the Likert-type scale. For data analysis, descriptive and inferential statistics were used to contrast hypotheses. Obtaining as results that there is basically a significant evaluation of .803 between transformational leadership and educational management according to the evaluation coefficient and bilateral significance = $0.00 < 0.05$, in turn it is of a high positive type, thus as Transformational leadership is improved, educational management is strengthened in the IE investigated. .

Keywords: transformational leadership-educational management director. IE 5127. Callao

Introducción

Encontrar las técnicas y estrategias más efectivas para impartir aprendizaje en comunicación, matemáticas, ciencia y tecnología y estudios sociales es uno de los desafíos más comunes en las instituciones educativas (IE) públicas y privadas, pero buenos materiales didácticos por sí solos no son suficientes, son necesarios. una buena base. Salas, buenas instalaciones multimedia, sistemas informáticos modernos, la inteligencia artificial más avanzada disponible, cuando el ambiente de trabajo, el ambiente educativo en el sector educativo es débil, ya sea por la falta de buenas relaciones internas e interpersonales. empatía, diálogo, visión de futuro, sentido de armonía, no hay ninguno. Por lo tanto, el reconocimiento de las fallas antes mencionadas en la falta de liderazgo se relaciona con la necesidad de sistematizar los datos observados para poder realizar diagnósticos y brindar recomendaciones claras sobre cómo eliminar estas causas y en definitiva construir armonía entre los miembros de la comunidad educativa. , un sistema de respeto, generosidad y bondad. Fue

necesario encontrar trabajos previos que pudieran arrojar luz sobre este estudio revisando las referencias.

Por ejemplo, Cavagnaro y Carbajal (2021) propusieron el cambio a través del liderazgo transformacional en una I.E. de Guayaquil. En 2021, Baca completó su tesis en una escuela de Ancona, Lima, donde encontró una correlación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y el liderazgo educativo, con una significancia bilateral de 0,00 menor que el 0,05 sugerido en la decisión de prueba de hipótesis. Un estudio realizado por Aguilar (2019) en una escuela de Trujillo encontró una relación significativa entre el liderazgo instruccional transformacional y el compromiso organizacional de los docentes, y los docentes recomendaron capacitación en desarrollo motivacional para promover el desarrollo de relaciones interpersonales positivas. Organizar capacitaciones y otras actualizaciones para que mejorar en trabajos en equipos ayuden al fortalecimiento del sentido de identidad, pertenencia y visión de futuro de los estudiantes, teniendo en cuenta las características de sus logros académicos.

Como herramienta de aprendizaje básica para el desarrollo de los campos profesionales de las matemáticas, la comunicación, la ciencia y la tecnología y los trabajadores sociales, la orientación del director ofrece habilidades, competencias, estándares, logros y campos de estudio que los estudiantes deben alcanzar, esto se puede demostrar cuando hay un liderazgo transformacional.

Con ayuda de liderazgos transformacionales se espera el logro de buenas gestiones educativas y crear ambientes corporativos adecuados en su dimensión, que permita realizar buenos esfuerzos de desarrollo basados en valores y alcanzar las metas trazadas por la directiva y la directiva. Sirve como guía para quienes deseen beneficiarse de las instituciones educativas. La cuestión crucial de una educación viable y de calidad para los estudiantes, garantizando que formaciones personales y profesionales formen parte de los currículos nacionales, es una razón para el crecimiento.

Un representante de la UNESCO (2017) afirmó que “El liderazgo es muy importante para ayudar a los líderes y miembros de las instituciones educativas, porque a través de una buena, transparente y perfecta gestión en las escuelas se puede dar un buen aprendizaje y transparente. Lograr este objetivo a través de factores comunes. Así se sentarán precedentes educativos de calidad, con ciertos factores que no son determinantes en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes. Agregó además que las investigaciones educativas muestran que existen liderazgos gerenciales orientados a lograr las metas educativas y su papel decisivo en el logro de una educación de calidad para todos.

Vargas (2017) afirma en investigaciones de la UNESCO, que el director no está preparado para asumir responsabilidades de liderazgos, y resulta en una falta de incentivos.

