



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el
Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de
Puquio. Ayacucho - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Ortiz Huamaní, Magno

ASESOR:

Mag. Yacca Poma, Heber

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ- 2018

PÁGINA DEL JURADO



Dr. Agustín Quispe Huayta
PRESIDENTE



Dr. René Farfán Bellido
SECRETARIO



Dr. Heber Yacca Poma
VOCAL

A Jakeline Soledad Poma Osorio,
compañera leal y madre de mis
hijas: Deysi, Yacira y Grisel,
quienes

son la razón de mi existencia y la
luz que ilumina mi camino.

También, a mi engreído: Jairo
Magno.

Magno.

AGRADECIMIENTOS

A las dignas autoridades de la Universidad César Vallejo, por apostar por una educación al servicio de la comunidad magisterial y carreras que demanda la sociedad para una mejor educación.

Al Dr. Yacca Poma, Heber, por las sugerencias y orientaciones brindadas para el desarrollo de este trabajo de investigación; pues sin ese apoyo no hubiera sido posible la consagración de esta trabajo de tesis.

A los directivos y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, por la prontitud y rapidez con que atienden las demandas que se les solicita. En este caso, el haber accedido para el acopio de la información importante para el desarrollo de la tesis.

A los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, por absolver las interrogantes formuladas en los instrumentos de acopio de la información y por sus respuestas sinceras.

El autor.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018”, con el propósito de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa en el instituto antes señalados, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	14
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4 Formulación del problema	23
1.4.1. Problema general.....	23
1.4.2. Problemas específicos.....	23
1.5 Justificación del estudio	24
1.6 Hipótesis	24
1.6.1. Hipótesis general	24
1.6.2. Hipótesis específicos	25
1.7 Objetivos.....	25
1.7.1. Objetivo general.....	25
1.7.2. Objetivos específicos	25

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización.....	27
2.2.1. Variables	27
2.2.2. Operacionalización de variables	28
2.3. Población y muestra	29
2.3.1. Población	29

2.3.2. Muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.4.1. Técnica	30
2.4.2. Instrumento	30
2.4.3. Ficha técnica	30
2.4.4. Validez	30
2.4.5. Confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	31

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados	33
3.2. Prueba de normalidad	38
3.3. Contrastación de la hipótesis	39

IV. DISCUSIÓN

46

V. CONCLUSIONES

51

VI. RECOMENDACIONES

54

VII. REFERENCIAS

56

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumento

Anexo N° 02: Validación de instrumentos

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

Anexo N° 04: Constancia que acredite la realización del estudio

Anexo N° 05: Otros

Anexo N° 06: Acta de aprobación de originalidad de la UCV

Anexo N° 07: Declaración jurada

RESUMEN

Para el desarrollo de esta investigación se ha buscado determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018. El enfoque de investigación optado fue el cuantitativo de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo constituido 33 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio y como muestra de estudio se tomó a 31 entre nombrados y contratados elegido no probabilísticamente. Con la investigación se llegó a concluir que: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_c de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,558, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_c = 0,558$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver tabla 8).

Palabras clave: Liderazgo transformacional / gestión administrativa.

ABSTRACT

For the development of this research, it has been sought to determine the relationship that exists between transformational leadership and administrative management in the Institute of Higher Education Pedagogical Public of Puquio. Ayacucho - 2018. The research approach chosen was the non-experimental quantitative type with descriptive correlational design. The study population consisted of 33 teachers from the Puquio Public Pedagogical Higher Education Institute and as a sample of the study, 31 were chosen from among those appointed and hired, not probabilistically chosen. With the investigation, it was concluded that: There is a relationship between transformational leadership and administrative management. This result is corroborated with Kendall's Tau_c statistical test, showing us that the value of the correlation coefficient is 0.558, which reflects a moderate level of correlation, between transformational leadership and administrative management, and the value of p (level of significance) is $0.000 < 0.05$. ($t_c = 0.558$, $p = 0.000 < 0.05$) (See table 8).

Key words: Transformational leadership / administrative management.

I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La presente investigación se configura en el marco de la gestión administrativa realizada en el Instituto Superior Pedagógico de Puquio, vista como un todo que integra, entre otras, la dimensión de liderazgo transformacional dentro del contexto de las instituciones que brindan el servicio de educación superior pedagógica. Este liderazgo transformacional, conforme señalan los investigadores costarricenses Martins, Cammaroto, Neris y Canelón (2009), es entendido como un medio utilizado; por lo tanto, el liderazgo transformacional en la actualidad todavía es poco tratado y trabajado, la mayoría de los que cumplen aquella función todavía no llegan al nivel de motivar y persuadir a los trabajadores que requieren de aquellas fórmulas para poder cumplir sus funciones de forma pertinente y adecuado.

Al respecto Guadamuz y Ortiz (2015), precisan que el proceso de gestión administrativa en la actualidad se centra más en cuestiones muy teóricas, pero nada prácticas en la correcta solución de los problemas que aqueja la realidad en las instituciones académicas. En este sentido, Mauli (2018), refiere que el liderazgo transformacional, debiera estar ligado con la gestión administrativa y debiera ser operativa y funcional donde los líderes inspiren a sus trabajadores generando mayor confianza y más acompañamiento para el logro de los objetivos trazados en la institución, pero lo dicho solo sigue en el plano teórico. El autor citado en el párrafo anterior, indica también en su investigación, que el 45.5% de las personas a las que encuestó, considera que es excelente el liderazgo transformador en la Institución Educativa en la que laboran, el 40.9% considera que es bueno, mientras que el 4.5% considera que es regular y un 9.1% considera que es malo. Sin embargo, esta realidad no se replica muchas veces en los lugares más recónditos del Perú, como por ejemplo, de acuerdo a la investigación efectuada por Quispe (2014) en Juliaca, producto de la deficiente gestión administrativa y el liderazgo transformacional en los institutos, el 90.4% dice que es poco el aprendizaje; el 56.4% dice es regular; mientras que, para el 29.8% se muestra deficiente. Y así, como en Juliaca, otros Institutos Superiores

de Educación Pedagógica atraviesan por la misma situación, en donde, como consecuencia de la deficiente gestión administrativa.

El tema de liderazgo es determinante en cualquier organización, en este caso, en los Institutos Superiores siempre existe un cuerpo directivo para orientar el mejor desarrollo de gestión institucional. Dentro de una organización pública, el líder es un referente que genera cambios y nuevos estilos de conducir a todo trabajador que integra la institución. Por lo tanto, cada autoridad lidera y presenta sus propias particularidades en su liderazgo y lograr los objetivos propuestos para la organización. El líder transformacional es un tipo de líder que tiene sus propias particularidades y tendrá éxito cuando genere la base motivacional hacia los trabajadores a fin de que esté estimulado y motivado a ejercer su función con mayor compromiso. Los líderes transformacionales tienen un auto concepto y autoestima elevada e inspiran confianza hacia sus seguidores, promoviendo de esta manera el desarrollo de trabajo en equipo o grupo.

El liderazgo transformacional y la gestión administrativa como variables de estudio coadyuvan al mejoramiento de toda organización, sin embargo, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Puquio", hay una situación problemática latente en cuanto al liderazgo del director, toda vez que no hay la capacidad de manejo, carisma, estimulación y motivación al personal docente y administrativo del instituto, más bien es un líder rutinario que repite cada año la misma forma de realizar trabajo y eso genera al personal cansancio y estrés, razón por la cual, se ha optado realizar el presente trabajo de investigación, pues ayudará a ver la realidad problemática con que cuenta el instituto.

Este trabajo permitirá llegar a determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y gestión administrativa para optimizar el recurso humano con que cuenta el instituto y prestar un buen servicio oportuno y de calidad.

