



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Percepción docente del liderazgo transformacional y gestión
administrativa del Director en las Instituciones Educativas del
Distrito de Puente Piedra, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR

Br. Ángel Iván Ruíz Mesías

ASESOR

Dra. Paula Liza Dubois

SECCION

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Página del jurado

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo
Presidente

Dr. José Víctor Quispe Atuncar
Secretario

Dra. Paula Viviana Liza Dubois
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, por ser el pilar más importante y brindarme su apoyo incondicional. A mis hijos, Angello, Angieli, Abel, Valeria y Mathias, que son mi mayor impulso y el motivo que me permitido continuar en este proceso de profesionalización. Asimismo a Carmín que ha sido y será una persona muy especial e importante en mi vida, quien es un claro ejemplo de lucha y perseverancia, quien me enseñó que todo es posible cuando alguien se lo propone.

Agradecimiento

Se agradece al Dr. César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad Cesar Vallejo, por permitirnos continuar nuestros estudios. A mi asesora Dra. Paula Liza Dubois por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio relevante científicamente.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ángel Iván Ruíz Mesías estudiante del Programa de la Escuela de Posgrado Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado, "Percepción docente del liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017", presentada, en 94 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, 8 julio de 2017.

Ángel Iván Ruíz Mesías
DNI: 4063918

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Maestro en Administrativa y Gestión Educativa, pongo a vuestra consideración la Tesis titulada “Percepción docente del liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017”.

La presente investigación se desarrolla en siete capítulos. El primer capítulo contiene la introducción, los antecedentes nacionales e internacionales, la fundamentación del trabajo de investigación, se trata también la justificación, que de acuerdo a Méndez (1995) puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico; se presenta el problema, las hipótesis y los objetivos de la investigación. El segundo capítulo desarrolla las variables y su operacionalización; el método empleado es el hipotético deductivo, tipo de estudio básica y su diseño no experimental, correlacional de corte transversal, la población está conformada por los 285 docentes de las Instituciones Educativas de Puente Piedra y la muestra está conformada por 164 docentes. En tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos de los estadísticos descriptivos de las variables y el contraste de las hipótesis estadísticas. El cuarto capítulo desarrolla la discusión entre los resultados obtenidos de la investigación y los resultados de los antecedentes y las citas de los autores que se han empleado con fuentes para las variables y sus dimensiones. En el quinto capítulo se presentan las conclusiones obtenidas al aplicar el coeficiente Rho de Spearman, que evidencian la existencia de una relación estadísticamente significativa y alta entre las variables de estudio y sus dimensiones. El capítulo seis presenta las recomendaciones. Finalmente, el capítulo siete menciona las referencias utilizadas.

Esperando Señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Índice

| | Pág. |
|---|-------------|
| Carátula | i |
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstrac | xiii |
| I. Introducción | |
| 1.1. Antecedentes | 15 |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística | 23 |
| 1.3 Justificación | 45 |
| 1.4. Problema | 47 |
| 1.5. Hipótesis | 48 |
| 1.6. Objetivos: | 49 |
| II. Marco Metodológico | |
| 2.1. Variables | 51 |
| 2.2 Operacionalización de variables | 52 |

| | |
|--|----|
| 2.3. Metodología: | 54 |
| 2.4. Tipo de estudio | 54 |
| 2.5. Diseño: | 55 |
| 2.6. Población, Muestra y muestreo | 56 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 58 |
| 2.8. Métodos de análisis de datos | 61 |
| 2.9. Aspectos éticos | 62 |
| III. Resultados | |
| 3.1. Análisis descriptivo de las variables | 64 |
| 3.2. Contraste de hipótesis | 70 |
| IV. Discusión | 74 |
| V. Conclusiones | 78 |
| VI. Recomendaciones | 81 |
| VII. Referencias | 83 |
| Anexos | |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | |
| Anexo 2. Cuestionario Liderazgo transformacional | |
| Anexo 3 Cuestionario gestión administrativa | |
| Anexo 4. Base datos liderazgo transformacional | |
| Anexo 5. Base de datos gestión administrativa | |
| Anexo 6. Artículo Científico | |

Lista de tablas

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la variable X: Liderazgo Transformacional | 52 |
| Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la variable Y: Gestión administrativa | 53 |
| Tabla 3. Población y Muestra de Estudio | 58 |
| Tabla 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 59 |
| Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto | 59 |
| Tabla 6. Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach | 60 |
| Tabla 7. Validación de los Instrumentos según el juicio de expertos | 61 |
| Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión influencia idealizada | 64 |
| Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión motivación inspiradora | 65 |
| Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión estimulación intelectual | 66 |
| Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la dimensión consideración individual | 67 |
| Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la variable liderazgo transformacional | 68 |
| Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según la variable gestión administrativa | 69 |
| Tabla 14. Coeficiente de correlación de Spearman de: liderazgo Transformacional y gestión administrativa | 70 |
| Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman de: influencia idealizada y gestión administrativa | 71 |
| Tabla 16. Coeficiente de correlación de Spearman de: motivación | |

| | |
|---|----|
| inspiradora y gestión administrativa | 72 |
| Tabla 17. Coeficiente de correlación de Spearman de: estimulación intelectual y gestión administrativa | 72 |
| Tabla 18. Coeficiente de correlación de Spearman de: consideración individual y gestión administrativa | 73 |

Lista de figuras

| | Pág. |
|--|-------------|
| Figura 1. Gráfica de barras según influencia idealizada | 64 |
| Figura 2. Gráfica de barras según motivación inspiradora | 65 |
| Figura 3. Gráfica de barras según estimulación intelectual | 65 |
| Figura 4. Gráfica de barras según consideración individual | 67 |
| Figura 5. Gráfica de barras según liderazgo transformacional | 68 |
| Figura 6. Gráfica de barras según gestión administrativa | 69 |

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Percepción docente del liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa.

Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de validez y confiabilidad que determinaron que los cuestionarios son válidos y confiables. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, eminentemente teórica, orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos a efectos de corregir, ampliar o sustentar mejor la teoría existente. La población estuvo constituida por 164 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Puente Piedra, El muestreo fue no probabilístico. La metodología empleada fue el método de investigación científica de enfoque hipotético deductivo.

Los resultados de rho Spearman, orientan a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r=690 <p. 0.05$), directamente proporcional y con signo positivo entre liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017.

Palabras claves: percepción; liderazgo transformacional y gestión administrativa.

Abstrac

The work of investigation had as aim determine the relation between the educational Perception of the transformational leadership and administrative management of the Director in the Educational Institutions of the District of Bridge Stone, 2017. The instruments that were in use were questionnaires in Likert's scale for the variables transformational leadership and administrative management.

These instruments were submitted to the respective analyses of validity and reliability that determined that the questionnaires are valid and reliable. Reliability that they determined that the questionnaires are valid and reliable. The realized investigation went of quantitative approach, of type basic, eminently theoretical, orientated to the search of new theoretical knowledge to effects of correcting, of extending or sustaining better the existing theory. The population was constituted by 164 teachers of the Educational Institutions of the district of Bridge Stone, The sampling was not probabilístico. The used methodology was the method of scientific investigation of hypothetical deductive approach.

The results of rho Spearman, orientates that exists a statistically significant and high correlation ($r=690 < p. 0.05$), directly proportional and with positive sign between transformational leadership and administrative management of the Director in the Educational Institutions of the District of Bridge Stone, 2017.

Key words: perception; transformational leadership and administrative management.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Internacionales

Borja (2012) en su trabajo de investigación: “El Liderazgo transformacional (LT) educativo en la Gestión Institucional de la Escuela Manuel de Echeandía de la ciudad de Guaranda provincia Bolívar. (Tesis Doctoral) siendo su objetivo establecer la asociación entre liderazgo transformacional y la gestión se aplicó el método hipotético deductivo; siendo un estudio de tipo descriptivo-explicativo su diseño es correlacional. La muestra estuvo compuesta por 105 docentes de la Institución Educativa Escuela Manuel de Echeandía, y aplicando el tipo de estudio cuantitativo-cualitativo. Siendo los resultados se afirma que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia, que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores. Se concluyó que si existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta ($r_s = 0.788$, $p < 0.05$) entre las variables Liderazgo transformacional educativo y la variable Gestión Institucional. Puedo concluir que el liderazgo transformacional del director involucra a sus docentes; a los administrativos; siempre y cuando tengan la voluntad de compartir lo dispuesto por el director; de allí el perfil que debe poseer un director son su profesionalismo, que lo determina ser competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa.

Colón (2013) en su investigación: El Liderazgo transformacional y la gestión institucional de los directores de las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracuy, (Tesis Doctoral). Universidad Bolivariana de Venezuela. Dentro de los postulados de este trabajo se considera que la gestión educativa en la actualidad debe estar supeditada a los cambios y contingencias por la

cual se enfrentan las organizaciones escolares a fin de lograr la efectividad en el proceso educativo. Se propuso determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la gestión institucional de los directores de las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracuy-Venezuela. El método aplicado es el hipotético deductivo con enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población fue de 61 docentes, su muestra es el 50% de los docentes, siendo estos elegidos al azar. El instrumento es un cuestionario de escala tipo Likert de cinco alternativas, la confiabilidad se midió mediante el alfa de Cronbach arrojando valor de 0.83. a través de la obtención de los resultados se afirma que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez. Siendo la conclusión, se encontró una correlación significativa ($r_s = 0.689$, $p < 0.05$) entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional. Mi apreciación personal es que el liderazgo transformacional del director involucra a su docentes; a los administrativos; siempre y cuando tengan la voluntad de compartir lo dispuesto por el director; de allí se desprende que el perfil que debe de poseer un director es su profesionalismo que lo determina como una persona competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa.

Manrique (2015) sustenta la tesis titulada: Liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del Colegio Evangélico Mixto “Alfa y Omega” del municipio de la Libertad, departamento de Huehuetenango”. (Tesis Doctoral). Universidad Da Vince de Guatemala, tuvo como objetivo establecer la asociación entre Liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del Colegio Evangélico Mixto “Alfa y Omega”. El método empleado en la investigación fue no experimental, transeccional de tipo descriptivo, para la recogida de datos se aplicaron encuestas y guías de entrevistas, trabajándose con una muestra

estadísticamente representativa de 140 personas, entre docentes, personal directivo, alumnos y padres de familias, obteniéndose como resultados que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia , que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y les permite hacer las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos en algunas oportunidades. Se concluye, que existe una relación estadísticamente significativa alta ($r_s = 0.744$, $p < 0.05$) entre liderazgo del director y la funcionalidad administrativa. Hay que reconocer la importancia del liderazgo transformacional del director, quien involucra a su docentes; a los administrativos; siempre y cuando tengan la voluntad de compartir lo dispuesto por el director; de allí se desprende que el perfil que debe poseer un director es su profesionalismo que lo determina como una persona competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a consolidarse como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa del Colegio Evangélico Mixto “Alfa y Omega”

Necati (2014) investigó sobre la Relación entre los estilos de Liderazgo transformacional y transaccional de los directores y el compromiso organizacional de profesores, Universidad de Anaka, Turquía. Se propuso encontrar la correlación entre el Liderazgo transformacional y transaccional de los directores y el compromiso organizacional de los profesores. El método empleado es el hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, la muestra representativa fue 237 docentes de educación primaria que laboran en Ankara, Turquía a las unidades de análisis se aplicó el Cuestionario de Liderazgo Multi-Factor desarrollado por Bass y Avolio (1995) y el Cuestionario de Allen y Meyer (1990). Los resultados muestran una relación significativa alta ($r_s = 0.845$, $p < 0.05$) entre los estilos de Liderazgo transformacional y transaccional de los directores y el compromiso organizacional de profesores. Evidenciando en los resultados se afirma que los grandes líderes transformacionales, se toman el tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su capacidad intelectual, que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que

los hace trascender y hacer las cosas bien, muchas veces tienen que trabajar de manera individual o marchar solos de cuando en vez, proyectan mucha ética y disciplina, se ponen al frente y son los primeros en transformar todo lo que puede ser una debilidad en la gestión institucional. El solo hecho de tener la capacidad de transformar actitudes, hacer que los seguidores aprueben su gestión como líder transformacional, son cualidades que debe tener Hay que reconocer la importancia del liderazgo transformacional del director, puesto que es quien involucra a su docentes; a los administrativos; siempre y cuando tengan la voluntad de compartir lo dispuesto por el director; de allí que se formula el perfil que debe poseer un director que viene siendo su profesionalismo que lo determina como una persona capaz y competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa

Sepúlveda (2013) en su estudio de investigación titulado: “Caracterizar las variables del liderazgo transformacional y gestión institucional que perciben los docentes de las organizaciones educativas” (Tesis Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Siendo el objetivo describir el liderazgo transformacional que perciben los seguidores de las organizaciones no gubernamentales ONG., La muestra fue 150 docentes a las cuales se aplicó un cuestionario. Los resultados dan cuenta que el 55.00% están de acuerdo con el liderazgo transformacional porque identifica y satisface las necesidades de sus seguidores cumpliendo siempre con los objetivos dados por la organización. En los resultados se afirma que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia, que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez. Como conclusión los hallazgos evidencian una correlación estadísticamente significativa ($r_s = 0.0784$, $p < 0.05$) entre el liderazgo transformacional y la segunda variable gestión institucional que perciben los docentes de las organizaciones educativas. Mi conclusión personal, es que el liderazgo

transformacional del director involucra a su docentes; a los administrativos; siempre y cuando tengan la voluntad de compartir lo dispuesto por el director; de allí el perfil que debe poseer un director son su profesionalismo que lo determina ser competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa que dirige.

Nacionales:

Calle (2008) sustenta la tesis titulada: "Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión financiera en la institución educativa Diocesano el Buen Pastor, Los Olivos (Tesis Maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle. Tuvo como objetivo determinara la relación entre liderazgo transformacional y la gestión financiera en la institución educativa Diocesano el Buen Pastor, Los Olivos. El método empleado es el hipotético deductivo; con diseño no experimental, transaccional, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado para obtener información de las unidades de análisis. A una muestra conformada por 145 docentes, a los cuales se les aplicó la encuesta, en los resultados se afirma que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia, que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez. Dentro de las conclusiones se encontró una correlación significativa ($r_s = 0.826$, $p < 0.05$) entre liderazgo transformacional y la gestión financiera en la institución educativa Diocesano el Buen Pastor, Los Olivos. Sin lugar a dudas el liderazgo transformacional del director involucra a su docente; a los administrativos; para compartir lo dispuesto por el director; de allí el perfil que debe poseer un director son su profesionalismo que lo determina ser competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa. Diocesano el Buen Pastor, Los Olivos.

Carrión y Smith (2014) Sustenta la tesis: “Análisis del liderazgo transformacional y gestión institucional en la institución educativa Maestro José Antonio Encinas, Comas. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Tuvo como objetivo principal determinar la asociación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión institucional en la Institución Educativa Maestro José Antonio Encinas, Comas. El método empleado fue el hipotético deductivo de enfoque cuantitativo y nivel correlacional; de diseño no experimental, descriptivo, transversal, para la recogida de datos se aplicó un cuestionario; trabaja con una muestra estadísticamente representativa de 46 profesores de la Institución Educativa Maestro José Antonio Encinas, a ellos se les aplicó dos cuestionarios en la escala de Likert. En los resultados obtenidos se encontró que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia, que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores. Como conclusión se encontró una correlación significativa ($r_s = 0.774$, $p < 0.05$) entre Liderazgo transformacional y gestión institucional. Mi apreciación personal sin lugar a dudas el liderazgo transformacional del director involucra a su docente; a los administrativos; para compartir lo dispuesto por el director; de allí el perfil que debe poseer un director son su profesionalismo que lo determina ser competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa. Maestro José Antonio Encinas, Comas.

