



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y gestión institucional de la I.E.
“Sagrado Corazón de Jesús” Caserío el Cedro – Huarmaca –
Región Piura.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ana Melva Villegas Mera

ASESOR:

Mg. Chero Zurita Juan Carlos.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional

Chiclayo- Perú

2019

Página del jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Liderazgo transformacional y Gestión institucional de la I.E.
" Sagrada Corazón de Jesús " Pimentel el Centro - Huancayo - Región
Puno

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Ana Melva Villagor Mesa
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 22 de Febrero de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dr. Jacobo Nojot Saldaña Balle

SECRETARIO: Dr. Luis Montenegro Gamacho

VOCAL: Mtr. Juan Carlos A. Pardo Alvarado

DEDICATORIA

A mis amados padres:

Que fueron el pilar fundamental en mi formación como profesional, por brindarme la confianza, consejos y palabras de aliento que me han ayudado a crecer como persona y a luchar por lo que quiero, gracias por enseñarme la práctica de valores que me han llevado a alcanzar una gran meta. Les quiero mis amados padres

Ana Melva

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por darme la vida y la fuerza espiritual que me impulsa para realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Agradezco profundamente a mis amigos de la Escuela de Posgrado del Programa de Maestría en gestión pública por su amistad, compañerismo que me brindaron día a día, también agradezco a la Universidad “César Vallejo” por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Ana Melva Villegas Mera egresada del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificada con DNI N° 28110669

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autora de la tesis titulada: Liderazgo transformacional y Gestión Institucional de la I.E. "Sagrado Corazón de Jesús" Caserio el Cedro – Huamaca – Región Piura.
2. La misma que presento para optar el grado de Maestría en Administración de la Educación. Tesis auténtica, sigue adecuado proceso de investigación, respeta normas internacionales de citas y referencias para fuentes consultadas.
3. No atenta contra derechos de terceros.
4. No ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Así mismo, por la presente me comprometo a asumiré además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD a favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrar en causa en el contenido de la tesis. De identificarse algún tipo de falsificación; asumo consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, 20 febrero del 2019

Ana Melva Villegas Mera
DNI: 28110669



.....
Firma

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivos	27
1.7.1. Objetivo general	27
1.7.2. Objetivos específicos	27
II.MÉTODO	
2.1. -	28
2.2. Variables	28
2.2.1 Operacionalización de variables	28
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
2.5. Validez y confiabilidad	31
2.6. Métodos de análisis de datos	31
2.7. Aspectos éticos	32
III.RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	33
IV.DISCUSIÓN	47
V.CONCLUSIONES	50
VI.RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	55
Autorización de publicación de tesis	62
Acta de originalidad	63
Reporte de Turnitin	64
Autorización de la versión final del trabajo de Investigación	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensión liderazgo carismático.....	33
Tabla 2 Dimensión motivación inspiracional.....	34
Tabla 3 Dimensión estimulación intelectual.....	35
Tabla 4 Dimensión reconocimiento individual.....	36
Tabla 5 Dimensión tolerancia psicológica.....	37
Tabla 6 Nivel de la variable desarrollo del liderazgo transformacional.....	39
Tabla 7 Dimensión planificación.....	40
Tabla 8 Dimensión organización.....	41
Tabla 9 Dimensión de dirección.....	42
Tabla 10 Dimensión de control.....	43
Tabla 11 Dimensión de control.....	44
Tabla 12 Puntuaciones obtenidas sobre nivel de liderazgo transformacional y Gestión Institucional.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensión liderazgo carismático.....	34
Figura 2 Dimensión motivación inspiracional.....	35
Figura 3 Dimensión estimulación intelectual.....	36
Figura 4 Dimensión reconocimiento individual.....	37
Figura 5 Dimensión tolerancia psicológica.....	38
Figura 6 Nivel de la variable desarrollo del liderazgo transformacional.....	39
Figura 7 Dimensión planificación.....	41
Figura 8 Dimensión organización.....	42
Figura 9 Dimensión de dirección.....	43
Figura 10 Dimensión de control.....	44
Figura 11 Dimensión de control.....	45

RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación titulada: Liderazgo transformacional y Gestión Institucional de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” Caserío el Cedro – Huarmaca – Región Piura, tuvo como objetivo principal: Relacionar el liderazgo transformacional con la gestión institucional en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca, por tanto, cuyo problema de investigación ¿El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional en la que en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca? Es por ello que el estudio es importante porque pretende encontrar elementos necesarios para poder comprender la gestión educativa y la toma de decisiones acordes a los nuevos retos educativos como son el liderazgo pedagógico en un marco de una educación centrado en los aprendizajes, y poder establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo.