1.2. Trabajos previos

El presente trabajo de investigación ha tomado en cuenta los estudios realizados por otros investigadores tanto a nivel internacional, la esfera nacional y regional; así tenemos:

A nivel internacional

Villalón (2014), en la investigación titulada: El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. Tesis para optar al grado de Magister en Educación con mención en currículo y comunidad educativa. El estudio correccional transversal tuvo como muestra a profesores y directivos. El instrumento utilizado para medir las variables fueron tres entrevistas semi-estructuradas y dos focus group con una pauta semi-estructurada. Las conclusiones detalladas en este estudio afirman que: en el colegio Simón Bolívar es necesario un propósito y una identidad con la comunidad. Esta meta se logrará si se favorece, promueve e incentiva un componente central que es la comunicación, ya que, es inconcebible el éxito de cualquier organización humana si no hay factores que faciliten de la comunicación entre sus miembros. Tanto docentes como directivos, poseen características y buenos objetivos para transformar la cultura organizacional del Colegio Simón Bolívar. Sin embargo, no existe comunicación entre profesores y directivos, por tal motivo seguirá predominando un liderazgo Transaccional.

De la misma manera, Alegre y Fernández (2013) presentó un estudio investigativo titulado: Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. Tesis doctoral. Estudio que consideró al personal médico especialista de los servicios de alergia en España como muestra de estudio. El instrumento utilizado para medir las variables de estudio fue la encuesta la cual recoge muestras e información de la realidad que estudiamos. Los resultados demuestran que: esta investigación busca ayudar a dar mayores

fundamentos efectivos para la medición de los constructos liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizativo así como crear una nueva medición para la felicidad en el trabajo. Las escalas de medida subjetivas y los modelos de ecuaciones estructurales han dado buenos resultados en el área de Organización de Empresas.

También, Salas (2013), desarrolló un estudio investigativo titulado: Estudio sobre liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. La muestra estuvo conformada de una población médicos especialista y el tamaño de la muestra es 666. La herramienta utilizada para la recolección de información fue el cuestionario y la entrevista. Las conclusiones registran que: el liderazgo transformacional ejercerá un resultado positivo con respecto a la felicidad en el trabajo de aprendizaje organizativo que todos pretendemos lograr en nuestras vidas. En la investigación se evidencia lo importante que posee los diferentes estilos de liderazgo y la ocasión de aprender en nuestro puesto de trabajo para alcanzar ser más felices. Se creara un modelo donde se relacione el liderazgo transformacional, la felicidad en el trabajo y el aprendizaje organizativo, del que se desglosan las conclusiones que proporcionarían la mejora en el estudio de la felicidad en el trabajo.

A nivel nacional

Igualmente, Reynaldo (2018), presentó un estudio investigativo titulado: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de villa el salvador. Tesis para optar el grado de maestro en docencia profesional tecnológica. Estudio correlacional que tuvo como muestra a 72 docentes de las diferentes especialidades de la institución. El instrumento utilizado para el recojo de información fue el cuestionario y la ficha de observación. Mientras que las conclusiones registradas en este estudio afirman que: existe una mayor e importante correlación de 0,656 entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Arrojo un valor moderado de 0,593 entre el liderazgo transformacional y la dimensión planificación en profesores, pero muestra una mayor correlación de 0,615 con la dimensión

ejecución en profesores y 0,670 con la dimensión evaluación en profesores. Es probable que el liderazgo en los docentes dirija sus acciones y los motive a que les permita planificar sus actividades en el aula, ejecutando estrategias, metodologías y aplicar los instrumentos de evaluación.

También, Málaga (2016), en la investigación titulada: Liderazgo transformacional y la gestión administrativa según los docentes de una institución superior privada en Lima, 2016. Tesis para optar el grado académico de maestría en educación con mención en docencia y gestión. El estudio correccional-descriptivo tuvo como muestra a una población de 162 docentes, la técnica de muestreo fue no probabilístico y la muestra fue de 114 docentes. El instrumento utilizado para medir las variables fue dos cuestionarios en la escala de Likert. Las conclusiones detalladas en este estudio afirman que: la encuesta concluye que el liderazgo transformacional se vincula significativamente y considerablemente con la gestión administrativa de una institución superior privada en Lima, la relación de nivel alto de (0.796) y $p=0.00$.

Incluso, Mauli (2018), en la tesis nombrada: Liderazgo transformador y su relación con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE. Tesis para optar al grado académico de maestro en ciencias de la educación con mención en gestión educacional. La muestra total estuvo compuesta por una población de 44 docentes. Los instrumentos aplicados para la recolección de información fueron 02 encuestas mediante cuestionarios con escala valorativa Likert (para docentes y alumnos, respectivamente). Las conclusiones anotadas en el estudio manifiestan que: con un nivel alto del 95% se concluyó que el liderazgo transformador se relaciona directamente con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE, 2011 ($p < 0.05$).

A nivel regional

Areche, (2013), en su tesis: La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°,

4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga Ayacucho, 2011. La técnica de búsqueda 145 padres y profesores 21, aplica la composición de la muestra. El instrumento estructurado es el Likert cuestionario de escala. Las conclusiones fueron: una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de los servicios de educación ($R = 77,4\%$ $\chi^2 = 126,546$; valor de $p = 0,000 < 0,05$) la inercia = 72,2%) es también vale la pena mencionar que el asignado la calidad del servicio de la educación, el tamaño de la mayor parte de la gestión institucional resultó ser la dirección ($R = 97,1\%$; p - valor = $0,000 < 0,05$). Supera los resultados muestran un alto grado de gestión institucional ($p = 76,5\%$); la calidad del servicio de la educación ($p = 71,1\%$) es de señalar que 29,66% de los padres piensa que la organización del Colegio María Auxiliadora de Ayacucho baja, como uno de los puntos calientes es jugar en la toma de decisiones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

Según, Reynaldo (2018), el primer paso de un líder es conseguir el liderazgo personal trabajando su autoestima, para sentirse apto, preparado, eficiente y seguro, respetarse y valorarse él mismo. También, trabajo en equipo, el desarrollo de su creatividad, habilidad de aprender mucho más cada día y desarrollar el liderazgo interpersonal. Es así como, una persona pueda ejercer el liderazgo en las instituciones educativas y sea reconocido como líder. Por último, el líder se formará con la práctica y éste debe tomar en cuenta las exigencias y expectativas tanto del grupo como de sí mismo.

1.3.2. Liderazgo transformacional

Así pues, Villalobos (2017), menciona que el liderazgo transformacional es la persona competente, capacitado para desarrollarse, motivar a las personas y logrando inspirar, mediante la transformación de sus virtudes, cualidades,

capacidades y actitudes, tanto del líder como las personas motivadas e inspiradas.

Por otro lado, Mauli (2018), el líder tiene que conocerse esto implica mirar dentro uno mismo, como toda persona posee virtudes y defectos; con la finalidad de comprender a al otro y llegar a consolidar sus objetivos trazados para la institución. El liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionados. Debe hacerse una diferencia entre Administración y Liderazgo ya que son sinónimos, distinguirlos ofrece importantes ventajas analíticas.

Del mismo modo, Pasapera (2014), señala que el tema tratado busca el interés colectivo y deja a un lado sus intereses particulares a cada persona, aunque talvez eso traiga como consecuencia que sus intereses no estén satisfechos, toma también en consideración las capacidades de las personas. Los seguidores indican que se identifiquen plenamente con los líderes transformacionales considerándoles ejemplo a imitar, esto les da confianza, demostrando una conducta moral y ética.

Mientras tanto, Robbins y Judge (2013), señala: “Los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores para que trasciendan su interés personal por el bien de la organización y pueda tener un efecto extraordinario sobre ellos”

Dicho autor afirma que los que lideran incentivan, inspiran, animan, impulsan y motivan a sus seguidores o simpatizantes, el cual motivará a que formen trabajo en equipo expresando un deber y compromiso con los objetivos trazados dentro de la organización.