Molocho (2015) Sustenta la tesis titulada: “Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada Los Olivos, Lima (Tesis Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Se planteó como objeto establecer la relación que existe entre liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la Institución Educativa Manuel

Gonzales Prada Los Olivos, Lima. Siendo el método el hipotético deductivo; este es un estudio de tipo – descriptivo-. La muestra fue de 85 docentes de la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada, se les aplicó una encuesta; dónde los resultados que se obtuvieron evidenciaron que el carisma del liderazgo transformacional influye el 43.8% sobre la gestión administrativa, Siendo los resultados del análisis de este estudio, se afirma que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia, que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0.786, p < 0.05$) liderazgo transformacional y gestión administrativa. Mi apreciación personal sobre el liderazgo transformacional del director involucra a su docentes; a los administrativos; para compartir lo dispuesto por el director; de allí el perfil que debe poseer un director son su profesionalismo que lo determina ser competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa. Manuel Gonzales Prada Los Olivos, Lima.

Salazar (2015) sustenta la tesis titulada: “Liderazgo transformacional del directivo y gestión institucional, en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-Iquitos. (Tesis Maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Siendo su objetivo, encontrar la asociación entre liderazgo transformacional del directivo y gestión institucional, en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey en el nivel secundaria. El método empleado fue el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, de corte transaccional. La muestra la conforman 35 docentes, a los que se les aplicó una encuesta, con preguntas cerradas. Teniendo como resultados: Un 44% de los docentes declararon que la administración de los directivos de la Institución Educativa es regular. Además, se afirma que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y

desarrollar su inteligencia, que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores. En sus conclusiones se encontró una relación estadísticamente significativa ($r_s = 0.0812$, $p < 0.05$), entre el liderazgo transformacional del directivo y la gestión institucional. Mi conclusión personal es describir las características que de tener un director como líder transformacional; sin lugar a dudas el liderazgo transformacional del director involucra a su docentes; a los administrativos; para compartir lo dispuesto por el director; de allí el perfil que debe poseer un director son su profesionalismo que lo determina ser competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa. Rosa Agustina Donayre de Morey - Iquitos.

Sorados (2014), sustenta la tesis titulada: "Influencia del liderazgo gerencial transformacional con la calidad de la gestión Institucional, en la Institución Educativa Micaela Bastidas. Los Olivos- Lima (Tesis Doctoral) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, siendo su objetivo general determinar la relación del liderazgo gerencial transformacional con la calidad de la gestión Institucional, en la Institución Educativa Micaela Bastidas Los Olivos. El método utilizado es el hipotético deductivo, de diseño no experimental, descriptivo, y transaccional. Tubo como muestra a 45 docentes de la I.E. Micaela Bastidas en el distrito de Los Olivos departamento de Lima .Siendo los resultados se afirma que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia , que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores. Se encontró una relación significativa ($r_s = 0.784$, $p < 0.05$) entre liderazgo gerencial transformacional y la calidad de la gestión en la I.E. Micaela Bastidas Los olivos-lima. Puedo concluir que el liderazgo transformacional del director

involucra a sus docentes; a los administrativos; siempre y cuando tengan la voluntad de compartir lo dispuesto por el director; de allí el perfil que debe poseer un director son su profesionalismo que lo determina ser competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la Institución Educativa. Micaela Bastidas. Los Olivos- Lima.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista.

Liderazgo

Daft y Lane (2008) definieron al liderazgo como una correspondencia de influencia que ocurre entre dos partes por un lado los líderes y por otro lado los seguidores mediante la cual se pretende alcanzar cambios y resultados reales que reflejan las intenciones del público objetivo. (p. 5)

El liderazgo involucra una influencia que se lleva a cabo entre los sujetos involucrados que intencionalmente desean cambios significativos. A decir de estos cambios manifiestan los propósitos asumidos. Respecto a la influencia significa que, entre las personas, ni tampoco coercitiva pero sí es recíproco y multidireccional, con el propósito de hacer cambios significativos y que trasciendan en la comunidad en donde interactúan, y sea un ejemplo a seguir, el buen líder transformacional se pone al frente de todas las acciones que se tienen que realizar, con transparencia y ética que deben prevalecer (Daft y Lane, 2008, p. 5)

Daft, y Lane (2008) sostuvieron que:

En algunas circunstancias los líderes y seguidores eficaces respectivamente a veces son el mismo sujeto, una que está desempeñando diversos roles en diferentes momentos. El liderazgo en su contextualización se habla sobre que es compartido por líderes y

seguidores, todos entregados a niveles cada vez más altos de grandes responsabilidades que acceden plenamente. (p. 6).

De lo que refiere Daft, y Lane en lo antes mencionado nos acercamos al hecho que nos motiva como punto fundamental de esta investigación dentro de lo que es liderazgo transformacional y que abarcaremos ampliamente más adelante. Además, se afirma que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia, que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores

El filósofo Landolfi (2013) definió el liderazgo en los términos siguientes:

Sobre el liderazgo refirió que es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de una persona, denominándosele líder, quien por su parte se pone al servicio del logro, por medio de una misión, de uno o varios objetivos consignados por una visión. Dicha visión se alinearán necesariamente al bien último del ser humano. (p. 1)

Es necesario tener en cuenta que los grandes líderes transformacionales, son individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, que en ocasiones tienen que marchar solos de cuando en vez, poseen la capacidad y la energía para impulsar a la institución, que sirve como modelo para sus seguidores quienes serán líderes del futuro, el líder caracteriza su actuación al convertir las aspiraciones de sus seguidores en hechos.

Según Douglas (2004) definió al liderazgo como:

Una cualidad personal, es decir como un padre infalible, entonces hace que se replique esta mirada hacia nuestros líderes, haciéndolos, por lo tanto, más capaces que nosotros mismos, más inteligentes y brillantes, ya que tienen mayor criterio, interactúan más, y en circunstancia de tensión trabajan muy bien, también toman decisiones acertadas y tienden a tomar el mando en diversas situaciones y se sienten seguros de sí mismos. (p. 7).

Es necesario tener en cuenta las afirmaciones del autor que los grandes líderes transformacionales, son infalibles, competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender, lo cual le permite realizar las cosas bien, que en muchas de las ocasiones tienen que marchar solos de vez en cuando, el líder por lo tanto tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución en la cual desempeña su labor, además sirve como ejemplo para sus seguidores como líder del futuro, un líder se caracteriza por la capacidad que posee para lograr convertir las aspiraciones de sus seguidores en hechos. Los líderes transformacionales, en un mundo globalizado cambiante, deben hacer un inventario de sus atributos personales que se deben adherir al cambio. (Douglas, 2004, p. 7)

Liderazgo transformacional

Al respecto de Liderazgo transformacional Burns (1978) nos presenta su teoría:

El liderazgo es visto como proceso de influencia donde los líderes influyen sobre sus seguidores. Asimismo, los líderes resultan afectados y cambian sus conductas si notan respuestas de resistencia por parte de sus seguidores. Establece, además Burns una diferenciación entre liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional. (p. 25)

El autor sostiene que se debe tener en cuenta las diferencias existentes en el liderazgo transaccional donde se presenta como modelo de condicionamiento o transacción que a través de ello busca realizar cambios, y los resultados estarán supeditados a las competencias que tendrá el sujeto que hará la transacción, en cambio el líder transformacional, se caracteriza por ser el mismo quien transforme los planes para ser más eficientes y eficaces; el líder transformacional tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, representando un modelo para sus seguidores como líder del futuro, lo que caracteriza su actuación de este líder es que siempre estará en la búsqueda de convertir las aspiraciones de sus dirigidos en resultados trascendentes.

El nuevo paradigma de liderazgo transformacional se constituye en la mejor opción por sus aplicaciones en la teoría del liderazgo (Bass y Riggo, 2006) definen:

Que el liderazgo transformacional se centra básicamente en el cambio, e induce a los seguidores para comprometerse con la visión y metas compartidas dentro de una organización, desafiando a los seguidores a ser solucionadores innovadores de problemáticas. (p. 4).

Son los seguidores quienes reconocieron que desde hace tiempo que los líderes transformacionales son individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores como líder del futuro" (Bass y Riggo, 2006, p. 4)

Dimensiones del liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales logran estos esperados cambios, mediante el desarrollo de cuatro dimensiones conductuales. Estos componentes que sean desarrollado en la tesis de investigación son las formuladas por Bass y Rigo (1994): en la que considero cuatro componentes primero la influencia idealizada, segundo la motivación inspiradora, tercero la estimulación intelectual, y por último la consideración individual

Dimensión influencia idealizada. Es la influencia de los comportamientos por parte de los líderes transformacionales que permite servir como referente para sus seguidores. Los seguidores ven a sus líderes como modelos con capacidades extraordinarias de persistencia y determinación por lo que los admiran, los respetan y confían en ellos. Los seguidores cuentan con sus líderes transformacionales porque presentan una conducta ética y moral. (Bass & Riggo, 2006).

Huici, et al. (2012), la influencia idealizada (atribuida), implica que “los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos” (p. 196).

El autor afirmó que La influencia idealizada o carisma es atribuida a la conducta y profesionalismo del líder en su más alto nivel del liderazgo transformacional y a través de sus competencias, habilidades y destrezas que lo caracterizan en su profesionalismo el cual le permite desarrollar la visión, misión, así mismo sus valores dan sentido a sus obras. A través de sus capacidades que lo fortalecen para dar un mayor rendimiento que lo caracterizan y sirve como ejemplo que deben asimilar sus seguidores, sus propósitos al actuar estimularan a sus seguidores y con mucho optimismo los compromete con los objetivos de futuro, los seguidores adquieren el compromiso de seguir adelante y las dificultades inesperadas las consideraran como una oportunidad para seguir aprendiendo son los seguidores que deben interrogarse

acerca de las cosas para descubrir otras maneras de ejecutar las tareas que tiene que desarrollar. "(Huici, et al., 2012, p. 196).

Dimensión motivación inspiradora. Los líderes transformacionales a través de sus comportamientos inspiran a sus seguidores dándoles significado y propiciando un reto para el trabajo. Asimismo, avivan el espíritu de equipo, alegría y optimismo. Los líderes transformacionales comprometen a sus seguidores al comunicarles claramente las expectativas u objetivos que los seguidores deben alcanzar dentro de una visión compartida pensando en el futuro (Bass & Riggo, 2006)

Ramos (2005), sostuvo: respecto a la inspiración como dimensión del liderazgo transformacional, acota lo siguiente: "Esta dimensión refleja la conducta del líder que proporciona el significado y los objetivos del trabajo. Los líderes motivan e inspiran a su equipo informándoles de lo que es necesario hacer y estimulándolos para la realización de su trabajo" (p.86)

Por medio de la Motivación Inspiradora, el líder tiene como visión estimular a sus seguidores y con mucho optimismo compromete a sus seguidores los objetivos de futuro, los seguidores adquieren el compromiso de seguir adelante y las dificultades inesperadas se deben considerar como una oportunidad para seguir aprendiendo son los seguidores que deben interrogarse para descubrir otras maneras de ejecutar las tareas que tiene que desarrollar, así mismo debe reconocer y respetar las diferencias personales, escuchándolos para que los subordinados se sientan valorados, el líder delegan tareas para desarrollarlos con eficiencia y eficacia requerida, también se le supervisa para ver si necesitan apoyo sin que ellos se sientan evaluados, se les asesora y entrenan a fin de tener una mejora continua en las labores que desempeñan, así mismo consiguen que sus expectativas y compromisos para alcanzar sus metas personales y con entusiasmo y optimismo desarrollar los trabajos encomendados. (Ramos, 2005, pp. 85)

Dimensión estimulación intelectual. Es todo aquello que alienta la innovación y la creatividad, por parte de los líderes transformacionales, al cuestionar supuestos, reformular problemas. Además, los líderes transformacionales solicitan ideas nuevas y creativas soluciones a las problemáticas de los seguidores. Si fuera el caso que los seguidores se equivocasen el líder transformacional no critica públicamente en el caso que las ideas difieran. (Bass & Riggo, 2006)

Según Ramos (2005) definió:

La estimulación intelectual se define como el grado por el cual el líder motiva a los subordinados a pensar una y otra vez el modo en el que tienen que realizar las cosas, promueven la inteligencia y la racionalidad en la solución de problemas (...), estimulan a sus subordinados para que sean innovadores y creativos y así aporten nuevos puntos de vista y nuevas perspectivas a los viejos problemas y situaciones. (p. 87).

El autor sostiene que el líder transformacional debe motivar a los subordinados, asumiendo riesgos y aceptando de los seguidos sus ideas, es a través de la estimulación del líder a in de consigue que los seguidores sean creativos y puedan desarrollarse independientemente, hay que entender que el autoaprendizaje es un valor y las dificultades inesperadas se deben considerar como una oportunidad para seguir aprendiendo son los seguidores que deben interrogarse acerca de las cosas para descubrir otras maneras de ejecutar las tareas que tiene que desarrollar. En el campo de la educación la estimulación intelectual le compete al director promoviendo en sus docentes la enseñar a investigar y enseñar el autoaprendizaje de los estudiantes y, para que a través de la investigación acción los docentes desarrollen nuevas propuestas pedagógicas y dar solución a los problemas de su práctica docente, así como asegurarse que los aprendizajes de los estuantes sean significativos. (Ramos, 2005, pp. 87)

Dimensión consideración individual. El líder transformacional al desempeñar el papel de mentor de sus seguidores, son infalibles, competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores como líder del futuro, caracteriza a su actuación en convertir las aspiraciones de sus seguidores en hechos. Los líderes transformacionales, en un mundo globalizado cambiante, se caracterizan por desarrollar actos que están nutridos de mucha consideración a sus seguidores apoyándolos y como medio para evaluar los avances; no obstante, los seguidores no se sienten observados o supervisados (Bass & Riggo, 2006).

Ramos (2005) definió a la consideración individual:

Este componente del liderazgo transformacional se define por prestar atención y apoyo a las necesidades individuales de cada miembro de su equipo para su mejor desempeño. Reconocen y aceptan las diferencias individuales, les escuchan atentamente, les hacen sentirse valorados, delegan en ellos tareas como medio de desarrollo, y les supervisan por si necesitan apoyo sin que se sientan evaluados. (pp. 87-88).

El autor sostuvo que la consideración individualizada del liderazgo transformacional se caracteriza por que el líder transformacional atiende y da apoyo a las necesidades de cada integrante de su equipo con el propósito de que tengan un buen desempeño en la labores encomendadas, así mismo debe reconocer y respetar las diferencias personales, escuchándolos para que los subordinados se sientan valorados, el líder delegan tareas para desarrollarlos con eficiencia y eficacia requerida, también se le supervisa para ver si necesitan apoyo sin que ellos se sientan evaluados, se les asesora y entrenan a fin de tener una mejora continua en las labores que desempeñan. (Ramos, 2005, pp. 87-88)

En los planteamientos de la teoría del líder transformacional que se han ido presentando se puede decir que el liderazgo transformacional es reconocido como un eficaz. Sumándonos a lo dicho por Bass y Riggio y con base en la evidencia de la presente investigación el LT es muy trascendente y determinante dentro del campo educativo.