Esta situación motivó la realización del presente estudio sustentado en la teoría liderazgo transformacional, gestión Institucional Desde una visión jerárquica de los establecimientos educacionales, podemos decir que el principal líder es el director, y para: “alcanzar este liderazgo implica un director consustanciado con el haber social, esto es con los valores, cultura, tradiciones, con las necesidades e intereses de cambio educativo y social hacia el mejoramiento de calidad de vida. El estudio se desarrolló orientado por una investigación descriptivo – descriptivo correlacional con una población constituida por 5 docentes y de ellos está considerada una encargada en la dirección. Luego del proceso de experimentación se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados.

Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a trabajadores y el cuestionario lo que nos indica que existe muy correlación y es directa según la escala de Pearson entre las variables nivel de liderazgo transformacional y Gestión Institucional.

Palabras claves: Gestión, institucional, liderazgo, transformacional.

ABSTRACT

The present Research Work entitled: Transformational Leadership and Institutional Management of the I.E. "Sacred Heart of Jesus" Caserío el Cedro - Huarmaca - Piura Region, had as main objective: To relate the transformational leadership with the institutional management in the Educational Institution "Sacred Heart of Jesus" of the Caserío el Cedro of the District of Huarmaca, therefore, whose research problem Transformational leadership is related to the institutional management in which in the Educational Institution "Sacred Heart of Jesus" of the Caserío el Cedro of the District of Huarmaca? That is why the study is important because it seeks to find necessary elements to understand educational management and makes decisions according to new educational challenges such as pedagogical leadership in a framework of education focused on learning, and to establish the relationship between transformational leadership and managerial performance.

This situation motivated the realization of this study based on transformational leadership theory, institutional management From a hierarchical view of educational establishments, we can say that the principal leader is the director, and to: "achieve this leadership implies a director with the social, this is with the values, culture, traditions, with the needs and interests of educational and social change towards the improvement of quality of life. The study was developed guided by a descriptive - descriptive correlational investigation with a population constituted by 5 teachers and of them it is considered a charge in the direction. After the experimentation process, the results were analyzed, interpreted and discussed.

After applying the Pearson correlation coefficient in Excel to the scores obtained in the questionnaires to workers and the questionnaire which indicates that there is a high correlation and it is direct according to the Pearson scale between the variables transformational leadership level and Institutional Management.

Keywords: Institutional, Management, Transformational, Leadership.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día el liderazgo juega un papel importante en la gestión educativa, y una de esas formas de liderazgo es el transformacional, que como dice su nombre transforma las realidades problemáticas en realidades adecuadas a la realidad y búsqueda de la eficacia de los Establecimientos educativos, veamos lo que ocurre a nivel de otros contextos con respecto a la Gestión educativa y como esta se viene llevando a cabo en la actualidad.

México

México viene implementando en la Secretaria de Educación Pública, (2010) indica:

Este busca contribuir a la mejora de los resultados educativos, para lo cual implementó un piloto de comisión basado en: ejecución de los establecido y compartir, el liderazgo compartido, la colaboración de los quipos para la cooperación a la sociedad ser educados, con el inicio de las innovaciones que tengan los diversos estudiantes y a la vez un examen para desarrollar consecutivamente con dinámicas.

“Este modelo presenta los siguientes componentes: liderazgo, el trabajo colaborativo, la planeación estratégica, Participación social responsable y evaluación para la mejora. El propósito de estos componentes es intervenir de manera proactiva para orientar el cambio y la transformación escolar” (Ayudante de Formación Administrativa, 2010, p.41).

Chile

Desde hace varios años las diversas acciones de política educativa del país sureño son asumidas por nuestro país.