Se deben fortalecer las habilidades de liderazgo de los directores, estos deben trabajar de manera efectiva en la cultura organizacional de la institución escolar y enfocarse en crear un ambiente de trabajo ideal que garantice buenos resultados de aprendizaje a través de gestiones escolares flexibles y participativas, creando así buenos éxitos estudiantiles. De ahí la importancia de este estudio.

Objetivo general:

Establecer la relación que existe entre liderazgos transformacionales y gestiones educativas del director de I.E. N° 5127 Mártir José Olaya. Ventanilla. Callao.

Objetivos Específicos:

Determinar si las motivaciones inspiradoras se relacionan con gestiones educativas del director en la muestra de estudio.

1. Identificar si las estimulaciones intelectuales se relacionan con gestiones educativas del director en la muestra de estudio
2. Encontrar si las influencias idealizadas se relacionan con gestiones educativas del director en la muestra de estudio.
3. Identificar como las consideraciones individuales se relacionan con gestiones educativas del director en la muestra de estudio.

Liderazgo transformacional

Liderazgo

Murga Polo (2017) investiga liderazgos como la habilidad de influir y alterar el comportamiento grupal. Tal influencia se manifiesta en interacciones como las transacciones interpersonales entre líderes y seguidores. La autoridad del líder, a menudo derivada de su posición institucional más que de sus atributos personales, puede basarse en la imposición, la demanda o incentivos. Chiavenato sugiere que el verdadero liderazgo puede ser innato o desarrollarse con el tiempo y la experiencia, convirtiéndose en una habilidad clave para liderar de manera efectiva.

Salazar & Salazar (2006) examinan cómo el liderazgo ha evolucionado, reflejando cambios culturales, y distinguen entre el liderazgo instructivo, enfocado en habilidades organizativas y mejoramiento de procesos educativos, y el liderazgo transformacional,

más adecuado para organizaciones que valoran el aprendizaje, yendo más allá de la mera gestión.

Valencia Vargas (2017) interpreta liderazgos como conjuntos de oportunidad hacia la excelencia, que inspira y motiva a un equipo sin coerción. Calero observa que el liderazgo evoluciona hacia una filosofía que supera los objetivos personales y se centra en el bienestar organizacional.

Pacahuala Contreras (2018) plantea que un líder efectivo es vital para una gestión institucional eficiente, comprometido con mejorar la enseñanza y aprendizaje y promoviendo un entorno colaborativo y motivador.

Chacón Luna (2016) destaca que el liderazgo guía a las organizaciones al éxito a través de decisiones informadas y evaluaciones de situaciones específicas. Este concepto, complejo y en constante evolución, se sustenta en variadas investigaciones y teorías.

Enriquez Ore (2017), haciendo referencia a Díaz y Delgado (2014), señala que el liderazgo ha evolucionado de un enfoque centrado exclusivamente en el líder a uno más inclusivo.

Finalmente, Calderón Fernández (2019) describe liderazgos transformacionales como procesos donde el líder influye, orienta y dirige a los miembros de una organización que voluntariamente lo siguen en búsqueda de cambios positivos para la entidad.

Liderazgo transformacional

Este se distingue por ir más allá de los enfoques convencionales, centrándose en la transformación personal que cataliza un cambio positivo tanto en equipos como en la organización completa. Este estilo de liderazgo no solo busca el éxito como beneficio común, sino que también ve el fracaso como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento.

En el ámbito académico, el liderazgo transformacional ha evolucionado reemplazando paradigmas tradicionales por un enfoque más integral y empático. Se enfoca no sólo en la ejecución de tareas sino también en fortalecer la misión y visión de la organización en un entorno marcado por la confianza y expectativas elevadas. Bass y Riggio (2006) en su modelo de "Liderazgo de Rango Completo" incorporan no solo los elementos transformacionales y transaccionales, sino también el liderazgo Laissez Faire, que se percibe como menos efectivo por su naturaleza pasiva y permisiva.

Las investigaciones realizadas han demostrado la efectividad del liderazgo transformacional, resaltando su impacto beneficioso tanto en la calidad como en el

prestigio de las organizaciones. Este estilo de liderazgo pone un énfasis especial en el bienestar psicológico del equipo, apoyándose en las habilidades psicológicas inherentes del líder, como la capacidad de motivar e inspirar, lo que eleva el liderazgo a una dimensión transformadora. Por tanto, el liderazgo transformacional se establece como un influente agente de cambio, afectando positivamente no solo el avance de la organización, sino también el crecimiento personal de sus integrantes.