1.3.3. Dimensiones de liderazgo transformacional

a) Influencia Idealizada

Según, Fischman (2005), expresa que el líder debe ser un ejemplo para sus seguidores, ser respetado y admirado y genera seguridad. Los guiados

siempre se reconocen el las autoridades que dirigen una determinada institución o en el centro laboral donde cada maestro trata en lo posible de seguir las características de los que dirigen la institución ya que sin ello no es posible llevar adelante ningún propósito de la empresa o institución hasta que se consolide en el lugar que todos anhelaron alcanzar. Por lo tanto, el líder inspira mediante sus decisiones, actos y los logros que consigue a cada paso y que los demás observan y lo siguen. En suma, los trabajadores serán guiados cuando un líder realiza las actividades de que dice de forma horizontal y es el primero en realizar respetando lo que dijo y las acciones que planificó con anterioridad; ello es vital, en el accionar de los trabajadores quienes se sienten motivados en su trabajo y lo realizan con total naturalidad y entusiasmo.

b) La motivación inspiracional

A decir de Fischman (2005), la motivación inspiracional, está centrado de que todo se debe innovar, la innovación conlleva a la transformación de todo lo que existe. Por lo tanto, la motivación inspiracional involucra la inspiración a los seguidores, proporcionando sentido, visionar el futuro y significado en su trabajo. Promover un significado de equipo, ánimo y entusiasmo. Debemos innovar, liderar cada proyecto y romper con lo establecido para optimizar el desarrollo de la organización.

Finalmente, Kotter, también incide en la visión consensuada que los líderes deben siempre tener que establecer en la institución o empresa para lograr a conseguir los objetivos trazados.

c) La estimulación intelectual

Fischman (2005), opina que la práctica de la estimulación intelectual, es orientar a los empleados y seguidores a forjarse cada día en nutrir y cultivar sus habilidades duras (conocimientos técnicos) del mismo, mejorar en sus habilidades blandas (actitudes), lo que implica que el empleado llegue a mejorar en su

capacidad cognitiva y capacidad creadora e innovadora para la mayor producción posible.

Sobre este tema, Bass (1981), manifiesta que los que lideran o se atreven a liderar algo deben siempre estimular a los trabajadores a asumir nuevos retos de forma innovadora, desplazar viejas prácticas por las nuevas prácticas para resolver los problemas coyunturales. Por consiguiente, el líder tiene que tener ciertas particularidades que estimulen a los subordinados a seguir mejorando en su actividad laboral.

d) La consideración individual

También, Fischman (2005), asevera que la consideración individual es una de las más difíciles de alcanzar. Trata del desarrollo de las personas que un líder ha tenido la oportunidad de dirigir en su vida, por lo tanto, todo persona que está delante de otros como la máxima autoridad tiene la responsabilidad de ayudar a que los subordinados se formen poco a poco ello significa un mejoramiento continuo en las capacidades, fortalezas e ir desplazando hábitos inadecuados por hábitos nuevos que respondan a la solución de los problemas que se presentan en la actualidad.

1.3.4. Gestión

Según Frigerio y Poggi (2005), manifiesta que es administrar, es predecir las consecuencias del acto de gobernar en la organización.

Para Reynaldo (2018), señala que la gestión, es administrar y organizar una organización con adecuada toma de decisiones para alcanzar propósitos y metas, lograr su desarrollo económico en función a sus propósitos y al adecuado aprovechamiento de sus recursos. Y para lograrlo se basa en los elementos del planeamiento estratégico, donde las aspiraciones y aspectos del entorno y de nivel interno afectan los resultados y establecer tácticas de dirección a seguir para cumplir las metas propuestas

1.3.5. Gestión administrativa

Mauli (2018), afirma la gestión administrativa, está orientado al manejo de los recursos que tienen la organización o la institución; esto implica que, los recursos financieros, el personal y todo que lo requiere la institución pasa por la gestión administrativa, para que el personal labore de forma pertinente en la consolidación de las metas trazadas por la institución. En consecuencia, en la gestión administrativa, la autoridad tiene que centrarse en la interrelación constante con los trabajadores para coordinar sobre todos los insumos que requieren para trabajar de forma excelente y que produzcan más respetando la normativa vigente y que rige la vida institucional.

Al respecto, Ramírez y Gonzáles (2007), alega que la gestión administrativa es el conglomerado de actividades y acciones que desarrollan los trabajadores bajo la orientación de los directivos en las diferentes fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

1.3.6. Dimensiones de gestión administrativa

a) Planificaciones de acciones

León (2012) afirma sobre la planificación, son las actividades idealizadas con anticipación para que en el futuro se lleve a cabo de forma adecuada donde todos participen como un solo cuerpo. En la planificación se debe tener en cuenta:

- **Problema Político:** está basado en las actividades urgentes que deben realizarse en beneficio de la institución para de esa forma resolver los problemas más urgentes.
- **Problema Económico:** está centrado en que debe economizarse en cuestión de tiempo y financiamiento para lo que se realizará en el futuro.

En suma, Salas (2016), en el proceso de planificación se selecciona y se toman las decisiones de qué acciones o actividades se realizarán para lograr

diferentes objetivos y metas para lograr que la institución mejore cada día en la solución y empoderamiento en la sociedad.

b) Organización de funciones

León (2012), dice que la organización es el proceso de coordinar con todos los miembros de la institución sobre las funciones y responsabilidades que asumirá en el cumplimiento de diferentes actividades para la mejora y la consolidación de la institución como institución líder en la comunidad. Presenta los siguientes principios:

- ✚ Propósito: todo lo que tiene que cumplirse en un determinado tiempo.
- ✚ Causa: Respetar el orden jerárquico.
- ✚ Estructura: son las dependencias en la estructura orgánica.
- ✚ Proceso: todo lo que tiene que desarrollarse en el tiempo previsto.

Salas (2016), por su parte, agrega al decir que en esta fase los miembros de la institución de forma consciente determinan las funciones que deben cumplir para el desarrollo de la institución.

c) Ejecución de actividades

Según, Chiavenato (2009), es la puesta en marcha de todas las actividades planificadas y encomendadas a todos los integrantes de la comunidad educativa o la institución; es decir, la ejecución de todas las actividades, es la consolidación de todas las actividades que se programó para la buena marcha de la institución respetando las jerarquías, funciones y las normas establecidas por el régimen institucional.

d) Control de resultados

Finalmente, Salas (2016), afirma que esta fase es la parte de la evaluación del cumplimiento de las diferentes actividades y sacar conclusiones de qué actividades se realizó con éxito y cuáles son las dificultades que surgieron en la

ejecución de dichas actividades. Finalmente, esta fase permite sacar conclusiones para corregir los errores en el futuro y seguir mejorando en todas las actividades desplegadas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones?
- ✓ ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones?
- ✓ ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades?
- ✓ ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el control de resultados?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se justifica en 5 dimensiones, los mismos, se absuelven cada una de ellas:

Por conveniencia, el trabajo de investigación es muy importante su desarrollo puesto que busca establecer la relación que existe entre el liderazgo

transformacional y gestión administrativa; puesto que, el liderazgo transformacional, desde el punto de vista teórico busca el desarrollo holístico de la institución y como tal la gestión administrativa se verá con más fluidez y los docentes trabajarán con mayor incidencias en sus funciones pedagógicas.

Por relevancia social, los directos beneficiados son los alumnos, docentes y otros agentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, puesto que este estudio pretende mostrar describir o mostrar un análisis radio gráfico sobre el nivel de liderazgo implementado en dicha institución.

Las **implicaciones prácticas**, los resultados obtenidos permitirán a las autoridades del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio; tomar nuevas medidas en la dirección de la institución o fortalecer el modos operandi si el estudio es positivo hasta ahora.

Valor teórico, los huecos que cubrirá el presente estudio está orientado a proporcionar información fáctica sobre el tipo de liderazgo y la gestión administrativa existente en el instituto pedagógico; lo que implica, la teorización profunda sobre el tema en el estudio; esto cubrirá también los vacíos teóricos existentes.

