



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los docentes
en una Institución Educativa Guayaquil, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ojeda Gallegos, Ines Irene (orcid.org/0000-0002-6089-7636)

ASESORA:

Dra. Amaya Cueva, Mónica del Rosario (orcid.org/0000-0002-7576-5097)

CO-ASESOR:

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a: A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza, apoyo y luz en mi camino hasta el día de hoy. A mis padres Margarita y Juan, aunque mi papi ya no se encuentre entre nosotros terrenalmente pero siempre lo llevo en mi corazón y ha sido y será un excelente guía, no obstante ambos han sido la razón de motivación y empuje para lograr mis objetivos también a mi esposo Dennys y mis hijos, que quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, perseverancia y valentía, de no temer las adversidades porque Dios siempre está conmigo.

AGRADECIMIENTO

Quiero manifestar mi gratitud a Dios todo poderoso, quien con su bendición llena siempre mi vida y a mi familia por estar presentes en todo momento. Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y docentes de la Unidad Educativa Presidente Velasco Ibarra, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento educativo. De igual manera mis agradecimientos a la Universidad César Vallejo, a la Escuela de Postgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, a mis profesores en especial al Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto, Dra. Amaya Cueva, Mónica del Rosario por su constante apoyo en el Programa de Maestría quienes con la enseñanza de sus preciados conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su tolerancia, entrega, soporte incondicional y amistad.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los docentes en una Institución Educativa Guayaquil, 2023.

", cuyo autor es OJEDA GALLEGOS INES IRENE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO DNI: 17610952 ORCID: 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 04- 08-2023 17:48:40
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 04- 08-2023 17:46:32

Código documento Trilce: TRI - 0641229



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OJEDA GALLEGOS INES IRENE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y liderazgo transformacional en los docentes

en una Institución Educativa Guayaquil, 2023.

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
INES IRENE OJEDA GALLEGOS PASAPORTE: 0922057658 ORCID: 0000-0002-6089-7636	Firmado electrónicamente por: IOJEDAG el 04-08- 2023 22:32:18

Código documento Trilce: TRI - 0641230



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimiento de recolección de datos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio	14
Tabla 2. Relación de las variables de Gestión administrativa y Liderazgo transformacional	18
Tabla 3. Estudio descriptivo de los niveles de las variables gestión administrativa y liderazgo transformacional	19
Tabla 4. Relación de la variable gestión administrativa y dimensión visión organizacional	20
Tabla 5. Relación de la variable gestión administrativa y dimensión comunicación inspiracional	21
Tabla 6. Relación de la variable gestión administrativa y dimensión estimulación intelectual	22
Tabla 7. Relación de la variable gestión administrativa y dimensión apoyo	23
Tabla 8. Relación de la variable gestión administrativa y dimensión reconocimiento	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes del estudio correlacional	12
---	----

RESUMEN

El trabajo de investigación denominado Gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes en una Institución Educativa Guayaquil, 2023, tuvo por objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes de una institución educativa en Guayaquil, la metodología que se aplicó es de tipo básica con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, considerando un diseño de investigación no experimental utilizando la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios para las variables de estudio, sobre la confiabilidad del instrumento, se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach del 0.98. Los resultados obtenidos sobre la relación de las dos variables son de un Rho de Spearman del .883 y un nivel alto de la gestión administrativa (91.40%), liderazgo transformacional (90.00%) , expresando una correlación positiva alta; sobre las dimensiones pertenecientes al liderazgo transformacional se presentó una visión organizacional un coeficiente del .603, la comunicación inspiracional con el coeficiente del .798, la estimulación intelectual con el .641, el apoyo social con un Rho de Spearman del .654 y el reconocimiento con un coeficiente del .648. Por lo que se puede concluir una correlación positiva alta y considerable con una significancia $<.001$ dentro de la I.E.

Palabras clave: Gestión administrativa, liderazgo transformacional, docente, unidad educativa.

ABSTRACT

The research work called Administrative management and transformational leadership in teachers in a Guayaquil Educational Institution, 2023, had the general objective of determining the relationship between administrative management and transformational leadership in teachers of an educational institution in Guayaquil, the methodology that It was applied is of a basic type with a quantitative approach, of a descriptive correlational level, considering a non-experimental research design using the survey technique through two questionnaires for the study variables, on the reliability of the instrument, an alpha coefficient was obtained. of Cronbach of 0.98. The results obtained on the relationship of the two variables are a Spearman's Rho of .883 and a high level of administrative management (91.40%), transformational leadership (90.00%), expressing a high positive correlation; Regarding the dimensions belonging to transformational leadership, an organizational vision was presented with a coefficient of .603, inspirational communication with a coefficient of .798, intellectual stimulation with .641, social support with a Spearman's Rho of .654 and recognition with a coefficient of .648. Therefore, a high and considerable positive correlation can be concluded with a significance $<.001$ within the I.E.

Keywords: Administrative management, transformational leadership, teacher, educational unit.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la UNESCO (2022) indicó que, en Europa y América del Norte, existen organizaciones educativas en las que los directivos no se involucran en las actividades educativas, además no coordinan las planificaciones curriculares causando que los docentes y los mismos estudiantes se desmotiven. También la Organización de las Naciones Unidas (2020) en problema se encuentra en la gestión administrativa el cual presenta un distanciamiento organizacional entre la dirección y las acciones pedagógicas, la falta de integración de ambas áreas causa que las actividades que se realizan dentro de las instituciones educativas pierdan la calidad en el proceso de enseñanza.

En Latinoamérica, la UNESCO (2021), sobre la falta del liderazgo transformacional percibió que no se desarrolla un verdadero liderazgo, donde la mayor parte de formas de llevar a la plantilla es mediante actitudes dictatoriales y autoritarias lo que da lugar a que los docentes no se sientan debidamente motivados por su trabajo, también desde las estadísticas exponen que las acciones de fomento e impulso que reciben los docentes han disminuido, lo que ha dado lugar a un sentimiento de ser subvalorados sobre la profesión docente, influyendo en los niveles de motivación por la falta de apoyo de parte de los directivos. Por otra parte, la CEPAL (2022), indicó que actualmente los sistemas educativos presentan problemas en la calidad de la educación debido a que los encargados de la institución no promueven el liderazgo transformacional mediante la participación activa de los docentes creando un ambiente de conformismos en el que no se realizan acciones de innovación a favor de los estudiantes, además que el crecimiento estudiantil causa escenarios de presión y estrés en los profesores.

En el Ecuador, el Banco Interamericano de Desarrollo (2020) puso en énfasis como los niveles de liderazgo transformacional han disminuido al indicar que los docentes no realizan mejoras en su proceso de enseñanza aprendizaje capacitan presentando brechas de conocimientos ya sea en el uso de nuevas metodologías de aprendizaje para realizar un mejor proceso de enseñanza. También, de acuerdo a UNESCO (2022), se mostró que, por la falta de liderazgo transformacional, no se

expone de forma clara la visión institucional de los centros educativos dando lugar a que el personal no se encuentra debidamente motivado, por lo tanto, al no existir compromiso de parte de ellos, los estudiantes disminuyen su rendimiento académico.

La problemática que se pudo identificar es como los profesores que enseñan en la institución poco a poco van perdiendo la vocación de enseñar en el aula de clase en el que se percibe: falta de preparación de los contenidos, desorganización en el aula de clases, reiteradas faltas al trabajo y demás aspectos que indicaron que algunos docentes poco a poco han perdido el interés de realizar un mejor trabajo dentro de la institución. Los efectos dieron un personal con falta de motivación sin el debido enfoque en cumplir de forma correcta la misión organizacional de enseñar a los estudiantes a ser mejores personas y profesionales. Por ello la pregunta de estudio se plantea de la siguiente forma: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con el liderazgo transformacional?

A nivel práctico, se pretendió realizar un trabajo investigativo que se enfoque en aplicar el liderazgo transformacional, los cuales requieren una atención específica con el objeto de mantener el ambiente organizacional adecuado dentro de la plantilla docentes mediante el uso de un liderazgo que permita realizar los cambios mentales y paradigmáticos tanto de los docentes como de la misma institución para ejercer mejores procesos de enseñanza. Desde el aspecto teórico el trabajo se sustentó de los modelos de Bass en 1985, en el que se describe la relevancia de que exista un liderazgo que esté interesado en el equipo de trabajo como un ente humano que piensa, siente y tiene metas. También se analizó, la teoría de Adam Smith y la relación con la gestión administrativa para mejorar las actividades que se realizan dentro de una organización. El aspecto metodológico, permitió utilizar las herramientas investigativas para conocer si la relación entre las variables y dimensiones de estudio son significativas y directas haciendo uso de los instrumentos de los cuestionarios los cuales servirán para conocer los niveles de existencia de las variables de estudio y su relación.

Para el desarrollo de la pregunta de estudio se procedió a describir el objetivo general de investigación el cual es: determinar la relación entre la gestión

administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes de una institución educativa en Guayaquil; Sobre el propósito planteado se realizó una descripción de los objetivos específicos de investigación: diagnosticar el nivel de gestión administrativa y liderazgo transformacional en una Institución Educativa; Identificar la relación entre la gestión administrativa y la visión organizacional en los docentes en una Institución Educativa; Conocer la relación entre la gestión administrativa y la comunicación inspiracional en los docentes en una Institución Educativa; establecer la relación entre la gestión administrativa y la estimulación intelectual en los docentes en una Institución Educativa; Evaluar la relación entre la gestión administrativa y el apoyo en los docentes en una Institución Educativa; Reconocer la relación entre la gestión administrativa y el reconocimiento de los docente en una Institución Educativa.

Por lo tanto, la hipótesis de investigación es: La variable gestión administrativa tiene una relación positiva significativa con la variable liderazgo transformacional en los docentes en una I.E. en Guayaquil, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Sardon (2022), en su averiguación consideró como objetivo definir el vínculo que se encuentra entre el modelo de liderazgo transformacional empleado por el administrador y la dirección escolar en las unidades educativas primarias que maneja la orientación ambiental, de la población de Llave, Puno en el año 2016. El modelo de búsqueda fue elemental, con un proyecto no experimental transeccional correlacional empleando una perspectiva cuantitativa por medio de las encuestas. Se examina un muestrario de 118 maestros que representaron a la población total de los maestros de las 4 unidades educativas primarias del sector urbana de la ciudad de Llave. La obtención de datos se realizó durante los meses de marzo y abril. Los productos presentan una correlación de importante entre las capacidades del tipo de liderazgo transformacional y la administración educativa; de este modo el motivo inspirador tiene un importe $r = 0.492$; la estimulación mental obtiene un importe $r = 0.72$, el dominio idealizado tiene un importe $r = 0.59$; la apreciación específica posee un importe $r = 0.62$ y la intervención del rector consigue un importe $r = 0.534$. El sondeo concede finalizar en que conserva una correlación positiva prudente entre el liderazgo transformacional y la administración educativa elaborada en el estudio estadístico, $r = 0.681$. Desde el rendimiento descriptivo el 48% de los maestros aproximadamente siempre obtienen un liderazgo transformacional y sobre las tareas administrativas el 47% casi siempre la efectúa en el salón de clases. Como resultado, el investigador señaló que el nexo es de nivel medio entre las variables de análisis por lo el establecimiento tiene la obligación de renovar dicha apariencia.

De la Cruz (2021), tuvo como argumento: Liderazgo transformacional y la administración escolar de rector dentro del ambiente organizacional de la Unidad Educativa, se perfecciona en el Distrito de San Antonio. Tiene como finalidad general definir como contribuye el liderazgo transformacional y administración escolar del rector en el ambiente educativo. De esa forma lo obtenido representa los indicadores la relación regresiva de los factores de estudio convirtiéndose en la entidad académica y del entorno que en ella se presenta, Para eso, se elaboró una búsqueda de muestra cuantitativo, elemental no experimental utilizando un corte temporal longitudinal, por eso se planteó dos temarios, para determinar tanto la

gestión administrativa como el liderazgo inspiracional sobre un censo de 171 maestros que al usar un modelo casual de un total de 116 integrantes a encuestar en México. La solución señala que las variables lograron un 0.62 encima como la gestión escolar predomina en el liderazgo transformacional. De los cuales se obtiene al $\exp(-3.246) = 0,423$ interpretando a la tasa del 42.30% de los que consideran que las capacidades de liderazgo transformacional y gestión educativa son altos porque se relaciona al aspecto en cómo trabaja la organización. Ubicado en una comunidad en San Antonio, donde los resultados de sig tiene como resultado un $p = 0.000 < 0.05$ de importancia el cual está dentro del rango permitido. En conclusión, de acuerdo al autor, los documentos explicaron un vínculo elevado, lo que señala que la administración solicita que se utilice de manera significativa las respectivas acciones de liderazgo transformacional.

El trabajo de Roldán (2020), denominado el Liderazgo y la gestión administrativa en una institución educativa el cual tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa el cual desde el ámbito metodológico se desarrolló una investigación enfoque cuantitativo en el que no se realizará ningún experimento sobre 352 profesionales docentes, determinando una muestra a conveniencia de 116 profesores, en los que se desarrolló un formulario de preguntas y respuestas. Los resultados recabados, indican que existe una relación del 0.634, lo que indica que el trabajo tiene una relación, directa y significativa entre ambas variables, sobre el nivel de liderazgo con nivel medio existe un 60% y sobre la gestión administrativa existe un 70% con nivel regular dentro de la unidad académica en estudio.

El análisis de Mejía (2021), el cual tuvo como contenido: Gestión educativa y liderazgo transformacional de los dirigentes en la institución básica mediana, tiene como finalidad: definir el vínculo entre la gestión escolar y el estilo de liderazgo transformacional de los dirigentes en la Institución Educativa N.º 2076. La metodología de análisis, se justificó en un análisis correlacional con orientación cuantitativa, sobre un muestreo de 33 maestros efectuados en Colombia. El desenlace logrado determinó que entre las variables de análisis hay un vínculo elevado de 794 adaptando el proceso de Pearson. Otra información conseguida señala, como la gestión escolar y el liderazgo transformacional constituyen una

correlación alta de Pearson = .681. De manera que la segunda conjetura se diagnostica una alta correlación positiva de Pearson= .697 entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional. También en la tercera conjetura específica, entre las variables gestión comunitaria y liderazgo transformacional se dispone una alta correlación positiva de Pearson =.811. la conclusión detallada expresa que un 62% de maestros que siempre se sujeta al liderazgo transformacional y otro 52% manifiesta que conserva casi siempre una correcta gestión administrativa. En consecuencias mientras más hechos administrativos debidamente estructurados mejor se observa el liderazgo transformacional.

La revisión de Baque (2021), denominada El liderazgo y la gestión administrativa dentro de unidades académicas, el cual tuvo como propósito analizar la relación existente entre ambos elementos de estudio. El trabajo de recolección de información se realizó considerando un estudio básico, descriptivo correlacional con una medición de las variables con enfoque cuantitativo, definiendo una población de 353 profesores. Sobre los resultados desde la caracterización, se encuentra con un medio o regular del 62% sobre el liderazgo, y sobre la gestión administrativa es buena con el 92% y sobre la relación entre ambas se identifica una tasa del 0.018, lo que indica que es baja. En conclusión, el autor del trabajo, determinó que, aunque se desarrollan correctas gestiones administrativas aún deben realizarse acciones enfocadas en posicionarse como líderes para alcanzar los propósitos organizacionales y académicos deseados.

El proyecto investigativo realizado por Ruiz (2022), titulado el liderazgo y la gestión administrativa en unidades académicas de Lima, tuvo como meta demostrar la relación existente entre ambos elementos, mediante un trabajo metodológico de tipo descriptivo correlacional, mediante una perspectiva enfocada en la revisión cuantitativa sobre una población de 102 profesores pertenecientes al primer nivel de estudio. Los resultados indicaron que existe una relación con un coeficiente del 0.895. demostrando que es alta, directa entre ambos. Las descripciones del liderazgo presentan un nivel medio con el 70% y para la gestión administrativa también presentan un nivel medio con el 82%. Por lo tanto, se concluyó que la unidad en investigación mantiene buenos niveles dentro de la unidad académica.

El análisis realizado por Montoya (2019), llamado la gestión administrativa para el liderazgo dentro de una unidad de estudios, tuvo por propósito identificar la relación entre las variables gestión administrativa y el liderazgo, para ello se diseñó un estudio de tipo no experimental, descriptivo correlacional aplicando una perspectiva positivista de corte transversal sobre una población y muestra no probabilística de 75 individuos. Entre los resultados se encontró que la correlación es del 0.74 indicando que ambas variables están conectadas con una intensidad alta y directa entre ambos componentes. Desde el ámbito descriptivo se indicó que el liderazgo tiene un nivel medio con el 64% y sobre la gestión administrativa de igual forma con el 61% presenta un nivel medio. Por lo tanto, el investigador concluyó indicando que la institución cumple con las acciones requeridas enfocadas tanto en la gestión para así posicionarse como líder dentro del ambiente académico, fomentando el trabajo docente para una correcta enseñanza en los estudiantes.