Importancia del liderazgo transformacional

Esta radica en su capacidad para generar cambios personales que se traducen en competencias esenciales para el trabajo en equipo y el éxito organizacional. En el contexto de una institución, alinea los esfuerzos del equipo hacia un cambio transformacional genuino. Factores como el poder de inspirar y motivar, el empoderamiento de los colaboradores, la visión compartida y el desafío de influir en todos los niveles organizativos destacan su relevancia.

Para ser efectivo, un líder transformador debe poseer ciertas características:

1. Compromiso con la organización: Estar profundamente comprometido con la visión organizacional.
2. Capacidad de integración: Saber unir al equipo en torno a un objetivo común, delegar eficientemente y fomentar la participación.
3. Integridad: Poseer un carácter ético y fuerte.
4. Confianza en sí mismo: Tener seguridad equilibrada y humilde en sus habilidades.
5. Facilitador de la comunicación: Garantizar que el mensaje sea claro y llegue a todos los miembros del equipo.

Finalmente, las capacidades y destrezas del líder transformacional radican en su habilidad para ejercer influencia y articular una visión precisa. Rauthmann (2013) propone que estas características del líder pueden ser analizadas utilizando el Modelo de los "Cinco Grandes" rasgos de personalidad. Este modelo abarca aspectos como la disposición a experimentar lo nuevo, la meticulosidad, la tendencia hacia la extroversión o introversión, la cordialidad y la estabilidad emocional.

Características del Liderazgo transformacional

La efectividad del liderazgo transformacional se fundamenta en varias características clave que debe poseer el líder:

1. **Compromiso con la Organización:** Un líder transformacional debe tener un profundo compromiso y pasión por llevar a cabo la visión de la organización. Esta dedicación no solo impulsa el progreso hacia los objetivos organizacionales, sino que también inspira a otros a compartir y trabajar hacia esa visión común.

2. **Capacidad de Integración:** Esta competencia conlleva la capacidad de convocar al equipo completo en torno a una meta común. Implica asignar eficientemente tareas y responsabilidades, asegurándose de que cada integrante del equipo reconozca su importancia y singularidad, manteniendo un equilibrio donde nadie se sienta insustituible. Ser receptivo a diferentes puntos de vista y reconocer tanto los logros como los errores son aspectos cruciales de este proceso. La capacidad de integración no solo cohesiona al grupo, sino que también cultiva un sentimiento de pertenencia y cooperación entre sus miembros.

3. **Personalidad Íntegra** Un líder competente debe demostrar una personalidad sólida y ética, marcada por atributos como la firmeza, equidad, prudencia y moderación. Estas cualidades son esenciales para realizar elecciones correctas y morales, sirviendo como un modelo de conducta para el equipo y preservando su confianza y respeto.

4. **Confianza en Sí Mismo:** La autoconfianza del líder tiene un impacto directo y positivo en la moral del equipo. Un líder que muestra seguridad en sus habilidades, de manera equilibrada y humilde, fomenta un ambiente de confianza y respeto mutuo. Esta confianza no debe confundirse con arrogancia; es una seguridad basada en la competencia y la honestidad.

5. **Facilitador de la Comunicación:** La capacidad de comunicarse efectivamente es vital. Un líder transformacional debe asegurarse de que sus mensajes sean claros, comprensibles y lleguen a todos los miembros del equipo. Una comunicación efectiva implica no solo transmitir información, sino también escuchar activamente y responder a las inquietudes del equipo.

Gestiones educativas

Albarrán & Olivos (2019) refieren a las teorías de Marconi (2016), quien describe gestiones educativas como procesos detallados y rigurosos que involucran la coordinación de diversas facetas, incluyendo la pedagogía, el currículo, las metodologías y el soporte administrativo. El propósito principal de esta gestión es lograr objetivos específicos de alta calidad y satisfacción.

La gestión educativa se considera una disciplina por derecho propio, estrechamente relacionada con varios campos académicos que forman la base de la educación. Establece vínculos, tanto implícitos como explícitos, con la administración

educativa. A diferencia de la administración educativa, que se enfoca en la gestión de recursos y aspectos funcionales, la gestión educativa posee un alcance más holístico y amplio.