Utilidad metodológica, lo que en el estudio se pretende alcanzar el mostrar un cuerpo teórico solvente al servicio de los lectores e investigadores; por otro lado, el camino seguido, más los instrumentos pueden ser tomados en otros estudios.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- ✓ Existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones.
- ✓ Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones.
- ✓ Existe relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades.
- ✓ Existe relación entre el liderazgo transformacional y el control de resultados.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

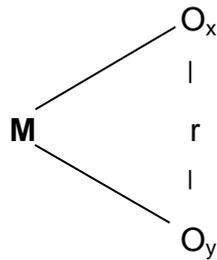
- ✓ Identifica la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones.
- ✓ Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones.
- ✓ Conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades.
- ✓ Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el control de resultados.

II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es descriptivo correlacional. Este diseño “examina la relación entre variables en los mismos sujetos de estudio” Abanto (2016, p. 38. Tal como se aprecia en el esquema:



Donde:

M: muestra

O_x: variable 1 – Liderazgo transformacional.

O_y: variable 2 – Gestión administrativa.

r: relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

La variable según Portilla y Roque (2003), es la “característica común o propiedad de un fenómeno que puede ser investigado. Las variables de este estudio son:

Variable 1: Liderazgo transformacional.

Variable 2: Gestión administrativa.

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización las variables (X1) y (X)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías
Liderazgo transformacional.	Es la persona competente, capacitado para desarrollarse, motivar a las personas y logrando inspirar, mediante la transformación de sus virtudes, cualidades, capacidades y actitudes, tanto del líder como las personas motivadas e inspiradas. Villalobos (2017).	Se utilizó el cuestionario.	Influencia Idealizada La motivación Inspiracional La estimulación intelectual La consideración individual	Sentido de justicia. Demuestra responsabilidad. Estimula a los subordinados. Valora el esfuerzo. Implemente un mejor clima Toma decisiones informadas. Comunicación fluida. Comparte planes y experiencias. Toma la idea de los demás. Brinda confianza. Hace participar a todos los integrantes de la institución en la solución de problemas institucionales. Delega funciones. Toma decisiones. Asume cargos riesgosos. Cumple las normas. Práctica la crítica y autocrítica. Practica relaciones de respeto y tolerancia. Resuelve problemas institucionales	Ordinal	Siempre (5) Casi siempre(4) Alguna vez (3) No se (2) No se hace (1) Recategorizado 4 = Excelente <136 -180] 3 = Bueno < 91 - 135> 2 = Regular <46 - 90> 1 = Deficiente [0-45>
Gestión administrativa.	Está orientado al manejo de los recursos que tienen la organización o la institución; esto implica que, los recursos financieros, el personal y todo que lo requiere la institución pasa por la gestión administrativa, para que el personal labore de forma pertinente en la consolidación de las metas trazadas por la institución. Mauli (2018).	Se utilizó el cuestionario.	Planificaciones de acciones. Organización de funciones. Ejecución de actividades Control de resultados.	Empleo de estrategias. Herramientas de planificación. Planificación. Toma de decisiones. Delegación de funciones. Asunción de funciones. Cumplimiento de funciones. Conocimiento del organigrama. Actividades coordinadas Ejecución de actividades. Compromiso y responsabilidad. Motivación. Documentos al día. Evaluación de las actividades. Seguimiento de las actividades. Control permanente. Coordinación con el APAFA.	Ordinal	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Recategorización 3 = Eficiente < 121-180] 2 = Regular <61 -120> 1 = Deficiente [0 -60>

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

El estudio se desarrolló en una población de 33 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, ubicada en la provincia expuesta, departamento de Ayacucho, correspondiente al año académico – 2018. Se ha elegido esta población puesto que, según Hernández, Fernández y Baptista (2008) una población muestra rasgos comunes en un determinado ambiente.

Tabla 2

Distribución de la población de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio – 2018

Docentes	Género		Total docentes
	M	F	
Total	23	10	33

Nota: Cuadro nominal de docentes.

2.3.2. Muestra

La muestra elegida para el desarrollo de la investigación fue de 31 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. La muestra fue elegida según los planteamientos vertidas por Vara (2008), quién afirma que la muestra es el elemento para desarrollar la investigación para luego generalizar los resultados en la población.

Tabla 3

Distribución de la muestra de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio – 2018

Docentes	Género		Total docentes
	M	F	
Total	21	10	31

Nota: Cuadro nominal de docentes.

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

2.4.1. Técnica

La técnica empleada para el desarrollo de la investigación fue la encuesta. La encuesta a decir de Velásquez y Rey (2013), la “encuesta es el método de recopilación de datos acerca de opiniones y conocimientos” (p. 167) sobre un determinado tema por parte del encuestado. Por lo tanto, existen razones justificadas para haber empleado este procedimiento para el acopio de la información.

2.4.2. Instrumento

El instrumento empleado para la recolección de la información fue el cuestionario. Este instrumento según Velásquez y Rey (2013), “es un formulario impreso que los individuos responden por si mismos” (p. 163), lo que ayuda al investigador obtener información valiosa y de primera fuente para la investigación.

2.4.3. Validez

La validez de los instrumentos fue estadística, puesto que los instrumentos fueron tomados de otras investigaciones, para lo cual se aplicó la correlación de R de

Pearson, que arrojó puntajes superiores al nivel crítico $\alpha = 0,21$. (Ver resultados, anexo 4)

2.4.4. Confiabilidad

El proceso de confiabilidad de los medios auxiliares se determinó en 10 integrantes de la prueba piloto con el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyos resultados validan la aplicación de dichos instrumentos por estar en el nivel esperado, como se muestra posteriormente:

2.5. Métodos de análisis de datos

Los resultados de este trabajo de investigación fueron procesados con el software IBM-SPSS versión 24.0.; cuyos resultados a nivel descriptivo se presentan en tablas cruzadas con frecuencias absolutas y frecuencias relativas por la naturaleza de la investigación. De otro lado, la prueba de hipótesis responde a la estadística inferencial para lo cual se utilizó la prueba de Tau_c de Kendall. La discusión de resultados está triangulada con los estudios previos y las bases teóricas; mientras que las conclusiones abordadas responden a los objetivos.

2.6. Aspectos éticos

El presente estudio ha sido sometido al software Turnitin para hallar la similitud o inadecuado citado de la información presentada en la tesis. Asimismo, los datos y las informaciones de los resultados no fueron acomodados ni manipulados, más por el contrario, es fiel reflejo de la información vestida por los sujetos de la muestra. Además, las dimensiones y el estilo está sometido a las Normas APA-sexta versión.

III

RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 4

Contraste entre las variables liderazgo transformacional y la gestión administrativa

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
		Regular	Eficiente	Total	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Regular	Fi	5	0	5
		%	16,1%	,0%	16,1%
	Bueno	Fi	4	16	20
		%	12,9%	51,6%	64,5%
	Excelente	Fi	0	6	6
		%	,0%	19,4%	19,4%
Total		N	9	22	31
		%	29,0%	71,0%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 31 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa, del 100% (31), de los docentes encuestados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, al ser consultados sobre el liderazgo transformacional que prima en el instituto, el 64,5% de los profesores lo califica en el nivel bueno; el 19,4% ubican el en nivel excelente; mientras que, el 16,1% como regular. Por otra parte, el 71,0% de los docentes considera que la gestión administrativa en el instituto es eficiente; mientras que, el 29,0% afirma que es regular. Lo que significa que: donde existe un liderazgo transformacional bueno la gestión administrativa es eficiente.