La gestión administrativa se refiere como el área de una entidad que examina beneficiar y gozar de los recursos libres de la manera más eficaz posible. La cual tiene como finalidad la planificación y organización del flujo de tarea, así también del factor humano que se ocupa de realizar trabajos solicitadas por lo que requiere inspección para su terminación (Anchelia & Inga, 2021). También es considerada como un proceso científico en el que se realizan actividades donde cada componente son utilizados para desarrollar procesos en los que intervienen la planeación, organización, dirección y control para así obtener resultados eficaces y eficientes (Mendoza & Moreira, 2021).

El principio teórico que se sujeta a las variables son las colaboraciones de Adam Smith (Finales del siglo XIX) en la que se estimó como procreador de la administración científica, proporciona la tarea dentro de una entidad en destino de un desarrollo científico, que busca ordenar los sacrificios de los colaboradores, ofreciéndoles los beneficios de la entidad el sitio de trabajo, liderarlos, planificar de manera anticipada y desempeñar los respectivos controles como extracto de los reglamentos de la gestión administrativa (Pantoja & Salazar, 2019). Desde la teoría de la estrategia Thompson en 1993, describió que toda organización incluyendo las educativas deben contar con acciones estratégicas como metas a largo plazo, los objetivos de la institución, sus valores para determinar las acciones que se deben

realizar para su ejecución y control (Sánchez, 2021).

Por otro lado, Sumba et al. (2020) informa que la planeación estratégica es un instrumento gerencial, por ello se diagnostica y adaptan estrategias, para guiar a la experiencia la visión de las metas, objetivos reales y factibles, manejada eficientemente ofrece varios beneficios, ayudando al fortalecimiento del sistema organizacional de tal manera que beneficia los trabajos gerenciales en examinar soluciones a conflictos vinculados con la competitividad, originalidad e intelecto de mercado, tratando adecuadamente en la representación y conclusión de estrategias que ayudan a lograr ventaja competitiva sostenible.

La dirección organizacional según Morles (2021), la votación entre dos o más opciones que efectúan las personas en todos los niveles y departamentos de la entidad siendo un desarrollo entero, que se integran fases que empiezan por reconocer los conflictos, los métodos de decisión y por ponderarlos, inmediatamente se pasa a diseñar, examinar, seleccionar una opción para solucionar el conflicto, y para finalizar se determina la eficacia de la decisión.

Control de acuerdo a Franco (2020), se estima como el grupo de propósitos, objetivos y métodos indispensables para respaldar que las tareas de las organizaciones se efectúen de aceptación con los estatutos legales, la salvaguarda de los requerimientos, precisión y sinceridad en la información financiera y administrativa; la eficacia en los trabajos y la percepción de las políticas prescritas para conseguir el desempeño de objetivos y metas planificadas.

Retroalimentación, de acuerdo a Medina et al. (2019), es la valoración sobre los procedimientos, para reconocer y quitar imperfecciones mediante el progreso continuo, con la finalidad de enriquecer los indicadores para el cumplimiento de la entidad. Otro autor, Garcés y Labra (2020), indica que se refiere a la indagación de los procesos, estructuras y sistemas con el fin de realizar mejoras para así realizar reflexiones o comparaciones sobre los estándares que se requieren y mejorar.

El liderazgo transformacional, se trata los que estructuran una visión e inspirar a sus admiradores, gozan también el talento de motivar, adaptar la formación organizacional y establecer un entorno adecuado a la modificación organizacional

(Cruz, 2021). También se puede considerar como la capacidad que tienen individuos de motivar de forma positiva sobre las acciones de otras personas llevándolos al desarrollo y crecimiento es decir un cambio en las personas que lo rodean (Mendoza M. , 2019).

El tipo teórico al que se afirma el liderazgo transformacional planteada por Bass en 1985, que el objetivo del liderazgo es ayudar y motivar a quienes los acompañan, formándolos a las tareas y así poder lograr las metas, además ofreciendo a los colaboradores la capacidad del éxito y la exactitud de autorrealizarse (Ramírez, 2022). La teoría de Leitwood, Mascall y Strauss indican que parte del liderazgo también se encuentra en la capacidad de adaptación y este puede modificar las actividades dependiendo del lugar en el que se encuentre generando así confianza y una mayor implicación de parte de las personas (Pallares & Rodríguez, 2020).

La visión según Colina y Albites (2020) especifica el propósito que desea alcanzar en un futuro, se trata de la perspectiva ejemplar de lo que desea lograr la entidad, señalando además como organiza adquirir sus metas, así mismo empleando como un instrumento impulsadora que dirija la entidad, acerca de la perspectiva se puede entender los indicadores de formación los cuales son; socialización de los objetivos, expectativa ideal de la organización, herramienta motivacional.

La comunicación inspiracional, Vega y Ortega (2022), es la transmisión de conceptos en el que se investiga distribuir la correspondiente motivación a los participantes para que puedan entender de una manera precisa que se espera de ellos y como producir para incrementar la productividad abarcando la atención a la zona emocional y exigencias sociales que los trabajadores solicitan para inspirar e influir en los individuos a ejecutar la percepción propuesta.

Sobre la estimulación intelectual Mendoza et al. (2020) , se sujeta en inculcar a los ayudantes a que colaboren con sus competencias creativas e innovadoras para que se elaboran estrategias que ayudan a dar un desenlace a un conflicto dentro de la entidad. Como indica López e Hincapié (2019) se refiere a la capacidad de desarrollar el razonamiento, la imaginación, y la capacidad de encontrar soluciones dando lugar a que se aumente el conocimiento y los aprendizajes.

El apoyo social Caravaca y Pastor (2022), se expone a los integrantes de soporte e intercambio entre los integrantes el cual lo propone el dirigir del conjunto para reducir sensaciones de ansiedad y preocupación, estableciendo una estipulación conveniente de tarea que recorta los efectos perjudiciales del estrés. De acuerdo a Núñez (2021) se considera como la presencia de estimaciones y atenciones que tratan de brindar un respaldo mediante las relaciones con otras personas.

Acerca del reconocimiento del personal Manjarrez et al. (2020), se valora como un estímulo en el establecimiento ofrece como retribución a la tarea y empeño que se han implementado de parte del auxiliar para colaborar a la realización de los propósitos tanto personales como del establecimiento, esta se halla como parte de los requisitos humanos el cual se apoya en lograr status, éxitos y el reconocimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se consideró en el estudio es la básica, según Álvarez (2020) la cual indicó que es teórica y dogmática porque se fundamenta en una investigación teórica, con el propósito de aumentar los conocimientos sobre las variables gestión administrativa y el liderazgo transformacional sobre las realidades dentro de la Institución Educativa en estudio. Oquendo (2019) expuso que permite la formulación de preguntas que son contestadas a través de un estudio bibliográfico que permite conocer sobre el objeto de estudio.

3.1.2 Diseño de investigación

Con respecto, al diseño de investigación se utilizó el no experimental, Ramos (2021) menciona que lo es. porque en el estudio de campo el investigador no desarrollará ninguna acción de manipulación o injerencia sobre los objetos de estudio. Es decir, solo se realizó en estudio del conocimiento sobre la realidad actual, tal como se encuentran en la institución educativa.

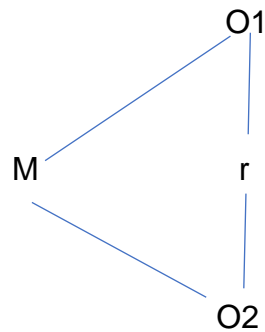
El trabajo también fue transversal porque de acuerdo a Cvetkovic et al. (2021) este se enfocó en realizar las respectivas evaluaciones dentro un punto en el tiempo específico, es decir, mediante él se pretendió conocer la situación actual sobre un hito temporal existente. También, fue de tipo descriptivo, como indicó Gaviria (2019) porque se pretendió conocer las características que se encuentran dentro de una población el cual fue sujeta a medición en el caso de la investigación para diagnosticar los niveles de existencia de las variables de estudios dentro de la institución educativa escogida.

El estudio también fue correlacional, porque a través de los procesos estadísticos se evaluó la relación existente y el nivel entre la gestión administrativo y el liderazgo transformacional (Galarza, 2020).

Acorde a lo anterior descrito se graficó de la siguiente manera:

Figura 1.

Componentes del estudio correlacional



Dónde:

M = Muestra de estudio(participantes)

O1 = Variable 1 Gestión Administrativa

O2 = Variable 2 Liderazgo transformacional

r = Correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Las variables de estudios existentes en la investigación son: la gestión administrativa y el liderazgo transformacional donde:

Conceptualmente la variable uno gestión administrativa, se refirió como el área de una entidad que examina beneficiar y gozar de los recursos libres de la manera más eficaz posible. La cual tiene como finalidad la planificación y organización del flujo de tarea, así también del factor humano que se ocupa de realizar trabajos solicitadas por lo que requiere inspección para su terminación. (Anchelia & Inga, 2021).

La definición operacional se mencionó a la capacidad de la institución de organizar, planear, dirigir y controlar las acciones administrativas.

Entre los indicadores para la gestión administrativa se identificó la: Dimensión organización: estructura organizacional, funciones de los roles, ordenamiento de los recursos. Dimensión de planeación: definición de objetivos, análisis situacional, formulación de estrategias. Dimensión de dirección: criterios de decisión, evaluación de las alternativas, eficacia de los resultados. Dimensión de control: procesos de control, garantizar cumplimiento, indicadores de control. Dimensión de retroalimentación: evaluación de los procesos, mejora continua, calidad.

Mediante la conceptualización de la variable, liderazgo transformacional, se tratan los que estructuran una visión e inspirar a sus admiradores. Gozan también el talento de motivar, adaptar la formación organizacional y establecer un entorno adecuado a la modificación organizacional (Cruz, 2021).

Por medio de la definición operacional se refiere a que la organización tiene la capacidad de tener una visión y una comunicación organizacional, buscando brindar a los colaboradores de la estimulación intelectual, el apoyo y el respectivo reconocimiento que se merecen, aspectos a evaluar mediante un cuestionario que se medirá de forma nominal.

Entre los indicadores para el liderazgo transformacional se mencionan a Dimensión visión: socialización de los objetivos, expectativa ideal de la organización, herramienta motivacional. Dimensión de comunicación inspiracional: motivación a los colaboradores, atención a las emociones de los trabajadores, cuidado a las necesidades sociales. Dimensión de estimulación intelectual: contribución creativa, desarrollo de estrategias, solucionar problemas. Dimensión de apoyo: participaciones de apoyo, intercambio entre colaboradores, condición favorable de trabajo. Dimensión de reconocimiento: recompensa al trabajo, reconocimiento del esfuerzo, alcanzar status en la institución.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población de estudio se refirió a todos los individuos, elementos y escenarios que se agrupan en función de especificaciones que los caracteriza (Romero, 2021).

Por ello, la población de estudio fueron los docentes de la institución de estudio ubicada en la ciudad de Guayaquil, la cual cuenta con 45 individuos.

Tabla 1.

Población de estudio

Docente	No	%
Varones	22	31.40%
Mujeres	48	68.60%
total	70	100.00%

Nota: Datos tomados de los cuadros de asignación de personal docente.

Los criterios de inclusión consideran a todo el personal que ejerce el rol de docente dentro de la unidad de estudio, el cual se encuentran ejerciendo físicamente dentro del lugar.

Los criterios de exclusión son el personal administrativo, de servicio que labore en la unidad educativa.

La unidad de estudio son los docentes de la institución educativa.

3.3.2 Muestreo

El muestreo no probabilístico fue la característica del presente estudio, Reales (2022) el cual se refiere a que no se va a extraer a los individuos por selección aleatoria, sino que son seleccionados de acuerdo a la experticia de quien desarrolla el estudio de campo. El total de docentes participantes del estudio es de 70 docentes.

3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis, fue conformado por todos los docentes de una Institución Educativa Guayaquil.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro del presente trabajo, se aplicó la técnica de la encuesta, Feria et al. (2020) lo describió como una herramienta para agilizar el proceso de levantamiento de información ágil y confiable, el cual se distribuye de forma masiva. El instrumento escogido, fue el cuestionario el cual se diseñó, mediante las preguntas de likert el cual se dispone en escala para responder las preguntas de estudio (Canto & Sosa, 2020).

Los instrumentos utilizados se enfocan en estudiar las variables de estudio, gestión administrativa estuvo compuesto por 5 dimensiones, el cual cada dimensión tiene 6 preguntas lo que en total se desarrolló 30 preguntas, las cuales se analizaron utilizando la escala nominal. Sobre la variable, liderazgo transformacional, el cual fue conformado por 5 dimensiones los cuales tiene 6 incógnitas y en total se presentaron un total de 30 preguntas.

Validez y confiabilidad: es la evaluación que determinó si un instrumento es pertinente para medir las variables que se encuentran en estudio. La encuesta debe contener preguntas que se alineen y se ajusten a los objetivos de investigación, sus variables e indicadores reflejando así un dominio del contenido que se va a medir (Juárez & Tobón, 2019). Para ello, se procedió a evaluar la validez del cuestionario mediante la revisión de 4 expertos en el área de docente de liderazgo y liderazgo transformacional en el sector educativo considerando los criterios de: pertinencia, relevancia, claridad y suficiente. El cálculo de validez de expertos permitió obtener un resultado del 95% (Ver anexo 5).

La evaluación de confiabilidad de la encuesta se relacionó a la medición de los resultados obtenidos con el objeto de analizar si los datos resultantes responden a una tendencia o comportamiento igual entre los individuos encuestados (Díaz & Benítez , 2021). Para ello, se procedió a realizar una comprobación mediante un test piloto para obtener resultados que se analizaron mediante el test de alfa de Cronbach y así determinar la consistencia de los datos obtenidos, los resultados no deben ser menores a 0.70, mientras más cerca del 1.00 se encuentren mayor confiabilidad estadística (Frías, 2022). De acuerdo al cálculo, se obtuvo un coeficiente de Cronbach de 0.98.

3.5 Procedimiento de recolección de datos

Como primer aspecto que se consideró para realizar el estudio de campo, se procedió a solicitar a las autoridades del plantel educativo, la respectiva autorización para realizar el estudio y tener un acercamiento con el objeto del estudio. Por otra parte, se solicitará a los participantes responder una pregunta relacionada al consentimiento informado el cual expone el permiso del encuestado para obtener los datos requeridos.

Una vez aplicado los cuestionarios de recojo de datos se organizó la información en una base de datos desarrollándose todo el trabajo en gabinete.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicó el método estadístico basado en la descripción del objeto del estudio, porque mediante él se puede conocer los niveles y características relacionados a las variables de estudio (Peña & Márquez, 2019). Para responder a la premisa de la hipótesis se aplicó la estadística inferencial el cual permitió la evaluación de las correlaciones entre las variables que se encuentran en investigación, para así determinar su relación y significancia (Llinás, 2017). El método de correlación fue el de Spearman el cual se aplicó para estudios de datos no paramétricos para evaluar la relación de las variables gestión administrativa y liderazgo transformacional mediante la evaluación de las respuestas de likert obtenidas (Rendón & Zarco, 2021).

3.7 Aspectos éticos

Para que se desarrollen los principios de la ética durante el proceso de investigación en primera instancia se crearon métodos de cuidado y resguardo de la información obtenida en el trabajo de campo por otra parte se procede a cuidar aspectos privados de los participantes como nombres o cualquier dato que se vulnerable para quienes realizan la encuesta (Miranda & Villasís, 2019).

Otro aspecto fue la declaratoria de originalidad de trabajo a través del informe de plagio, asegurando que el contenido tiene autoría de los investigadores con base en estudios previos realizados. De acuerdo al código de ética de la Universidad

César Vallejo debe existir la solicitud previa de consentimiento informado que se debe añadir en el estudio mediante brindar de forma transparente de que se trata el estudio y los fines que se persiguen, también los resultados se deben entregar a la institución que permitió el estudio de campo, para corroborar que no exista un perjuicio con la organización (Universidad César Vallejo, 2021).

IV. RESULTADOS

Para el desarrollo del propósito general: determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes, se plantean los siguientes enunciados de estudio:

H nula: La variable gestión administrativa no tiene una relación positiva significativa con la variable liderazgo transformacional de los docentes.

H1: La variable gestión administrativa tiene una relación positiva significativa con la variable liderazgo transformacional de los docentes.

Tabla 2.

Relación de las variables de Gestión administrativa y Liderazgo transformacional

	Variable Liderazgo transformacional	
Variable Gestión administrativa	Rho Spearman	,755**
	Sig. (bilateral)	< 0,001
	N	70

Nota: información obtenida de los docentes en una I.E.