Este país implementa, según educarchile, (2007) un Guía de Eficacia de la Comisión Estudiante el cual se caracteriza:

a) identificar procesos que deben estar presentes en cualquier institución escolar, b) las áreas y DIMENSIONES de la gestión recogen las propuestas de la experiencia internacional y nacional acumulada, c) los referentes del modelo está referido a la sistematización de las labores, la vinculo de sus conocimientos a la elaboración de Introduzcas, los métodos de reconocimiento indestructible y de arreglo a sus habilidades y la valoración de los consecuencias que acosa, d) Tiene como principio orientador el mejoramiento continuo de la calidad, e) Integra los procesos de gestión sobre la base de la comprensión del enfoque sistémico que permite las interrelaciones entre las dimensión es de cada una de las áreas y de los procesos y resultados, f) Cuenta con cinco áreas que se subdividen en dos tipos: procesos (Liderazgo, Gestión Curricular, Convivencia y Apoyo a los Estudiantes, Recursos) y resultados(resultados), g) es prescriptivo; es decir, no instituye una única particularidad para incluir repetición una de las extensiones y manuales de mandato. Sólo asemeja los métodos reveladores, h) el examen de los niveles de eficacia de la clasificación y su mejora continuo guiado para la extracción del procesado de los 3 niveles: el enseñanza, asociativo y de complacencia de la corporación estudiante.

Este modelo se asienta teóricamente en el enfoque denominado escuelas eficaces, este asume los siguientes factores de gestión institucional: menciona diferentes escuelas de disciplinas, recursos humanos, sobre los apoderados, etc. (Ortega 2008, p.67)

Contexto Nacional

A nivel Nacional el Gobierno peruano realiza denodados esfuerzos en capacitar tanto a directores como docentes en modernizar la gestión educativa, es así que primero empezó el 2014 con cambiar o ratificar a los directores mediante concurso público en temas de gestión y pedagogía, luego a ello el Ministerio reforzó las capacidades de los directivos en diplomados y especialización en temas de Gestión; Ante esta situación es necesario conocer el avance del desarrollo de

calidad de la Gestión que se ejecuta en las diferentes instituciones educativas, si bien es cierto se van a evaluar a los directores cada 3 años, no se tiene información precisa de los resultados o avances en el tema de Gestión Educativa.

A esto agregamos que existen docentes encargados en la dirección, por tanto no han pasado una evaluación de gestión educativa, ni mucho menos han sido capacitados en el tema de Gestión, situación que es reflejada en la I.E. objeto de estudio de la presente investigación, en la cual se busca como se encuentra el nivel de gestión institucional, y reconocer si el liderazgo transformacional es uno de los factores de la variable gestión.

Contexto Institucional

El Establecimiento de enseñanza “Sagrado Corazón de Jesús” está ubicada en el Caserío el Cedro perteneciente al Distrito de Huarmaca de la Región Piura, es un colegio de dos niveles inicial y primaria con dos profesoras de inicial y tres profesores de primaria, de los 5 profesores que tiene la I.E. una de las profesoras es encargada la dirección, no hay sub directora; en cuanto al nivel primario se tienen 61 alumnos: 6 del primer grado, 11 del segundo grado, 10 del tercer grado, 10 del cuarto grado, 13 del quinto grado y 11 del sexto grado

En cuanto a los ambientes de la escuela no obedecen a una planificación civil y arquitectónica en cuanto al funcionamiento como salas de estudio por que son deficientes en espacio, iluminación y ventilación. Todas ellas construidas con materiales no adecuados.

En cuanto a las característica referidas al aspecto de manejo institucional, por el hecho que en la dirección no hay personal nombrado ni mucho menos capacitada, a pesar de los denodados esfuerzos de la directora encargada, podemos decir que en el establecimiento de enseñanza “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca se percibe una regular gestión institucional, evidenciándose en un regular clima institucional, una estructura organizativa deficiente, una ausencia de actividades educativas significativas, esto se produce

debido a la ausencia de un planificación adecuada y herramientas de gestión pertinentes.

Situación que ha sido evidenciada con la aplicación de un cuestionario de Gestión Educativa, asumiendo hipotéticamente como factor el bajo nivel de liderazgo transformacional en el personal que labora en la Institución, el mismo que también fue evaluado en el presente estudio.

1.2. Trabajos previos

Según la indagación en el mejoramiento del organismo en la administración en la eficacia de los establecimientos de los estados de las enseñanzas los Preescolar, esencial y mediana en Municipio de Villavicencio en Colombia. En varios asuntos. En esta tesis Doctoral de la Universidad Estatal de Enseñanza en sus Facultades de Educación en España. Porras en el 2013 concluyó en que:

Determino que se debe analizar, realizar correctamente las gestiones administrativas en las escuelas para el mejoramiento para los estudiantes. En la valoración de los estudiantes.