Liderazgo transformacional en el contexto educativo

Entre los años 1980 y comienzos de 1990 se pensaba que el liderazgo instruccional cubría todas las expectativas de una eficaz y eficiente gestión educativa (Marzano, et al., 2005). En ese tiempo se consideraba al liderazgo transformacional instruccional en las instituciones educativas con el propósito de transformar todas las deficiencias en oportunidades de desarrollo de la institución educativa.

En el ámbito educativo el estudio del liderazgo transformacional es relativamente nuevo. Pero al mismo tiempo los líderes transformacionales son individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores. En las investigaciones posteriores revelan que el comportamiento de liderazgo transformacional de los directores de las instituciones educativas antes de ser jefes deben convertirse en líderes transformacionales que deben trascender con sus habilidades y destrezas; y sobre todo deben ser competitivos, y para ello deben apoyarse en contantes capacitaciones y superación, manifestando un profundo respeto a los demás agentes educativos, aceptando a las personas tales como son tendrá la capacidad de saber que las decisiones de todos los integrantes de la institución educativa serán mejor recibidas que las impuestas. (Leithwood, 1994).

Los directores de las instituciones educativas antes de ser jefes deben convertirse en líderes transformacionales que deben trascender con sus habilidades y destrezas; y sobre todo deben ser competitivos, y para ello deben apoyarse en contantes capacitaciones y superación, manifestando un profundo respeto a los

demás agentes educativos , aceptando a las personas tales como son tendrá la capacidad de saber que las decisiones de todos los integrantes de la institución educativa serán mejor recibidas que las impuestas.

1.3.2. Gestión Administrativa

“Un docente no trabaja en el vacío, por tanto, un docente trabajando solo de forma individual no puede cambiar la cultura de una escuela”. (Hunt, 2009).

Mintzberg y Stoner (1995) asumen el término gestión como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

El concepto gestión se encuentra relacionado directamente con la acción, donde la gestión es el hacer diligente las responsabilidades el cual es realizado por uno o más sujetos para obtener o lograr algo; es la forma de accionar para lograr un objetivo o fin determinado. Es decir, se encuentra en la acción cotidiana de los sujetos, por lo que se emplean términos comunes para designar al sujeto que hace gestión, como el gestor, ya sea este como rol o función, y a la acción misma de hacer la gestión se le denomina gestionar.

Así mismo Ramos (2009) “Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, la forma como se realizarán estas acciones y los resultados que se lograrán. (Ramos, 2009, p. 99).

Por consiguiente, en una Institución Educativa, la gestión debe conducir a la determinación de acciones que con lleven al logro de metas y objetivos fijados o propuestos por la propia institución y basados en las necesidades y la realidad de esta.

Respecto de la administración Sovero (2007) “La administración es una ciencia social que está integrada por principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible alcanzar”. (Sovero, 2007, p. 24 citando a Jiménez).

Si bien es cierto, la administración establece un sistema de labor conjunta, en la cual directores, docentes y personal administrativo gozan de su propia personalidad, esto de alguna manera influye ya sea en forma positiva o negativa según la participación que demuestren en la búsqueda del logro de los objetivos institucionales.

Siguiendo el mismo análisis se encontró que: “La gestión de la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”. (Terry, 1993, p. 87).

Este concepto antes mencionado nos conlleva a deducir que la gestión administrativa requiere de una serie de aspectos ligados entre sí, vale decir de conocimientos, habilidades y técnicas que lleven a concretizar objetivos educacionales mediante la aplicación de estrategias diversas y asimismo la planificación, ejecución y control de acciones.

No obstante, el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua presenta a la gestión como la acción y efecto de administrar, señalando que no son sinónimos. Existen prácticas administrativas y prácticas de gestión. Las prácticas de gestión se relacionan con la transformación que hace el sujeto o persona.

En el caso de la palabra administración, ésta proviene del latín *ad* (hacia, dirección, tendencia) *minister* (subordinación u obediencia), y significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro. Sin embargo, la palabra administración en la actualidad tiene una connotación mucho más compleja que incluye términos como proceso, recursos, logro de objetivos, eficiencia, eficacia, entre otros, los cuales

cambiaran de acuerdo a los autores y también a las escuelas que son quienes determinarían su estructura y organización.

Según Chiavenato (2007) la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales; asimismo Koontz y Wihrich (2004) definen la administración como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos trabajando en grupos.

Tomando en consideración las definiciones anteriormente mencionadas, podemos referirnos a la Gestión Administrativa como la acción de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales; entendido también como el proceso de toma de decisiones realizando por los órganos de dirección, administración y control de institución, los cuales están basados en los principios y métodos de administración en su capacidad institucional.

Chiavenato (2012), sostuvo que la gestión administrativa es:

La gestión administrativa es un conjunto de procesos y estrategias de dirección para gestionar las funciones administrativas, lo cual nos permite considerar la estrecha relación entre gestión pedagógica, ya que la gestión administrativa es un instrumento que apoyan a la gestión pedagógica en el mejoramiento de los procesos para lograr aprendizajes de calidad y cumplir con las metas y la política educativa institucional.
(p.25)

De lo señalado por el autor se colige que la gestión administrativa en las instituciones educativas debe contar en plan de trabajo anual con una política que trascienda y proporcione la dirección y orientar y preservar los valores institucionales y sus políticas serán el resultado de la filosofía del proyecto educativo nacional, en los objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo de la institución educativa; de tal manera que se obtengan como resultado de la gestión institucional el que los estudiantes estén satisfechos de los aprendizajes logrados al finalizar sus estudios;

así como también satisfacción en los recursos humanos que facilitación una educación de calidad en sus egresados; y como consecuencia se creará un impacto en la comunidad de los resultados de excelencia en la institución educativa. (Chiavenato, 2012, p. 25)

Aguilera y Gálvez (2014) hacen mención: Gestionar la educación es gestión de personas como padres de familia que requieren orientaciones transparentes sobre la forma como educan sus hijos, los docentes que requieren proyectos sencillos y liderazgo para poder ofrecer lo mejor de sí mismos a los estudiantes a los que hay que ayudar a crecer como personas con libertad, dignidad y con virtudes. (p. 55)

Los autores sostienen que gestionar la educación, conlleva a gestionar los recursos humanos en las instituciones educativas deben contar con la dirección y orientación para preservar los valores institucionales y sus políticas serán el resultado del proyecto educativo nacional, en sus objetivos estratégicos la institución educativa obtengan como resultado de la gestión institucional el que los estudiantes estén satisfechos de los aprendizajes logrados al finalizar sus estudios en el tiempo y la edad requerida. (Aguilera y Gálvez, 2014, p. 55)

Laviny Del Solar (2013), señalaron:

Que la gestión administrativa del director es un importante factor en la promoción del cambio en las organizaciones; el establecimiento de alianzas entre director y docentes líderes de la institución educativa es un medio facilitador para provocar el cambio, pero a la vez agiliza un conjunto de fuerzas de resistencia pasiva y acomodamiento en los docentes quienes no logran involucrarse en la generación y planificación de propuestas innovadoras (p. 54)

La gestión institucional del director en las instituciones educativas debe contar en plan de trabajo anual con una política que trascienda y proporcione la dirección y orientar y preservar los valores institucionales y sus políticas serán el

resultado de las alianzas establecidas entre el director y los demás agentes educativos que orienten y provoquen el cambio en la institución educativa; de tal manera que se obtengan como resultado de la gestión institucional el que los estudiantes estén satisfechos de los aprendizajes logrados por los estudiantes al egresar (Laviny Del Solar, 2013, p. 54) Tenorio (2009) señaló:

Que la gestión de los recursos humanos esboza una opción de gestión del conocimiento tácito y explícito pueda ser elevado a nivel individual e institucional, por medio de estrategias fomentados y llevados a cabo desde la institución educativa (p. 52)

El recurso humano como agente facilitador para sacar adelante a la institución; para lo cual debe contar en plan estratégico anual con una política que trascienda y proporcioné la dirección y orientar y preservar los valores institucionales y sus políticas serán el resultado de la gestión del conocimiento, y desarrollar los objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo de la institución educativa; de tal manera que se obtengan como resultado la gestión institucional eficiente y eficaz para conseguir que los estudiantes estén satisfechos de los aprendizajes logrados. (Tenorio, 2009, p. 52)

Huisa (2013) definió:

La gestión administrativa es un conjunto de funciones por los cuales el directivo despliega su accionar en el ámbito del esfuerzo colectivo donde la administración recibe su significación más precisa y fundamental ya sea social, política, económica o religiosa. Toda entidad depende de la administración para llevar a cabo su lineamiento, la buena o mala gestión administrativa llevará al éxito o fracaso de la institución (p. 104)

La gestión administrativa de los directores en las instituciones educativas deben convertirse en líderes transformacionales que deben trascender con sus habilidades y destrezas; y sobre todo deben ser competitivos, y para ello deben apoyarse en constantes capacitaciones y superación, manifestando un profundo respeto a los demás agentes educativos, aceptando a las personas tales como son tendrá la capacidad de saber que las decisiones de todos los integrantes de la institución educativa serán buenas o malas determinarán el éxito o fracaso de la institución educativa. (Huisa, 2013, p. 104)

En resumen, liderazgo directivo en la gestión administrativa es la acción de movilizar a las personas en una determinada dirección por medios no coercitivos, en base a ideas, carácter, talento, voluntad y habilidad administrativa. Por lo tanto, el liderazgo debemos entenderlo como un proceso mediante el cual las personas de una institución son conducidas hacia la ejecución de acciones que alcancen determinados objetivos. En conclusión, podemos afirmar que el líder debe ser participativo, democrático, estratégico, transformacional y debe actuar de acuerdo a la situación concreta que demande o requiera la institución, tal es así que para el cumplir con el objetivo que se propuso en la investigación se tomó como referencia teórica a Huisa (2013), quien estableció que la gestión administrativa se desarrolla en cuatro dimensiones: la Planificación, la Organización, la Dirección y el Control.

Planificación

Al respecto Huisa (2013), sostuvo:

Es la primera función del proceso administrativo de una institución y se sustenta en precisar los objetivos, los recursos necesarios y las actividades que se va a realizar a fin de alcanzar los lineamientos de la institución. En ese sentido la planificación administrativa constituye un proceso de selección de objetivos, alternativas, recursos y medios para alcanzar mayores niveles de desarrollo de una institución. (p. 99)

La planificación de la gestión administrativa institucional y radica en definir sus objetivos, a fin de conseguir las metas propuestas. Como ya se ha señalado la planificación administrativa es el primer peldaño de un proceso administrativo y donde se determinará los resultados que se pretende alcanzar en la gestión administrativa. Así mismo en todo proceso, en la gestión institucional, para tener resultados de calidad la planificación de la gestión administrativa tiene que ser eficiente, para ello la planificación debe tener claridad con los objetivos planteados, analizarlos y previniendo las posibles deficiencias; además definir las alternativas para conseguir los objetivos propuestos. (Huisa, 2013, p. 99),

Patricio (2009), sostuvo:

En todo proceso, en la gestión institucional, para tener resultados de calidad la planificación de la gestión administrativa tiene que ser eficiente, para ello la planificación debe tener claridad con los objetivos planteados, analizarlos y previniendo las posibles deficiencias; además definir las alternativas para conseguir los objetivos propuestos.

La planificación institucional cada día obtiene más realce, especialmente porque el éxito o incluso el fracaso de la descentralización se encuentran relacionados con la necesidad de administrar eficientemente los recursos y atribuciones en el nivel institucional. (p. 15)

La planeamiento institucional cada día logra mayor trascendencia, sobre todo el recurso humano constituye la fuerza para sacar adelante la institución; para lo cual debe contar en plan estratégico anual con una política que trascienda y proporcione la dirección y orientar y preservar los valores institucionales y sus políticas serán el resultado de la gestión del conocimiento, y desarrollar los objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo de la institución educativa; de tal manera que se obtengan como resultado la gestión institucional eficiente y eficaz. Ahora que vivimos en un mundo más complejo y donde se vive en incertidumbre. (Patricio, 2009, p. 15):

Según Louffat (2012) lo define como:

El primer componente del proceso administrativo es la planeación encargada de sentar los cimientos de la administración en una institución. En ese sentido la planeación guía y ofrece las pautas del rumbo de la institución que pretende seguir para el éxito, permitiendo de ese modo que la institución (p. 2)

El proceso administrativo tiene como primer elemento la planeación que en su contextualización nos indica que permite sentar las bases de la administración en una institución. La planeación nos guía, nos orienta y nos ofrece las directrices del camino que se ha propuesto seguir la institución. La planeación nos guía, nos orienta y nos ofrece las directrices del camino que se ha propuesto seguir la institución. Para poder implementar las estrategias para aplicar y definir los cronogramas y presupuestos con anterioridad en la administración estratégica, mientras que los presupuestos son instrumentos de planeación cuya funcionalidad es cuantificar los egresos y los ingresos (Louffat, 2012, p. 2)

Organización

Según Louffat (2012) lo definió como:

El proceso administrativo es la organización y su objetivo es diseñar todo el ordenamiento interno de una institución dentro de los planes estratégicos, y compatible a las estrategias que se hayan considerado en la institución. (p. 99)

La organización del proceso administrativo y una de sus funciones es diseñar el ordenamiento interno de una institución de forma que quede enmarcada en la planeación estratégica. y desarrollar los objetivos a corto, mediano y largo plazo de la institución educativa; de tal manera que se obtengan como resultado la organización de la gestión institucional eficiente y eficaz sobre todo porque permite organizar la

administración de manera eficiente cada uno de los recursos, funciones y atribuciones del quehacer institucional. (Louffat, 2012, p. 99).

Según Huisa (2013) definió como:

La función administrativa está relacionada con la asignación de tareas, la distribución de tareas como la asignación de los recursos necesarios a los equipos o los departamentos. Así como también es el proceso de asignar el trabajo, establecer la autoridad y distribuir los recursos entre los miembros de una organización, para conseguir los objetivos fijados. (p. 100)

La organización de la gestión administrativa institucional debe priorizarse en plan estratégico anual con una política que trascienda y proporcione la organización y desarrollar los objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo de la institución educativa; de tal manera que se obtengan como resultado la gestión institucional eficiente y eficaz sobre todo porque el éxito o fracaso se encuentra relacionado con la facultad de organizar de manera eficiente y permite comprometer a las personas en un trabajo conjunto estructurado para conseguir objetivos comunes. (Huisa, 2013, p. 100).