Tabla 5

Contraste entre las variables liderazgo transformacional y la planificación de acciones

			PLANIFICACIÓN DE ACCIONES		
			Regular	Eficiente	Total
LIDERAZGO	Regular	Fi	5	0	5
TRANSFORMACIONAL		%	16,1%	,0%	16,1%
	Bueno	Fi	3	17	20
		%	9,7%	54,8%	64,5%
	Excelente	Fi	0	6	6
		%	,0%	19,4%	19,4%
Total		N	8	23	31
		%	25,8%	74,2%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 31 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 5, se observa, del 100% (31), de los docentes encuestados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, al ser consultados sobre el liderazgo transformacional que consideran en el instituto, el 64,5% de los profesores lo califica en el nivel bueno; el 19,4% ubican el en nivel excelente; mientras que, el 16,1% como regular. Por otra parte, el 74,2% de los maestros considera que la planificación de acciones en el instituto es eficiente; mientras que, el 25,8% manifiesta que es regular. Lo que significa que: donde existe un liderazgo transformacional bueno la planificación de acciones es eficiente.

Tabla 6

Contraste entre las variables liderazgo transformacional y la organización de funciones

		<u>ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES</u>			
		Regular	Eficiente	Total	
LIDERAZGO	Regular	Fi	3	2	5
TRANSFORMACIONAL		%	9,7%	6,5%	16,1%
	Bueno	Fi	3	17	20
		%	9,7%	54,8%	64,5%
	Excelente	Fi	0	6	6
		%	,0%	19,4%	19,4%
Total		N	6	25	31
		%	19,4%	80,6%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 31= N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 6, se observa, del 100% (31), de los docentes encuestados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, al ser consultados sobre el liderazgo transformacional que prima en el instituto, el 64,5% de los profesores lo califica en el nivel bueno; el 19,4% ubican el en nivel excelente; mientras que, el 16,1% como regular. Por otra parte, el 80,6% de los profesores considera que la organización de funciones en el instituto es eficiente; mientras que, el 19,4% afirma que es regular. Lo que significa que: donde existe un liderazgo transformacional bueno la organización de funciones es eficiente.

Tabla 7

Contraste entre las variables liderazgo transformacional y la ejecución de actividades

			EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES		
			Regular	Eficiente	Total
LIDERAZGO	Regular	Fi	5	0	5
TRANSFORMACIONAL		%	16,1%	,0%	16,1%
	Bueno	Fi	4	16	20
		%	12,9%	51,6%	64,5%
	Excelente	Fi	0	6	6
		%	,0%	19,4%	19,4%
Total		N	9	22	31
		% del total	29,0%	71,0%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 31 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 7, se observa, del 100% (31), de los docentes encuestados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, al ser consultados sobre el liderazgo transformacional que prima en el instituto, el 64,5% de los profesores lo califica en el nivel bueno; el 19,4% ubican el en nivel excelente; mientras que, el 16,1% como regular. Por otra parte, el 71,0% de los profesores considera que la ejecución de actividades en el instituto es eficiente; mientras que, el 29,0% dice que es regular. Lo que significa que: donde existe un liderazgo transformacional bueno la ejecución de actividades es eficiente.

Tabla 8

Contraste entre las variables liderazgo transformacional y el control de resultados

			CONTROL DE RESULTADOS			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
LIDERAZGO	Regular	Fi	1	4	0	5
TRANSFORMACIONAL		%	3,2%	12,9%	,0%	16,1%
	Bueno	F	0	7	13	20
		%	,0%	22,6%	41,9%	64,5%
	Excelente	Fi	0	0	6	6
		%	,0%	,0%	19,4%	19,4%
Total		N	1	11	19	31
		%	3,2%	35,5%	61,3%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 31 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 8, se observa, del 100% (31), de los docentes encuestados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio, al ser consultados sobre el liderazgo transformacional que consideran en el instituto, el 64,5% de los profesores lo califica en el nivel bueno; el 19,4% ubican el en nivel excelente; mientras que, el 16,1% como regular. Por otra parte, el 61,3% de los maestros considera que el control de resultados en el instituto es eficiente; el 35,5% afirma que es regular; mientras que, el 3,2% dice que es deficiente. Lo que significa que: donde existe un liderazgo transformacional bueno el control de resultados es eficiente.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad de las variables Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,765	31	,000
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,571	31	,000
PLANIFICACIÓN DE ACCIONES	,547	31	,000
ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES	,485	31	,000
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	,571	31	,000
CONTROL DE RESULTADOS	,679	31	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla 7, se observa que el nivel de significancia es menor a 0,05 ($p=0,000 < 0,05$), de lo que se infiere que la **distribución es no normal** según la corrección de la significación de Lilliefors resultado alcanzado según el test de Shapiro Wilk, por lo que se utilizó el estadígrafo de Tau_c de Kendal, se tomó dicho estadístico puesto que los valores son asimétricos y las variables son ordinales.

3.2.2. Prueba de hipótesis

3.2.2.1. Hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 10

Prueba de correlación e hipótesis de las variables. Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,558	,140	3,981	,000
N de casos válidos		31			

Nota. * $p < .05$, dos colas.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall es 0,558, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_c = 0,558$; $p = 0,000 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

3.2.2.2. Primera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 11

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo transformacional y la planificación de acciones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

Medidas simétricas					
A		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,554	,149	3,718	,000
N de casos válidos		31			

Medidas simétricas

A	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,554	,149	3,718
N de casos válidos		31		,000

Nota. * $p < .05$, dos colas.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall es 0,554, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_c = 0,554$; $p = 0,000 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

3.2.2.2. Segunda hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 12

Prueba de correlación e hipótesis de las variables relación entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,337	,143	2,363	,018
N de casos válidos		31			

Nota. * $\rho < .05$, dos colas.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall es 0,337, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,018 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_c = 0,337$; $p = 0,018 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

3.2.2.3. Tercera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 13

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo transformacional y la ejecución de actividades en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,558	,140	3,981	,000
N de casos válidos		31			

Nota. * $\rho < .05$, dos colas.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall es 0,558, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_c = 0,558$; $p = 0,000 < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

3.2.2.4. Cuarta hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el control de resultados.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre el liderazgo transformacional y el control de resultados.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 14

Prueba de correlación e hipótesis de las variables liderazgo transformacional y el control de resultados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,450	,098	4,608	,000
N de casos válidos		31			

Nota. * $p < .05$, dos colas.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall es 0,450, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el liderazgo transformacional y el control de resultados. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_c = 0,450$; $p < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el control de resultados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

IV

DISCUSIÓN

El tema de liderazgo es determinante en cualquier organización, en este caso, en los Institutos Superiores siempre existe un cuerpo directivo para orientar el mejor desarrollo de gestión institucional. Dentro de una organización pública, el líder es un referente que genera cambios y nuevos estilos de conducir a todo personal que labora dentro de la organización. En este sentido, Mauli (2018) refiere que el liderazgo transformacional exige pasar de una postura tradicional a otra más socializada, que se traduzca en dejar los criterios autocráticos, los individualismos, la normatividad inflexible, la pasividad, el conformismo, la mediocridad, el horario rígido, la rutina, el trabajar de cualquier modo para asumir el liderazgo participativo, con la finalidad de entusiasmar a la gente para el mejor logro de los objetivos educativos y elevar el desempeño docente.

Tal es así que, el liderazgo transformacional y la gestión administrativa como variables de estudio coadyuvan al mejoramiento de toda organización, sin embargo, en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio, como tal se ha arribado a los siguientes resultados:

El resultado de la hipótesis general, muestra que el coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall se obtuvo un nivel de correlación es 0,558 lo que significa que: existe una correlación moderada, siendo la significancia bilateral ($= 0,000 < 0,05$) evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna que dice: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. Este resultado hallado, es corroborado al resultado obtenido por Villalón (2014), quien dice que: el liderazgo transformacional se logra a través de las características en común entre los docentes y directivos para lograr transformar la cultura organizacional, en caso contrario, predominará el liderazgo transaccional. De otro lado, Alegre y Fernández (2013) coincide con los resultados de su investigación de este estudio, al manifestar que los constructos de liderazgo transformacional lograr desarrollar la capacidad de organización y crea felicidad laboral. Por lo que, se sugiere a los directores de las instituciones educativas velar por un liderazgo transformador, capaz de enfrentar a distintos retos de la vida cotidiana. De igual forma, León (2012) afirma sobre la

planificación es el proceso administrativo, el objetivo es definir logros a cumplir, ya sean estos generales o específicos de la organización. Instrumento que lo usa un hombre sabio.