Con el objeto de medir el vínculo entre los elementos de estudio mencionados y como lo describe la tabla 2, se obtuvo un Rho de Spearman de .755, permitiendo interpretar que existe una correlación positiva muy fuerte, demostrando estadísticamente que mientras mayores acciones administrativas se realicen en la unidad de estudio mayor influencia positiva de parte del liderazgo transformacional existirá en los docentes.

Al analizar las hipótesis de estudio se obtiene una significancia <.001, determinando que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

Para la resolución del objetivo específico 1: diagnosticar el nivel de gestión administrativa y liderazgo transformacional en una I.E.

Tabla 3.

Estudio descriptivo de los niveles de las variables gestión administrativa y liderazgo transformacional

Nivel	Gestión Administrativa		Liderazgo Transformacional	
	F ₁	%	F ₁	%
Bajo	0	0,00%	0	0,00%
Medio	6	8,60%	7	10,00%
Alto	64	91,40%	63	90,00%
Total	70	100,00%	70	100,00%

Nota: información obtenida de los docentes en una I.E.

La tabla 3, muestra cómo se presenta la variable gestión administrativa la cual tiene una alta tendencia positiva con un 91.40% de criterios obtenidos de los docentes, por otra parte, solo un 8.60% indica que el nivel existente es medio, lo que indica que la institución si ejerce un trabajo de gestión administrativo dentro de la unidad de estudio.

Para la variable liderazgo transformacional, se puede encontrar un nivel alto de parte de la variable Liderazgo transformacional, el cual es del 90% y con un 10% de docentes se identifica un nivel medio. Por lo que se puede identificar que la variable liderazgo transformacional si se percibe dentro de la unidad de estudio de los profesores que laboran en la institución.

Por lo evaluado de forma descriptiva, se puede identificar que ambas variables tienen un alto nivel desde los criterios de los docentes encuestados, pero si existe mayor trabajo administrativo que el de liderazgo, por lo que la organización debe focalizar los esfuerzos administrativos en aumentar el liderazgo transformacional sobre la población de docentes.

En el desarrollo del objetivo específico 2, el cual es identificar la relación entre la gestión administrativa y la visión organizacional en los docentes, se propone las siguientes afirmaciones a validar:

Ho: La variable gestión administrativa no tiene una relación positiva significativa con la dimensión visión organizacional de los docentes.

H1: La variable gestión administrativa tiene una relación positiva significativa con la dimensión visión organizacional de los docentes.

Tabla 4.

Relación de la variable gestión administrativa y dimensión visión organizacional

		Dimensión Visión Organizacional
Variable Gestión Administrativa	Rho Spearman	,603**
	Sig. (bilateral)	<,001
	N	70

Nota: información obtenida de los docentes en una I.E.

El objetivo específico descrito se centra en cuantificar el vínculo entre la variable gestión administrativa y la visión organizacional, para ello la tabla 4, muestra un Rho de Spearman de .603, lo que significa que existe una correlación positiva considerable, demostrando que no es del todo fuerte, aunque si ejerce una asociación cuando los altos mandos gestionan de forma correcta la unidad académica de la U.E.

Para validar cual hipótesis es la correcta, se consideró una significancia de <.001, lo que permite escoger a la hipótesis alterna como válida y rechazar la hipótesis nula.

En el desarrollo del objetivo específico 3: conocer la relación entre la gestión administrativa y la comunicación inspiracional en los docentes, se procedió a determinar las siguientes sentencias sujetas a revisión:

Ho: La variable gestión administrativa no tiene una relación positiva significativa con la dimensión comunicación inspiracional en los docentes.

H1: La variable gestión administrativa tiene una relación positiva significativa con la dimensión comunicación inspiracional en los docentes.

Tabla 5.

Relación de la variable gestión administrativa y dimensión comunicación inspiracional

Dimensión Comunicación Inspiracional		
Variable Gestión Administrativa	Rho Spearman	,798**
	Sig. (bilateral)	<,001
	N	70

Nota: información obtenida de los docentes en una I.E.

El postulado del objetivo 3, busca calcular la asociación entre la variable de gestión con la dimensión comunicación inspiracional, el cual de acuerdo a la tabla 5, obtuvo una Rho de Spearman de .798, lo que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte, describiendo como una correcta gestión de parte de los altos mandos mejora en la forma en que se comunican, dando lugar a que se pueda inspirar y motivar a los docentes en el desarrollo de las actividades de aprendizaje establecidas.

En la selección de la hipótesis válida, se consiguió una sig bilateral < ,001, al encontrarse dentro de la tasa de error del estudio, se pudo determinar que la hipótesis planteada por el investigador es la correcta y se rechaza la hipótesis nula.

Para el trabajo del objetivo específico 4 que es establecer la relación entre la gestión administrativa y la estimulación intelectual en los docentes, se indicaron los siguientes enunciados:

Ho: La variable gestión administrativa no tiene una relación positiva significativa con la dimensión estimulación intelectual en los docentes.

H1: La variable gestión administrativa tiene una relación positiva significativa con la dimensión estimulación intelectual en los docentes.

Tabla 6. Relación de la variable gestión administrativa y dimensión estimulación intelectual

	Dimensión Estimulación intelectual	
Variable Gestión Administrativa	Rho Spearman	,641**
	Sig. (bilateral)	<,001
	N	70

Nota: información obtenida de los docentes en una I.E.

El planteamiento del objetivo específico busca conseguir el vínculo existente entre la gestión administrativa y la dimensión de la estimulación intelectual, donde la tabla 6, describe un Rho de Spearman de .641, expresando que existe en una correlación positiva considerable, aunque no es fuerte, lo que indica que se debe aumentar las actividades relacionadas al fomento y el crecimiento de las capacidades intelectuales en los docentes.

En el análisis de las hipótesis planteadas, en el estudio se obtuvo una significancia de < ,001, lo que permite escoger a la hipótesis de estudio es la aprobada y la nula rechazada.

Para el trabajo del objetivo específico 5, evaluar la relación entre la gestión administrativa y el apoyo en los docentes se formulan las siguientes aseveraciones que serán sometidas a estudio:

Ho: La variable gestión administrativa no tiene una relación positiva significativa con la dimensión apoyo en los docentes.

H1: La variable gestión administrativa tiene una relación positiva significativa con la dimensión apoyo en los docentes.

Tabla 7. Relación de la variable gestión administrativa y dimensión apoyo

		Dimensión Apoyo
Variable Gestión Administrativa	Rho Spearman	,654**
	Sig. (bilateral)	<,001
	N	70

Nota: información obtenida de los docentes en una I.E.

El objetivo estudiado tiene por propósito cuantificar la relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión de apoyo, al respecto la tabla 7, expone un Rho de Spearman de .654 lo que da como resultado una correlación positiva considerable, indicando que aún la dirección de la institución debe brindar mayor ayuda y apoyo al personal docente de colaboradores.

Para determinar la hipótesis de estudio valido se procedió a analizar la significancia encontrada el cual es <0.001, lo que permite indicar que la hipótesis de la investigación se aceptada y la nula rechazada.

Para el objetivo específico 6, reconocer la relación entre la gestión administrativa y el reconocimiento de los docentes, se procedió a desarrollar los siguientes enunciados:

Ho: La variable gestión administrativa no tiene una relación positiva significativa con la dimensión de reconocimiento en los docentes.

H1: La variable gestión administrativa tiene una relación positiva significativa con la dimensión de reconocimiento en los docentes.

Tabla 8. Relación de la variable gestión administrativa y dimensión reconocimiento

		Dimensión Reconocimiento
Variable Gestión Administrativa	Rho Spearman	,648**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	80

Nota: información obtenida de los docentes en una I.E.

El estudio se centra en la medición del vínculo entre la variable gestión administrativa y el reconocimiento, donde la tabla 8, tiene un Rho de Spearman .648 lo que permite comprender que existe una correlación positiva considerable demostrando que mientras mayores actividades de los altos mandos enfocados en brindar la respectiva estimación mayor será la percepción del reconocimiento de los docentes.

Al analizar las sentencias descritas se puede observar como la significancia bilateral es <0.001 , demostrando estadísticamente que se la hipótesis propuesta por el investigador es la correcta y se rechaza la nula.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general donde se enfoca en determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes, la referencias teóricas indican que es un conjunto de actividades que se aplican con conocimiento tecno científico en el que se considera la planeación de esquema de trabajo, la organización de los recursos, el dirigir el plan y controlar sus resultados para de esa forma obtener indicadores positivos relacionados a la eficacia y la eficiencia (Mendoza & Moreira, 2021). Por lo mencionado, la gestión administrativa dentro de las I.E. es considerado uno de los más relevantes aspectos que son parte del éxito organizacional, porque esta brinda la parte de gestión, filosófica, cultural además de los elementos educativos para que esta alcance los más altos niveles de calidad , la cual se sustenta con los fundamentos, brindar la respectiva delegación, el alcance de aumentar los márgenes de rentabilidad, el cual son los ejes principales para toda empresa incluida la dedicada a la educación (Fernandez, 2021).

En la tabla 2, se obtuvo una tasa de relación del .755 siendo esta una correlación positiva muy fuerte, lo que pone en evidencia la teoría de Adam Smith, el cual establece que la gestión administrativa el cual describe al liderazgo como la capacidad de recompensar a los colaboradores por su trabajo cumplido mediante una correcta planificación y control (Pantoja & Salazar, 2019). A nivel investigativo, el trabajo de la Cruz (2021), reafirma los resultados al presentar una relación positiva considerable, entre las acciones administrativas que dirigen los altos mandos para que exista un liderazgo que cambie actitudes por el crecimiento de la I.E., aspecto que pone énfasis en como la administración no solo es una ciencia tecno científica como la corriente positivista lo plantea, sino también como un proceso humano, mientras que el trabajo de Baque (2021) expone una tasa del 0.018, ubicándola como una relación débil, aspecto que expone como aún es necesario realizar mayores esfuerzos por llevar un mejor control sobre la gestión administrativa y asegurando que esta no solo se enfoque en las funciones de índole, económica, de gestión sino también en fomentar un liderazgo que convierta las conductas y comportamiento de los estudiantes. Por lo que se puede indicar que el comportamiento de cada institución puede diverger en diferentes maneras

en que se adopta la gestión administrativa y el liderazgo transformacional.

Dentro del objetivo¹, diagnosticar el nivel de gestión administrativa y liderazgo transformacional en una I.E, la teoría describe a la gestión administrativa como la gestión que busca el beneficio y la satisfacción de quienes componen la plantilla de colaboradores teniendo como fin que exista un plan adecuado y una correcta organización además del respectivo seguimiento y control de las actividades (Anchelia & Inga, 2021). Sobre la variable liderazgo transformacional, el cual busca fomentar a través de las metas y objetivos planificados para que los colaboradores se adapten de forma correcta a la organización (Cruz, 2021). Mediante el liderazgo se transformacional no solo aporta al alcance de las tareas, sino que se trata de un estilo donde el líder realiza una mejora conductual y comportamental, en el que cada individuo unifica los interés individuales de cada trabajador para que se vincule con el de la empresa educativa, entre las características identificadas, se encuentra el carisma, la transmisión de la visión y una correcta motivación que brinde los resultados esperados (Tirado & Heredia, 2022).

Dentro de la tabla 3, se muestra una tendencia positiva alta con un 91.40% sobre los niveles de gestión administrativa y sobre el liderazgo transformacional se encuentra un 90% de nivel alto existente en la U.E., los resultados corroboran los supuestos de Thompson el cual describe que las instituciones deben tener las respectivas planificaciones basados en los objetivos organizacionales planteados y también para que se cumplan se debe realizar el respectivo seguimiento para que se efectuó de forma correcta (Sánchez, 2021). También corrobora los resultados de otros estudios como es el caso de Ruiz (2022), muestra un coeficiente de relación alto, lo que indica como el correcto trabajo sobre la gestión administrativa tiene un efecto favorecedor en el trabajo de los profesores a través de un estilo de liderazgo transformacional, situación que la I.E debe esforzarse por mantener las actividades en el que tanto los altos mandos como directivos en desarrollar la administración como un proceso de control y de dirección, Baque (2021), el cual exponen niveles altos en el desarrollo de la gestión administrativa y el de liderazgo transformacional, niveles que demuestran que existen instituciones enfocadas en realizar actividades administrativas y sus resultados se clarifican a través del liderazgo transformacional de los trabajadores docentes.

Sobre el objetivo 2, identificar la relación entre la gestión administrativa y la visión organizacional en los docentes, desde la teoría se identifica a la dimensión como una perspectiva a largo plazo que se espera de parte de la organización, esta visión busca esbozar un escenario idóneo, convirtiéndose en un medio para compartir las perspectivas que permita motivar a los colaboradores (Colina & Albites, 2020). La visión en ocasiones es uno de los aspectos que puede ser menos entendido dentro de la cultura empresarial, el cual se plantea como un escenario que muestra los logros y los rendimientos que se esperan, además de los objetivos estimulantes junto con las fuerzas de motivación que aportan a los participantes las respectivas razones para alcanzar las metas que se establecen, de esa forma se da un impacto positivo que se espera de un futuro cercano (Contreras & Pirazán, 2020).

La tabla 4, muestra una correlación del .603 indicando que la relación es positiva considerable, elemento que se puede contrastar con la teoría de Bass el cual indica que parte de la motivación de los colaboradores dentro del liderazgo se encuentra en brindarles la oportunidad de alcanzar el éxito de los trabajadores, lo que es parte del alcance de los objetivos a través de la visión compartida de la organización, lo indicado en la tasa de relación, quiere decir que aún falta por mejorar en la gestión administrativa y que esta no solo debe basarse en las funciones y obligaciones sino que hay que mantener en la mente de los docentes, las visiones que se espera alcanzar con el trabajo en conjunto (Ramírez, 2022). El trabajo de Sardon (2022), confirma lo obtenido al exponer una tasa del 0.59, lo que significa que la correlación es positiva media, demostrando que la I.E. se esfuerza llevar una organización que conlleve una gestión administrativa y que esta se basa en mostrar al personal docente lo que la organización tiene planificado a futuro, de esa forma cada docente se compromete para con la unidad educativa, lo obtenido en el estudio recaba la relación que existe entre los factores de estudio, permitiendo que las organizaciones enfoquen sus esfuerzos administrativos en el factor humano, porque al final, todo proceso lo realizan los colaboradores dentro de la organización educativa. Por lo tanto, de acuerdo a la diversidad de resultados obtenidos se puede determinar que si existen instituciones que buscan compartir sus expectativas a largo plazo para aumentar los niveles de motivación a través del liderazgo.

Para el objetivo 3, conocer la relación entre la gestión administrativa y la comunicación inspiracional en los docentes, desde el ámbito teórico se identifica a la dimensión como el proceso comunicacional en la que se transmite mensajes específicos para definir lo que se busca en las actividades laborales para mejorar los indicadores relacionados al trabajo mediante la capacidad de transmitir emociones positivas para los colaboradores (Vega & Ortega, 2022). El liderazgo transformacional, es parte de las promociones o fomentos que realizan los líderes para dar un impulso a las personas que son parte de su equipo de trabajo, dando luz, visión o escenario favorecedor a todos los implicados, dando como resultado que se obtengan grandes desempeños, tanto a nivel grupal como en cada individuo, sin buscar fines egoístas y rompiendo el esquema del interés propio, de esa forma se realiza una influencia positiva y enriquecedora para los docentes dentro de la I.E como para los alumnos dentro de ella (Roncallo, 2021).

La tabla 5, muestra una relación positiva considerable con un indicador de .798, reforzando la teoría de Leitwood, Mascal y Strauss, el cual menciona que parte del liderazgo es transmitir mediante la comunicación confianza y así obtener un mayor compromiso en las actividades asignadas (Pallares & Rodríguez, 2020). De igual forma, el estudio De la Cruz (2021), se expresa de igual forma una relación positiva considerable del 0.62 de relación, confirmando los datos obtenidos en el estudio, pero al ser considerable, demuestra como la organización educativa, requiere profundizar en los esfuerzos por desarrollar una mejor gestión administrativa basados en un enfoque de liderazgo, para que el trabajo de los docentes sea efectivo, con resultados favorecedores y por sobre todo con un ambiente agradable que permita la enseñanza para los alumnos y también Mejía (2021), con un .811 muestra relación muy fuerte, trabajos que validan como la gestión administrativa de los altos mandos realizado de la forma correcta tendrá de la misma forma proporcionalmente un aumento en el liderazgo de los colaboradores, aunque a diferencia del primer estudio este ha realizado las acciones de manera más disciplinada, consecutiva y con el respectivo análisis, lo que es necesario mantener y aumentar.