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009) la organización: “es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización”. (p. 12)

El proceso para organizar y distribuir el trabajo, los recursos entre los miembros de una institución permiten comprometer a las personas en un trabajo conjunto estructurado para conseguir objetivos comunes; además se debe organizar la ejecución de los planes o proyectos, así como la ejecución de los presupuestos fijados

en los plazos establecidos. También en todo proceso, en la gestión institucional, para tener resultados de calidad la organización de la gestión administrativa tiene que ser eficiente, para ello la organización debe tener claridad con los objetivos planteados, analizarlos y previniendo las posibles deficiencias; además definir las alternativas para conseguir los objetivos propuestos. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009, p.12)

Dirección

Huisa (2013) sobre la dirección señaló:

Que el elemento de la dirección dentro de la planeación estratégica abarca una mística respecto a la subordinación con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos. Los subordinados son motivados, orientados y monitoreados por el superior quien tiene la responsabilidad para hacerles conocer sus diferencias y posterior orientarles para un mejor desenvolvimiento y lograr cumplir las tareas. Para esto, el superior utilizará los métodos específicos dentro de la teoría del liderazgo (p. 101)

Respecto a la dirección de los administrativos dentro de la organización del proceso administrativo y una de sus funciones es dirigir el ordenamiento interno de una institución de forma que quede enmarcada en la planeación estratégica. y desarrollar los objetivos a corto, mediano y largo plazo de la institución educativa; de tal manera que se obtengan como resultado la dirección de la gestión institucional eficiente y eficaz sobre todo porque el éxito o fracaso de la institución se encuentra relacionado con la facultad de dirigir la administración de manera eficiente cada uno de los recursos, funciones y atribuciones del quehacer de los agentes facilitadores de la institución (Huisa, 2013, p. 100)

Según Robbins y De Cenzo (2013) la dirección es: “La dirección es otro componente de la gestión; los funcionarios deben dirigir, motivar a los empleados y coordinar las actividades de otros, de acuerdo a la comunicación organizacional eficaz y resolver los conflictos generados entre los integrantes de la institución” (p. 8)

La dirección de la gestión administrativa analiza y respaldan la conducta humana desarrollando un compromiso. La dirección institucional cada día logra mayor importancia, porque dirigir al recurso humano constituye la fuerza para sacar adelante la institución; aplicando una política que trascienda y proporcione la dirección y orientar y preservar los valores institucionales y sus políticas serán el resultado de la dirección y gestión del conocimiento; de tal manera que se obtengan como resultado la dirección institucional eficiente y eficaz. (Robbins y De Cenzo, 2013, p. 8)

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009) la dirección. “implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección”. (p. 13)

La función de dirección como elemento del proceso administrativo es conducir los esfuerzos de las personas a fin que puedan ejecutar los planes y alcanzar los objetivos de una institución. Es la dirección una parte central de la administración, porque por medio de ella se logran los resultados esperados y planificados; estos a su vez servirán como un índice para evaluar el trabajo del administrador; en todo proceso, en la gestión institucional, para tener resultados de calidad la dirección de la gestión administrativa tiene que ser eficiente, para ello la dirección debe tener claridad con los objetivos planteados, analizarlos y previniendo las posibles deficiencias; además definir las alternativas para conseguir los objetivos propuestos de la institución (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009, p. 13)

Control

Huisa (2013) sostiene, además: “la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador”. Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas” (p. 102)

El control es imprescindible dentro de la organización del proceso administrativo y una de sus funciones es dirigir el ordenamiento interno de una institución de forma que quede enmarcada en la planeación estratégica. y desarrollar los objetivos a corto, mediano y largo plazo de la institución educativa; de tal manera que se obtengan como resultado un control de la gestión institucional eficiente y eficaz; El control de la organización, de la distribución del trabajo, de los recursos financieros, el control del personal en el trabajo; todo ello permitirá obtener resultados del liderazgo transformacional y la gestión administrativa. (Huisa, 2013, p. 100)

Koontz y Wehrich (1994) sostuvieron:

Tal como indica el concepto de Control Interno, las funciones del mismo son responsabilidad del gerente, seguido de los funcionarios y de los servidores de la organización con distinto énfasis debido a las funciones de cada uno, en ese sentido la ejecución del control interno requiere de parte de todos sus miembros un compromiso total, una planificación sistemática adecuada y la verificación del cumplimiento de todas las actividades asignadas (p. 25).

Dentro del control interno vemos que el gerente tiene la principal responsabilidad y el primer llamado a cumplir sus funciones para que la institución alcance las metas propuestas en la administración estratégica, seguido de todos los funcionarios y finalmente de los servidores de la institución para así poder enfrentar los posibles riesgos y así se alcancen los objetivos gerenciales en todo proceso, en la

gestión institucional, para tener resultados de calidad el control de la gestión administrativa tiene que ser eficiente, para ello el control debe tener claridad con los objetivos planteados, analizarlos y previniendo las posibles deficiencias; además definir las alternativas para conseguir los objetivos propuestos en la institución, (Koontz y Weihrich, 1994, p.25)

Robbins y De Cenzo (2013) al control interno lo definieron:

Un proceso de vigilancia a cada una de las actividades de los servidores con el objeto de asegurar que se trabaje en función de los planes propuestos y se puedan corregir las desviaciones a los objetivos estratégicos. Además, los gerentes deben saber, a ciencia cierta si sus unidades están funcionando correctamente; es decir trabajando en función de las metas propuestas por la institución. (p. 356)

El proceso de monitorear las actividades dentro de la fase del control interno es para verificar que se realicen conforme a lo previsto en la planeación y si se tuviera que corregir algunas desviaciones en las actividades que se pudieran dar en la fase de ejecución se tomen las medidas correctivas y de este modo saber si los resultados que se vienen dando corresponden a los parámetros propuestos. Por ello debemos enfrentar los cambios, producir ciclos más rápidos, agregar valor, facilitar la delegación y el trabajo en equipo propiciando así los medios para crear calidad de los servicios (Robbins y De Cenzo, 2013, p.356)

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009) definieron:

El control consiste en el acompañamiento, monitoreo y evaluación del desempeño organizacional para evaluar si las tareas se ejecutan de acuerdo con los planes de la institución. El control de la gestión administrativa está relacionado con el monitoreo de las actividades para

mantener la organización en su desarrollo correcto, y conseguir los objetivos y emprender los ajustes necesarios para corregir los desvíos. (p.92).

El control encierra los elementos básicos como proponer estándares de desempeño que permitan de forma que quede enmarcada el control estratégico. y desarrollar los objetivos a corto, mediano y largo plazo de la institución educativa; de tal manera que se obtengan como resultado la organización de la gestión institucional eficiente y eficaz sobre todo porque el éxito o fracaso se encuentra relacionado con la facultad de hacer el control de la administración de manera eficiente cada uno de los recursos, funciones y atribuciones del quehacer institucional de manera oportuna para el logro de los objetivos propuestos y así obtener la calidad en la gestión administrativa de la institución (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009, p. 13)

1.3. Justificación

Justificación Teórica

Las teorías desarrolladas en este estudio servirán como referentes en futuras investigaciones que se lleven a cabo en liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas en el contexto educativo.

Justificación práctica

En la práctica la investigación, mediante el planteamiento de las recomendaciones y en base a la teoría del liderazgo transformacional y la recolección de datos; beneficiará a las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017.

También toda la comunidad educativa para lograr mediante un efectivo liderazgo transformacional y una buena gestión administrativa, la calidad en el servicio educativo requerido.

Justificación epistemológica

Hogg., Vaughan y Haro (2010), sostienen que es difícil encontrar una definición epistemológica consensuada de liderazgo transformacional, según estos autores la definición dependerá de los aspectos de liderazgo que se investiga, desde que óptica disciplinar y con qué propósito se desea estudiar. Desde el ámbito de la psicología social, el liderazgo transformacional se puede definir como proceso que se asocia con los objetivos de la institución (Chermers 2011 p.375)

Justificación metodológica

El método empleado para recoger los datos, procesarlos, describirlos y analizarlos acudiendo a software especializados como el SPSS, procesos que nos orienten a tener los resultados esperados, servirán a otros investigadores como guía en la parte metodológica y están sustentados teóricamente, en el estudio investigativo que pretendan profundizar en las variables de estudio.

1.4. Problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre percepción docente del liderazgo transformacional y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017?

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la percepción docente del liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual y gestión administrativa del director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre percepción docente del liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

II. Marco metodológico

2.1. Variables:

X1: Liderazgo transformacional

Y1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Liderazgo transformacional (X)

El liderazgo transformacional se centra más en el cambio, e inspira a los seguidores a comprometerse con una visión y metas compartidos en una organización o una unidad, desafiándoles a ser solucionadores innovadores de problemas, y al desarrollo de la capacidad de liderazgo de los seguidores (Bass y Riggo, 2006, p. 4)

Gestión administrativa (Y)

La gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante, los cuales el directivo desarrolla sus actividades en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa. (Huisa, 2013, p. 104)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización: variable liderazgo transformacional del Director (X)

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores | Niveles y Rangos |
|----------------------------|---|---------|-------------------|---------------------------|
| 1 Influencia Idealizada | <ul style="list-style-type: none"> - Justicia. - Responsabilidad - Premios - Creatividad - Reconocimiento - Mejoras | 1 - 10 | Ordinal | |
| | | | Siempre (5) | Transformador <138 - 185> |
| | | | Muchas veces (4) | Destacado <88 - 137> |
| 2 Motivación Inspiradora | <ul style="list-style-type: none"> - Decisiones - Comunicación. - Experiencias. - Compartimiento - Personas | 11-18 | Alguna vez (3) | Bueno <38 - 87> |
| | | | Algunas veces (2) | Malo <0 - 37> |
| 3 Estimulación intelectual | <ul style="list-style-type: none"> - Confianza. - Ayuda. - Poder. - Decisión - Responsabilidad | 19 - 27 | Nunca (1) | |
| 4 Consideración individual | <ul style="list-style-type: none"> - Normas - Libertad - Relaciones - Objetivos. - Problemas | 28-37 | | |

Nota: Tomado de (Bass y Riggo, 2006)

Tabla 2.

Matriz de operacionalización: variable gestión administrativa (y)

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores | Nivel y Rango |
|---------------|----------------------------|-------|---------------------|------------------------|
| Planificación | - Visión | 1-9 | Ordinal | Excelente <121-160> |
| | - Misión | | | |
| | - Objetivos | | | |
| | - Estratégicos | | | |
| | - Planes | | | |
| Organización | - proyectos | 10-18 | Casi siempre (4) | Buena <81-120> |
| | - RR.HH | | | |
| | - Desarrollo | | | |
| | - Presupuesto | | | |
| | - Proyectos | | | |
| Dirección | | 19-24 | A veces (3) | Regular <41-80> |
| | - Gestión | | | |
| | - Desarrollo institucional | | | |
| Control | - Remuneración justa. | 25-32 | Casi nunca (2) | Deficiente <5-40> |
| | - Monitoreo permanente | | | |
| | - Evaluación permanente | | | |
| | - Cumplimiento presupuesto | | | |

Nota: Tomado de (Huisa, 2013)

2.3. Metodología:

El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio. Con referencia al método hipotético deductivo, Rosales 1988 (citado en Quispe, 2011) refiere que:

Al respecto Arias (2006), definió a la metodología como el: “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p. 16). Este método se basó en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema.

El enfoque utilizado fue cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo:

Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4). Asimismo, el método empleado en la presente investigación fue hipotético- deductivo; para Bernal (2006), indicó que este método “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad hipótesis y busca refutar y falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. (p. 56).

2.4. Tipo de estudio:

El presente trabajo de investigación es básico, al respecto Villegas et al (2011), señaló:

En lo que a investigación básica se refiere, podemos decir que se trata de los problemas teóricos, sustantivos o específicos, para describir, explicar, predecir

determinada realidad o un aspecto de ella. Se trata de sustentar de construir una nueva teoría general de la educación, de sustentar teóricamente la naturaleza social de la educación (p. 87)

2.5. Diseño

El diseño de la investigación será no experimental, de corte transversal y descriptiva correlacional.

Es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto: “La investigación no experimental o *ex-post-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

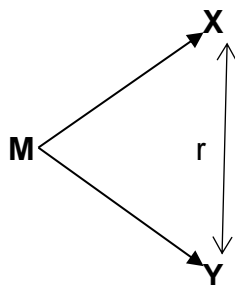
Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el corte transversal señalaron: Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151).

Salkind (1998) señala:

Es correlacional, porque “básicamente mide dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado, sólo investiga grados de correlación, dimensiona las variables, diseño del estudio. Este tipo de estudios tienen como propósito medir el

grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular). (p.45)

El diseño de investigación no experimental, transversal, correlacional utilizado será el siguiente esquema.



Leyenda:

X: Liderazgo transformacional

Y: Gestión administrativa

r: Relación entre variables

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a Bisquerra (2004) la población es la totalidad de las unidades de análisis de un contexto en la cual se observa un fenómeno que es posible de ser analizado.

En el presente estudio, la población estuvo conformada por 285 docentes de las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra

Muestra

Para el cálculo de la muestra se usó la fórmula siguiente:

$$n = (Z^2 p \cdot q \cdot N) / (e^2 (N-1) + Z^2 p \cdot q)$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

$$Z = (1.96)$$

$$p = (50\%)$$

$$q = (p - q) = 50\%$$

N = tamaño de la población (N = 285)

e = error máximo permitido (5%)

Desarrollando la fórmula se tiene:

$$n = (1.96^2 (0.5)(0.5)(285) / (0.05)^2 (284) + 1.96^2 \cdot (0.50)(0.50) = 164$$

$$n = 164$$

La cantidad de la muestra para este estudio será de 164 docentes de las II.EE del Distrito de Puente Piedra

Muestreo

El muestreo utilizado es no probabilístico, por conveniencia.

Tabla3.

Población y muestra de estudio.

| I. E. del Distrito de Puente Piedra | Población | Muestra |
|-------------------------------------|-----------|---------|
| Divino Jesús de Puente Piedra | 50 | 29 |
| Franco Peruano | 40 | 23 |
| Gregorio Miraval Godoy | 30 | 17 |
| Javier Herau | 40 | 23 |
| Jesús Nazaret de Puente Piedra | 35 | 20 |
| Jesús Divino Maestro | 60 | 35 |
| Leonardo Da Vinci | 30 | 17 |
| Total | 285 | 164 |

Nota: Nómina de docentes de la IE Puente Piedra 2017

Factor de conversión: n/N

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La recogida de datos tal como Tejada (1.997) expresa es una “las fases más trascendentales en el proceso de investigación científica” (p. 95). Lo que ha de suponer uno de los ejes principales de una investigación ya que de ella se desprende la información que va ser analizada para la divulgación de los resultados obtenidos de cualquier investigación.

Técnica

La técnica empleada en la investigación es la encuesta. Al respecto:

Tamayo (2008, p.51). La técnica un instrumento de observación formado por una serie de preguntas y cuyas respuestas son anotadas por el empadronador.

Instrumento

El instrumento empleado en la investigación es el cuestionario en escala de Likert.

Cuestionario: Es un instrumento que permite recoger información por medio de los ítems que garanticen la confiabilidad y valides del instrumento. (Gordillo, 2012 p.98)

Tabla 4
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

| Variables | Técnica | Instrumento |
|----------------------------|----------|--|
| Liderazgo transformacional | Encuesta | Cuestionario de liderazgo transformacional |
| Gestión administrativa | Encuesta | Cuestionario Gestión administrativa |

Confiabilidad de los instrumentos.

Prueba piloto

La prueba piloto nos permite determinar la confiabilidad de los instrumentos confiabilidad, y dado que las variables son categóricas se utilizó Alfa de Crombach,

Tabla 5.

| Estadísticos de fiabilidad | | |
|----------------------------|------------------|-----------------|
| Cuestionario | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
| Liderazgo transformacional | 0,915 | 37 |
| Gestión administrativa | 0,909 | 32 |

El coeficiente Alfa de Crombach obtenido para el cuestionario liderazgo transformacional es de 0,915, para el cuestionario gestión administrativa es de 0,909, estos resultados evidencian que los instrumentos de liderazgo transformacional y gestión administrativa, tienen una fuerte confiabilidad.