Confiscación del indicación establecido (espacio colectivo), capacidad de introducción, estímulo a los desconocidos escolares, elecciones enseñanzas para espacios, estudios y planes, habilidades detiene las labores estudiantes, orientación del método, rutina de las valoraciones externamente, concurrencia bienes a la asociación, caracterización de carestías y perspectivas.

En su investigación sobre gestión estudiantil durante los años profesionales de los administrativo jerárquicos en los establecimientos del estado en Lima Metropolitana. En sus tesis para obtener su grado de Magister de Educación

mencionando la administración escolar. En Lima la Pontificia 2 universidad Católica del Perú. Guabloche en el año 2007 determino con:

La conocimiento y experiencia de la autoridad de colegio está estipulada por lo que se poseemos llamada poderíos en dureza que contrastan los términos a su mandato y le creó examinar la reemplazo que asumió de la orientación al santiamén de querer a ella, luego envuelve una complicación del decano a la hacer cola; asimismo como solicitar al equipaje de prácticas de su cuento competitivo y a las nuevas píldoras de anales de su existencia igual.

Velásquez (2012) concluye que: “el 53,8 % de las instituciones de educación básica regular de nivel secundaria pública del distrito de Iquitos-2012 tiene una gestión educativa adecuada. Publicó la tesis para obtener el grado de maestría de la Universidad Pedro Ruiz Gallo “cuyo problema era la deficiente de la eficacia educativa de la mencionada institución.

Esta problemática llevó a formular el objetivo general de diseñar y elaborar un piloto de gestión de planificación importante institucional para optimar la eficiencia educativa de la I.E. mencionada. La propuesta considera los siguientes talleres: “Planificación estratégica eje de transformación institucional”, “Planificación estratégica un camino para lograr calidad educativa, “Fortaleciendo el liderazgo del director”, Calidad educativa una mirada reflexiva de la vida institucional” y “Estudiando a gestionar la eficacia manejando técnicas desarrolladas. La autora llega a los sucesivos cierres:

1. El procesado se obtuvo en las encuestas permitieron evidenciar que el 66,67% de los docentes manifiesta que no existe liderazgo por parte del director en la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa, asimismo percibida por los por los apoderados de los estudiantes, siendo el 71,43% manifiesta que no existe un liderazgo de la autoridad al tomar decisiones. También se puede observar que el 66,67% de los docentes manifiesta que no existe un buen manejo teórico metodológico en cuento a la planificación estratégica, lo cual también lo evidencian

un 74,29 % de los apoderados de los estudiantes, que permite afirmar que un “Modelo de comisión de la planificación estratégica”, permitirá a la permuta de la cualidad en los pedagógicos y de las autoridades del establecimiento y solo así se logrará la eficacia educativa.

2.- Es un trazo de las investigaciones correctas y las actividades establecidas en objetivos específicos a la vez eficacia completa.

3.- La hipótesis: el diseño y producción del modelo: gestiona la planificación estratégico institucional fundado en la Presunción de sistemas, Teoría prospectiva, Hipótesis de la gestión de la calidad total y la Teoría a calidad, entonces se contribuirá a la mejora de la calidad de la I.E. N° 40683 RolfLaumer, se estableció válida a totalidad en el transcurso de la investigación ejecutada.

Al revisar esta tesis guarda alguna relación con la propuesta motivo de la presente tesis, pero se diferencia en que lo que planteo en este trabajo de investigación es darle un nuevo enfoque a la planificación estratégica para instituciones educativas.

Cabrejos (2008) publicó la tesis para obtener el grado de Maestría en la Universidad Pedro Ruiz Gallo. Cuya problema era la mala gestión de fragmento de la orientación de la institución educativa, para la autora forma obligatorio dibujar un piloto de planificación estratégica para mejorar la calidad de los procesos de gestión, que de partir parte del reconocimiento de la identidad institucional y discriminado sus problemas, haciéndolos prioritarios y operativos proponiendo como alternativa de solución diversas metodologías de procesos basados en enfoques funcionales, estructurales y positivos, en otras palabras la planificación nos llevará a resolver las preguntas ¿Qué institución que tenemos?, ¿En dónde estamos? y en ¿Dónde deseamos estar?. La participación concertada de los integrantes de la organización es importante porque permite activar cada uno de los componentes de este modelo y realizar un trabajo en equipo más productivo y de calidad. Esta tesis guarda alguna relación con la propuesta sobre la planificación, pero se diferencia en que lo que planteó en este trabajo de

investigación es realizar un nuevo diseño estratégico para establecimientos de enseñanzas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

El impulso para esta búsqueda se basa sencillamente en el reconocimiento de la existencia de prácticas y condiciones diversas en establecimientos escolares, distinguiéndose aquellos que presentan altos y bajos resultados; y en la posibilidad de replicar las buenas prácticas donde todavía no se presentan. (Ortega, 2008, p. 67).