Pernett C. (2004) argumenta que los líderes educativos ya participan en la gestión a través del Proyecto Educativo Institucional, abarcando tanto aspectos curriculares como administrativos. Así, las instituciones educativas operan dentro de marcos de gestión estructurados.

En el ámbito educativo, el término "gestiones" está intrínsecamente ligado al proceso, y frecuentemente estos conceptos se entrelazan. Las instituciones educativas adoptan la filosofía de "aprender a aprender", lo cual se logra a través de la gestión del conocimiento y un enfoque enfocado en la evaluación, el análisis y la recopilación de datos.

Dada su naturaleza dinámica y su enfoque multidisciplinario, la gestión educativa podría ser vista como una ciencia. Abarca varias áreas académicas más allá de la administración. La administración educativa juega un papel esencial en la coordinación y resolución de problemas dentro de la institución educativa. La efectividad en la gestión se alcanza mediante la implementación de estrategias innovadoras y principios que mejoran los procesos de enseñanza.

La gestión subraya la relevancia del liderazgo y se distingue por elementos como la responsabilidad, tomar decisión consensuada, participar activamente y comunicar con efectividad. Su meta es integrar distintos componentes para agregar valor y lograr resultados beneficiosos.

El sistema educativo opera bajo la regulación del MINEDU, el cual establece metas y objetivos a nivel nacional, supervisando su cumplimiento. Además, en contextos de diversidad regional, las autoridades locales y regionales se encargan de administrar la educación en sus áreas, en línea con las políticas nacionales.

En resumen, la gestión educativa implica una serie de acciones lideradas por la dirección de la institución para el fortalecimiento del proceso pedagógico y proyecto educativo, adaptándolos al contexto y alineándolos con las políticas educativas a niveles nacional, regional y local. La herramienta clave para una gestión educativa eficaz incluyen Proyectos Educativos Institucionales (PEI), Proyectos Curriculares de la I.E. (PCIE), Planes Anuales de Trabajo (PAT), Reglamentos Internos (RI), Manuales de Organización y Funciones (MOF), Informes de Gestión Anual (IGA), organigrama estructural y documento administrativos relevantes.

Dimensiones de la Gestión Educativa

La gestión educativa se despliega a través de diferentes tipos de gestión en ámbitos institucionales, cada uno cumpliendo un rol vital:

1. **Gestión Institucional:** Centrada en la dirección y estructuración de la Institución Educativa (IE), esta gestión se alinea con el plan estratégico de las autoridades educativas. Involucra la creación de la cultura y el ambiente de la institución, así como la implementación de una gobernanza escolar efectiva. Para mejorar continuamente la institución, se realiza una evaluación y seguimiento constantes. Herramientas organizativas clave incluyen el manual de funciones, la estructura organizativa, la distribución de responsabilidad y reglamentos internos, orientados a estimular la cooperación activa del equipo directivo.

2. **Gestión Administrativa:** Fundamental como soportes técnicos institucionales, se encarga del diseño, implementación y evaluación de acciones que respaldan gestiones académicas. Abarca la gerencia del recurso humano y materiales, así como el soporte contable y financiero, en consonancia con los objetivos y metas de la institución y siguiendo las normativas y directrices pertinentes.

3. **Gestión Pedagógica:** Corazón de la actividad educativa en la institución, define la implementación de acciones dirigidas al aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Incluye la planificación curricular, la selección de enfoques pedagógicos, la ejecución de la clase, criterio de evaluar y seguir el rendimiento académico.

4. **Gestión Comunicativa:** Implica las relaciones y conexiones que la escuela mantiene tanto interna como externamente. Su objetivo es fomentar una convivencia armónica y prevenir riesgos para los estudiantes. Se enfoca en una cultura de comunicación efectiva, buscando la inclusión educativa y facilitando la interacción con padres, otras escuelas y entidades comunitarias para promover el bienestar general.