En el cumplimiento del objetivo 4, establecer la relación entre la gestión administrativa y la estimulación intelectual en los docentes, donde la dimensión se

trata de aumentar y de fomentar en los colaboradores las capacidades de creatividad que los ayude a mejorar e innovar cuando se presentan situaciones que requieren solución (Mendoza et al, 2020). La tabla 6, presenta una tasa del .654, el cual es una relación positiva considerable, sustentando así, la teoría de Bass, el cual indica que parte del liderazgo transformacional es que los colaboradores alcancen la autorrealización y ello se alcanza mediante el fomento del conocimiento e intelectual de los colaboradores (Ramírez, 2022). También los resultados concuerdan con el trabajo de Sardon (2022), el cual con un coeficiente del 0.72 se expone como una relación positiva fuerte, indicando así que toda institución que tiene por objetivo llevar un liderazgo transformacional debe trabajar en brindar a sus colaboradores los medios y canales para aumentar sus conocimientos y capacidades intelectuales.

En el desarrollo del objetivo 5, evaluar la relación entre la gestión administrativa y el apoyo en los docentes, donde el apoyo se puede describir como las acciones de soporte y apoyo que se brindan entre los colaboradores y de parte de los altos mandos con el objeto de disminuir conductas o comportamientos que puedan afectar la salud mental de los trabajadores (Caravaca & Pastor, 2022). La tabla 7, demostró con una tasa del .654 que hay una relación positiva considerable, resultado que está en concordancia con la teoría Leitwood el cual indica que los colaboradores valoran la ayuda proveniente de los líderes permitiéndoles adaptarse socialmente al ambiente de trabajo (Pallares & Rodríguez, 2020). Los estudios de Montoya (2019), validan lo obtenido al presentar un coeficiente del 0.74 determinando que ambos elementos de estudio tienen una relación directamente proporcional y positiva, es decir que mientras exista una correcta gestión administrativa enfocada en brindar ayuda a los colaboradores existirá el liderazgo transformacional.

En el cumplimiento del objetivo 6, reconocer la relación entre la gestión administrativa y el reconocimiento de los docentes, en el que la base teórica, indica que se trata de la gratitud que tiene la organización para con los colaboradores que cumplen las tareas a través del esfuerzo, dedicación y compromiso, brindando al colaborador el agradecimiento que se merece (Manjarrez et al, 2020). La tabla 8, muestra una relación positiva considerable con una tasa del .648, lo que afirma lo

indicado por Bass, al menciona que a los colaboradores se les debe dar la oportunidad de obtener éxito en el cumplimiento de sus labores (Ramírez, 2022). La investigación de Ruiz (2022) y Mejía (2021), pone énfasis que el reconocimiento del colaborador como parte del liderazgo transformacional, tiene una relación positiva muy fuerte indicando que existen unidades académicas que buscan como parte de la gestión que realizan establecer un liderazgo transformacional que motive a los docentes. Y solo el estudio de Baque (2021), presenta una relación débil, lo que demuestra que solo depende de los altos mandos el poder ejercer de forma correcta la gestión administrativa.

VI. CONCLUSIONES

Habiendo desarrollado la investigación se determinan las siguientes conclusiones obtenidas:

1. Se determinó que las variables de estudio gestión administrativa y liderazgo transformacional se relacionan de manera positiva y significativa dentro de la U.E, desde los resultados obtenidos se encuentra con un coeficiente de relación del 75.5% siendo una correlación positiva muy fuerte.
2. Se realizó un diagnóstico de los niveles de gestión administrativa y liderazgo transformacional, el cual presenta una tendencia alta con el 91.40% y 90% obtenidos respectivamente, demostrando que la U.E ha realizado esfuerzos en ambos enfoques.
3. Se identificó que la dimensión visión organizacional, tiene un .603 con la gestión administrativa, lo que significa que hay una relación positiva considerable, lo que implica la necesidad de un mayor enfoque de la I.E.
4. Se conoció que la dimensión comunicación inspiracional, tiene un coeficiente de Spearman del .798, es decir que existe una correlación positiva muy fuerte, con la variable gestión administrativa.
5. Se estableció que la dimensión estimulación intelectual, tiene un coeficiente del .641, interpretándose una correlación positiva considerable con la gestión administrativa, demostrando que los altos mandos buscan brindar la formación y conocimiento a los trabajadores docentes.
6. Se realizó una evaluación de la dimensión de apoyo, obteniendo un .654, expresando una correlación positiva considerable con gestión administrativa, tanto de los docentes como de los trabajadores exista una ayuda interpersonal y social.
7. Se identificó que la dimensión reconocimiento, tienen un .648, expresando una correlación positiva considerable con la gestión administrativa, expresa gratitud a los colaboradores por el esfuerzo y cumplimiento en su trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

A la dirección de la institución educativa participar en seminarios y capacitaciones que enseñen a los altos mandos para mantener y mejorar los esfuerzos de la gestión administrativa enfocados en aumentar el liderazgo transformacional en la I.E.

A los altos mandos de la I.E, realizar esfuerzos por mantener socializados la visión organizacional de la entidad, con el objeto de empoderar a los trabajadores docentes sobre las metas a largo plazo que espera alcanzar la organización.

A los supervisores, mantener una comunicación activa con los docentes y establecer medios de comunicación formales, buscando motivar e inspirar de manera positiva a través de mensajes que empoderen a los colaboradores en el desarrollo de los trabajos a realizar.

Al área de recursos humanos, realizar evaluaciones con el objeto de establecer un plan formativo para mejorar y estimular las capacidades intelectuales, aportando en su desarrollo profesional y personal.

A todos los encargados, impulsar actividades y talleres que permitan a los docentes mejorar la interacción entre ellos, en el que puedan compartir experiencias y conocimientos con el objeto de brindar un ambiente de apoyo social entre los docentes.

Al área de recursos humanos, determinar formas de reconocimiento, al personal docente considerando la magnitud, frecuencia y disposición que tiene el colaborador en el cumplimiento de su trabajo o de un éxito alcanzado.

REFERENCIAS

Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Lima: Universidad de Lima.

Obtenido de

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4>

Anchelia, V., & Inga, M. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Revista Propósitos y Representaciones*, 1-14. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>

Banco Interamericano de Desarrollo. (15 de Mayo de 2020). Obtenido de

<https://blogs.iadb.org/educacion/es/docentestrabajadoresesenciales/>

Baque, M. (2021). *El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020*. Lima: Universidad Peruana Unión. Obtenido de <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/4688>

Canto, Á., & Sosa, W. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 38-45.

Caravaca, F., & Pastor, E. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Revista Interdisciplinaria*, 179-194. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226055>

Catuto, J., & Catuto, E. (2021). *Liderazgo Educativo en el Aprendizaje Colaborativo en la Comunidad Educativa "Aurelio Carrera Calvo", Provincia de Santa Elena 2017 - Ecuador*. Piura: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64088>

- CEPAL. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48153-la-encrucijada-la-educacion-america-latina-caribe-informe-regional-monitoreo>
- Colina, F., & Albites, J. (2020). Aprendizaje e innovación: retos en las organizaciones del siglo XXI. *Revista Desde El Sur*, 167-176. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592020000100167
- Contreras, O., & Pirazán, A. (2020). ¿Son la Misión y Visión Verdaderos Promotores de Ventaja. *Revista Innodoct*, 403-411. Obtenido de <https://riunet.upv.es/handle/10251/162014>
- Cruz, V. (2021). Liderazgo transformacional investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 13-32. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios Transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 179-185. Obtenido de <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1464§ionid=101050145>
- De la Cruz, W. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016*. México D.F.: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5261>
- Díaz , A., & Benítez , R. (2021). Formulación de un nuevo concepto de confiabilidad operacional. *Revista chilena de ingeniería Ingeniaré*, 87-93. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052021000100087

- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La Entrevista y la Encuesta. Métodos o técnicas de indagación emp. *Revista Didascalía*, 62-79. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Revista Economía y Negocios*, 47-62. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8381288>
- Frías, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Valencia: Universidad de Valencia. Obtenido de <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Galarza, C. (2020). Los Alcances de una investigación. *Revista CienciAmérica*, 1-5. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Galindo, R., & Martínez, N. (2022). Acercamiento epistemológico a la teoría del aprendizaje colaborativo. *Revista Apertura*, 1-15. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5547148>
- Garcés, J., & Labra, P. (2020). La retroalimentación: una estrategia reflexiva sobre el proceso de aprendizaje en carreras renovadas de educación superior. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 37-59. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cie/v11n1/1688-9304-cie-11-01-37.pdf>
- Gaviria, C., & Márquez, C. (2019). *Estadística descriptiva y probabilidad*. Medellín: Editorial Bonaventuriana. Obtenido de <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/index.php/libros/inv/item/25-matematicas/473-estadistica-descriptiva-y-probabilidad>
- Juárez, L., & Tobón, S. (2019). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*, 1-7. Obtenido de

<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

- Kui, L., Law, V., & Sun, Z. (2020). Self-regulation as a function of perceived leadership and cohesion in small group online collaborative learning. *British Journal of Educational Technology*, 1-13. Obtenido de <https://bera-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/bjet.12594>
- Lazaro, C. (2021). *El Aprendizaje Colaborativo y las Habilidades Blandas en estudiantes de la facultad de derecho de una Universidad Privada*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4934>
- Llinás, H. (2017). *Estadística Inferencial*. Barranquilla: Editorial Universidad del Norte. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=vXdaDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- López, E., & Hincapié, S. (2019). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 1-11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 359-365. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Medina, A., Nogueira, D., Hernández, A., & Comas, R. (2019). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo. *Revista Ingeniare*, 328-342. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052019000200328
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la

- educación básica regular. *Revista Publicando*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878155>
- Mendoza, M. (2019). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 118-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Mendoza, M., García, J., & Avelar, L. (2020). El Liderazgo Transformacional: Una revisión de literatura. *Revista Academia Journals*, 341-346. Obtenido de [http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16032/El%20Liderazgo%20Tr ansformacional%20- %20Una%20revisi%C3%B3n%20de%20literatura.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16032/El%20Liderazgo%20Transformacional%20-%20Una%20revisi%C3%B3n%20de%20literatura.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Fipcaec*, 608-620.
- Miranda, M., & Villasís, M. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista Alergia México*, 115-122. Obtenido de <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/594>
- Montoya, B. (2019). *La Gestión Administrativa respecto al Liderazgo Directivo en una Unidad Educativa del Distrito 09D02 de Guayaquil Provincia del Guayas 2019*. Piura: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42525>
- Morles, J. (2021). Procesos Organizacionales vinculados a la gestión de calidad del servicio. *Revista Enfoque*, 55-64. Obtenido de <https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/105>
- Núñez, G. (2021). *Relación entre satisfacción y apoyo social en el trabajo*. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13207/Nu%C3%B1ez_Spelucin.pdf?sequence=1

ONU. (2020). *Hoja informativa sobre el Día Mundial de los*. Santiago: ONU. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/stories/2021/04/fact-sheet-unpacks-and-links-human-rights-and-climate-change>

Oquendo, S. (2019). Estrategia para el desarrollo de la competencia investigativa en estudiantes de básica primaria. *Revista Encuentros*, 95-107. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661510009/html/>

Pallares, M., & Rodríguez, K. (2020). Liderazgo Transformacional: estrategia para mejorar la práctica docente en el aula. *Revista Cuc*, 46-62. Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/RVCDM/article/download/3791/3850/29650>

Pantoja, M., & Salazar, J. (2019). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. *Revista EAN*, 139-154. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-139.pdf>

Peña, C., & Márquez, C. (2019). *Estadística descriptiva y probabilidad*. Medellín: Editorial Bonaventuriana. Obtenido de <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/index.php/libros/inv/item/25-matematicas/473-estadistica-descriptiva-y-probabilidad>

Ramírez, N. (2022). *Liderazgo Transformacional: Calidad Escolar y Aprendizaje*. Puerto Rico: Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/339390632_Liderazgo_Transformacional_Calidad_Escolar_y_Aprendizaje

Ramos, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica CienciAmérica*, 1-7. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890336>

- Reales, L., Robalino, G., Peñafiel, A., Cárdenas, J., & Cantuña, P. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica. *Revista Universidad y Sociedad*, 681-691. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>
- Rendón, M., & Zarco, I. (2021). Métodos estadísticos para el análisis del tamaño del efecto. *Revista alergia México*, 128-136. Obtenido de <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/949>
- Roldán, V. (2020). *Liderazgo directivo y gestión administrativa en instituciones educativas de una red del distrito de Comas*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41963>
- Romero, A., Álvarez, G., & Estupiñán, J. (2021). La investigación científica en la educación superior como contribución al modelo educativo. *Revista Universidad y Sociedad*, 408-415. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2498>
- Roncallo, A. (2021). *Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/items/c8b5a0e8-327a-4b19-86a1-d1873c971607>
- Ruffinelli, A., & Morales, A. (2020). Tutorías de prácticas: representaciones acerca del rol del tutor y las estrategias pedagógicas. *Revista Perspectiva Educativa*, 30-51. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292020000100030
- Ruiz, R. (2020). Las Teorías del Control y Evaluación Organizacional Independiente. *Revista Criterio Libre*, 71-107. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/7112>
- Ruiz, V. (2022). Liderazgo y gestión administrativa de las instituciones educativas

- públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima. *Revista Gobernanza*, 321-334.
- Obtenido de <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/181/314>
- Sánchez, J. (2021). Planificación estratégica, algunas reflexiones teóricas. *Revista Folletos Gerenciales*, 62-72. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Jose-Sanchez-Lopez-7/publication/355955131_Planificacion_estrategica_algunas_reflexiones_teoricas_Strategic_planning_some_theoretical_reflections_Folletos_Gerenciales_Volumen_XXV_No_1_Enero-Marzo_2021_Paginas_62-72_RNP
- Sardon, D. (2022). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista Altoandinas*, 295-304. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007
- Sumba, R., Cárdenas, N., Bravo, T., & Arteaga, R. (2020). La planeación estratégica: Importancia en las PYMES ecuatorianas. *Revista FIPCAEC*, 114-136. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/299>
- Tabacaru, C., Sjoer, E., & Rippe, R. (2020). Developing Intercultural Competence Through Collaborative Learning in International Higher. *Journal of Studies in International Education*, 1-22. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1028315319826226>
- Tarco, L. (2022). Aprendizaje colaborativo en entornos virtuales. *Revista Scientia*, 68-79. Obtenido de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-scientia/article/view/2312>
- Tirado, M., & Heredia, F. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Conrado*, 246-251.
- UNESCO. (23 de Septiembre de 2021). *Motivación del profesorado y resultados del aprendizaje*. Obtenido de <https://learningportal.iiiep.unesco.org/es/fichas->

praticas/mejorar-el-aprendizaje/motivacion-del-profesorado-y-resultados-del-aprendizaje

UNESCO. (04 de Octubre de 2022). *La UNESCO da la voz de alarma sobre la crisis mundial de escasez de docentes*. Obtenido de <https://n9.cl/1ln2x>

Universidad César Vallejo. (2021). *Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo*. Universidad César Vallejo. Recuperado el Lima, de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Vega, M., & Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Revista Trascender*, 224-245. Obtenido de <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/168>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión Administrativa	<p>La gestión administrativa se define como el área de una organización que busca utilizar y aprovechar los recursos disponibles de la manera más eficiente posible. La cual tiene por objeto la planificación y organización del flujo de trabajo, así como del factor humano que se encarga de ejecutar las tareas requeridas por lo que requieren control para su cumplimiento (Anchelia & Inga, 2021).</p> <p>Las teorías que sustentan el trabajo es la de Smith a finales del siglo XIX, sobre los principios de la administración basados en la división y especialización (Pantoja & Salazar, 2019). También de la planificación estratégica propuesta en 1993 donde Thompson promueve la estrategia como parte esencial de las actividades administrativas (Sánchez, 2021).</p>	<p>Se refiere a la capacidad de la institución de organizar, planear, dirigir y controlar las acciones administrativas las cuales se evaluarán mediante un cuestionario a través de la medición nominal.</p>	<p>Organización</p>	<p>Estructura Organizacional</p> <p>Funciones de los roles</p> <p>Ordenamiento de los recursos</p>	Nominal
			Planeación	<p>Definición de objetivos</p> <p>Análisis situacional</p> <p>Formulación de estrategias</p>	
			Dirección	<p>Criterios de decisión</p> <p>Evaluación de las alternativas</p> <p>Eficacia de los resultados</p>	
			Control	<p>Procesos de control</p> <p>Garantizar cumplimiento</p> <p>Indicadores de control</p>	
			Retroalimentación	<p>Evaluación de los procesos</p> <p>Mejora continua</p> <p>Calidad</p>	

Variable 2: Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional, se trata los que articulan una visión e inspiran a sus seguidores. Poseen así mismo la capacidad de motivar, moldear la cultura organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional (Cruz, 2021). La teoría de Bass en 1985, indica que el liderazgo fomenta la motivación para que se realicen las acciones y se cumplan las metas (Ramírez, 2022).	La organización tiene la capacidad de tener una visión y una comunicación organizacional, buscando brindar a los colaboradores de la estimulación intelectual, el apoyo y el respectivo reconocimiento que se merecen, aspectos a evaluar mediante un cuestionario que se medirá de forma nominal.	Visión	Socialización de los objetivos Expectativa ideal de la organización Herramienta motivacional	Nominal
			Comunicación inspiracional	Motivación a los colaboradores Atención a las emociones de los trabajadores Cuidado a las necesidades sociales	
			Estimulación intelectual	Contribución creativa Desarrollo de estrategias Solucionar problemas	
			Apoyo	Participaciones de apoyo Intercambio entre colaboradores Condición favorable de trabajo	
			Reconocimiento	Recompensa al trabajo Reconocimiento del esfuerzo Alcanzar status en la institución	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Gestión Administrativa

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado Inés Irene Ojeda Gallegos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N.	Items	1	2	3	4	5
Organización						
1	¿Considera que la institución educativa cuenta con una correcta estructura organizacional?					
2	¿Considera que los procesos dentro de la institución son claros y sencillos?					
3	¿Los cargos dentro de la institución están bien definidos dentro de la unidad educativa?					
4	¿Cada rol existente cuenta sus respectivas funciones dentro de la institución educativa?					
5	¿Está de acuerdo que los recursos dentro de la organización se están utilizando de forma eficiente?					
6	¿Cree usted que los recursos con los que cuenta la institución son suficientes para el proceso educativo?					
Planeación						
7	¿Cree usted que la organización desarrolla de forma correcta los objetivos estratégicos?					
8	¿Considera usted que la institución educativa ha socializado sus objetivos organizacionales con la plantilla de docentes?					
9	¿La organización realiza actividades de análisis situacional?					
10	¿Se realizan revisiones a las situación actual de la institución educativa?					