Del mismo modo, en la hipótesis específica 1, se determinó que: Existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones. Pues, el valor del coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall es 0,554 (correlación moderada) y el $p = 0,000 < 0,05$. Este resultado, Salas (2013) confirma el resultado hallado al designar que es importante el liderazgo transformacional para alcanzar a ser felices en el trabajo. En este sentido, la felicidad en el trabajo; logra una adecuada planificación de acciones con la finalidad de desglosar un aprendizaje organizativo.

De otro lado, se logró confirmar la hipótesis específicas 2, en el sentido que: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones. Pues, el coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall fue es 0,337 (correlación baja); mientras que, el $p = 0,018 < 0,05$. Reynaldo (2018), avala el resultado anterior al afirmar que el existe correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de organización de funciones. Por otro lado, Málaga (2016), afirma que el liderazgo transformacional se vincula significativamente y considerablemente con la gestión administrativa.

Asimismo, se demostró la hipótesis específicas 3, en el sentido que en el sentido que: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades. Pues, el coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall fue es 0,558 (correlación moderada); mientras que, el $p = 0,000 < 0,05$. Este resultado, es avalado por Mauli (2018), quién indica que, el liderazgo transformador manifiesta con un nivel alto del 95% que se relaciona directamente con la ejecución de actividades.

También, se demostró la hipótesis específicas 4, en el sentido que: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el control de resultados. Pues, el coeficiente de

correlación de Tau_c de Kendall fue es 0,450 (correlación baja); mientras que, el $p = 0,000 < 0,05$. Este resultado, es apoyado por Areche (2013), al afirmar que el control de los resultados, de la mayor parte los resultados muestran un alto grado de gestión. .

En conclusión, el presente trabajo con fines de optar el Grado Académico de Maestro, revela la importancia que tiene la liderazgo transformacional con los trabajadores logra que todos los profesionales se esfuercen para el desarrollo de una excelente gestión administrativa de la institución.

V

CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_c de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,558, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_c = 0,558$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver tabla 10).
2. Existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_c de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,554, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_c = 0,554$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver tabla 11).
3. Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_c de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,337, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,018 < 0.05$. ($t_c = 0,337$; $p = 0,018 < 0,05$) (Ver tabla 12).
4. Existe relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_c de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,558, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_c = 0,558$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver tabla 13).

5. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el control de resultados. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_c de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,450, el que refleja un nivel de correlación baja, entre el liderazgo transformacional y el control de resultados, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_c = 0,450$; $p = 0,000 < 0,05$) (Ver tabla 14).

VI

RECOMENDACIONES

1. A la DIFOID del Ministerio de Educación a fin de que el eficiente desempeño de los directores mejore a través de una capacitación sobre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa con la finalidad de mejorar la gestión pedagógica y administrativa; por otro lado, fortalecer las capacidades de la comunidad educativa involucrando en trabajo en equipo y acompañamiento como política de mejora continua.
2. Al Director General del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio” asumir un perfil de Director con liderazgo transformacional que da lugar tener una autoridad carismático, inspirador, con una comunicación asertiva entre el cuerpo directivo, jerárquico, docente y administrativo. Debe primar los canales adecuados de interrelación, respeto y brindar atención oportuna a los usuarios.
3. Al cuerpo jerárquico del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Puquio” asumir con responsabilidad funciones y deberes inherentes al cargo. De esto dependerá la sostenibilidad de la política educativa de nuestro instituto y el logro de objetivos previstos de corto, mediano y largo plazo.
4. A los directores de los institutos superiores de la región de Ayacucho apostar por una educación de calidad y una formación inicial docente con perfil deseable a fin de que garantice a sus egresados competentes y que aterrice en cada institución de Educación Básica Regular los efectos de esos docentes en la región y en el país.
5. A los directores de los institutos superiores pedagógico público y privadas de la región de Ayacucho, apostar una educación de calidad, pues ello reflejará notoriamente de cómo estamos formando a los docentes y como afronta esos docentes en el nivel básica de la región y del país.

VII.
REFERENCIAS

Abanto, W. I. (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Módulo de trabajo*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

Alegre, J. y Fernández, R. (2013) presentó un estudio investigativo titulado: *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. Tesis doctoral. Universidad de Valencia. España.

Recuperado de:

<http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161741879/SALAS%20VALLINA%20Andres%202013%20.%20Liderazgo%20transformacional%20capacidad%20de%20aprendizaje%20organizativo%20y%20felicidad%20en%20el%20trabajo/20b82415-efd4-45f7-bed6-9a122535b9e4>

Areche, V. (2013). *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del Colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho*, 2011. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4011?mode=simple&submit_simple=Mostrar+el+registro+sencillo+del+%C3%ADtem+

Cámere, E. (2013). *Liderazgo y participación desde la escuela*. España.

Chiavenato. (2009). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las Organizaciones*. México.

Fischman D. (2005). *Liderazgo transformador I*. Primera Edición. Lima.

Fischman D. (2005). *Liderazgo transformador II*. Primera Edición. Lima.

Guadamuz y Ortiz (2015). *Incidencia de liderazgo en la gestión administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015*. Tesis para optar el Título de licenciatura en pedagogía con mención en administración de la educación. Universidad

Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Recuperado de:
<http://repositorio.unan.edu.ni/2334/1/71948.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: Mc Graw-Hill Education. Recuperado de:
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Málaga, L.Y. (2016). *Liderazgo transformacional y la gestión administrativa según los docentes de una institución superior privada en Lima, 2016*. Tesis para optar el grado académico de maestría en educación con mención en docencia y gestión. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7320/M%C3%A1laga_A_LY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L. y Canelón, E. (2009). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. Revista electrónica Actualidades Investigativas en educación. Vol. 9 (2), 1 - 27. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/447/44713058008/>

Mauli, J.P. (2018). *Liderazgo transformador y su relación con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE*. Tesis para optar al grado académico de maestro en ciencias de la educación con mención en gestión educacional. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de:
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1373/TM%20CE-Ge%203212%20M1%20%20Mauli%20Romero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, F. (2014). *Influencia de la gestión administrativa en el bienestar estudiantil en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Juli año 2012*. Tesis para optar al grado académico de Magíster en educación.

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado de:
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/201/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reynaldo, L.C. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de villa el salvador*. Tesis para optar el grado de maestro en docencia profesional tecnológica. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de:
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3552/Liderazgo_LuperdiCastillo_Reynaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Pasapera, N. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México.

Salas. (2013). *Estudio sobre Liderazgo Transformacional, Capacidad de Aprendizaje Organizativo y Felicidad en el Trabajo*. España: Universidad de Valencia.

Salas, A. (2016). *La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín – 2016*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1087/salas_sa.pdf?sequence=1

Vara, A. A. (2008). *La tesis de maestría en educación. Una guía efectiva para obtener el Grado de Maestro y no desistir en el intento*. Recuperado de:
http://formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/14%20La%20Tesis%20de%20Maestria%20en%20Educacion.pdf
[0La%20Investigacion%20Cientifica.pdf](http://formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/0La%20Investigacion%20Cientifica.pdf)

Velázquez, A. R., y Rey, N. G. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Villalón, X.G. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Tesis para optar al grado de Magister en Educación con mención en currículo y comunidad educativa. Universidad de Chile. Recuperado de:
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO Nº 01: Acta de aprobación de originalidad de la UCV

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, **Heber Yacca Poma**, revisor del trabajo académico titulado: “**Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho - 2018**”.