Específicamente, la evidencia disponible respecto del liderazgo exitoso en el aprendizaje de los estudiantes justifica dos afirmaciones. Leithwood, Seashore Louis, Anderson y Wahlstrom, (2004):

El liderazgo es el segundo factor intra-escuela, después del trabajo docente en sala de clases, que más contribuye al logro de aprendizajes de los alumnos.

Leithwood, Seashore Louis, Anderson y Wahlstrom, (2004): en la segunda opción dice que hay que alarmarse en la eficacia del líder en los colegios de un nivel alto en los resultados encontrándose en situaciones dificultosas, no siendo visibles a la huella de un líder eficaz en los colegios.

Donde no hay jurisdicción de documentos en los colegios en niveles bajos según los procesados de condiciones humildes de ahí mejorar sin complicaciones en la influencia de los líderes eficaces. En seguridad de elementos incluye aportar a

diferentes cambios, para el liderazgo en los catalizadores. (Leithwood, Seashore Louis, Anderson y Wahlstrom, 2004, p.10)

1.3.2. Liderazgo transformacional

Salazar, (2006) afirma que las consecuencias de las investigaciones, de comprender el ser líder Transformación de un líder es alegre, motivacional, apoyador, parcial.

El mismo autor afirma. La extensión la autoridad de los que están en la gestión, que se orienta en una serie recta de ejecutar liderazgos mediante significativo carácter simultaneo las personas del equipo.

Desde un punto de vista organizacional en los institutos educativos decimos que le lidera es el director(as) y ejecutar el liderazgo de los directores sustanciado con el nómina nacional, en valores, saber, rutinas, con las necesidad e haberes de permuta pedagógico y benéfico hacia el mejora de eficacia de existencia, por lo tanto, debe orientar su encargo a la colaboración e composición de cualesquiera los representantes pedagógicos en ayuda de la columna completo del colegial” (Martins, et al., 2009, p. 4).

2.1.1.1. Contexto educativo y liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional no solo se aplica a la empresa sino a las instituciones educativas. “Las organizaciones educativas, a diferencia de las empresariales, tienen un modo peculiar de estructurarse y una compleja caracterización del producto educativo, porque el énfasis del trabajo se fundamenta esencialmente en la interacción de distintos agentes educativos” (Vázquez, 2013, p. 85).

La enseñanza en estudiantes necesita de movilización en los educativos mejorando las condiciones al trabajo. Con esto se genera líderes transfigurar las costumbres en los establecimientos educativas “el liderazgo transformacional tiene un mayor

rango de acción que el instruccional y por ello lo desplaza como alternativa. (Vázquez, 2013, p. 86).

2.1.1.2. La motivación como instrumento transformacional

“La motivación se concibe como un ligado de ejercicios donde la persona dirige sus labores para lograr satisfacer necesidades creadas por estímulos y lograrlo es capaz de experimentar emociones gratificantes”. (Martins, et al, 2009, p. 9 - 10).

La estimulación, es un transcurso eficiente en el cual el personaje ubica sus tareas en la complacencia de las insuficiencias formadas por una incitación concreta y al lograr advierte una serie de emociones gráficas. (Martins, et al, 2009, p. 9 - 10).

“Los hombre logre estar al corriente si está adelantando en la logro de la final proyectada y en qué compostura se está consiguiendo. Se reflexionan estas contextos, puede cambiar el colegio de introduzcas en excelente herramienta para la exaltación y el cometido”. (Martins, et al, 2009, p. 9 - 10).