11	¿La institución desarrolla estrategias enfocadas en el estudiante?					
12	¿Se plantean un conjunto de estrategias en el proceso de corto a largo plazo?					
Dirección						
13	¿Se realizan toma de decisiones basados en los respectivos análisis internos y externos de la institución educativa?					
14	¿Se toman decisiones enfocadas en la mejora de los procesos educativos?					
15	¿Se realizan análisis de diversas alternativas de acuerdo a criterios de la organización?					
16	¿Se realizan lluvia de ideas para plantear diversas soluciones?					
17	¿Se estudian los resultados obtenidos de los procesos de gestión dentro de la institución educativa?					
18	¿Se comparan los resultados obtenidos para determinar si existen mejoras en las decisiones tomadas por los altos mandos?					
Control						
19	¿Se realiza un seguimiento a todos los procesos dentro de la institución educativa?					
20	¿Se realiza un control sobre los rendimientos académicos de la institución educativa?					
21	¿Se realizan mejorar para alcanzar los objetivos planteados?					
22	¿Está de acuerdo que la institución solicita compromiso de los colaboradores para alcanzar las metas planteadas?					
23	¿La institución ha creado parámetros de control para evaluar las actividades de gestión en la unidad educativa?					
24	¿Se utiliza un monitor de control de mandos enfocados en los recursos, procesos y actividades que realiza la institución?					
Retroalimentación						
25	¿Se realiza un estudio a los procesos para afinar las actividades en la institución educativa?					
26	¿Está de acuerdo que se debe enseñar a los docentes todos los procesos existentes referentes a la gestión académica de la institución?					

27	¿La institución cuenta con un área encargado en la mejora continua?					
28	¿La unidad educativa capacita a su personal docente para realizar procesos de mejora continua?					
29	¿La institución se encuentra comprometida con la calidad de la institución?					
30	¿Se percibe en los resultados de gestión que la institución ha alcanzado buenos niveles de calidad?					

Cuestionario de Liderazgo transformacional

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Liderazgo transformacional elaborado Inés Irene Ojeda Gallegos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

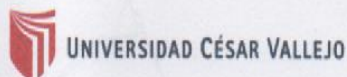
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N.	Items	1	2	3	4	5
Visión						
1	¿La institución educativa tiene planteado la visión como parte de los objetivos de la organización?					
2	¿La institución educativa mantiene en comunicación la misión de la organización?					
3	¿Los altos mandos comparten sus ideas o visiones con los docentes que tienen sobre la institución educativa?					
4	¿Los altos mandos plantean reuniones para conocer las expectativas que tienen los colaboradores sobre la institución educativa?					
5	¿Cree usted que hablar de la visión institucional de la unidad educativa es una herramienta que influye de forma positiva en los colaboradores?					
6	¿Considera que involucrar a los docentes en el desarrollo de la visión institucional educativa permitirá empoderarlos para cumplir dichas metas ?					
Comunicación inspiracional						
7	¿Considera que los altos mandos realizan acciones para motivar al cuerpo de los docentes dentro de la institución educativa?					

8	¿Cree usted que los docentes dentro de la institución educativa se sienten motivados en el desarrollo de las labores educativas ?					
9	¿La dirección administrativa de la institución educativa cuenta con un área enfocada en los riesgos psicosociales y emocionales de los trabajadores docentes?					
10	¿Se realizan talleres para los trabajadores docentes para cuidar las emociones?					
11	¿Los directivos de la institución planifican actividades para mejorar las relaciones del clima laboral entre los docentes?					
12	¿Considera que el ambiente laboral dentro de la institución es positivo y promueve el desarrollo del trabajo docente?					
Estimulación intelectual						
13	¿Se realizan reuniones con los docentes para plantear soluciones adecuadas a diversos problemas?					
14	¿Los altos mandos escuchan a los docentes cuando se trata de tener comentarios o recomendaciones creativas para la mejora de la institución?					
15	¿Se permite al equipo docente aportar con estrategias que permitan mejorar la institución educativa ?					
16	¿Los altos mandos plantean reuniones para diseñar estrategias basadas en las recomendaciones y comentarios de la plantilla de docentes?					
17	¿Los altos mandos socializan los diversos problemas que se presentan en la institución con el objeto de buscar mejoras?					
18	¿Cree usted que los altos mandos son receptivos para escuchar sobre los diversos problemas o necesidades que se presentan durante el proceso educativo ?					
Apoyo						
19	¿Cree usted que los altos mandos brindan apoyo activo a la plantilla de docentes dentro de la institución educativa?					

20	¿Considera que las actividades de enseñanza no requieren mayor implicación de parte de los altos mandos ?					
21	¿Se realizan reuniones de intercambio de experiencias docentes para mejorar la práctica educativa?					
22	¿Cree usted que aporta con conocimiento y experiencias a sus compañeros docentes?					
23	¿La institución cuenta con las condiciones idóneas para el cumplimiento de la realización del proceso educativo en los estudiantes?					
24	¿La institución educativa se compromete por realizar las mejoras respectivas para que los docentes?					
Reconocimiento						
25	¿Se realiza acciones de recompensa a los docentes por el rendimiento educativo obtenido en su gestión como educador?					
26	¿Cómo docente trabajador en la institución se siente recompensado por su labor?					
27	¿La institución realiza actividades para reconocer y elogiar la labor docente?					
28	¿Los altos mandos se preocupan por dar prioridad al proceso educativo en la toma de decisiones estratégicas?					
29	¿La institución educativa cuenta con un plan o ruta de carrera para los docentes trabajadores?					
30	¿Considera usted que los altos mandos promueven vacantes como reconocimiento al trabajo docente?					

Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado



Guayaquil, 1 de junio del 2023

Señora Msc.
FILERMA BEATRIZ VERA MUÑOZ
Directora Escuela de Educación Básica Fiscal Presidente Velasco Ibarra
Ciudad.

Reciba un cordial saludo,

Por medio de la presente nos dirigimos a usted de la manera más respetuosa para solicitar su consentimiento o autorización para realizar un cuestionario a los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal Presidente Velasco Ibarra, los resultados obtenidos servirán de fundamento en la elaboración del proyecto académico que nos encontramos realizando como culminación de la Maestría en Administración de la Educación proyecto que tiene como tema: "Gestión Administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes de una Institución Educativa en Guayaquil, 2023".

Y con esto cumplir los parámetros investigativos que debemos demostrar, previo a la obtención del Título "Magister en Administración Educativa".

El instrumento va a ser elaborado por la docente Inés Irene Ojeda Gallegos, estudiante de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

Es importante mencionar que los datos recabados mediante google form, serán destinados únicamente para fines investigativos y enmarcados dentro de la ley.

Agradecemos de antemano la respuesta a la presente solicitud.

Atentamente,



Inés Irene Ojeda Gallegos

C.I. 0922057658

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Permiso a la Institución Educativa



**ESCUELA DE EDUCACION BASICA
"PRESIDENTE VELASCO IBARRA"
PERIODO LECTIVO
2023-2024**

Guayaquil, 1 de junio del 2023

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Lcda. Inés Irene Ojeda Gallegos
Estudiante de la Universidad César Vallejo
PRESENTE

Yo, FILERMA BEATRIZ VERA MUÑOZ con número de identidad 1306242858, Directora de la Escuela de Educación Básica Fiscal Presidente Velasco Ibarra, por medio de la presente autorizo a la Lcda. Inés Irene Ojeda Gallegos con cédula 0922057658, para que pueda aplicar su instrumento investigativo en nuestra Institución Educativa ubicada en la ciudadela LA ATARAZANA.
Por la atención que se sirva dar a la presente, reitero mis agradecimientos.

Atentamente,

FILERMA BEATRIZ VERA MUÑOZ
C.I. 1306242858

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Teresa Daniela Mujica Tama

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa **Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo**, en la sede Piura, promoción **2022**, aula **A2**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes en una Institución Educativa Guayaquil, 2023.**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

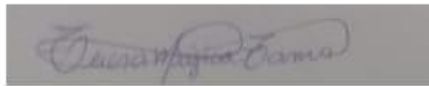
Atentamente



Inés Irene Ojeda Gallegos,

DNI: 0922057658

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Teresa Daniela Mujica Tama
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	-----
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Experta en tecnología educativa
DNI:	xxxxxxxxxx
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión administrativa
Autor (a):	Inés Irene Ojeda Gallegos
Objetivo:	Diagnosticar el nivel de gestión administrativa y liderazgo transformacional en una I E
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	-----
Dimensiones:	-----
Confiabilidad:	-----
Escala:	-----
Niveles o rango:	-----
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	60 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado Inés Irene Ojeda Gallegos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa

Definición de la variable:

La gestión administrativa se define como el área de una organización que busca utilizar y aprovechar los recursos disponibles de la manera más eficiente posible. La cual tiene por objeto la planificación y organización del flujo de trabajo, así como del factor humano que se encarga de ejecutar las tareas requeridas por lo que requieren control para su cumplimiento (Anchelia & Inga, 2021).

Dimensión I: Organización

Definición de la dimensión:

La cual tiene como finalidad la planificación y organización del flujo de tarea, así también del factor humano que se ocupa de realizar trabajos solicitadas por lo que requiere inspección para su terminación. (Anchelia & Inga, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional	1. ¿Considera que la institución educativa cuenta con una correcta estructura organizacional?	4	4	4	
	2. ¿Considera que los procesos dentro de la institución son claros y sencillos?	3	4	3	
Funciones de los roles	3. ¿Los cargos dentro de la institución están bien definidos dentro de la unidad educativa?	3	3	3	
	4. ¿Cada rol existente cuenta sus respectivas funciones dentro de la institución educativa?	4	4	4	
Ordenamiento de los recursos	5. ¿Está de acuerdo que los recursos dentro de la organización se están utilizando de forma eficiente?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted que los recursos con los que cuenta la institución son suficientes para el proceso educativo?	3	4	4	

Dimensión 2: Planeación

Definición de la dimensión:

Es un instrumento gerencial, por ello se diagnostica y adaptan estrategias, para guiar a la experiencia la visión de las metas, objetivos reales y factibles, manejada eficientemente ofrece varios beneficios, ayudando al fortalecimiento del sistema organizacional de tal manera que beneficia los trabajos gerenciales en examinar soluciones a conflictos vinculados con la competitividad, originalidad e intelecto de mercado, tratando adecuadamente en la representación y conclusión de estrategias que ayudan a lograr ventaja competitiva sostenible (Sumba et al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de objetivos	7. ¿Cree usted que la organización desarrolla de forma correcta los objetivos estratégicos?	4	3	4	
	8. ¿Considera usted que la institución educativa ha socializado sus objetivos organizacionales con la plantilla de docentes?	4	4	4	
Análisis situacional	9. ¿La organización realiza actividades de análisis situacional?	4	4	4	
	10. ¿Se realizan revisiones a las situaciones actuales de la institución educativa?	4	4	4	
Formulación de estrategias	11. ¿La institución desarrolla estrategias enfocadas en el estudiante?	3	3	3	
	12. ¿Se plantean un conjunto de estrategias en el proceso de corto a largo plazo?	4	4	3	

Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

La votación entre dos o más opciones que efectúan las personas en todos los niveles y departamentos de la entidad siendo un desarrollo entero, que se integran fases que empiezan por reconocer los conflictos, los métodos de decisión y por ponderarlos, inmediatamente se pasa a diseñar, examinar, seleccionar una opción para solucionar el conflicto, y para finalizar se determina la eficacia de la decisión (Munayco et al, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de decisión	13. ¿Se realizan toma de decisiones basados en los respectivos análisis internos y externos de la institución educativa?	4	3	4	
	14. ¿Se toman decisiones enfocadas en la mejora de los procesos educativos?	3	4	4	
Evaluación de las alternativas	15. ¿Se realizan análisis de diversas alternativas de acuerdo a criterios de la organización?	4	4	4	
	16. ¿Se realizan lluvia de ideas para plantear diversas soluciones?	3	4	3	
Eficacia de los resultados	17. ¿Se estudian los resultados obtenidos de los procesos de gestión dentro de la institución educativa?	3	3	3	
	18. ¿Se comparan los resultados obtenidos para determinar si existen mejoras en las decisiones tomadas por los altos mandos?	4	3	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Se estima como el grupo de propósitos, objetivos y métodos indispensables para respaldar que las tareas de las organizaciones se efectúen de aceptación con los estatutos legales, la salvaguarda de los requerimientos, precisión y sinceridad en la información financiera y administrativa; la eficacia en los trabajos y la percepción de las políticas prescritas para conseguir el desempeño de objetivos y metas planificadas (Franco, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de control	19. ¿Se realiza un seguimiento a todos los procesos dentro de la institución educativa?	4	4	4	
	20. ¿Se realiza un control sobre los rendimientos académicos de la institución educativa?	4	3	3	
Garantizar cumplimiento	21. ¿Se realizan mejoras para alcanzar los objetivos planteados?	3	4	3	
	22. ¿Está de acuerdo que la institución solicita compromiso de los colaboradores para alcanzar las metas planteadas?	4	4	3	
Indicadores de control	23. ¿La institución ha creado parámetros de control para evaluar las actividades de gestión en la unidad educativa?	3	4	4	
	24. ¿Se utiliza un monitor de control de mandos enfocados en los recursos, procesos y actividades que realiza la institución?	4	4	4	

Dimensión 4: Retroalimentación

Definición de la dimensión:

Es la valoración sobre los procedimientos, para reconocer y quitar imperfecciones mediante el progreso continuo, con la finalidad de enriquecer los indicadores para el cumplimiento de la entidad (Medina et al, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de los procesos	25. ¿Se realiza un estudio a los procesos para afinar las actividades en la institución educativa?	4	4	4	
	26. ¿Está de acuerdo que se debe enseñar a los docentes todos los procesos existentes referentes a la gestión académica de la institución?	4	3	3	
Mejora continua	27. ¿La institución cuenta con un área encargado en la mejora continua?	4	3	4	
	28. ¿La unidad educativa capacita a su personal docente para realizar procesos de mejora continua?	4	4	4	
Calidad	29. ¿La institución se encuentra comprometida con la calidad de la institución?	4	3	4	
	30. ¿Se percibe en los resultados de gestión que la institución ha alcanzado buenos niveles de calidad?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo Transformacional

Definición de la variable:

El liderazgo transformacional, se trata los que articulan una visión e inspiran a sus seguidores. Poseen así mismo la capacidad de motivar, moldear la cultura organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional (Cruz, 2021).