Del estudiante **Magno Ortiz Huamaní**, he constatado por medio del uso de la herramienta **TURNITIN** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **17%**, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, setiembre del 2018



Dr. HEBER YACCA POMA



ANEXO N° 02

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Magno Ortiz Huamani, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 20809590, con la tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho - 2018", declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
4. La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto-plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 15 de setiembre de 2018.



Br. Ortiz Huamani, Magno
DNI N° 28809590



ANEXO Nº 03: Instrumento

Cuestionario: liderazgo transformacional

INSTRUCCIONES:

Estimado colega, la presente encuesta tiene como propósito obtener información de la variable el **Liderazgo Transformacional** del director; mucho agradeceré seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro correspondiente; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

NSH= No se hace	NS= No sé	AV=Alguna vez	CS= Casi siempre	S = Siempre
1	2	3	4	5

	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
	1	2	3	4	5
INFLUENCIA IDEALIZADA (CARISMA)					
1. Habla sobre sus valores y creencias más importantes.					
2. Enfatiza la importancia de ser comprometido con nuestras creencias.					
3. Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.					
4. Es optimista.					
5. Es capaz de escuchar.					
6. Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.					
7. Habla sobre sus valores y creencias más importantes.					
8. Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo.					
9. Toma una posición respecto a asuntos difíciles.					

10. Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.					
LA MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
11. Pone altos estándares de conducta moral y ética.					
12. En visiona nuevas posibilidades interesantes					
13. Habla optimistamente sobre el futuro.					
14. Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.					
15. Provee continua estimulación.					
16. Habla entusiastamente sobre lo que necesita ser logrado.					
17. Estimula el darse cuenta de lo que es esencial considerar.					
18. Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.					
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL					
19. Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.					
20. Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas.					
21. Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes.					
22. Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.					
23. Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.					
24. Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.					
25. Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos.					
26. Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos diferentes.					
27. Me anima proponer ideas, y ser creativo.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL					
28. Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.					
29. Escucha atentamente mis intereses.					

30. Provee consejo útil para mi desarrollo.					
31. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
32. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas de otros.					
33. Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.					
34. Promueve el auto-desarrollo.					
35- Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.					
36. Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.					

Cuestionario: Gestión Administrativa.

I. INSTRUCCIONES:

Estimado colega, la presente encuesta tiene como propósito obtener información sobre la **Gestión Administrativa** del director del Instituto; mucho agradeceré seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro correspondiente; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN DE ACCIONES					
1. Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades.					
2. Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades.					
3. Las actividades se planifican con la participación del personal					

docente, administrativo y estudiantes.					
4. Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes.					
5. Se respetan los derechos de los trabajadores del Instituto cuando se toman decisiones.					
6 El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal.					
7. Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal del Instituto.					
8. Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones.					
9. El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza.					
ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES.					
10. Los docentes asumen sus funciones con responsabilidad.					
11. Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a las funciones del personal.					
12. El personal tiene conocimiento que el Instituto cuenta con un organigrama funcional.					
13. Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios.					
14. Se distribuye equitativamente los recursos materiales y financieros de acuerdo a las necesidades de cada especialidad.					
15. Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento del Instituto.					
16. Las actividades que se realizan en el Instituto son debidamente coordinadas.					
17. Actúa con equidad en la toma de decisiones respecto a la organización del personal.					
18. Se establecen niveles de					

autoridad y responsabilidad dentro del Instituto.					
EJECUCION DE ACTIVIDADES.					
19. La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa.					
20. Las actividades se realizan respetando los cronogramas establecidos.					
21. Existe compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas.					
22. En el PAT está considerado un cronograma de jornadas de actualización docente.					
23. El director motiva a su personal a recibir cursos de actualización docente.					
24. Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones.					
25. El Instituto superior Pedagógico cuenta con los instrumentos de gestión y están actualizados.					
26. Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión.					
27. Los instrumentos de gestión se encuentran debidamente aprobados con R.D.					
CONTROL DE RESULTADOS.					
28. Se evalúa oportunamente el cumplimiento de las actividades programadas.					
29. Se reprograman las actividades no ejecutadas.					
30. Existe seguimiento por parte de las autoridades sobre el cumplimiento de las actividades y proyectos innovadores.					
31. Existe un control permanente de la asistencia y puntualidad del personal del Instituto Superior.					
32. Se cumple con los estímulos y sanciones establecidas en el reglamento interno con equidad.					

33. Se aplica las medidas correctivas al personal que incurra en falta o incumpla con el reglamento interno del Instituto Superior.					
34. Existe coordinación entre la Consejo Asesor y la dirección frente al uso de los recursos económicos.					
35. Los informes económicos y balance se presentan en forma oportuna y con transparencia a las autoridades correspondientes.					
36. Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia.					

ANEXO Nº 04: Validación de instrumentos.

LIDERAZGO MOTIVACIONAL			GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
Nº de ítems	Correlación de Pearson (El resultado es mayor < 0.21)	Resultado	Nº de ítems	Correlación de Pearson (El resultado < 0.21)	Resultado
1	0.43	Válido	1	0.30	Válido
2	0.51	Válido	2	0.72	Válido
3	0.48	Válido	3	0.52	Válido
4	0.60	Válido	4	0.64	Válido
5	0.44	Válido	5	0.79	Válido
6	0.37	Válido	6	0.55	Válido
7	0.44	Válido	7	0.48	Válido
8	0.60	Válido	8	0.51	Válido
9	0.55	Válido	9	0.60	Válido
10	0.61	Válido	10	0.60	Válido
11	0.70	Válido	11	0.58	Válido
12	0.74	Válido	12	0.60	Válido
13	0.73	Válido	13	0.78	Válido
14	0.69	Válido	14	0.65	Válido
15	0.74	Válido	15	0.70	Válido
16	0.79	Válido	16	0.80	Válido
17	0.75	Válido	17	0.83	Válido
18	0.71	Válido	18	0.78	Válido
19	0.48	Válido	19	0.57	Válido
20	0.76	Válido	20	0.78	Válido
21	0.55	Válido	21	0.66	Válido
22	0.70	Válido	22	0.76	Válido
23	0.66	Válido	23	0.77	Válido
24	0.65	Válido	24	0.72	Válido
25	0.52	Válido	25	0.59	Válido
26	0.75	Válido	26	0.76	Válido
27	0.54	Válido	27	0.62	Válido
28	0.50	Válido	28	0.43	Válido
29	0.50	Válido	29	0.48	Válido
30	0.58	Válido	30	0.38	Válido
31	0.68	Válido	31	0.75	Válido

FICHA TÉCNICA

Nombre	Liderazgo transformacional
Autor	Wilder Otto Espíritu de la Cruz
aplicación	Ámbito de Instituciones Educativas de estudio Informadores Docentes
Administración	Individual
Validación	Juicio de Expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach (0.913) Alta confiabilidad
Duración	20 minutos
Significación	La evolución progresiva en el liderazgo transformacional de los directores hacia modos y situaciones de mayor la gestión educativa que se caracteriza por la profundidad del juicio crítico y su aplicación al análisis global de los procesos implicados en las situaciones de enseñanza para actuar de manera inteligente
Finalidad	Identificar el perfil del director.
Material	Formulario
Calificación	Siempre (5) Casi siempre(4) Alguna vez (3) No se (2) No se hace (1) Recategorizado 4 = Excelente <136 -180] 3 = Bueno < 91 - 135> 2 = Regular <46 - 90> 1 = Deficiente [0-45>

FICHA TÉCNICA

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrumento*	<i>Cuestionario para medir Identidad Docente</i>
Autores	Lic. Ana Eugenia Tapia Arrarte. Lic. Vanessa Joanna Loaiza Chuquipondo.
Año de edición	2015
URL	http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4304/Ana_Tesis_Maestr%C3%ADa_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
País de origen	Iquitos - Perú.
Ámbito de aplicación	Instituciones educativas de Educación Básica Regular.
Administración	Individual
Objetivo	Valorar la gestión administrativa.
Duración	15 a 50 minutos.
Dimensiones	Planificaciones de acciones. Organización de funciones. Ejecución de actividades Control de resultados.
Adaptado	Br. Canales Quispe, Jhon
Campo de aplicación	Docentes del nivel primaria de la Educación Básica Regular.
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.20.
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registró el valor de 0.961.