Valores de la escala de confiabilidad:

Tabla 6

Niveles de confiabilidad de Alfa de Crombach

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De - 1 a 0 | No es confiable |
| De 0,01 a 0,49 | Baja confiabilidad |
| De 0,05 a 0,75 | Moderada confiabilidad |
| De 0,76 a 0,89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0,90 a 1.00 | Alta confiabilidad |

Nota. Escala sugerida por (Ruiz, 1998):

Validez de los instrumentos

Menéndez (2002) la validez de un cuestionario, es la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado. (p.25)

Tabla 7

Validación de la encuesta según el juicio de expertos

| Expertos | Liderazgo transformacional | Gestión administrativa |
|----------------------------|----------------------------|------------------------|
| Dr. Raúl Gonzales Herrera | Aplicable | Aplicable |
| Dra. Edith Olivera Carhuaz | Aplicable | Aplicable |
| Dra Julia Ospinal Arévalo | Aplicable | Aplicable |

La calificación emitida por los expertos de los instrumentos Liderazgo transformacional y Gestión administrativa, todos coincidieron en los instrumentos son aplicables en su totalidad.

2.5. Métodos de análisis de datos:

Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas que describieron los resultados finales de las variables y sus dimensiones, además se presentaron tablas de contingencia que relacionan a las dos variables con su respectivo gráfico de barras tridimensionales.

Estadística descriptiva

Los datos obtenidos se clasificaron, ordenaron en Excel y empleando el software estadístico SPSS, 23, se obtuvo las frecuencias y porcentajes por medio de tablas, en la cual se percibe la opinión de los encuestados sobre las variables de estudio y sus dimensiones.

Estadística no paramétrica

Para el contraste de las hipótesis estadísticas y considerando que las variables son categóricas se usó como técnica estadística el coeficiente rho de Spearman, empleando el SPSS V 23.

2.9. Aspectos éticos

La edición del trabajo de investigación de a realizado de acuerdo al protocolo de investigación científica, a las normas APA, respetando la autoría de las informaciones que sustentan las variables de estudio, se ha mantenido el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento, así mismo se ha mantenido la responsabilidad y ética en el desarrollo la investigación.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo de las variables: liderazgo transformacional y gestión administrativa

Dimensión: Influencia idealizada

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según influencia idealizada

| Influencia idealizada | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Malo | 7 | 4,3 |
| Bueno | 29 | 17,7 |
| Destacado | 66 | 40,2 |
| Transformador | 62 | 37,8 |
| Total | 164 | 100,0 |

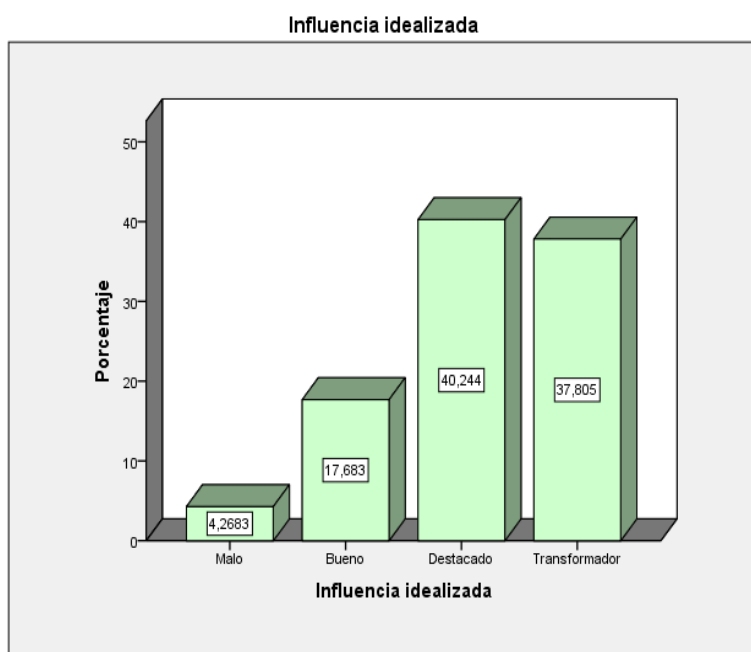


Figura 1. Influencia idealizada

En la tabla 8 de datos, el 7(4.30%) de docentes evidencian un nivel malo en influencia idealizada del liderazgo transformacional, el 29(17.70%) un nivel bueno, el 66(40.20%) un nivel destacado y el 62(37.80%) un nivel transformador, siendo el nivel destacado el predominante en influencia idealizada

Dimensión: motivación inspiradora

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según motivación inspiradora

| Motivación inspiradora | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Malo | 3 | 1,8 |
| Bueno | 57 | 34,8 |
| Destacado | 42 | 25,6 |
| Transformador | 62 | 37,8 |
| Total | 164 | 100,0 |

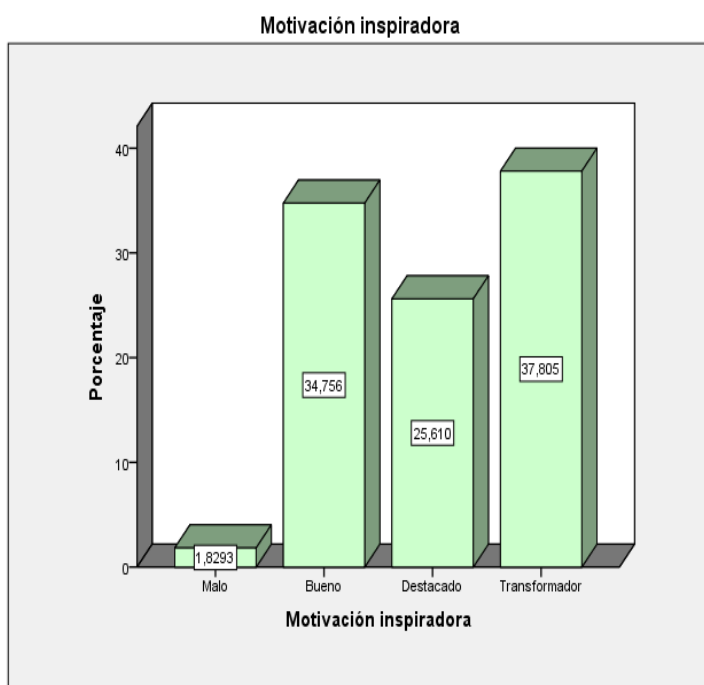


Figura2. Motivación inspiradora

En la tabla 9 de datos, el 3(1.80%) de docentes encuestados registran un nivel malo en motivación inspiradora del liderazgo transformacional, el 57(34.80%) un nivel bueno, el 42(25.60%) un nivel destacado y el 62(37.80%) un nivel transformador, siendo el nivel transformador el predominante en motivación inspiradora.

Dimensión: estimulación intelectual

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según estimulación intelectual

| Estimulación intelectual | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Malo | 8 | 4,9 |
| Bueno | 53 | 32,3 |
| Destacado | 57 | 34,8 |
| Transformador | 46 | 28,0 |
| Total | 164 | 100,0 |

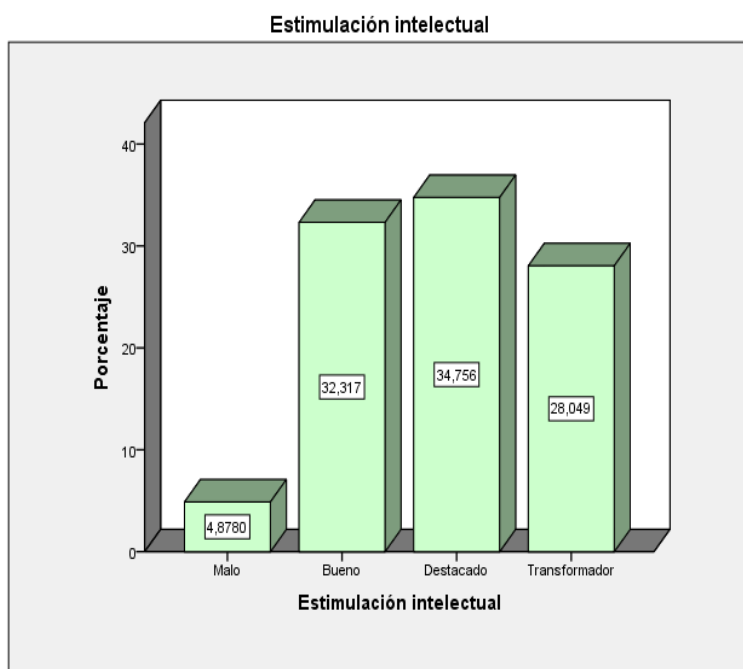


Figura 3. Estimulación intelectual

De acuerdo a la tabla 10 y figura 3 de datos, el 8(4.90%) de docentes encuestados registran un nivel malo en estimulación intelectual del liderazgo transformacional, el 53(32.30%) un nivel bueno, el 57(34.80%) un nivel destacado y el 46(28.00%) un nivel transformador, siendo el nivel destacado el predominante en estimulación intelectual.

Dimensión: consideración individual

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según consideración individual

| Consideración individual | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Malo | 16 | 9,8 |
| Bueno | 43 | 26,2 |
| Destacado | 56 | 34,1 |
| Transformador | 49 | 29,9 |
| Total | 164 | 100,0 |

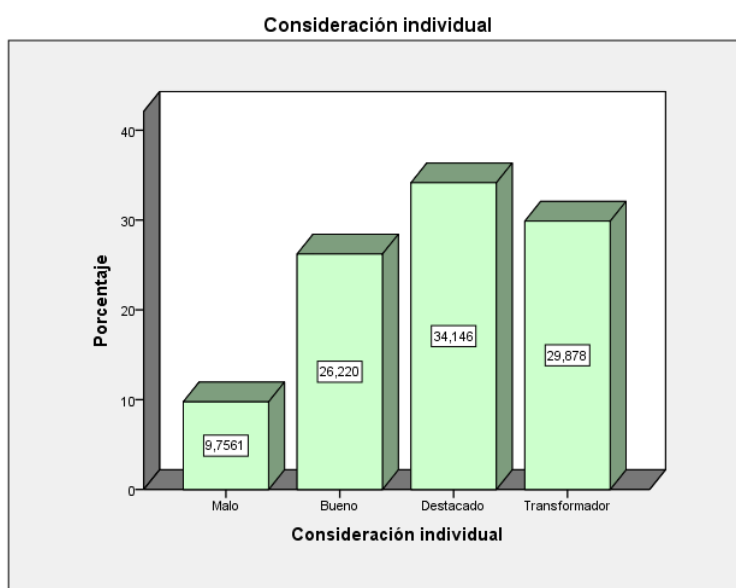


Figura 4. Consideración individual

De acuerdo a la tabla 11 y figura 4 de datos, el 16(9.80%) de docentes encuestados registran un nivel malo en consideración individual del liderazgo transformacional, el 43(26.20%) un nivel bueno, el 56(34.10%) un nivel destacado y el 49(29.90%) un nivel transformador, siendo el nivel destacado el predominante en consideración individual.

Dimensión: liderazgo transformacional

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según liderazgo transformacional

| Liderazgo transformacional | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|------------|------------|
| Malo | 10 | 6,1 |
| Bueno | 45 | 27,4 |
| Destacado | 61 | 37,2 |
| Transformador | 48 | 29,3 |
| Total | 164 | 100,0 |

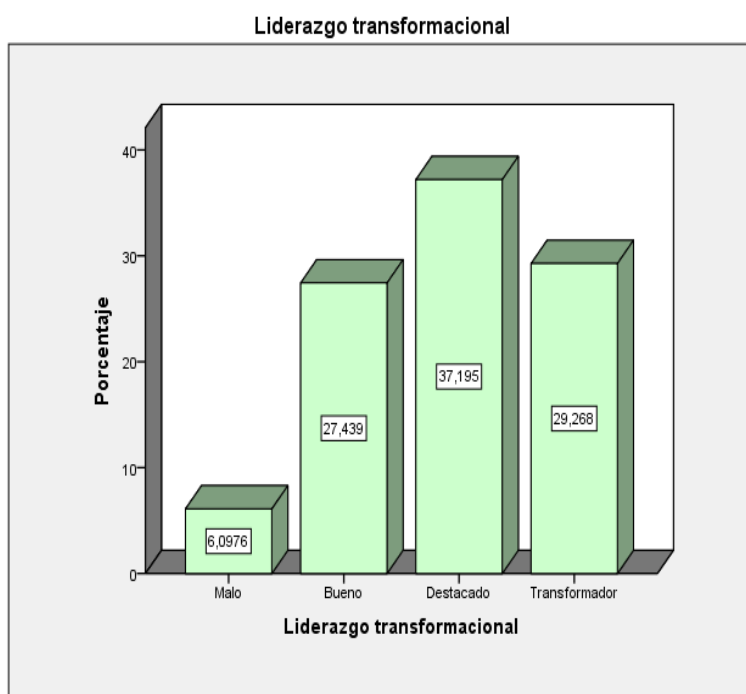


Figura 5. Liderazgo transformacional

De acuerdo a la tabla 12 y figura 5 de datos, el 10(6.10%) de docentes encuestados registran un nivel malo en liderazgo transformacional, el 45(27.40%) un nivel bueno, el 61(37.20%) un nivel destacado y el 48(29.30%) un nivel transformador, siendo el nivel destacado el predominante en liderazgo transformacional.

Dimensión: gestión administrativa

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según gestión administrativa

| Gestión administrativa | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Deficiente | 14 | 8,5 |
| Regular | 50 | 30,5 |
| Bueno | 53 | 32,3 |
| Excelente | 47 | 28,7 |
| Total | 164 | 100,0 |

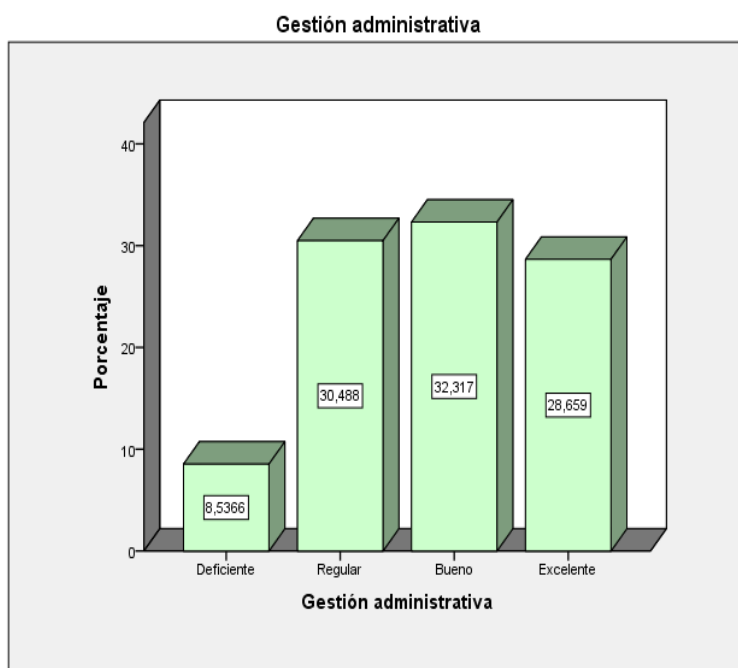


Figura 6. Gestión administrativa

De acuerdo a la tabla 13 y figura 6 de datos, el 14(8.50%) de docentes encuestados registran un nivel deficiente en gestión administrativa, el 50(30.50%) un nivel regular, el 53(32.30%) un nivel bueno y el 47(28.70%) un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en gestión administrativa.