Dimensión 1: Visión

Definición de la dimensión:

Especifica el propósito que desea alcanzar en un futuro, se trata de la perspectiva ejemplar de lo que desea lograr la entidad, señalando además como organiza adquirir sus metas, así mismo empleando como un instrumento impulsadora que dirija la entidad (Colina y Albites, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización de los objetivos	1. ¿La institución educativa tiene planteado la visión como parte de los objetivos de la organización?	4	4	4	
	2. ¿La institución educativa mantiene en comunicación la misión de la organización?	4	4	4	
Expectativa ideal de la organización	3. ¿Los altos mandos comparten sus ideas o visiones con los docentes que tienen sobre la institución educativa?	4	4	4	
	4. ¿Los altos mandos plantean reuniones para conocer las expectativas que tienen los colaboradores sobre la institución educativa?	4	4	4	
Herramienta motivacional	5. ¿Cree usted que hablar de la visión institucional de la unidad educativa es una herramienta que influye de forma positiva en los colaboradores?	4	4	4	
	6. ¿Considera que involucrar a los docentes en el desarrollo de la visión institucional educativa permitirá empoderarlos para cumplir dichas metas ?	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación inspiracional

Definición de la dimensión:

Es la transmisión de conceptos en el que se investiga distribuir la correspondiente motivación a los participantes para que puedan entender de una manera precisa que se espera de ellos y como producir para incrementar la productividad abarcando la atención a la zona emocional y exigencias sociales que los trabajadores solicitan para inspirar e influir en los individuos a ejecutar la percepción propuesta (Vega y Ortega, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación a los colaboradores	7. ¿Considera que los altos mandos realizan acciones para motivar al cuerpo de los docentes dentro de la institución educativa?	4	4	4	
	8. ¿Cree usted que los docentes dentro de la institución educativa se sienten motivados en el desarrollo de las labores educativas ?	4	4	4	
Atención a las emociones de los trabajadores	9. ¿La dirección administrativa de la institución educativa cuenta con un área enfocada en los riesgos psicosociales y emocionales de los trabajadores docentes?	4	4	4	
	10. ¿Se realizan talleres para los trabajadores docentes para cuidar las emociones?	4	4	4	
Cuidado a las necesidades sociales	11. ¿Los directivos de la institución planifican actividades para mejorar las relaciones del clima laboral entre los docentes?	4	4	4	
	12. ¿Considera que el ambiente laboral dentro de la institución es positivo y promueve el desarrollo del trabajo docente?	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

Se sujeta en inculcar a los ayudantes a que colaboren con sus competencias creativas e innovadoras para que se elaboran estrategias que ayudan a dar un desenlace a un conflicto dentro de la entidad (Mendoza et al ,2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución creativa	13. ¿Se realizan reuniones con los docentes para plantear soluciones adecuadas a diversos problemas?	3	3	4	
	14. ¿Los altos mandos escuchan a los docentes cuando se trata de tener comentarios o recomendaciones creativas para la mejora de la institución?	4	4	4	
Desarrollo de estrategias	15. ¿Se permite al equipo docente aportar con estrategias que permitan mejorar la institución educativa ?	4	3	4	
	16. ¿Los altos mandos plantean reuniones para diseñar estrategias basadas en las recomendaciones y comentarios de la plantilla de docentes?	4	4	3	
Solucionar problemas	17. ¿Los altos mandos socializan los diversos problemas que se presentan en la institución con el objeto de buscar mejoras?	3	4	3	
	18. ¿Cree usted que los altos mandos son receptivos para escuchar sobre los diversos problemas o necesidades que se presentan durante el proceso educativo ?	4	3	3	

Dimensión 4: Apoyo

Definición de la dimensión:

Se expone a los integrantes de soporte e intercambio entre los integrantes el cual lo propone el dirigir del conjunto para reducir sensaciones de ansiedad y preocupación, estableciendo una estipulación conveniente de tarea que recorta los efectos perjudiciales del estrés (Caravaca y Pastor, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participaciones de apoyo	19. ¿Cree usted que los altos mandos brindan apoyo activo a la plantilla de docentes dentro de la institución educativa?	4	3	4	
	20. ¿Considera que las actividades de enseñanza no requieren mayor implicación de parte de los altos mandos ?	3	3	3	
Intercambio entre colaboradores	21. ¿Se realizan reuniones de intercambio de experiencias docentes para mejorar la práctica educativa?	3	4	3	
	22. ¿Cree usted que aporta con conocimiento y experiencias a sus compañeros docentes?	4	4	3	
Condición favorable de trabajo	23. ¿La institución cuenta con las condiciones idóneas para el cumplimiento de la realización del proceso educativo en los estudiantes?	3	4	4	
	24. ¿La institución educativa se compromete por realizar las mejoras respectivas para que los docentes?	4	4	4	

Dimensión 5: Reconocimiento

Definición de la dimensión:

Se valora como un estímulo en el establecimiento ofrece como retribución a la tarea y empeño que se han implementado de parte del auxiliar para colaborar a la realización de los propósitos tanto personales como del establecimiento, esta se halla como parte de los requisitos humanos el cual se apoya en lograr status, éxitos y el reconocimiento (Manjarrez et al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa al trabajo	25. ¿Se realiza acciones de recompensa a los docentes por el rendimiento educativo obtenido en su gestión como educador?	4	4	4	
	26. ¿Cómo docente trabajador en la institución se siente recompensado por su labor?	4	3	4	
Reconocimiento del esfuerzo	27. ¿La institución realiza actividades para reconocer y elogiar la labor docente?	4	4	4	
	28. ¿Los altos mandos se preocupan por dar prioridad al proceso educativo en la toma de decisiones estratégicas?	3	4	4	
Alcanzar status en la institución	29. ¿La institución educativa cuenta con un plan o ruta de carrera para los docentes trabajadores?	4	3	4	
	30. ¿Considera usted que los altos mandos promueven vacantes como reconocimiento al trabajo docente?	4	3	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Narcisca Del Rocio Ponguillo Quinde

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa **Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo**, en la sede Piura, promoción **2022**, aula **A2**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes en una Institución Educativa Guayaquil, 2023.**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Atentamente



Inés Irene Ojeda Gallegos,

DNI: 0922057658

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	NARCISA DEL ROCIO PONGUILLO QUINDE
Grado profesional:	Maestria (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	-----
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Experta en educación superior
DNI:	0909365108
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión administrativa
Autor (a):	Inés Irene Ojeda Gallegos
Objetivo:	Diagnosticar el nivel de gestión administrativa y liderazgo transformacional en una I.E
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ambito de aplicación:	-----
Dimensiones:	-----
Confiabilidad:	-----
Escala:	-----
Niveles o rango:	-----
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	60 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado Inés Irene Ojeda Gallegos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no es claro. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) 3. Acuerdo (moderado nivel) 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa

Definición de la variable:

La gestión administrativa se define como el área de una organización que busca utilizar y aprovechar los recursos disponibles de la manera más eficiente posible. La cual tiene por objeto la planificación y organización del flujo de trabajo, así como del factor humano que se encarga de ejecutar las tareas requeridas por lo que requieren control para su cumplimiento (Anchelia & Inga, 2021).

Dimensión 1: Organización

Definición de la dimensión:

La cual tiene como finalidad la planificación y organización del flujo de tarea, así también del factor humano que se ocupa de realizar trabajos solicitadas por lo que requiere inspección para su terminación. (Anchelia & Inga, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional	1. ¿Considera que la institución educativa cuenta con una correcta estructura organizacional?	4	3	4	
	2. ¿Considera que los procesos dentro de la institución son claros y sencillos?	3	4	3	
Funciones de los roles	3. ¿Los cargos dentro de la institución están bien definidos dentro de la unidad educativa?	3	3	3	
	4. ¿Cada rol existente cuenta sus respectivas funciones dentro de la institución educativa?	4	3	4	
Ordenamiento de los recursos	5. ¿Está de acuerdo que los recursos dentro de la organización se están utilizando de forma eficiente?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted que los recursos con los que cuenta la institución son suficientes para el proceso educativo?	3	3	4	

Dimensión 2: Planeación

Definición de la dimensión:

Es un instrumento gerencial, por ello se diagnostica y adaptan estrategias, para guiar a la experiencia la visión de las metas, objetivos reales y factibles, manejada eficientemente ofrece varios beneficios, ayudando al fortalecimiento del sistema organizacional de tal manera que beneficia los trabajos gerenciales en examinar soluciones a conflictos vinculados con la competitividad, originalidad e intelecto de mercado, tratando adecuadamente en la representación y conclusión de estrategias que ayudan a lograr ventaja competitiva sostenible (Sumba et al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de objetivos	7. ¿Cree usted que la organización desarrolla de forma correcta los objetivos estratégicos?	4	3	4	
	8. ¿Considera usted que la institución educativa ha socializado sus objetivos organizacionales con la plantilla de docentes?	4	4	4	
Análisis situacional	9. ¿La organización realiza actividades de análisis situacional?	4	3	4	
	10. ¿Se realizan revisiones a las situaciones actuales de la institución educativa?	4	3	4	
Formulación de estrategias	11. ¿La institución desarrolla estrategias enfocadas en el estudiante?	3	4	3	
	12. ¿Se plantean un conjunto de estrategias en el proceso de corto a largo plazo?	3	4	3	

Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

La votación entre dos o más opciones que efectúan las personas en todos los niveles y departamentos de la entidad siendo un desarrollo entero, que se integran fases que empiezan por reconocer los conflictos, los métodos de decisión y por ponderarlos, inmediatamente se pasa a diseñar, examinar, seleccionar una opción para solucionar el conflicto, y para finalizar se determina la eficacia de la decisión (Munayco et al, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de decisión	13. ¿Se realizan toma de decisiones basados en los respectivos análisis internos y externos de la institución educativa?	4	4	4	
	14. ¿Se toman decisiones enfocadas en la mejora de los procesos educativos?	3	4	4	
Evaluación de las alternativas	15. ¿Se realizan análisis de diversas alternativas de acuerdo a criterios de la organización?	4	3	4	
	16. ¿Se realizan lluvia de ideas para plantear diversas soluciones?	4	4	3	
Eficacia de los resultados	17. ¿Se estudian los resultados obtenidos de los procesos de gestión dentro de la institución educativa?	3	4	3	
	18. ¿Se comparan los resultados obtenidos para determinar si existen mejoras en las decisiones tomadas por los altos mandos?	4	3	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Se estima como el grupo de propósitos, objetivos y métodos indispensables para respaldar que las tareas de las organizaciones se efectúen de aceptación con los estatutos legales, la salvaguarda de los requerimientos, precisión y sinceridad en la información financiera y administrativa; la eficacia en los trabajos y la percepción de las políticas prescritas para conseguir el desempeño de objetivos y metas planificadas (Franco, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de control	19. ¿Se realiza un seguimiento a todos los procesos dentro de la institución educativa?	4	3	4	
	20. ¿Se realiza un control sobre los rendimientos académicos de la institución educativa?	4	3	4	
Garantizar cumplimiento	21. ¿Se realizan mejoras para alcanzar los objetivos planteados?	3	4	3	
	22. ¿Está de acuerdo que la institución solicita compromiso de los colaboradores para alcanzar las metas planteadas?	4	4	3	
Indicadores de control	23. ¿La institución ha creado parámetros de control para evaluar las actividades de gestión en la unidad educativa?	3	4	4	
	24. ¿Se utiliza un monitor de control de mandos enfocados en los recursos, procesos y actividades que realiza la institución?	4	4	3	

Dimensión 4: Retroalimentación

Definición de la dimensión:

Es la valoración sobre los procedimientos, para reconocer y quitar imperfecciones mediante el progreso continuo, con la finalidad de enriquecer los indicadores para el cumplimiento de la entidad (Medina et al, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de los procesos	25. ¿Se realiza un estudio a los procesos para afinar las actividades en la institución educativa?	4	3	4	
	26. ¿Está de acuerdo que se debe enseñar a los docentes todos los procesos existentes referentes a la gestión académica de la institución?	4	3	4	
Mejora continua	27. ¿La institución cuenta con un área encargado en la mejora continua?	4	4	4	
	28. ¿La unidad educativa capacita a su personal docente para realizar procesos de mejora continua?	3	4	4	
Calidad	29. ¿La institución se encuentra comprometida con la calidad de la institución?	4	4	4	
	30. ¿Se percibe en los resultados de gestión que la institución ha alcanzado buenos niveles de calidad?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo Transformacional

Definición de la variable:

El liderazgo transformacional, se trata los que articulan una visión e inspiran a sus seguidores. Poseen así mismo la capacidad de motivar, moldear la cultura organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional (Cruz, 2021).

Dimensión 1: Visión

Definición de la dimensión:

Especifica el propósito que desea alcanzar en un futuro, se trata de la perspectiva ejemplar de lo que desea lograr la entidad, señalando además como organiza adquirir sus metas, así mismo empleando como un instrumento impulsadora que dirija la entidad (Colina y Albites, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización de los objetivos	1. ¿La institución educativa tiene planteado la visión como parte de los objetivos de la organización?	4	4	4	
	2. ¿La institución educativa mantiene en comunicación la misión de la organización?	3	4	4	
Expectativa ideal de la organización	3. ¿Los altos mandos comparten sus ideas o visiones con los docentes que tienen sobre la institución educativa?	4	4	4	
	4. ¿Los altos mandos plantean reuniones para conocer las expectativas que tienen los colaboradores sobre la institución educativa?	4	4	3	
Herramienta motivacional	5. ¿Cree usted que hablar de la visión institucional de la unidad educativa es una herramienta que influye de forma positiva en los colaboradores?	3	4	4	
	6. ¿Considera que involucrar a los docentes en el desarrollo de la visión institucional educativa permitirá empoderarlos para cumplir dichas metas ?	4	3	4	

Dimensión 2: Comunicación inspiracional

Definición de la dimensión:

Es la transmisión de conceptos en el que se investiga distribuir la correspondiente motivación a los participantes para que puedan entender de una manera precisa que se espera de ellos y como producir para incrementar la productividad abarcando la atención a la zona emocional y exigencias sociales que los trabajadores solicitan para inspirar e influir en los individuos a ejecutar la percepción propuesta (Vega y Ortega, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación a los colaboradores	7. ¿Considera que los altos mandos realizan acciones para motivar al cuerpo de los docentes dentro de la institución educativa?	4	4	4	
	8. ¿Cree usted que los docentes dentro de la institución educativa se sienten motivados en el desarrollo de las labores educativas ?	4	3	4	
Atención a las emociones de los trabajadores	9. ¿La dirección administrativa de la institución educativa cuenta con un área enfocada en los riesgos psicosociales y emocionales de los trabajadores docentes?	4	4	4	
	10. ¿Se realizan talleres para los trabajadores docentes para cuidar las emociones?	4	3	4	
Cuidado a las necesidades sociales	11. ¿Los directivos de la institución planifican actividades para mejorar las relaciones del clima laboral entre los docentes?	4	4	4	
	12. ¿Considera que el ambiente laboral dentro de la institución es positivo y promueve el desarrollo del trabajo docente?	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

Se sujeta en inculcar a los ayudantes a que colaboren con sus competencias creativas e innovadoras para que se elaboran estrategias que ayudan a dar un desenlace a un conflicto dentro de la entidad (Mendoza et al ,2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución creativa	13. ¿Se realizan reuniones con los docentes para plantear soluciones adecuadas a diversos problemas?	3	3	4	
	14. ¿Los altos mandos escuchan a los docentes cuando se trata de tener comentarios o recomendaciones creativas para la mejora de la institución?	4	4	4	
Desarrollo de estrategias	15. ¿Se permite al equipo docente aportar con estrategias que permitan mejorar la institución educativa ?	4	3	4	
	16. ¿Los altos mandos plantean reuniones para diseñar estrategias basadas en las recomendaciones y comentarios de la plantilla de docentes?	3	4	3	
Solucionar problemas	17. ¿Los altos mandos socializan los diversos problemas que se presentan en la institución con el objeto de buscar mejoras?	3	4	3	
	18. ¿Cree usted que los altos mandos son receptivos para escuchar sobre los diversos problemas o necesidades que se presentan durante el proceso educativo ?	4	3	4	

Dimensión 4: Apoyo

Definición de la dimensión:

Se expone a los integrantes de soporte e intercambio entre los integrantes el cual lo propone el dirigir del conjunto para reducir sensaciones de ansiedad y preocupación, estableciendo una estipulación conveniente de tarea que recorta los efectos perjudiciales del estrés (Caravaca y Pastor, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participaciones de apoyo	19. ¿Cree usted que los altos mandos brindan apoyo activo a la plantilla de docentes dentro de la institución educativa?	4	3	4	
	20. ¿Considera que las actividades de enseñanza no requieren mayor implicación de parte de los altos mandos ?	3	4	3	
Intercambio entre colaboradores	21. ¿Se realizan reuniones de intercambio de experiencias docentes para mejorar la práctica educativa?	3	4	3	
	22. ¿Cree usted que aporta con conocimiento y experiencias a sus compañeros docentes?	4	4	3	
Condición favorable de trabajo	23. ¿La institución cuenta con las condiciones idóneas para el cumplimiento de la realización del proceso educativo en los estudiantes?	3	4	4	
	24. ¿La institución educativa se compromete por realizar las mejoras respectivas para que los docentes?	4	3	4	

Dimensión 5: Reconocimiento

Definición de la dimensión:

Se valora como un estímulo en el establecimiento ofrece como retribución a la tarea y empeño que se han implementado de parte del auxiliar para colaborar a la realización de los propósitos tanto personales como del establecimiento, esta se halla como parte de los requisitos humanos el cual se apoya en lograr status, éxitos y el reconocimiento (Manjarrez et al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa al trabajo	25. ¿Se realiza acciones de recompensa a los docentes por el rendimiento educativo obtenido en su gestión como educador?	4	3	4	
	26. ¿Cómo docente trabajador en la institución se siente recompensado por su labor?	4	3	4	
Reconocimiento del esfuerzo	27. ¿La institución realiza actividades para reconocer y elogiar la labor docente?	4	4	4	
	28. ¿Los altos mandos se preocupan por dar prioridad al proceso educativo en la toma de decisiones estratégicas?	3	4	4	
Alcanzar status en la institución	29. ¿La institución educativa cuenta con un plan o ruta de carrera para los docentes trabajadores?	4	3	4	
	30. ¿Considera usted que los altos mandos promueven vacantes como reconocimiento al trabajo docente?	4	3	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Filerma Beatriz Vera Muñoz

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa **Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo**, en la sede Piura, promoción **2022**, aula **A2**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes en una Institución Educativa Guayaquil, 2023.**

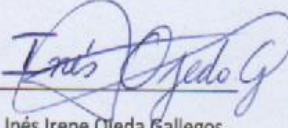
Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Atentamente



Inés Irene Ojeda Gallegos,

DNI: 0922057658

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Filerma Beatriz Vera Muñoz		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	-----		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Experta en educación y métodos activos		
DNI:	1306242858		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión administrativa
Autor (a):	Inés Irene Ojeda Gallegos
Objetivo:	Diagnosticar el nivel de gestión administrativa y liderazgo transformacional en una I.E
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	-----
Dimensiones:	-----
Confiabilidad:	-----
Escala:	-----
Niveles o rango:	-----
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	60 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado Inés Irene Ojeda Gallegos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa

Definición de la variable:

La gestión administrativa se define como el área de una organización que busca utilizar y aprovechar los recursos disponibles de la manera más eficiente posible. La cual tiene por objeto la planificación y organización del flujo de trabajo, así como del factor humano que se encarga de ejecutar las tareas requeridas por lo que requieren control para su cumplimiento (Anchelia & Inga, 2021).