El mismo autor afirma: “La motivación ingresa dentro del liderazgo transformacional como motivación inspiraciones. Las personas lo utilizan en la escuela para tener mayor interacción dentro o fuera de ella. Ello implica no que los trabajadores empleen sus esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales”. (p.48)

“El líder trata ajustadamente de eso, de conseguir que acople corporación condesciende, una colegio, una sociedad, un conjunto competitivo, una concejo o municipio, de un estado, adjudique sus ascendientes energías no por sujeción, sino por convencimiento encierra”. (Martins, et al, 2009, p. 9 - 10).

Lograr eso requiere motivación y la motivación es asunto de liderazgo. Este tipo de liderazgo persigue que el líder haga pensar al trabajador y se comporte como una persona plena con capacidad de desarrollo para cubrir sus necesidades bajo determinados valores aumentando la conciencia, el conocimiento y exaltación para que se oriente más allá de sus haciendas del conjunto, de la institución y de la comunidad. (Martins, et al, 2009, p. 10).

Existe necesario mencionar que “La exaltación es un cambio de esfuerzo y, puede instituir en una colocación mediante el compromiso de sus líder” (Gaspar y Rojas, 2006, p. 120).

La motivación no solo es un estado de ánimo va más allá pues el trabajador tiene que compartir la visión del líder. Existen cinco orígenes de la exaltación (Barbutto, 2005) que configura el accionar de los trabajadores; las cuales se describen a continuación:

- Motivación intrínseca. Cuando los trabajadores están motivados en el trabajo y comportamiento los procesos son productivos. El trabajo es un acicate para que los trabajadores actúen disfrutando lo que hacen.
- Motivación instrumental. Se refiere a la recompensa instrumental donde el trabajador da logros observables extrínsecos como promociones, salarios, la bonificación, etc.
- Motivación auto concepto externo. El trabajador persigue el testimonio en valores, fisionomías y capacidades. Esta fuente busca que los grupos se acepten con incentivos sociales; indagan la aceptación de dirigentes.
- Exaltación de conocimiento mismo. Sucede cuando las personas se dirigen hacia lo interno, hacen suyo lo establecido por el líder a quien tienen de modelo. Cuando los trabajadores tienen este tipo de motivación logran las competencias, valores y los rasgos que perfilan sus ideales y superan sus retos y metas.
- Estimulación por internacional en objetivos. Sucede donde unas personas afilian conductas y actitudes acordes al sistema de valores personales.

Está marcada por las ausencias de intereses propios. Los trabajadores creen en las causas del grupo y del líder.

2.1.1.3. Tipos de líderes transformacionales

Existen diferentes tipos de líderes transformacionales, algunos autores han organizado esta tipología. Burns (1978) refiere de tres tipos de líderes a nivel de contexto social (Vázquez, 2013, p. 80).

- Liderazgo intelectual. Trabaja con ideas analíticas y normativas, está vinculado al contexto se sus seguidores a quien intenta cambiar con una alta conciencia de sus objetivos.
- Liderazgo reformador. Tiene habilidades sobresalientes en política. Es estratégico y se orienta a las confederaciones. Se denomina líder honesto con dominio para negociar.
- Líder revoltoso. Está al frente de una transformación en un sistema social. se dedica por completo a una causa; inclusive, hasta llegar a ser mártir. Crea conciencia social entre los seguidores y los demás líderes.

2.1.1.4. Rasgos del liderazgo transformacional

Este liderazgo considera por encima de todo a las personas y su actuación actitudinal con el grupo. En este sentido el trabajador es una persona y no instrumento para generar dinero. El trabajador es estimulado a aportar sus opiniones para el adelanto de los métodos la institución motivándolos a cumplir sus funciones. Asimismo, se hace partícipe que el trabajador disfrute del éxito de la organización porque hay confianza en el trabajador y en equipo. Las metas se dan a largo plazo, existiendo la voluntad para arriesgarse.

En este sentido las ventajas saltan a la luz como el desarrollo social del trabajador, el líder es el modelo a seguir, aumenta la autoestima del trabajador por la consideración, autoestima se le tienen que se supone debe existir mayor productividad y beneficios para los trabajadores. Mejores iniciativas y el aprendizaje corporativo. Por otro lado, están las desventajas que radican en que se asume implícitamente la motivación en el trabajador, los resultados son largo placistas, no todos los líderes son transformadores.