3.2. Contraste de hipótesis

Criterios de decisión:

Si $p\text{-valor} > 0,05$ aceptar la hipótesis nula (H_0).

Si $p\text{-valor} < 0,05$ rechazar la hipótesis nula (H_0). Y se acepta la alterna (H_a).

Hipótesis general

H_0 : no existe relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

H_1 : Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

Tabla 14.

Coeficiente rho de Spearman de: liderazgo transformacional y gestión administrativa

| | | Gestión administrativa | |
|----------|------------------|----------------------------|--------|
| | | Correlaciones | |
| Rho de | Liderazgo | Coeficiente de correlación | ,690** |
| Spearman | transformacional | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 164 |

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

En la tabla 14 se evidencia una correlación significativa ($r= 0.690$, $p< 0.05$) entre liderazgo transformacional y gestión administrativa; asimismo, siendo el $p\text{-valor}< 0.05$ se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis general.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

Tabla 15

Coeficiente rho de Spearman de: influencia idealizada y gestión administrativa

| Correlaciones | | Gestión administrativa | |
|---------------|------------|----------------------------|--------|
| Rho de | Influencia | Coeficiente de correlación | ,554** |
| Spearman | idealizada | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 164 |

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

En la tabla 15 se evidencia una correlación significativa ($r= 0.554$, $p< 0.05$) entre LT en su dimensión influencia idealizada y gestión administrativa; asimismo, siendo el $p_valor < 0.05$ se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis específica 1

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

Tabla 16.

Coeficiente rho de Spearman de: motivación inspiradora y gestión administrativa

| Correlaciones | | Gestión administrativa | |
|-----------------|------------------------|----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Motivación inspiradora | Coeficiente de correlación | ,747** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 164 |

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

En la tabla 16 se evidencia una correlación significativa ($r= 0.747$, $p< 0.05$) entre liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y gestión administrativa; asimismo, siendo el $p_valor < 0.05$ se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis específica 2

Hipótesis específica3

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

Tabla 17.

Coeficiente rho de Spearman de: estimulación intelectual y gestión administrativa

| Correlaciones | | Gestión administrativa | |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Estimulación intelectual | Coeficiente de correlación | ,682** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 164 |

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

En la tabla 17 se evidencia una correlación significativa ($r= 0.682$, $p< 0.05$) entre LT en su dimensión estimulación intelectual y gestión administrativa; asimismo, siendo el $p_valor< 0.05$ se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis específica 3

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

Tabla 18.

Coeficiente rho de Spearman de: consideración individual y gestión administrativa

| Correlaciones | | Gestión administrativa |
|---------------|----------------------------|------------------------|
| Rho de | Coeficiente de correlación | ,602** |
| Spearman | Consideración individual | |
| n | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 164 |

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

En la tabla 20 se evidencia una correlación significativa ($r= 0.02$, $p< 0.05$) entre LT en su dimensión consideración individual y gestión administrativa; asimismo, siendo el $p_valor< 0.05$ se rechaza la H_0 , y se acepta la hipótesis específica 4

IV. Discusión

El objetivo general planteado es determinar la relación que existe entre percepción docente del liderazgo transformacional y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017, para el cumplimiento del objetivo general de la investigación se aplicó los instrumentos a las variables liderazgo transformacional y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017, estos instrumentos fueron elaborados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variables de estudio.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable percepción del liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017, los resultados se evidencia en la tabla 12 de datos, el 10(6.10%) de docentes encuestados registran un nivel malo en la variable percepción del liderazgo transformacional, el 45(27.40%) un nivel bueno, el 61(37.20%) un nivel destacado y 48(29.30%) un nivel transformados, siendo el destacado el predominante en percepción del liderazgo transformacional. Este estudio es coherente con la teoría de Molocho (2015) donde encontró que el liderazgo transformacional influye el 43.8% sobre la gestión administrativa

. El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017, en la tabla 13 de datos, el 14(8.50%) de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la variable gestión administrativa del Director, el 50(30.50%) un nivel regular, el 53(32.30%) un nivel bueno y 47(28.70%) un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en la gestión administrativa del Director. Este estudio es similar al estudio de Molocho (2015) donde encontró que el liderazgo transformacional influye el 43.8% sobre la gestión administrativa

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 14, se evidencia una relación significativa, alta ($r= 0.690$, $p< 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017;asimismo, como p-valor $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis general; este resultado es similar al estudio realizado por Borja, et ál (2012)donde llegaron a la conclusión de que si existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta ($r_s= 0.788$, $p< 0.05$) entre las variables liderazgo transformacional educativo en la Gestión Institucional de la Escuela Manuel de Echeandía de la ciudad de Guaranda provincia Bolívar.

Para el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 15, se evidencia una relación significativa, moderada ($r= 0.554$, $p< 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017 asimismo, debido a que el $p_valor< 0.05$ se acepta la hipótesis específica 1; Este resultado es un valor cercano al estudio realizado por.Colón (2013), donde se encontró que existe una relación significativa alta ($r = 0.689$, $p<0,05$) entre influencia idealizada del liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

Para el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 16, se evidencia una relación significativa, alta ($r= 0.747$, $p< 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017; asimismo, debido a que el $p_valor< 0.05$ se acepta la hipótesis específica 2. Este resultado es similar al estudio realizado por. Carrión y Smith (2014) en donde se encontró que el 43.80% de docentes encuestados registran un nivel bueno en la variable liderazgo transformacional; en sus conclusiones se encontró una relación similar estadísticamente significativa alta ($r_s= 0.774$, $p< 0.05$) entre Liderazgo transformacional y gestión institucional en la institución educativa Maestro José Antonio Encinas, Comas

Para el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 17, se evidencia una relación significativa, alta ($r= 0.682$, $p< 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017. Este resultado difiere al estudio realizado por Molocho (2015), en donde se encontró que 38.30% de docentes encuestados registran un nivel regular en la gestión administrativa del Director; así mismo se encontraron una relación significativa alta ($r_s = 0.786$, $p< 0.05$) entre “estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada Los Olivos

Para el contraste de la hipótesis específica 4, en la tabla 18, se evidencia una relación significativa, alta ($r= 0.602$, $p< 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual y la gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017; asimismo, debido a que el $p_valor< 0.05$ se acepta la hipótesis específica 4. Este resultado es difiere al estudio realizado por Sorados (2014), en donde se encontró que el 43.60% de docentes encuestados registran un nivel bueno en la dimensión consideración individual del liderazgo transformación, se encontró una correlación significativa ($r_s= 0.784$, $p< 0.05$) entre consideración individual del liderazgo transformacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas. Los Olivos.

La investigación es de suma importancia porque: proporciona información empírica y teórica acerca de aspectos poco estudiados de la realidad educativa en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017.

V. Conclusiones

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo general, los resultados del Rho Spearman, donde se evidencio que existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta y positiva, entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017 ($r_s = 0.690$, $p < 0.05$).

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 1, los resultados del Rho Spearman, mostraron que existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta y positiva, entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra Lima, 2017 ($r_s = 0.654$, $p < 0.05$).

Tercera: En el contraste de la hipótesis específica 2 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 2, los resultados del Rho Spearman, evidenciaron que existe una correlación lineal estadísticamente significativa moderada y positiva, entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra.-Lima, 2017 ($r_s = 0.747$, $p < 0.05$).

Cuarta Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 3, los resultados del rho Spearman, dan cuenta que existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta y positiva, entre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra.-Lima, 2017 ($r_s = 0.682$, $p < 0.05$).

Quinta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 4 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 4, los resultados del Rho Spearman, mostraron que existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta y positiva, entre el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra.-Lima, 2017 ($r_s = 0.602$, $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

Primera: Proporcionar a cada una de las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra que formaron parte de la investigación, los resultados obtenidos sobre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, con el propósito de motivar a los docentes y se les brinde capacitación, de tal manera que puedan alcanzar las competencias, habilidades y destrezas que se requiere como líderes transformacionales y puedan reflejarlas en el aula.

Segunda: Sugerir a cada uno de los directores de las instituciones educativas participantes de la investigación, planifiquen y programen capacitaciones y/o charlas sobre la importancia del liderazgo transformacional y muy específicamente en la dimensión influencia idealizada para una gestión eficiente y eficaz.

Tercera: A los directores de las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, es muy importante enseñarles que comprendan la importancia que cobra la motivación en los procesos de gestión de los aprendizajes y como este nivel de motivación que ellos inspiran, repercuten en el desarrollo de la institución educativa, haciendo de los docentes seres competitivos, trascendentes que busquen como fin la satisfacción de los estudiantes.

Cuarta A los directores de las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra. - Lima, hacer extensivo a todo el personal docente la importancia de la estimulación del liderazgo y los saberes intelectuales en los estudiantes, con el objetivo de conseguir un autoaprendizaje explorando la gigantesca información que nos puede proporcionar las herramientas educativas tales como la biblioteca virtual y hacer más eficiente y eficaz sus aprendizajes.

Quinta: Es muy importante que los directores de las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, elaboren encuestas periódicas o al menos una vez al año para evaluar y analizar el proceso de gestión, lo cual les permitirá replantear objetivos y metas y así encaminar una gestión administrativa con liderazgo transformacional educado.

IV. Referencias

- Aguilera, M. y Gálvez, H. (2014) *Gestión administrativa* (6ª ed.). Madrid: Morata
- Bass, T y Riggo, P. (2006) *La naturaleza del liderazgo*. California: Thousand Oaks.
- Borja, S. (2012). “*El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela*” ciudad de Guaranda provincia de Bolívar”. (Tesis doctoral) Universidad estatal de Bolívar – Ecuador
- Burns, H. (1978) *La naturaleza del liderazgo*. California: Thousand Oaks.
- Calle, G. (2008) “*Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión financiera en la institución educativa Diocesano el Buen Pastor, Los Olivos*” (Tesis Maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle
- Carrión, M y Smith, R. (2014) “*Análisis del Liderazgo transformacional y gestión institucional en la institución educativa Maestro José Antonio Encinas, Comas*”. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima
- Colón, H. (2013): “*El liderazgo transformacional y la gestión institucional de los directores de las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracu*”, (Tesis Doctoral). Universidad Bolivariana de Venezuela
- Chermers, G. (2011) *Liderazgo transformacional* (6ª ed.). Madrid: Morata.
- Chiavenato, I. (2012) *Gestión empresarial* México: Mc Graw Hill
- Daft, R, y Lane, P. (2008). *La experiencia del Liderazgo*. Ohio: Thomson/South-Western.
- Douglas, G. (2004) *Liderazgo educativo* (2ª ed.). México: Limusa
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hogg, D., Vaughan, R y Haro, P. (2010), *Liderazgo transformacional* (6ª ed.).

Madrid: Morata.

Huici, C., Falomir, M., Gaviria, E., Gómez, C., Jiménez, A., Molero., y Morales. (2012)

Liderazgo transformacional México: Mc Graw Hill

Huisa, T. (2013). *Gestión administrativa*. (6ª ed.). Madrid: Morata

Koontz, M. y Weihrich, H. (1994). *Control interno*. Madrid: Thomson

Landolfi, H. (2013). *La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo*. Buenos Aires: Dunken.

Laviny, P y Del Solar, H.r (2013), *Gestión administrativa* Santiago: Santillana

Leithwood, K. (1994). *Liderazgo para la reestructuración de las escuelas*. Revista de Educación, 304.

Leithwood, J., et al. (1999) *Liderazgo transformacional* (6ª ed.). Madrid: Morata

Louffat, D. (2012)- *Planificación administrativa*. (2ª ed.). México: Limusa.

Manrique, G. (2015) "*Liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del Colegio Evangélico Mixto "Alfa y Omega"*" (Tesis Doctoral). Universidad Da Vince de Guatemala

Marzano, P., Hunter, M., Nusche, D., James, C., Wahlstrom, M., McNulty, B. Y Harris, B. (2005) *Liderazgo gerencial transformacional* México: Interamericana Editores

Molocho, R. (2015) "*Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada Los Olivos, Lima*" (Tesis Maestría). Universidad Nacional Mayor de San

Necati, H. (2014) *Relación entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional de los directores y el compromiso organizacional de profesores*, Universidad de Anaka, Turquía

Ramos, D. (2005) *Liderazgo transformacional* (2ª ed.) México: Limusa:

Robbins, G. y De Cenzo, H. (2013). *Gestión administrativa*. Barcelona: Paidós

Rodríguez, R. (2005) *Metodología de la investigación*. (2ª ed.). México: Limusa.

Salazar, H. (2015) "*Liderazgo transformacional del directivo y gestión institucional, en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-Iquitos*. (Tesis Maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana,

Sepúlveda, G. (2013) "*Caracterizar las variables del Liderazgo Transformacional y gestión institucional que perciben los docentes de las organizaciones educativas*" (Tesis Maestría). Universidad Nacional de Colombia

Sorados, R. (2014) "*Influencia del liderazgo gerencial transformacional con la calidad de la gestión Institucional, en la Institución Educativa Micaela Bastidas. Los Olivos- Lima* (Tesis Doctoral) Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Stoner, G., Freeman, N y Gilbert, T. (2009). *Administración de empresas*. Barcelona: Herder.

Tenorio, D. (2009) *Gestión administrativa* México: Interamericana Editores

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Percepción docente del liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|--|---|--|---|--|---------|--|--|
| <p>General: ¿Cuál es la relación entre percepción docente del liderazgo transformacional y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre consideración individual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre motivación inspirada y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017?</p> | <p>General: Determinar la relación que existe entre percepción docente del liderazgo transformacional y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre consideración individual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre estimulación intelectual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre motivación inspirada y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra</p> | <p>General: Existe relación significativa entre percepción docente del liderazgo transformacional y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra</p> <p>Hipótesis específico 1 Existe relación significativa entre consideración individual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra</p> <p>Hipótesis específico 2 Existe relación significativa entre estimulación intelectual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra</p> <p>Hipótesis específico 3 Existe relación significativa entre motivación inspirada y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra</p> | Variable X: Liderazgo transformacional | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
| | | | 1 Influencia Idealizada | Actúa con justicia en la Institución. Asume y comparte responsabilidades Premia las actitudes y la creatividad Reconoce el trabajo del personal Influye en mejora del clima Institucional | 1 - 10 | Siempre (5) Muchas veces(4) Alguna vez (3) Algunas veces (2) Nunca (1) | Transformador <138 - 185> Destacado <88 - 137> Bueno <38 - 87> Regular <0 - 37> |
| | | | 2 La motivación Inspiradora | Comunica decisiones a través de órdenes Logra una aceptable comunicación. Comparte ideas, experiencias, consejos. Toma en cuenta experiencias de terceros Comunica por medio de otras personas | 11-18 | | |
| | | | 3 La estimulación intelectual | Inspira confianza en la institución. Pide ayuda para solucionar problemas. Delega el poder en la Institución. Acierta al tomar una decisión institucional Asume responsabilidad en incertidumbre | 19 - 27 | | |
| 4 La consideración individual | Respeto las normas de convivencia Acepta el derecho a la libre expresión Ejemplariza buenas relaciones humanas Delega funciones en objetivos trazados. Soluciona problemas interpersonales | 28-37 | | | | | |
| Variable Y: Gestión administrativa. | | | | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos | | | |
| | Visión y Misión | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---------------|--|-------|---|---|
| Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017? | Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra Hipótesis específico 4 Determinar la relación que existe la influencia idealizada y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra | de Puente Piedra Hipótesis específico 4 Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra | Planificación | Objetivos desarrollo Objetivos estratégicos Planes y proyectos | 1-9 | Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca(2) Nunca(1) | Excelente (121-160) Buena (81-120) Regular (41-80) Deficiente (5-40) |
| | | | Organización | Recursos humanos Desarrollo organizado Presupuesto asignado Proyectos de desarrollo | 10-18 | | |
| | | | Dirección | Gestión Desarrollo institucional Remuneración justa. | 19-24 | | |
| | | | Control | Monitoreo permanente Evaluación permanente Cumplimiento presupuesto | 25-32 | | |
| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | | Estadística a utilizar | | | |
| Tipo: Básica Diseño: No experimental, correlacional de corte transversal Método: Hipotético deductivo | Población: 285 docentes Muestra: 164 docentes Tipo de muestreo: No probabilístico | Variable X: Liderazgo transformacional Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Autor: Bass y Riggo Año: 22006 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra Forma de Administración: Individual | | DESCRIPTIVA: Estadísticos descriptivos INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con Rho de Spearman | | | |
| | | Variable 2: Gestión administrativa Técnicas: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Autor: Huisa Año: 2013 Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra Forma de Administración: Individual | | | | | |

Anexo 2.