Dimensión 1: Organización

Definición de la dimensión:

La cual tiene como finalidad la planificación y organización del flujo de tarea, así también del factor humano que se ocupa de realizar trabajos solicitadas por lo que requiere inspección para su terminación. (Anchelia & Inga, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional	1. ¿Considera que la institución educativa cuenta con una correcta estructura organizacional?	4	3	4	
	2. ¿Considera que los procesos dentro de la institución son claros y sencillos?	3	4	3	
Funciones de los roles	3. ¿Los cargos dentro de la institución están bien definidos dentro de la unidad educativa?	3	3	3	
	4. ¿Cada rol existente cuenta sus respectivas funciones dentro de la institución educativa?	4	3	4	
Ordenamiento de los recursos	5. ¿Está de acuerdo que los recursos dentro de la organización se están utilizando de forma eficiente?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted que los recursos con los que cuenta la institución son suficientes para el proceso educativo?	3	3	4	

Dimensión 2: Planeación

Definición de la dimensión:

Es un instrumento gerencial, por ello se diagnostica y adaptan estrategias, para guiar a la experiencia la visión de las metas, objetivos reales y factibles, manejada eficientemente ofrece varios beneficios, ayudando al fortalecimiento del sistema organizacional de tal manera que beneficia los trabajos gerenciales en examinar soluciones a conflictos vinculados con la competitividad, originalidad e intelecto de mercado, tratando adecuadamente en la representación y conclusión de estrategias que ayudan a lograr ventaja competitiva sostenible (Sumba et al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de objetivos	7. ¿Cree usted que la organización desarrolla de forma correcta los objetivos estratégicos?	4	3	4	
	8. ¿Considera usted que la institución educativa ha socializado sus objetivos organizacionales con la plantilla de docentes?	4	4	4	
Análisis situacional	9. ¿La organización realiza actividades de análisis situacional?	4	3	4	
	10. ¿Se realizan revisiones a las situación actual de la institución educativa?	4	3	4	
Formulación de estrategias	11. ¿La institución desarrolla estrategias enfocadas en el estudiante?	3	4	3	
	12. ¿Se plantean un conjunto de estrategias en el proceso de corto a largo plazo?	3	4	3	

Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

La votación entre dos o más opciones que efectúan las personas en todos los niveles y departamentos de la entidad siendo un desarrollo entero, que se integran fases que empiezan por reconocer los conflictos, los métodos de decisión y por ponderarlos, inmediatamente se pasa a diseñar, examinar, seleccionar una opción para solucionar el conflicto, y para finalizar se determina la eficacia de la decisión (Munayco et al, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de decisión	13. ¿Se realizan toma de decisiones basados en los respectivos análisis internos y externos de la institución educativa?	4	4	4	
	14. ¿Se toman decisiones enfocadas en la mejora de los procesos educativos?	3	4	4	
Evaluación de las alternativas	15. ¿Se realizan análisis de diversas alternativas de acuerdo a criterios de la organización?	4	3	4	
	16. ¿Se realizan lluvia de ideas para plantear diversas soluciones?	4	4	3	
Eficacia de los resultados	17. ¿Se estudian los resultados obtenidos de los procesos de gestión dentro de la institución educativa?	3	4	3	
	18. ¿Se comparan los resultados obtenidos para determinar si existen mejoras en las decisiones tomadas por los altos mandos?	4	3	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Se estima como el grupo de propósitos, objetivos y métodos indispensables para respaldar que las tareas de las organizaciones se efectúen de aceptación con los estatutos legales, la salvaguarda de los requerimientos, precisión y sinceridad en la información financiera y administrativa; la eficacia en los trabajos y la percepción de las políticas prescritas para conseguir el desempeño de objetivos y metas planificadas (Franco, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de control	19. ¿Se realiza un seguimiento a todos los procesos dentro de la institución educativa?	4	3	4	
	20. ¿Se realiza un control sobre los rendimientos académicos de la institución educativa?	4	3	4	
Garantizar cumplimiento	21. ¿Se realizan mejoras para alcanzar los objetivos planteados?	3	4	3	
	22. ¿Está de acuerdo que la institución solicita compromiso de los colaboradores para alcanzar las metas planteadas?	4	4	3	
Indicadores de control	23. ¿La institución ha creado parámetros de control para evaluar las actividades de gestión en la unidad educativa?	3	4	4	
	24. ¿Se utiliza un monitor de control de mandos enfocados en los recursos, procesos y actividades que realiza la institución?	4	4	3	

Dimensión 4: Retroalimentación

Definición de la dimensión:

Es la valoración sobre los procedimientos, para reconocer y quitar imperfecciones mediante el progreso continuo, con la finalidad de enriquecer los indicadores para el cumplimiento de la entidad (Medina et al, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de los procesos	25. ¿Se realiza un estudio a los procesos para afinar las actividades en la institución educativa?	4	3	4	
	26. ¿Está de acuerdo que se debe enseñar a los docentes todos los procesos existentes referentes a la gestión académica de la institución?	4	3	4	
Mejora continua	27. ¿La institución cuenta con un área encargado en la mejora continua?	4	4	4	
	28. ¿La unidad educativa capacita a su personal docente para realizar procesos de mejora continua?	3	4	4	
Calidad	29. ¿La institución se encuentra comprometida con la calidad de la institución?	4	4	4	
	30. ¿Se percibe en los resultados de gestión que la institución ha alcanzado buenos niveles de calidad?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo Transformacional

Definición de la variable:

El liderazgo transformacional, se trata los que articulan una visión e inspiran a sus seguidores. Poseen así mismo la capacidad de motivar, moldear la cultura organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional (Cruz, 2021).

Dimensión 1: Visión

Definición de la dimensión:

Especifica el propósito que desea alcanzar en un futuro, se trata de la perspectiva ejemplar de lo que desea lograr la entidad, señalando además como organiza adquirir sus metas, así mismo empleando como un instrumento impulsadora que dirija la entidad (Colina y Albites, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización de los objetivos	1. ¿La institución educativa tiene planteado la visión como parte de los objetivos de la organización?	4	4	4	
	2. ¿La institución educativa mantiene en comunicación la misión de la organización?	3	4	4	
Expectativa ideal de la organización	3. ¿Los altos mandos comparten sus ideas o visiones con los docentes que tienen sobre la institución educativa?	4	4	4	
	4. ¿Los altos mandos plantean reuniones para conocer las expectativas que tienen los colaboradores sobre la institución educativa?	4	4	3	
Herramienta motivacional	5. ¿Cree usted que hablar de la visión institucional de la unidad educativa es una herramienta que influye de forma positiva en los colaboradores?	3	4	4	
	6. ¿Considera que involucrar a los docentes en el desarrollo de la visión institucional educativa permitirá empoderarlos para cumplir dichas metas ?	4	3	4	

Dimensión 2: Comunicación inspiracional

Definición de la dimensión:

Es la transmisión de conceptos en el que se investiga distribuir la correspondiente motivación a los participantes para que puedan entender de una manera precisa que se espera de ellos y como producir para incrementar la productividad abarcando la atención a la zona emocional y exigencias sociales que los trabajadores solicitan para inspirar e influir en los individuos a ejecutar la percepción propuesta (Vega y Ortega, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación a los colaboradores	7. ¿Considera que los altos mandos realizan acciones para motivar al cuerpo de los docentes dentro de la institución educativa?	4	4	4	
	8. ¿Cree usted que los docentes dentro de la institución educativa se sienten motivados en el desarrollo de las labores educativas ?	4	3	4	
Atención a las emociones de los trabajadores	9. ¿La dirección administrativa de la institución educativa cuenta con un área enfocada en los riesgos psicosociales y emocionales de los trabajadores docentes?	4	4	4	
	10. ¿Se realizan talleres para los trabajadores docentes para cuidar las emociones?	4	3	4	
Cuidado a las necesidades sociales	11. ¿Los directivos de la institución planifican actividades para mejorar las relaciones del clima laboral entre los docentes?	4	4	4	
	12. ¿Considera que el ambiente laboral dentro de la institución es positivo y promueve el desarrollo del trabajo docente?	4	4	4	

Dimensión 2: Planeación

Definición de la dimensión:

Es un instrumento gerencial, por ello se diagnostica y adaptan estrategias, para guiar a la experiencia la visión de las metas, objetivos reales y factibles, manejada eficientemente ofrece varios beneficios, ayudando al fortalecimiento del sistema organizacional de tal manera que beneficia los trabajos gerenciales en examinar soluciones a conflictos vinculados con la competitividad, originalidad e intelecto de mercado, tratando adecuadamente en la representación y conclusión de estrategias que ayudan a lograr ventaja competitiva sostenible (Sumba et al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de objetivos	7. ¿Cree usted que la organización desarrolla de forma correcta los objetivos estratégicos?	4	3	4	
	8. ¿Considera usted que la institución educativa ha socializado sus objetivos organizacionales con la plantilla de docentes?	4	4	4	
Análisis situacional	9. ¿La organización realiza actividades de análisis situacional?	4	3	4	
	10. ¿Se realizan revisiones a las situación actual de la institución educativa?	4	3	4	
Formulación de estrategias	11. ¿La institución desarrolla estrategias enfocadas en el estudiante?	3	4	3	
	12. ¿Se plantean un conjunto de estrategias en el proceso de corto a largo plazo?	3	4	3	

Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

La votación entre dos o más opciones que efectúan las personas en todos los niveles y departamentos de la entidad siendo un desarrollo entero, que se integran fases que empiezan por reconocer los conflictos, los métodos de decisión y por ponderarlos, inmediatamente se pasa a diseñar, examinar, seleccionar una opción para solucionar el conflicto, y para finalizar se determina la eficacia de la decisión (Munayco et al, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de decisión	13. ¿Se realizan toma de decisiones basados en los respectivos análisis internos y externos de la institución educativa?	4	4	4	
	14. ¿Se toman decisiones enfocadas en la mejora de los procesos educativos?	3	4	4	
Evaluación de las alternativas	15. ¿Se realizan análisis de diversas alternativas de acuerdo a criterios de la organización?	4	3	4	
	16. ¿Se realizan lluvia de ideas para plantear diversas soluciones?	4	4	3	
Eficacia de los resultados	17. ¿Se estudian los resultados obtenidos de los procesos de gestión dentro de la institución educativa?	3	4	3	
	18. ¿Se comparan los resultados obtenidos para determinar si existen mejoras en las decisiones tomadas por los altos mandos?	4	3	4	

Definición de la dimensión:

Se estima como el grupo de propósitos, objetivos y métodos indispensables para respaldar que las tareas de las organizaciones se efectúen de aceptación con los estatutos legales, la salvaguarda de los requerimientos, precisión y sinceridad en la información financiera y administrativa; la eficacia en los trabajos y la percepción de las políticas prescritas para conseguir el desempeño de objetivos y metas planificadas (Franco, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de control	19. ¿Se realiza un seguimiento a todos los procesos dentro de la institución educativa?	4	3	4	
	20. ¿Se realiza un control sobre los rendimientos académicos de la institución educativa?	4	3	4	
Garantizar cumplimiento	21. ¿Se realizan mejoras para alcanzar los objetivos planteados?	3	4	3	
	22. ¿Está de acuerdo que la institución solicita compromiso de los colaboradores para alcanzar las metas planteadas?	4	4	3	
Indicadores de control	23. ¿La institución ha creado parámetros de control para evaluar las actividades de gestión en la unidad educativa?	3	4	4	
	24. ¿Se utiliza un monitor de control de mandos enfocados en los recursos, procesos y actividades que realiza la institución?	4	4	3	

Dimensión 4: Retroalimentación

Definición de la dimensión:

Es la valoración sobre los procedimientos, para reconocer y quitar imperfecciones mediante el progreso continuo, con la finalidad de enriquecer los indicadores para el cumplimiento de la entidad (Medina et al, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de los procesos	25. ¿Se realiza un estudio a los procesos para afinar las actividades en la institución educativa?	4	3	4	
	26. ¿Está de acuerdo que se debe enseñar a los docentes todos los procesos existentes referentes a la gestión académica de la institución?	4	3	4	
Mejora continua	27. ¿La institución cuenta con un área encargada en la mejora continua?	4	4	4	
	28. ¿La unidad educativa capacita a su personal docente para realizar procesos de mejora continua?	3	4	4	
Calidad	29. ¿La institución se encuentra comprometida con la calidad de la institución?	4	4	4	
	30. ¿Se percibe en los resultados de gestión que la institución ha alcanzado buenos niveles de calidad?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Carmen Amada Hidalgo Muñoz

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa **Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo**, en la sede Piura, promoción **2022**, aula **A2**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes en una Institución Educativa Guayaquil, 2023.**

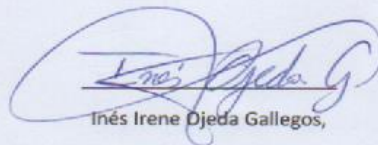
Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

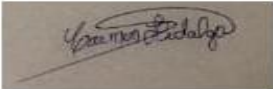
Atentamente



Inés Irene Djeda Gallegos,

DNI: 0922057658

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Carmen Amada Hidalgo Muñoz			
Grado profesional:	Maestría (x)		Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación			
Institución donde labora:	-----			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Experta en educación y métodos activos			
DNI:	0915394910			
Firma del experto:				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión administrativa
Autor (a):	Inés Irene Ojeda Gallegos
Objetivo:	Diagnosticar el nivel de gestión administrativa y liderazgo transformacional en una I.E
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ambito de aplicación:	-----
Dimensiones:	-----
Confiabilidad:	-----
Escala:	-----
Niveles o rango:	-----
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	60 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Administrativa elaborado Inés Irene Ojeda Gallegos en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa

Definición de la variable:

La gestión administrativa se define como el área de una organización que busca utilizar y aprovechar los recursos disponibles de la manera más eficiente posible. La cual tiene por objeto la planificación y organización del flujo de trabajo, así como del factor humano que se encarga de ejecutar las tareas requeridas por lo que requieren control para su cumplimiento (Anchelia & Inga, 2021).