Aspectos a evaluar

El instrumento está estructura de la siguiente manera:
Variable: Identidad del docente (36 ítems)

Planificaciones de acciones.
Organización de funciones.
Ejecución de actividades
Control de resultados.

Calificación

Siempre (5)
Casi siempre (4)
A veces (3)
Casi nunca (2)
Nunca (1)

Recategorización
3 = Eficiente < 121-180]
2 = Regular <61 -120>
1 = Deficiente [0 -60>

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	36

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	119,8000	576,178	-,158	,970
VAR00002	119,7000	576,678	-,163	,970
VAR00003	119,2000	547,733	,488	,967
VAR00004	118,9000	545,878	,623	,966
VAR00005	119,2000	552,400	,551	,967
VAR00006	119,4000	553,822	,394	,967
VAR00007	119,4000	561,600	,245	,968
VAR00008	119,1000	548,100	,585	,967
VAR00009	119,1000	557,433	,329	,968
VAR00010	119,3000	556,011	,577	,967
VAR00011	119,6000	538,044	,827	,966
VAR00012	119,4000	534,267	,899	,965
VAR00013	119,2000	520,400	,918	,965
VAR00014	119,4000	539,822	,754	,966
VAR00015	119,5000	541,611	,713	,966
VAR00016	119,1000	531,433	,898	,965
VAR00017	119,5000	537,389	,824	,965
VAR00018	119,5000	533,833	,796	,965
VAR00019	119,4000	532,711	,731	,966
VAR00020	119,4000	527,156	,772	,966
VAR00021	119,8000	530,400	,764	,966
VAR00022	119,2000	538,178	,824	,966
VAR00023	120,1000	548,322	,433	,967
VAR00024	119,9000	545,878	,535	,967
VAR00025	119,7000	531,567	,895	,965
VAR00026	119,3000	522,011	,875	,965
VAR00027	119,2000	518,400	,883	,965
VAR00028	120,0000	536,444	,585	,967
VAR00029	119,5000	522,944	,940	,965
VAR00030	119,6000	525,378	,902	,965
VAR00031	119,4000	524,711	,898	,965
VAR00032	119,7000	526,900	,808	,965
VAR00033	119,7000	525,344	,927	,965
VAR00034	119,2000	522,178	,883	,965
VAR00035	120,1000	543,878	,597	,967

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	119,8000	576,178	,158	,970
VAR00002	119,7000	576,678	,163	,970
VAR00003	119,2000	547,733	,488	,967
VAR00004	118,9000	545,878	,623	,966
VAR00005	119,2000	552,400	,551	,967
VAR00006	119,4000	553,822	,394	,967
VAR00007	119,4000	561,600	,245	,968
VAR00008	119,1000	548,100	,585	,967
VAR00009	119,1000	557,433	,329	,968
VAR00010	119,3000	556,011	,577	,967
VAR00011	119,6000	538,044	,827	,966
VAR00012	119,4000	534,267	,899	,965
VAR00013	119,2000	520,400	,918	,965
VAR00014	119,4000	539,822	,754	,966
VAR00015	119,5000	541,611	,713	,966
VAR00016	119,1000	531,433	,898	,965
VAR00017	119,5000	537,389	,824	,965
VAR00018	119,5000	533,833	,796	,965
VAR00019	119,4000	532,711	,731	,966
VAR00020	119,4000	527,156	,772	,966
VAR00021	119,8000	530,400	,764	,966
VAR00022	119,2000	538,178	,824	,966
VAR00023	120,1000	548,322	,433	,967
VAR00024	119,9000	545,878	,535	,967
VAR00025	119,7000	531,567	,895	,965
VAR00026	119,3000	522,011	,875	,965
VAR00027	119,2000	518,400	,883	,965
VAR00028	120,0000	536,444	,585	,967
VAR00029	119,5000	522,944	,940	,965
VAR00030	119,6000	525,378	,902	,965
VAR00031	119,4000	524,711	,898	,965
VAR00032	119,7000	526,900	,808	,965
VAR00033	119,7000	525,344	,927	,965
VAR00034	119,2000	522,178	,883	,965
VAR00035	120,1000	543,878	,597	,967
VAR00036	120,0000	550,000	,336	,968

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	36

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	123,8000	435,289	,578	,952
VAR00002	123,6000	438,267	,582	,952
VAR00003	123,3000	428,456	,730	,951
VAR00004	123,9000	435,433	,585	,952
VAR00005	123,2000	429,956	,651	,951
VAR00006	123,7000	438,678	,686	,951
VAR00007	123,8000	440,622	,393	,953
VAR00008	123,5000	432,944	,650	,951
VAR00009	123,5000	427,389	,642	,951
VAR00010	122,8000	454,178	,230	,954
VAR00011	123,7000	451,122	,263	,954
VAR00012	123,3000	443,122	,510	,952
VAR00013	123,9000	422,989	,913	,949
VAR00014	123,7000	425,789	,571	,952
VAR00015	123,9000	424,100	,610	,952
VAR00016	123,8000	418,622	,903	,949
VAR00017	123,7000	423,567	,875	,950
VAR00018	123,9000	422,989	,913	,949
VAR00019	123,3000	445,789	,423	,953
VAR00020	123,9000	432,989	,649	,951
VAR00021	123,6000	442,933	,547	,952
VAR00022	124,0000	433,333	,584	,952
VAR00023	123,9000	427,211	,646	,951
VAR00024	123,7000	428,900	,552	,952
VAR00025	123,6000	435,822	,564	,952
VAR00026	123,4000	434,711	,625	,951
VAR00027	123,5000	437,833	,523	,952
VAR00028	124,0000	437,333	,653	,951
VAR00029	124,0000	438,000	,797	,951
VAR00030	123,5000	438,500	,727	,951
VAR00031	122,7000	466,233	-,237	,956
VAR00032	123,7000	438,678	,489	,952
VAR00033	123,7000	431,122	,680	,951
VAR00034	123,8000	437,289	,610	,952
VAR00035	124,4000	432,044	,470	,953

ANEXO Nº 05: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.

AUTOR: Br. Ortiz Huamaní, Magno.

ASESOR: Dr. Yacca Poma, Heber.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018?</p> <p>Específicos: a. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018? b. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018? c. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018? d. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el control de resultados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.</p> <p>Específicos: a. Identifica la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018. b. Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018. c. Conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018. d. Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el control de resultados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.</p>	<p>General Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.</p> <p>Específicos: a. Existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de acciones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018. b. Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización de funciones en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018. c. Existe relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución de actividades en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018. d. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el control de resultados en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo transformacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Influencia Idealizada • La motivación Inspiracional • La estimulación intelectual • La consideración individual <p>VARIABLE 2 Gestión administrativa</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de acciones. • Organización de funciones. • Ejecución actividades • Control resultados. 	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: 33 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018.</p> <p>MUESTRA: 31 docentes entre nombrados y contratados.</p> <p>MUESTREO: No probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta Análisis documental.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario. Guía de análisis documental.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 25.0.</p> <p>A nivel descriptivo: Tablas de contingencia. A nivel inferencial: Se aplicó el estadígrafo de Tau_b de Kendal.</p>

ANEXO Nº 07: Otras evidencias









ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Magno Ortiz Huamani, identificado con DNI N° 28809590
egresado del Programa Académico de
Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de
la Universidad César Vallejo, autorizo (x), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi
trabajo de investigación titulado
"Liderazgo Transformacional y gestión Administrativa en el
Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Pucallpa-Ayacucho-2018
"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

[Firma manuscrita]
FIRMA

DNI: 28809590



Trujillo 17 de Setiembre del 2018