2.1.1.5. Dimensiones del liderazgo transformacional

A. Liderazgo carismático

El líder transformación es el modelo para los trabajadores. Modelado que se percibe en el respeto y confianza que los trabajadores tienen en su líder. Es el factor más encumbrado de este liderazgo. Esta categoría depende de cómo el líder combina los estilos transformacionales para lograr los objetivos. (Thieme, 2005, p. 177). Este liderazgo se constituye en un constructo importante debido que:

A través de esta categoría el líder persigue elevar y empoderar a los trabajadores. Entre los rasgos del líder en razón de esta categoría son: alta autoestima que se refleja en la confianza en las personas y en sí mismo, su discurso es claro y situado en el discurso de los trabajadores, tono compromisario manteniendo el contacto visual y buen manejo de los rasgos faciales y corporales. Reflejan sentido de responsabilidad con el deber; reconocen las necesidades, valores y proyectos de sus trabajadores. (Vega & Zavala, 2004, p. 63).

El mismo autor afirma: "Aún aumento, se determinan por estar reanimados por miserias testimonios de los discípulos, extendiendo respeto especificada. Conjuntamente, el bondadoso transformacional invade con decano repetición el relación de instructor o instructor de sus sometidos, más que de renombre o extático". (p.48)

Resumiendo, el líder a través de esta categoría tiene la convicción sólida, confianza en los demás y en sí mismo y anhelo de poder.

B. Motivación e inspiración

Gracias a su porte de persuasión los guías transformación logran influir en sus admiradores inyectando pasión e motivación para conducir a los empleados a una mayor productividad, proactividad y compromiso con la organización.

Para ello el líder proyecta la visión de futuro atractivo en razón de motivos de logro en sus seguidores motivando a los equipos a través de energía vital necesaria para orientarse hacia la meta. Transmiten entusiasmo y optimismo a los equipos para el logro de las metas. (Thieme, 2005, p. 178).

C. Estimulación intelectual

El líder no desafía lo establecido en la organización sino genera con intensidad la creatividad entre los trabajadores estimulando a experimentar nuevas formas en sus seguidores, hacer cosas novedosas, con nuevas oportunidades beneficiando a la organización; con ello coadyuva a la independencia autónoma.

D. Reconocimiento intelectual

“El guía solicita sus admiradores ideas la solución de los problemas, forma equipos para promover el pensamiento creativo. En este liderazgo lo imprevisto y el contratiempo se conocen como oportunidades de aprendizaje donde los equipos tienen el reto para solucionar las dificultades”. (Vega & Zavala, 2004, p.86)

“De aquí que el líder y los equipos se centran en conjunto en la búsqueda de solución de las dificultades. No reprocha los errores de los equipos sino considera una oportunidad de desarrollo superando aquellos errores cometidos”. (Vega & Zavala, 2004, p.86)

E. Tolerancia psicológica

Este liderazgo a través de esta categoría conserva líneas de notificación con sus admiradores en representación colectiva como personal “Este soporte comunicativo facilita la compartición de ideas nuevas, productos e innovaciones; asimismo permite reconocer directamente a los seguidores motivando y fortaleciendo la proactividad”. (Vega & Zavala, 2004, p.86)

1.3.2 Gestión Institucional

“La Encargo corporativo es parte de la gestión educativa, esta forma dirigir una institución educativa obedece a un enfoque gerencial, mediante este enfoque la institución debe tener objetivos y una estrategia para alcanzarlos”. (Vega & Zavala, 2004, p.86)

“La Gestión institucional permite determinar las conveniencias como se constituyen los segmentos de la corporación educativa para el buen trabajo del establecimiento aquí encontramos este grupo de tareas y evaluación de las empresas (Vega & Zavala, 2004, p.86)

La comisión corporativo educativa contiene dos DIMENSIONES: Empalme que manda los manuales preceptivos legales y otra más operativa administrativos en general (Ministerio de Educacion de Bolivia, sf.p. 44)

Funciones administrativas de la gestión institucional

La gestión institucional dentro de una establecimiento educativa incluye: Organización, colocación, orientación , inspección, clima institucional. Los Gabinete enseñanzas de Bolivia(sf) acerca de estas funciones administrativas dice lo siguiente:

a.- Planificación Educativa

Es un proceso por el cual se ordenan los planes y proyectos a llevarse a cabo para lograr los objetivos educacionales, otorgándoles para ello los recursos necesarios. Es proyectar a un futuro deseable. Incluye varias etapas: diagnóstico, elaboración del plan, ejecución seguimiento y evaluación.

b.- Organización Educativa

Es una función a través de la cual se determinan las actividades necesarias para obtener los los objetivos de la institución educativa. Estas actividades deben ser desarrolladas por las personas más adecuadas y se debe asignar los recursos necesarios.