Dimensión 1: Organización

Definición de la dimensión:

La cual tiene como finalidad la planificación y organización del flujo de tarea, así también del factor humano que se ocupa de realizar trabajos solicitadas por lo que requiere inspección para su terminación. (Anchelia & Inga, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura Organizacional	1. ¿Considera que la institución educativa cuenta con una correcta estructura organizacional?	4	4	4	
	2. ¿Considera que los procesos dentro de la institución son claros y sencillos?	3	4	3	
Funciones de los roles	3. ¿Los cargos dentro de la institución están bien definidos dentro de la unidad educativa?	3	3	3	
	4. ¿Cada rol existente cuenta sus respectivas funciones dentro de la institución educativa?	4	4	4	
Ordenamiento de los recursos	5. ¿Está de acuerdo que los recursos dentro de la organización se están utilizando de forma eficiente?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted que los recursos con los que cuenta la institución son suficientes para el proceso educativo?	3	4	4	

Dimensión 2: Planeación

Definición de la dimensión:

Es un instrumento gerencial, por ello se diagnostica y adaptan estrategias, para guiar a la experiencia la visión de las metas, objetivos reales y factibles, manejada eficientemente ofrece varios beneficios, ayudando al fortalecimiento del sistema organizacional de tal manera que beneficia los trabajos gerenciales en examinar soluciones a conflictos vinculados con la competitividad, originalidad e intelecto de mercado, tratando adecuadamente en la representación y conclusión de estrategias que ayudan a lograr ventaja competitiva sostenible (Sumba et al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definición de objetivos	7. ¿Cree usted que la organización desarrolla de forma correcta los objetivos estratégicos?	4	3	4	
	8. ¿Considera usted que la institución educativa ha socializado sus objetivos organizacionales con la plantilla de docentes?	4	4	4	
Análisis situacional	9. ¿La organización realiza actividades de análisis situacional?	4	4	4	
	10. ¿Se realizan revisiones a las situación actual de la institución educativa?	4	4	4	
Formulación de estrategias	11. ¿La institución desarrolla estrategias enfocadas en el estudiante?	3	3	3	
	12. ¿Se plantean un conjunto de estrategias en el proceso de corto a largo plazo?	4	4	3	

Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

La votación entre dos o más opciones que efectúan las personas en todos los niveles y departamentos de la entidad siendo un desarrollo entero, que se integran fases que empiezan por reconocer los conflictos, los métodos de decisión y por ponderarlos, inmediatamente se pasa a diseñar, examinar, seleccionar una opción para solucionar el conflicto, y para finalizar se determina la eficacia de la decisión (Munayco et al, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de decisión	13. ¿Se realizan toma de decisiones basados en los respectivos análisis internos y externos de la institución educativa?	4	3	4	
	14. ¿Se toman decisiones enfocadas en la mejora de los procesos educativos?	3	4	4	
Evaluación de las alternativas	15. ¿Se realizan análisis de diversas alternativas de acuerdo a criterios de la organización?	4	4	4	
	16. ¿Se realizan lluvia de ideas para plantear diversas soluciones?	3	4	3	
Eficacia de los resultados	17. ¿Se estudian los resultados obtenidos de los procesos de gestión dentro de la institución educativa?	3	3	3	
	18. ¿Se comparan los resultados obtenidos para determinar si existen mejoras en las decisiones tomadas por los altos mandos?	4	3	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Se estima como el grupo de propósitos, objetivos y métodos indispensables para respaldar que las tareas de las organizaciones se efectúen de aceptación con los estatutos legales, la salvaguarda de los requerimientos, precisión y sinceridad en la información financiera y administrativa; la eficacia en los trabajos y la percepción de las políticas prescritas para conseguir el desempeño de objetivos y metas planificadas (Franco, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de control	19. ¿Se realiza un seguimiento a todos los procesos dentro de la institución educativa?	4	4	4	
	20. ¿Se realiza un control sobre los rendimientos académicos de la institución educativa?	4	3	3	
Garantizar cumplimiento	21. ¿Se realizan mejoras para alcanzar los objetivos planteados?	3	4	3	
	22. ¿Está de acuerdo que la institución solicita compromiso de los colaboradores para alcanzar las metas planteadas?	4	4	3	
Indicadores de control	23. ¿La institución ha creado parámetros de control para evaluar las actividades de gestión en la unidad educativa?	3	4	4	
	24. ¿Se utiliza un monitor de control de mandos enfocados en los recursos, procesos y actividades que realiza la institución?	4	4	4	

Dimensión 4: Retroalimentación

Definición de la dimensión:

Es la valoración sobre los procedimientos, para reconocer y quitar imperfecciones mediante el progreso continuo, con la finalidad de enriquecer los indicadores para el cumplimiento de la entidad (Medina et al, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de los procesos	25. ¿Se realiza un estudio a los procesos para afinar las actividades en la institución educativa?	4	4	4	
	26. ¿Está de acuerdo que se debe enseñar a los docentes todos los procesos existentes referentes a la gestión académica de la institución?	4	3	3	
Mejora continua	27. ¿La institución cuenta con un área encargado en la mejora continua?	4	3	4	
	28. ¿La unidad educativa capacita a su personal docente para realizar procesos de mejora continua?	4	4	4	
Calidad	29. ¿La institución se encuentra comprometida con la calidad de la institución?	4	3	4	
	30. ¿Se percibe en los resultados de gestión que la institución ha alcanzado buenos niveles de calidad?	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Liderazgo Transformacional

Definición de la variable:

El liderazgo transformacional, se trata los que articulan una visión e inspiran a sus seguidores. Poseen así mismo la capacidad de motivar, moldear la cultura organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional (Cruz, 2021).

Dimensión 1: Visión

Definición de la dimensión:

Especifica el propósito que desea alcanzar en un futuro, se trata de la perspectiva ejemplar de lo que desea lograr la entidad, señalando además como organiza adquirir sus metas, así mismo empleando como un instrumento impulsadora que dirija la entidad (Colina y Albites, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Socialización de los objetivos	1. ¿La institución educativa tiene planteado la visión como parte de los objetivos de la organización?	4	4	4	
	2. ¿La institución educativa mantiene en comunicación la misión de la organización?	4	4	4	
Expectativa ideal de la organización	3. ¿Los altos mandos comparten sus ideas o visiones con los docentes que tienen sobre la institución educativa?	4	4	4	
	4. ¿Los altos mandos plantean reuniones para conocer las expectativas que tienen los colaboradores sobre la institución educativa?	4	4	4	
Herramienta motivacional	5. ¿Cree usted que hablar de la visión institucional de la unidad educativa es una herramienta que influye de forma positiva en los colaboradores?	4	4	4	
	6. ¿Considera que involucrar a los docentes en el desarrollo de la visión institucional educativa permitirá empoderarlos para cumplir dichas metas?	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación inspiracional

Definición de la dimensión:

Es la transmisión de conceptos en el que se investiga distribuir la correspondiente motivación a los participantes para que puedan entender de una manera precisa que se espera de ellos y como producir para incrementar la productividad abarcando la atención a la zona emocional y exigencias sociales que los trabajadores solicitan para inspirar e influir en los individuos a ejecutar la percepción propuesta (Vega y Ortega, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación a los colaboradores	7. ¿Considera que los altos mandos realizan acciones para motivar al cuerpo de los docentes dentro de la institución educativa?	4	4	4	
	8. ¿Cree usted que los docentes dentro de la institución educativa se sienten motivados en el desarrollo de las labores educativas?	4	4	4	
Atención a las emociones de los trabajadores	9. ¿La dirección administrativa de la institución educativa cuenta con un área enfocada en los riesgos psicosociales y emocionales de los trabajadores docentes?	4	4	4	
	10. ¿Se realizan talleres para los trabajadores docentes para cuidar las emociones?	4	4	4	
Cuidado a las necesidades sociales	11. ¿Los directivos de la institución planifican actividades para mejorar las relaciones del clima laboral entre	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

Se sujeta en inculcar a los ayudantes a que colaboren con sus competencias creativas e innovadoras para que se elaboran estrategias que ayudan a dar un desenlace a un conflicto dentro de la entidad (Mendoza et al ,2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución creativa	13. ¿Se realizan reuniones con los docentes para plantear soluciones adecuadas a diversos problemas?	3	3	4	
	14. ¿Los altos mandos escuchan a los docentes cuando se trata de tener comentarios o recomendaciones creativas para la mejora de la institución?	4	4	4	
Desarrollo de estrategias	15. ¿Se permite al equipo docente aportar con estrategias que permitan mejorar la institución educativa ?	4	3	4	
	16. ¿Los altos mandos plantean reuniones para diseñar estrategias basadas en las recomendaciones y comentarios de la plantilla de docentes?	4	4	3	
Solucionar problemas	17. ¿Los altos mandos socializan los diversos problemas que se presentan en la institución con el objeto de buscar mejoras?	3	4	3	
	18. ¿Cree usted que los altos mandos son receptivos para escuchar sobre los diversos problemas o necesidades que se presentan durante el proceso educativo ?	4	3	3	

Dimensión 4: Apoyo

Definición de la dimensión:

Se expone a los integrantes de soporte e intercambio entre los integrantes el cual lo propone el dirigir del conjunto para reducir sensaciones de ansiedad y preocupación, estableciendo una estipulación conveniente de tarea que recorta los efectos perjudiciales del estrés (Caravaca y Pastor, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participaciones de apoyo	19. ¿Cree usted que los altos mandos brindan apoyo activo a la plantilla de docentes dentro de la institución educativa?	4	3	4	
	20. ¿Considera que las actividades de enseñanza no requieren mayor implicación de parte de los altos mandos?	3	3	3	
Intercambio entre colaboradores	21. ¿Se realizan reuniones de intercambio de experiencias docentes para mejorar la práctica educativa?	3	4	3	
	22. ¿Cree usted que aporta con conocimiento y experiencias a sus compañeros docentes?	4	4	3	
Condición favorable de trabajo	23. ¿La institución cuenta con las condiciones idóneas para el cumplimiento de la realización del proceso educativo en los estudiantes?	3	4	4	
	24. ¿La institución educativa se compromete por realizar las mejoras respectivas para que los docentes?	4	4	4	

Dimensión 5: Reconocimiento

Definición de la dimensión:

Se valora como un estímulo en el establecimiento ofrece como retribución a la tarea y empeño que se han implementado de parte d auxiliar para colaborar a la realización de los propósitos tanto personales como del establecimiento, esta se halla como parte de los requisitos humanos el cual se apoya en lograr status, éxitos y el reconocimiento (Manjarrez et al, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa al trabajo	25. ¿Se realiza acciones de recompensa a los docentes por el rendimiento educativo obtenido en su gestión como educador?	4	4	4	
	26. ¿Como docente trabajador en la institución se siente recompensado por su labor?	4	3	4	
Reconocimiento del esfuerzo	27. ¿La institución realiza actividades para reconocer y elogiar la labor docente?	4	4	4	
	28. ¿Los altos mandos se preocupan por dar prioridad al proceso educativo en la toma de decisiones estratégicas?	3	4	4	
Alcanzar status en la institución	29. ¿La institución educativa cuenta con un plan o ruta de carrera para los docentes trabajadores?	4	3	4	
	30. ¿Considera usted que los altos mandos	4	3	4	

Ficha de consolidado de juicio de expertos

Título de la investigación: Gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los docentes en una Institución Educativa Guayaquil, 2023.

Instrumento: Cuestionario de la variable Gestión Administrativa

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4					
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN				
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0
l ₁	x					l ₁	x				l ₁	x				l ₁	x						
l ₂		x				l ₂		x			l ₂		x			l ₂		x					
l ₃		x				l ₃		x			l ₃		x			l ₃		x					
l ₄	x					l ₄	x				l ₄	x				l ₄	x						
l ₅	x					l ₅	x				l ₅	x				l ₅	x						
l ₆	x					l ₆		x			l ₆		x			l ₆	x						
l ₇	x					l ₇	x				l ₇	x				l ₇	x						
l ₈	x					l ₈	x				l ₈	x				l ₈	x						
l ₉	x					l ₉	x				l ₉	x				l ₉	x						
l ₁₀	x					l ₁₀	x				l ₁₀	x				l ₁₀	x						
l ₁₁		x				l ₁₁		x			l ₁₁		x			l ₁₁		x					
l ₁₂	x					l ₁₂		x			l ₁₂		x			l ₁₂	x						
l ₁₃	x					l ₁₃	x				l ₁₃	x				l ₁₃	x						
l ₁₄	x					l ₁₄	x				l ₁₄	x				l ₁₄	x						
l ₁₅	x					l ₁₅	x				l ₁₅	x				l ₁₅	x						
l ₁₆		x				l ₁₆	x				l ₁₆	x				l ₁₆	x						
l ₁₇		x				l ₁₇		x			l ₁₇		x			l ₁₇		x					
l ₁₈	x					l ₁₈	x				l ₁₈	x				l ₁₈	x						
l ₁₉	x					l ₁₉	x				l ₁₉	x				l ₁₉	x						
l ₂₀		x				l ₂₀	x				l ₂₀	x				l ₂₀	x						
l ₂₁		x				l ₂₁		x			l ₂₁		x			l ₂₁		x					
l ₂₂	x					l ₂₂	x				l ₂₂	x				l ₂₂	x						
l ₂₃	x					l ₂₃	x				l ₂₃	x				l ₂₃	x						
l ₂₄	x					l ₂₄	x				l ₂₄	x				l ₂₄	x						
l ₂₅	x					l ₂₅	x				l ₂₅	x				l ₂₅	x						
l ₂₆		x				l ₂₆	x				l ₂₆	x				l ₂₆	x						
l ₂₇	x					l ₂₇	x				l ₂₇	x				l ₂₇	x						

l ₂₈	x					l ₂₈	x					l ₂₈	x					l ₂₈	x				
l ₂₉	x					l ₂₉	x					l ₂₉	x					l ₂₉	x				
l ₃₀	x					l ₃₀	x					l ₃₀	x					l ₃₀	x				
Total	88	24				Total	92	21				Total	92	21				Total	100	15			

Nota: Datos recogidos del juicio de expertos.

Coefficiente de valoración del instrumento por cada jurado:

$$C_1 = \frac{88 + 24}{120} = 93\% \quad C_2 = \frac{92 + 21}{120} = 94\% \quad C_3 = \frac{92 + 21}{120} = 94\% \quad C_4 = \frac{100 + 15}{120} = 96\%$$

Coefficiente de validez global del instrumento:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3} = \sqrt[3]{(0,93)(0,94)(0,94)(0,96)} = 92\%$$

Este coeficiente de validez nos indica que el referido instrumento tiene validez fuerte es decir tienen relación los ítems, con la variable, dimensiones e indicadores, por lo que se le recomienda aplicar el instrumento.

Instrumento: Cuestionario de la variable Liderazgo transformacional

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4					
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN				
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0
l31	X					l31	X				l31	X				l31	X						
l32	X					l32	X				l32	X				l32	X						
l33	X					l33	X				l33	X				l33	X						
l34	X					l34	X				l34	X				l34	X						
l35	X					l35	X				l35	X				l35	X						
l36	X					l36	X				l36	X				l36	X						
l37	X					l37	X				l37	X				l37	X						
l38	X					l38	X				l38	X				l38	X						
l39	X					l39	X				l39	X				l39	X						
l40	X					l40	X				l40	X				l40	X						
l41	X					l41	X				l41	X				l41	X						
l42	X					l42	X				l42	X				l42	X						
l43		X				l43		X			l43		X			l43		X					
l44		X				l44	X				l44	X				l44	X						
l45	X					l45	X				l45	X				l45	X						
l46	X					l46		X			l46		X			l46		X					
l47		X				l47		X			l47		X			l47		X					
l48		X				l48	X				l48	X				l48	X						
l49	X					l49	X				l49	X				l49	X						
l50	X					l50		X			l50		X			l50		X					
l51		X				l51		X			l51		X			l51		X					
l52	X					l52	X				l52	X				l52	X						
l53	X					l53	X				l53	X				l53	X						
l54	X					l54	X				l54	X				l54	X						
l55	X					l55	X				l55	X				l55	X						
l56		X				l56	X				l56	X				l56	X						
l57	X					l57	X				l57	X				l57	X						
l58	X					l58	X				l58	X				l58	X						
l59	X					l59	X				l59	X				l59	X						
l60	X					l60	X				l60	X				l60	X						

Total	96	18				Total	100	15				Total	100	15				Total	100	15			
-------	----	----	--	--	--	-------	-----	----	--	--	--	-------	-----	----	--	--	--	-------	-----	----	--	--	--

Nota: Datos recogidos del juicio de expertos.

Coefficiente de valoración del instrumento por cada jurado:

$$C_1 = \frac{96 + 18}{120} = 95\% \quad C_2 = \frac{100 + 15}{120} = 96\% \quad C_3 = \frac{100 + 15}{120} = 96\% \quad C_4 = \frac{100 + 15}{120} = 96\%$$

Coefficiente de validez global del instrumento:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3} = \sqrt[3]{(0,95)(0,96)(0,96)(0,96)} = 94\%$$

Este coeficiente de validez nos indica que el referido instrumento tiene validez fuerte es decir tienen relación los ítems, con la variable, dimensiones e indicadores, por lo que se le recomienda aplicar el instrumento.