Cuestionario liderazgo transformacional

INSTRUCCIONES: Señor Profesor (a), La presente encuesta tiene como propósito obtener información sobre el Liderazgo Transformacional de los directores; mucho agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro correspondiente; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas

| | | | | |
|-------------|--------------|-------------------|---------------------|---------------|
| N= Nunca | PV= No se | AV= Alguna vez | CS= Casi siempre | S= Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | N | PV | AV | CS | S |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| INFLUENCIA IDEALIZADA (CARISMA) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Demuestran una autoconfianza en si mismo digna de resaltar | | | | | |
| 2. Se comportan en forma honesta y sincera. | | | | | |
| 3 - Son coherentes lo que dicen con lo que hacen. | | | | | |
| 4.-. Son optimistas. | | | | | |
| 5.- Son capaces de escuchar. | | | | | |
| 6.- Disponen de puntos de vista amplios y tolerantes | | | | | |
| 7.- Son personas que trabajan en equipo. | | | | | |
| 8.- Están satisfechos con la labor de mis colegas. | | | | | |
| 9.- Disponen de una gran capacidad de trabajo. | | | | | |
| 10.- Se entusiasman con su trabajo | | | | | |
| MOTIVACIÓN INSPIRADORA | | | | | |
| 11.- Se implican en los valores clave que la IE contempla en el Proyecto Educativo. | | | | | |
| 12.- Contribuyen en la realización de los grandes objetivos de la IE. | | | | | |
| 13.- Participan en cualquier proceso que se genere en la IE para establecer objetivos importantes | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 14.- Suelen tener claras las prioridades que son más importantes para la IE. | | | | | |
| 15.- Han creado en mí un fuerte sentido de identidad con los objetivos la IE. | | | | | |
| 16.- Desarrollan un sentido de identidad en la IE que es asumido y sentido por el profesorado. | | | | | |
| 17.- Desarrollan un sentido de orgullo de pertenecer a la IE | | | | | |
| 18.- Consigo la confianza del director para lograr los objetivos previstos en la IE | | | | | |
| ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | | | | | |
| 19.- Se anima solucionar los problemas de mis colegas. | | | | | |
| 20.- Desarrolla su trabajo, tomando cada vez más responsabilidades. | | | | | |
| 21.- Se anima a reflexionar cómo puede mejorar su trabajo. | | | | | |
| 22.- Se anima a realizar una crítica constructiva de su actuación de mis colegas. | | | | | |
| 23.- Fácilmente admite sus propios errores. | | | | | |
| 24.- Consigue desarrollar todos sus planes. | | | | | |
| 25.- Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que tenga que conseguir. | | | | | |
| 26.- Facilita las cosas y se hace bien, sin que nos impongan. | | | | | |
| 27.- Se anima a proponer ideas, y ser creativo. | | | | | |
| CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL | | | | | |
| 28.- Mis colegas apoyan sus propuestas y lo que hace normalmente. | | | | | |
| 29.- Leva a cabo importantes cambios en la IE | | | | | |
| 30.- Demuestra empatía comprendiendo nuestros sentimientos y necesidades. | | | | | |
| 31.- Trata de ponerse en mi lugar para comprender mi modo de pensar. | | | | | |
| 32.- Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores de la IE. | | | | | |
| 33- Nos anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas. | | | | | |
| 34.- Nos consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que me afectan. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 35.- Brinda apoyo cuando lo necesitamos. | | | | | |
| 36- Suele estar a disposición de aquellos que me necesita en cualquier momento. | | | | | |
| 37.- Suele recibir su elogio cuando hace bien s u trabajo | | | | | |

Anexo 3.

Cuestionario gestión administrativa

Estimados Señores:

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a la gestión administrativa. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible.

| N=Nunca | CN=Casi nunca | AV=A veces | CS=Casi siempre | S=Siempre | | |
|-----------------------------------|---|------------|-----------------|-----------|----|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| N° | ÍTEMS | RESPUESTA | | | | |
| | | N | CN | AV | CS | S |
| DIMENSIÓN 1: Planificación | | | | | | |
| 1 | ¿La misión y visión de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra se encuentra claramente definido y son difundidos? | | | | | |
| 2 | ¿La visión institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra sintetiza el logro a alcanzar en los siguientes años? | | | | | |
| 3 | ¿La misión de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen institucional? | | | | | |
| 4 | ¿Los objetivos de desarrollo institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra se encuentran alineados al Plan Estratégico para el logro institucional? | | | | | |
| 5 | ¿El personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados? | | | | | |
| 6 | ¿Las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra establecen objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados? | | | | | |
| 7 | ¿Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados? | | | | | |
| 8 | ¿Los Planes y Proyectos de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra fueron ejecutados según el presupuesto asignado? | | | | | |
| 9 | ¿En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados a la dirección del plantel? | | | | | |
| DIMENSIÓN 2 Organización | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | ¿El Recurso humano de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, cumplen con las funciones y responsabilidades asignadas? | | | | | |
| 11 | ¿El Recurso humano de la de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, se encuentra capacitados en temas inherentes a la labor que desempeñan? | | | | | |
| 12 | ¿En las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra existe un alto porcentaje de rotación del personal docente asignados a cargos jerárquicos? | | | | | |
| 13 | ¿En las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor docente que desempeña? | | | | | |
| 14 | ¿En las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra se promueve un ambiente laboral que permite al personal docente desarrollar las actividades en equipos de trabajo? | | | | | |
| 15 | ¿El presupuesto asignado a las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, son ejecutados de acuerdo al plan de trabajo anual? | | | | | |
| 16 | ¿El presupuesto asignado a las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Operativo Institucional? | | | | | |
| 17 | ¿El presupuesto de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, permite hacer el mantenimiento del local y adquirir materiales para la enseñanza? | | | | | |
| 18 | ¿Los Proyectos del PEI están orientados a resolver los problemas de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra? | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3 Dirección | | | | | |
| 19 | ¿La gestión administrativa en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales? | | | | | |
| 20 | ¿El personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra entiende el significado de gestión administrativa? | | | | | |
| 21 | ¿El desarrollo institucional es promovido por la dirección del plantel? | | | | | |
| 22 | ¿El personal docente de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales? | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 23 | ¿Los servidores y docentes perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas? | | | | | |
| 24 | ¿La remuneración en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra se encuentra acorde a los ingresos que perciben los docentes y funcionarios de otras entidades públicas? | | | | | |
| DIMENSIÓN 4 Control | | | | | | |
| 25 | ¿Los Directores y sub directores realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas? | | | | | |
| 26 | ¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento? | | | | | |
| 27 | ¿El monitoreo mejora la gestión administrativa? | | | | | |
| 28 | ¿En las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas? | | | | | |
| 29 | ¿Las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra dan a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas con fines de mejora continua? | | | | | |
| 30 | ¿Las evaluaciones realizadas en las instituciones educativas son para mejorar la gestión institucional? | | | | | |
| 31 | ¿La de las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra realiza evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal? | | | | | |
| 32 | ¿Las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra evalúan la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional? | | | | | |

ANEXO 4

Base datos: Liderazgo Transformacional

| N° | Influencia idealizada | | | | | | | | | | Motivación inspiradora | | | | | | | | Estimulación intelectual | | | | | | | Consideración individual | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|--------------------------|------|------|------|------|------|------|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|---|----|----|
| | it1 | it2 | it3 | it4 | it5 | it6 | it7 | it8 | it9 | it10 | it11 | it12 | it13 | it14 | it15 | it16 | it17 | it18 | it19 | it20 | it21 | it22 | it23 | it24 | it25 | it26 | it27 | it28 | it29 | it30 | it31 | it32 | it33 | it34 | it35 | it36 | it37 | | | | |
| 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 21 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 28 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 30 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 23 |
| 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 42 |
| 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 40 | |
| 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 37 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 42 |
| 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 30 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 32 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 33 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 30 | |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 7 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 44 |
| 8 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 9 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 44 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 11 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 34 | |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 35 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 30 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 25 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 35 | |
| 13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 23 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 26 | |
| 14 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 30 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 33 | |
| 15 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 31 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 39 |
| 16 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 34 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 38 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 43 | |
| 17 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 25 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 | |
| 18 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 39 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 30 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 32 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 39 | |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 44 | |
| 20 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 35 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 34 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 28 | |
| 21 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 30 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 34 | |
| 22 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 43 | |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 33 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 31 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 24 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 34 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 39 |
| 25 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 31 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 32 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 35 |
| 26 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 32 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 29 | |
| 27 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 28 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 35 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 34 |
| 28 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 37 | |
| 29 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 27 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 25 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 30 | |
| 30 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 30 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 30 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 34 |
| 31 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 39 | |
| 32 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 31 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 33 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 33 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 33 | |
| 34 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 43 | |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 | |
| 36 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 37 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 31 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 35 |
| 37 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 35 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 34 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 35 |
| 38 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 30 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 33 |
| 39 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 31 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 39 |
| 40 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 30 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 37 |
| 41 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 28 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 30 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 23 | |
| 42 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 42 | |
| 43 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 40 | |
| 44 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 37 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 42 | |
| 45 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 30 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 32 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 33 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 30 | |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 96 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 34 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 38 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 43 |
| 97 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 25 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 98 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 39 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 30 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 32 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 39 | |
| 99 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 100 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 35 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 28 |
| 101 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 30 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 34 |
| 102 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 43 |
| 103 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 33 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 31 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 104 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 34 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 39 |
| 105 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 31 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 32 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 35 |
| 106 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 32 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 29 | |
| 107 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 28 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 35 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 34 |
| 108 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 32 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 37 |
| 109 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 27 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 30 |
| 110 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 20 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 30 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 34 |
| 111 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 39 |
| 112 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 31 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 113 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 33 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 33 |
| 114 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 43 |
| 115 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 116 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 37 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 31 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 35 |
| 117 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 35 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 34 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 35 |
| 118 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 30 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 33 |
| 119 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 31 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 39 |
| 120 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 33 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 30 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 37 | |
| 121 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 21 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 28 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 30 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 23 | |
| 121 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 42 |
| 123 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 40 |
| 124 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 37 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 42 |
| 125 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 30 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 32 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 33 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 30 |
| 126 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 39 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 127 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 128 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 30 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 29 | |
| 129 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 44 |
| 130 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 131 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 32 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 34 |
| 132 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 35 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 35 |
| 133 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 23 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 26 | |
| 134 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 30 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 33 |
| 135 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 31 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 39 |
| 136 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 34 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 38 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 43 |
| 137 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 25 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 138 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 39 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 30 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 32 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 39 |
| 139 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 140 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 35 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 28 |
| 141 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 21 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 28 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 30 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 23 |
| 142 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 42 |
| 143 | 2 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO 5
Base datos: Gestión administrativa

| N° | rc1 | rc2 | rc3 | rc4 | rc5 | rc6 | rc7 | rc8 | rc9 | rc10 | rc11 | rc12 | rc13 | rc14 | rc15 | rc16 | rc17 | rc18 | rc19 | rc20 | rc21 | rc22 | rc23 | rc24 | rc25 | rc26 | rc27 | rc28 | rc29 | rc30 | rc31 | rc32 | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 109 | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 152 | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 139 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 143 | |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 116 | |
| 6 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 138 | | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 152 | | |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 121 | | |
| 9 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 147 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 155 | |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 113 | |
| 12 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 102 | |
| 13 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 113 | |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 112 | |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 121 | | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 134 | |
| 17 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 110 | | |
| 18 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 118 | |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 140 | |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 123 | |
| 21 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 144 | |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 150 | | |
| 23 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 128 | |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 132 | |
| 25 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 114 | |
| 26 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 114 | |
| 27 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 118 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 114 | |
| 29 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 99 | |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 109 | |
| 31 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 132 | |
| 32 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 123 | |
| 33 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 104 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 152 | |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 130 | | |
| 36 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 102 | |
| 37 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 117 | |
| 38 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 114 | | |
| 39 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 124 | | |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 114 | |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 109 | |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 152 | |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 139 | |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 143 | |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 116 | |
| 46 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 138 | | |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 152 | | |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 121 | |
| 49 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 147 | |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 155 | |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 113 | |
| 52 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 102 | |
| 53 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 113 | | |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 112 | |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 121 | | |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 134 | |
| 57 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| 91 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 113 | |
| 92 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 102 | |
| 93 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 113 | |
| 94 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 112 | |
| 95 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 121 | |
| 96 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 134 | |
| 97 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 110 | |
| 98 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 118 |
| 99 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 140 | |
| 100 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 123 | |
| 101 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 144 | | |
| 102 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 150 |
| 103 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 128 | |
| 104 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 132 | |
| 105 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 114 | |
| 106 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 114 | |
| 107 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 118 | |
| 108 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 114 | | |
| 109 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 99 | |
| 110 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 109 | |
| 111 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 132 | |
| 112 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 123 | |
| 113 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 104 | |
| 114 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 152 |
| 115 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 130 | |
| 116 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 102 | |
| 117 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 117 | | |
| 118 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 114 | |
| 119 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 124 | |
| 120 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 114 | |
| 121 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 109 | |
| 121 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 152 | |
| 123 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 139 | |
| 124 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 143 | |
| 125 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 109 | |
| 126 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 152 | |
| 127 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 139 | |
| 128 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 143 | |
| 129 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 116 | |
| 130 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 138 | | |
| 131 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 152 | |
| 132 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 121 | |
| 133 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 147 | | |
| 134 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 155 | | |
| 135 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 113 | |
| 136 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 102 | |
| 137 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 113 | | |
| 138 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 112 | |
| 139 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 121 | |
| 140 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 134 | |
| 141 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 110 | | |
| 142 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 118 |
| 143 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 140 | |
| 144 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 123 | |
| 145 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 144 | | |
| 146 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 150 | | |
| 147 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 128 | |
| 148 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 132 | |
| 149 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 6: Artículo científico



Percepción docente del liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

AUTOR:

Br. Ángel Iván Ruiz Mesías

ASESOR:

Dra. Paula Liza Dubois

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Percepción docente del liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa.

Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de validez y confiabilidad que determinaron que los cuestionarios son válidos y confiables. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, eminentemente teórica, orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos a efectos de corregir, ampliar o sustentar mejor la teoría existente. La población estuvo constituida por 164 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Puente Piedra, El muestreo fue no probabilístico. La metodología empleada fue el método de investigación científica de enfoque hipotético deductivo.

Los resultados de rho Spearman, orientan a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ($r=690 <p. 0.05$), directamente proporcional y con signo positivo entre liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017.

Palabras claves: percepción; liderazgo transformacional y gestión administrativa.

Abstract

The work of investigation had as aim determine the relation between the educational Perception of the transformational leadership and administrative management of the Director in the Educational Institutions of the District of Bridge Stone, 2017. The instruments that were in use were questionnaires in Likert's scale for the variables transformational leadership and administrative management.

These instruments were submitted to the respective analyses of validity and reliability that determined that the questionnaires are valid and reliable. Reliability that they determined that the questionnaires are valid and reliable. The realized investigation went of quantitative approach, of type basic, eminently theoretical, orientated to the search of new theoretical knowledge to effects of correcting, of extending or sustaining better the existing theory. The population was constituted by 164 teachers of the Educational Institutions of the district of Bridge Stone, The sampling was not probabilístico. The used methodology was the method of scientific investigation of hypothetical deductive approach.

The results of rho Spearman, orientates that exists a statistically significant and high correlation ($r=690 <p. 0.05$), directly proportional and with positive sign between transformational leadership and administrative management of the Director Educational Institutions of the District of Bridge Stone, 2017.

Key words: perception; transformational leadership and administrative management.

Introducción

Borja (2012) en su trabajo de investigación: "El Liderazgo transformacional (LT) educativo en la Gestión Institucional de la Escuela Manuel de Echeandía de la ciudad de Guaranda provincia Bolívar. (Tesis Doctoral) siendo su objetivo establecer la asociación entre liderazgo transformacional y la gestión se aplicó el método hipotético deductivo; siendo un estudio de tipo descriptivo-explicativo su diseño es correlacional. La muestra estuvo compuesta por 105 docentes de la Institución Educativa Escuela Manuel de Echeandía, y aplicando el tipo de estudio cuantitativo-cualitativo. Siendo los resultados se afirma que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia, que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores. Se concluyó que si existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta ($r_s = 0.788$, $p < 0.05$) entre las variables Liderazgo transformacional educativo y la variable Gestión Institucional. Puedo concluir que el liderazgo transformacional del director involucra a sus docentes; a los administrativos; siempre y cuando tengan la voluntad de compartir lo dispuesto por el director; de allí el perfil que debe poseer un director son su profesionalismo, que lo determina ser competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa.

Salazar (2015) sustenta la tesis titulada: "Liderazgo transformacional del directivo y gestión institucional, en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-Iquitos. (Tesis Maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Siendo su objetivo, encontrar la asociación entre liderazgo transformacional del directivo y gestión institucional, en la Institución Educativa Pública Rosa Agustina Donayre de Morey en el nivel secundaria. El método empleado fue el hipotético

deductivo, con un diseño no experimental, de corte transaccional. La muestra la conforman 35 docentes, a los que se les aplico una encuesta, con preguntas cerradas. Teniendo como resultados: Un 44% de los docentes declararon que la administración de los directivos de la Institución Educativa es regular. Además, se afirma que los grandes líderes transformacionales, encuentran tiempo para leer, para fortalecer y desarrollar su inteligencia, que los caracteriza como individuos competitivos, con muchas habilidades y destrezas, que los hace trascender y hacen las cosas bien, muchas veces tienen que marchar solos de cuando en vez, tiene la capacidad y energía para impulsar a la institución, que sirve como ejemplo para sus seguidores. En sus conclusiones se encontró una relación estadísticamente significativa ($r_s = 0.0812$, $p < 0.05$), entre el liderazgo transformacional del directivo y la gestión institucional. Mi conclusión personal es describir las características que de tener un director como líder transformacional; sin lugar a dudas el liderazgo transformacional del director involucra a su docentes; a los administrativos; para compartir lo dispuesto por el director; de allí el perfil que debe poseer un director son su profesionalismo que lo determina ser competente con muchas habilidades, valores y destrezas que le ayudan a su configuración como líder y determinan su profesionalidad para influir sobre los recursos humanos de la institución educativa. Rosa Agustina Donayre de Morey - Iquitos

Revisión de la literatura

Variable: liderazgo transformacional

Bass y Riggo (2006), El liderazgo transformacional se centra más en el cambio, e inspira a los seguidores a comprometerse con una visión y metas compartidos en una organización o una unidad, desafiándoles a ser solucionadores innovadores de problemas, y al desarrollo de la capacidad de liderazgo de los seguidores. (p.4)

Variable: Gestión administrativa

Huisa, T (2013), La gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante, los cuales el directivo desarrolla sus actividades en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa (p. 104)

Problema

¿Cuál es la relación entre percepción docente del liderazgo transformacional y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017?

Objetivo

Determinar la relación que existe entre percepción docente del liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017

Método

Investigación descriptiva correlacional

Valderrama, expresa:

La investigación es correlacional. Para Sánchez y Reyes (1998, p.79), “este diseño de investigación se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”.

Resultados

Métodos de análisis de datos, es el procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer como los datos cumplen o no con los objetivos de la investigación. Descriptiva.- Permitido recopilar, clasificar y analizar datos de los ítems. Se usó el programa SPSS. Inferencial. - Se sometió a prueba: Hipótesis general y específica.

Como se observa en la tabla sobre la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de los directores de las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra 2017, los datos nos muestran que existe una correlación significativa según el coeficiente Rho de Spearman = 0,690. De la misma forma el p valor (0,000) es inferior al grado de significancia estadística ($r= 0.690$, $p < 0.05$) el cual nos indica según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis general, concluyendo que existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa del director de las instituciones educativas del distrito de Puente Piedra.

Coeficiente rho de Spearman de: liderazgo transformacional y gestión administrativa

| Correlaciones | | Gestión administrativa |
|-----------------|---|------------------------|
| | Coeficiente de correlación | ,690** |
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 164 |

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

Discusión

Con respecto a los resultados las hipótesis en contraste confirmaron la relación existente entre las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa, tal como la muestra la tabla 14, se evidencia una relación significativa, alta ($r= 0.690$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017; asimismo, como p -valor $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis general; este resultado es similar al estudio realizado por Borja, et ál (2012) donde llegaron a la conclusión de que si existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta ($r_s= 0.788$, $p < 0.05$) entre las variables liderazgo transformacional educativo en la Gestión Institucional de la Escuela Manuel de Echeandía de la ciudad de Guaranda provincia Bolívar.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable percepción del liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017, los resultados se evidencia en la tabla 12 de datos, el 10(6.10%) de docentes encuestados registran un nivel malo en la variable percepción del liderazgo transformacional, el 45(27.40%) un nivel bueno, el 61(37.20%) un nivel destacado y 48(29.30%) un nivel transformados, siendo el destacado el predominante en percepción del liderazgo transformacional. Este estudio es coherente con la teoría de Molocho (2015) donde encontró que el liderazgo transformacional influye el 43.8% sobre la gestión administrativa

. El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017, en la tabla 13 de datos, el 14(8.50%) de docentes encuestados registran un nivel deficiente en la variable gestión administrativa del Director, el 50(30.50%) un nivel regular, el 53(32.30%) un nivel bueno y 47(28.70%) un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en la gestión administrativa del Director. Este estudio es

similar al estudio de Molocho (2015) donde encontró que el liderazgo transformacional influye el 43.8% sobre la gestión administrativa

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 14, se evidencia una relación significativa, alta ($r= 0.690$, $p< 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre liderazgo transformacional y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017;asimismo, como p-valor $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis general; este resultado es similar al estudio realizado por Borja, et ál (2012) donde llegaron a la conclusión de que si existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta ($rs= 0.788$, $p< 0.05$) entre las variables liderazgo transformacional educativo en la Gestión Institucional de la Escuela Manuel de Echeandía de la ciudad de Guaranda provincia Bolívar.

Para el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 15, se evidencia una relación significativa, moderada ($r= 0.554$, $p< 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017 asimismo, debido a que el $p_valor< 0.05$ se acepta la hipótesis específica 1; Este resultado es un valor cercano al estudio realizado por.Colón (2013), donde se encontró que existe una relación significativa alta ($r = 0.689$, $p<0,05$) entre influencia idealizada del liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

Para el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 16, se evidencia una relación significativa, alta ($r= 0.747$, $p< 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017; asimismo, debido a que el $p_valor< 0.05$ se acepta la hipótesis específica 2. Este resultado es similar al estudio realizado por. Carrión y Smith (2014) en donde se encontró que el 43.80% de docentes encuestados registran un nivel bueno en la variable liderazgo transformacional; en sus conclusiones se encontró una relación

similar estadísticamente significativa alta ($r_s = 0.774$, $p < 0.05$) entre Liderazgo transformacional y gestión institucional en la institución educativa Maestro José Antonio Encinas, Comas.

Para el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 17, se evidencia una relación significativa, alta ($r = 0.682$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y la gestión educativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017. Este resultado difiere al estudio realizado por Molocho (2015), en donde se encontró que 38.30% de docentes encuestados registran un nivel regular en la gestión administrativa del Director; así mismo se encontraron una relación significativa alta ($r_s = 0.786$, $p < 0.05$) entre “estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada Los Olivos

Para el contraste de la hipótesis específica 4, en la tabla 18, se evidencia una relación significativa, alta ($r = 0.602$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, con signo positivo entre el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual y la gestión administrativa del Director en las instituciones educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se acepta la hipótesis específica 4. Este resultado es difiere al estudio realizado por Sorados (2014), en donde se encontró que el 43.60% de docentes encuestados registran un nivel bueno en la dimensión consideración individual del liderazgo transformación, se encontró una correlación significativa ($r_s = 0.784$, $p < 0.05$) entre consideración individual del liderazgo transformacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas. Los Olivos.

Conclusiones

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo general, los resultados del Rho Spearman, donde se evidencio que existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta y positiva, entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra, 2017 ($r_s = 0.690$, $p < 0.05$).

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 1, los resultados del Rho Spearman, mostraron que existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta y positiva, entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra Lima, 2017 ($r_s = 0.654$, $p < 0.05$).

Tercera: En el contraste de la hipótesis específica 2 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 2, los resultados del Rho Spearman, evidenciaron que existe una correlación lineal estadísticamente significativa moderada y positiva, entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiradora y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra.-Lima, 2017 ($r_s = 0.747$, $p < 0.05$).

Cuarta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 3, los resultados del rho Spearman, dan cuenta que existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta y positiva, entre el liderazgo transformacional en su dimensión estimulación intelectual y la gestión administrativa del Director en las

Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra.-Lima, 2017 ($r_s = 0.682$, $p < 0.05$).

Quinta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 4 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V23, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 4, los resultados del Rho Spearman, mostraron que existe una correlación lineal estadísticamente significativa alta y positiva, entre el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individual y la gestión administrativa del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Puente Piedra.-Lima, 2017 ($r_s = 0.602$, $p < 0.05$).

REFERENCIAS

Aguilera, M. y Gálvez, H. (2014) *Gestión administrativa* (6ª ed.). Madrid: Morata

Bass, T y Riggo, P. (2006) *La naturaleza del liderazgo*. California: Thousand Oaks.

Borja, S. (2012). “*El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela*” ciudad de Guaranda provincia de Bolívar. (Tesis doctoral) Universidad estatal de Bolívar – Ecuador

Burns, H. (1978) *La naturaleza del liderazgo*. California: Thousand Oaks.

Calle, G. (2008) “*Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión financiera en la institución educativa Diocesano el Buen Pastor, Los Olivos*” (Tesis Maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle

Carrión, M y Smith, R. (2014) “*Análisis del Liderazgo transformacional y gestión institucional en la institución educativa Maestro José Antonio Encinas, Comas*”. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima

- Colón, H. (2013): “*El liderazgo transformacional y la gestión institucional de los directores de las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracu*”, (Tesis Doctoral). Universidad Bolivariana de Venezuela
- Chermers, G. (2011) *Liderazgo transformacional* (6ª ed.). Madrid: Morata.
- Chiavenato, I. (2012) *Gestión empresarial* México: Mc Graw Hill
- Daft, R, y Lane, P. (2008). *La experiencia del Liderazgo*. Ohio: Thomson/South-Western.
- Douglas, G. (2004) *Liderazgo educativo* (2ª ed.). México: Limusa
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hogg, D., Vaughan, R y Haro, P. (2010), *Liderazgo transformacional* (6ª ed.). Madrid: Morata.
- Huici, C., Falomir, M., Gaviria, E., Gómez, C., Jiménez, A., Molero., y Morales. (2012) *Liderazgo transformacional* México: Mc Graw Hill
- Huisa, T. (2013). *Gestión administrativa*. (6ª ed.). Madrid: Morata
- Koontz, M. y Weihrich, H. (1994). *Control interno*. Madrid: Thomson
- Landolfi, H. (2013). *La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo*. Buenos Aires: Dunken.
- Laviny, P y Del Solar, H.r (2013), *Gestión administrativa* Santiago: Santillana
- Leithwood, K. (1994). *Liderazgo para la reestructuración de las escuelas*. Revista de Educación, 304.
- Leithwood, J., et al. (1999) *Liderazgo transformacional* (6ª ed.). Madrid: Morata
- Louffat, D. (2012)- *Planificación administrativa*. (2ª ed.). México: Limusa.
- Manrique, G. (2015) “*Liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa del Colegio Evangélico Mixto “Alfa y Omega”*” (Tesis Doctoral). Universidad Da Vince de Guatemala

- Marzano, P., Hunter, M., Nusche, D., James, C., Wahlstrom, M., McNulty, B. Y Harris, B. (2005) *Liderazgo gerencial transformacional* México: Interamericana Editores
- Molocho, R. (2015) "*Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa en la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada Los Olivos, Lima*" (Tesis Maestría). Universidad Nacional Mayor de San
- Necati, H. (2014) *Relación entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional de los directores y el compromiso organizacional de profesores*, Universidad de Anaka, Turquía
- Ramos, D. (2005) *Liderazgo transformacional (2ª ed.)* México: Limusa:
- Robbins, G. y De Cenzo, H. (2013). *Gestión administrativa*. Barcelona: Paidós
- Rodríguez, R. (2005) *Metodología de la investigación*. (2ª ed.). México: Limusa.
- Salazar, H. (2015) "*Liderazgo transformacional del directivo y gestión institucional, en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey-Iquitos*. (Tesis Maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana,
- Sepúlveda, G. (2013) "*Caracterizar las variables del Liderazgo Transformacional y gestión institucional que perciben los docentes de las organizaciones educativas*" (Tesis Maestría). Universidad Nacional de Colombia
- Sorados, R. (2014) "*Influencia del liderazgo gerencial transformacional con la calidad de la gestión Institucional, en la Institución Educativa Micaela Bastidas. Los Olivos- Lima* (Tesis Doctoral) Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Stoner, G., Freeman, N y Gilbert, T. (2009). *Administración de empresas*. Barcelona: Herder.
- Tenorio, D. (2009) *Gestión administrativa* México: Interamericana Editores