Importancia de la gestión educativa

La gestión educativa es crucial debido a su habilidad para integrar eficientemente las distintas áreas o dimensiones de una Institución Educativa (I.E.). Al gestionar estos elementos conforme a las políticas y normas de la institución y bajo la guía y liderazgo del director, quien actúa como el principal líder del equipo, el enfoque se centra en lograr aprendizajes de alta calidad. Esto se alcanza mediante acuerdos mutuos, decisiones bien fundamentadas y un clima institucional favorable, que son clave para el desarrollo de buenas prácticas tanto dentro de la institución educativa como en su comunidad.

Además, la importancia de la gestión educativa se evidencia en los resultados obtenidos. Su eficacia depende de la responsabilidad y organización del director, quien,

ejerciendo un liderazgo democrático, asigna responsabilidades específicas a todos los miembros de la institución, incluyendo al personal de apoyo, administrativo y docentes. Estos últimos tienen un rol esencial, ya que están en contacto directo y continuo con la comunidad educativa.

La gestión educativa, sin embargo, va más allá de lo meramente administrativo. Incluye roles educativos, participativos y directivos, y su influencia se extiende a toda la comunidad. Las acciones, reflexiones y actividades educativas implementadas generan cambios positivos que se difunden desde el interior de la institución hacia la comunidad en general, involucrando a padres, organismos educativos y diversas organizaciones.

En resumen, la gestión educativa es fundamental porque funciona como un catalizador de transformación para una comunidad, impulsando un aprendizaje de calidad y promoviendo una cultura de responsabilidad, inclusión y participación activa en todos los niveles del proceso educativo.

Tipo y diseño de investigación

El método de investigación empleado se definió como básico, basándose en descubrimientos y contribuciones teóricas previas. El objetivo principal de esta investigación es la aplicación de principio y concepto general a problemas concretos, con el propósito de comprobar la eficacia de un programa o técnica específica, fundamentándose en bases científicas sólidas (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de investigación utilizado fue no experimental, lo que implica que las variables no se manipulan intencionadamente. Este diseño también fue de tipo transversal, indicando que las técnicas o métodos empleados se realizaron en solo un corte o instancia (Hernández y Mendoza, 2018).

En lo que respecta al enfoque de diseño, se optó por un diseño correlacional. Este enfoque se centra en analizar y determinar las relaciones entre los eventos y fenómenos de las variables estudiadas para entender su grado de correlación o influencia recíproca (Carrasco, 2015).

Población de estudio

Hernández et al. (2014) definen la población como el grupo completo que incluye a todos los elementos que poseen ciertas características comunes. En el contexto de esta investigación, la población estudiada consiste en los docentes de primaria y secundaria, además de los directivos de la Institución Educativa N° 5127 Mártir José Olaya, situada en Ventanilla, Callao. Esta población específica está compuesta por un

total de 70 docentes y 4 directivos. Estimación de la muestra, utilizando el límite de confianza del 95% cuando $p = q = 0.50$. $n=59$. Muestra: 59 docentes.

Pruebas de hipótesis

Hipótesis General

H₀: Los liderazgos transformacionales no se relacionan significativamente con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio

H_a: Los liderazgos transformacionales se relacionan significativamente con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio

Tabla. Correlación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Educativa

			Liderazgo Transformacional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

Se encontró que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,803 con una significancia de $0,00 < 0.05$. Por lo tanto, aceptamos h. alterna y rechazamos la nula, luego, es una correlación positiva alta entre las variables Liderazgos transformacionales y gestiones educativas del director en la muestra de estudio.

Hipótesis Específica 1

- H₀: Las motivaciones inspiradoras de los liderazgos transformacionales no se relacionan significativamente con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio.
- H₁: Las motivaciones inspiradoras de los liderazgos transformacionales se relacionan significativamente con las gestiones educativas del director de la muestra de estudio

Tabla. Correlación entre Motivación Inspiradora y la Gestión Educativa

			Motivación Inspiradora	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Motivación Inspiradora	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

En esta correlación se halló un coeficiente de correlación de 0.736 con una significancia de 0.000. Por lo que, se acepta la h. alterna y rechazamos la h. nula. Se considera una correlación significativa al nivel 0,01 y, por consiguiente, positiva alta entre la primera dimensión específica y la variable gestión educativa.

Hipótesis Especifica 2

H₀: Las estimulaciones intelectuales no se relacionan significativamente con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio.

H₂: Las estimulaciones intelectuales se relacionan significativamente con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio.

Tabla. Correlación entre Estimulación Intelectual y la Gestión Educativa

			Estimulación Intelectual	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		59	59
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		59	59

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

En la siguiente tabla de correlación se halló un coeficiente de correlación de 0.787 con una significancia de 0.000. Por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Consideramos una correlación significativa al nivel 0,01 y, por ende, positiva alta entre la segunda dimensión específica y la variable gestión educativa, en los docentes.

Hipótesis Específica 3

- H₀: Las influencias idealizadas no tiene relación significativa con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio
- H₃: Las influencias idealizadas tienen relación significativa con las gestiones educativas en la muestra de estudio

Tabla. Correlación Influencia Idealizada y la Gestión Educativa

			Influencia Idealizada	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

En la correlación se percibió un coeficiente de correlación de 0.779 con una significancia de 0.000. Acorde a este resultado, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Se considera correlación significativa al nivel 0,01 y, por ende, positiva alta entre la tercera dimensión específica de la variable gestión educativa, en los docentes.

Hipótesis Específica 4

- H₀: Las consideraciones individuales son un factor que no tiene relación significativa con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio
- H₄: Las consideraciones individuales son un factor que tiene relación significativa con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio.

Tabla. Correlación entre la Dimensión Consideración Individual y Gestión Educativa.

			Consideración Individual	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Consideración Individual	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

En la tabla anterior tenemos coeficiente de correlación de 0.750 con una significancia de 0.000. Por lo que aceptamos la h. alterna y rechazamos la h. nula. Se evalúa una correlación significativa al nivel 0,01 y, por ello, positiva alta entre la cuarta dimensión con la variable gestión educativa, en los docentes.

Discusión de resultados

Conforme a los aciertos enfrentados en la investigación, aceptamos la hipótesis general que establece que liderazgos transformacionales se relacionan significativamente con las gestiones educativas del director de la I.E. N° 5127 Mártir José Olaya. Ventanilla. Callao, con una correlación significativo (Rho=,803). Al mismo tiempo se ha podido observar de acuerdo a la tabla de frecuencias que el 59.32% califica la gestión educativa del director como buena.

Por su parte, Ferreira (2021) en su investigación realizada en Paraguay sobre los tipos de liderazgo y la gestión escolar llegó a la conclusión de que la gestión escolar

debe estar intrínsecamente relacionada con el liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo se considera fundamental para establecer diversos entornos organizativos que respalden la efectividad de la I.E., fomentar un ambiente escolar positivo y conectar la dirección administrativa con la mejora de los procesos de aprendizaje.

También, para la primera hipótesis específica, los descubrimientos manifestaron que existe relación positiva moderada ($Rho = ,736$) entre la dimensión motivación inspiradora y la gestión educativa del director de la I.E. N° 5127 Mártir José Olaya. Ventanilla. Callao en los resultados de los docentes.

Esto resultados se relacionan con lo que se encontró en el artículo científico de Rojas, Vivas, Mota y Quiñonez (2020), titulado "Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy", se adoptó un enfoque cualitativo-descriptivo al trabajar con una muestra de cinco docentes de educación superior. Los autores llegaron a la conclusión de que el liderazgo transformacional, visto desde una perspectiva pedagógica humanista, representa una opción prometedora para la educación superior. Este enfoque busca explorar nuevas formas de educar de manera integral, poniendo énfasis en la ética, la conciencia y el compromiso con la realidad social. El liderazgo se considera un factor clave que transforma el entorno educativo, impulsando acciones activas hacia el progreso y el logro de metas de cambio que benefician tanto a nivel personal como organizacional.

Por su parte, para la segunda hipótesis específica, los resultados manifestaron que existe relación positiva moderada ($Rho = ,787$) entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa del director de la I.E. N° 5127 Mártir José Olaya. Ventanilla. Callao en los resultados de los docentes.

Del mismo modo, en un estudio realizado por Ortiz (2020) en Apurímac, se exploró la relevancia del liderazgo transformacional en el contexto de la gestión educativa. La investigación concluyó que este tipo de liderazgo incorpora todas las características esenciales para enfrentar retos y efectuar cambios significativos, logrando la participación activa de los docentes en la consecución de metas institucionales.

Con relación a la tercera hipótesis específica, los aciertos señalaron que existe relación positiva moderada ($Rho = ,779$), entre la dimensión influencia idealizada y la gestión educativa del director de la I.E. N° 5127 Mártir José Olaya. Ventanilla. Callao en los resultados de los docentes.

De acuerdo a ello, Laureano (2019) propuso como objetivo investigar la relación entre el liderazgo transformacional y el liderazgo del aprendiz en un estudio realizado en Pasco y realizó un estudio correlacional cuantitativo con 40 docentes de instituciones educativas cuyos resultados indican $sig < 0,05$) y chi-cuadrado de Pearson igual a

17,394 nos permiten determinar que existe relación entre las variables y concluir que un mayor grado de liderazgo beneficia significativamente el liderazgo educativo.

De acuerdo a los resultados de la cuarta hipótesis específica, los resultados expusieron que existe relación positiva alta ($Rho = ,750$), entre la dimensión consideración individual y la gestión educativa del director de la I.E. N° 5127 Mártir José Olaya. Ventanilla. Callao en los resultados de los docentes.

En contraste con Manes (2019) realizó un estudio en Huacho titulado: Estilo de liderazgo instruccional y su relación con el liderazgo instruccional de los docentes en la institución educativa 20424 San Miguel Angel Arcangel-Acos-Huaral. El objetivo del estudio es conocer la relación entre el estilo de gestión docente y el liderazgo docente en unidades públicas de la ciudad de Varara. Métodos: Correlación descriptiva, técnica de encuesta, instrumento de cuestionario escala Likert. Conclusión Existe una correlación directa entre el estilo de liderazgo transformacional y el liderazgo instruccional de los docentes. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,595, que es moderado.

Por todo ello, los resultados obtenidos son consistentes con la teoría de Chiavenato (2009), que afirma que el liderazgo transformacional se basa en relaciones interpersonales que brindan aportes altamente valiosos a la organización que resultan de la motivación y el liderazgo.

Conclusiones

1. Este estudio identificó la relación que existe entre liderazgos transformacionales con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio
2. Conforme al primer objetivo se decretó que las motivaciones inspiradoras se relacionan con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio.).
3. En conexión al segundo objetivo específico señalamos que las estimulaciones intelectuales se relacionan con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio.
4. De acuerdo al tercer objetivo las influencias idealizadas se relacionan con las gestiones educativas del director en la muestra de estudio.
5. En conclusión, en lo que atañe al objetivo específico cuarto, se determinó que las consideraciones individuales se relacionan con las gestiones educativas del director de la muestra de estudio.

Recomendaciones

1. A las autoridades se les suplica ejecutar preparaciones basados en desplegar las capacidades de liderazgo transformaciones en los directivos, igualmente de desarrollo motivacional, para efectuar relaciones interpersonales positivas, mejoras en el trabajo en equipo, para fortalecer la identidad y el compromiso con la institución educativa.

2. Se sugiere a los directivos de la I.E. de estudio a seguir defendiendo sus habilidades directivas y de gestión a través de la colaboración en acciones de capacitación, fortalecimiento y mejora con el propósito de ayudar con el progreso de la gestión educativa.

3. Se propone que los directivos y docentes piensen que es significativo el liderazgo y la innovación para animar 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 ofrecer un servicio educativo de calidad.

4. Es forzoso encargar que los directivos deben tomar mucha importancia de formarse como líderes y elaborar este tipo de liderazgo transformacional, por el bienestar de la institución educativa.

5. Se pide a los directivos alcanzar el fortalecimiento de sus habilidades directivas y de gestión mediante la participación en acciones de capacitación y mejora con la intención de ayudar con los fines de la organización educativa, en el marco de una función eficaz, donde prime el cooperar metas en común entre el equipo y los docentes.

Referencias bibliográficas

- 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).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
<https://psycnet.apa.org/record/2005-13476-000>
- 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

- 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
- Manes, J. (2005). *Gestión Estratégica Para Instituciones Educativas*. Argentina: Granica.
- Martí, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de la Educación*. Barcelona España: CEAC.
- 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.
- 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>
- 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.
- 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](https://doi.org/10.31619/caledu.n24.264)
- UNESCO (2017) *Organización de las 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>