Alvarado citado por (El Ministerio de Educación de Bolivia(sf)) manifiesta que entre los principales elementos que mandan una ordenación poseemos:

✓ **Autoridad:** Es la potestad hacia facilitar disposiciones y crear acatar. Ejemplo, autoridades, coordinadores de área.

✓ **División del trabajo:** Las actividades deben ser asignadas a las personas de acuerdo a sus recursos y avances de los conocimientos. Ejemplo: docencia, supervisión, investigación.

✓ **Unidad de los objetivos:** Toda la ordenación cargo manifestar los conclusiones e imparciales establecidos

✓ **Jerárquico y gradual:** Una colocación se distribución en horizontes o peldaños de grado inclinado, por adonde mojan los fallos.

✓ **Responsabilidad:** El elemento intervenido con mando toma los peligros de triunfo y de desengaño que envuelven la instrucción de ella.

c.- La Dirección Educativa

Es una función administrativa a través de la cual se ejerce influencia hacia el personal docente y no docente para que realicen su función orientadas a cumplir con los objetivos de la institución. Para el ejercicio de esta función la persona debe tener cualidades de líder, como por ejemplo la capacidad de conducir personas, un don para ser reconocido, capacidad para tomar decisiones, carácter emprendedor, disposición para trabajar en equipo, capacidad de expresarse con claridad, etc.

d. Control Educativo

Esta función consiste en la comparación entre los resultados reales obtenidos en una institución con los objetivos previstos con la finalidad de rectificar los errores para que no se vuelvan repetir.

Considerando que la propuesta se desarrolla en una Institución Educativa estatal, la cual está regida por las normas del Ministerio de Educación (Ministerio de Educación, 2014) y este a fijado las características de una adecuada gestión, en esta investigación se asume lo planteado en documentos formales por dicho Ministerio en forma resumida.

1.4. Formulación del Problema

¿El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional en la que en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca?

1.5.-Justificación del estudio

Por este trabajo cumplirá una función teórica como marco para próximas investigaciones en bien de la educación, a partir de lo planteado es importante destacar que el uso de estas variables en próximas investigaciones aportara posteriores trabajos tanto en los lugares cercanos a la localidad así también en la región o a nivel internacional. Desde el punto de vista práctico, este trabajo es

importante porque los resultados obtenidos ayudaran tanto al director como a los docentes a enfrentar las dificultades y problemas con otra mirada, motivando y realizando mejoras continuas reflejándose en las actividades diarias del proceso y logros de aprendizaje valiéndose del liderazgo transformacional en bien del logro de aprendizajes con calidad dentro de un marco del buen desempeño directivo. Así mismo el presente trabajo se justifica en lo metodológico porque ayudara a nuevas investigaciones en este campo de la educación, así como los aspectos relacionados a procesos estadísticos y los cuestionarios utilizados servirán como fuente de apoyo.

1.6.- Hipótesis

El liderazgo transformacional se relaciona con la gestión institucional en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca.

1.7.-Objetivos

General

- Relacionar el liderazgo transformacional con la gestión institucional en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca.

Específicos:

- Identificar el nivel de desarrollo del Liderazgo transformacional en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca.

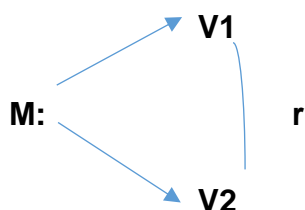
Identificar el nivel de desarrollo de la gestión institucional en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca.

- Establecer el grado de relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca.

II. MÉTODO

2.1.-Diseño de investigación

Este trabajo corresponde a una investigación descriptiva – descriptivo correlacional, cuyo diseño se presenta en el siguiente esquema:



2.2.- Variables, Operacionalización

Las variables que se tomaron en cuenta en el proceso de investigación son:

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADOR	TÉCNICAS/ INSTRUMENTOS
VARIABLE 1 Liderazgo transformacional	Conjunto de Capacidades para el manejo efectivo de la dirección, organización y control en busca de la calidad educativa	Liderazgo carismático	<ul style="list-style-type: none"> • El entusiasmo que transmito es contagiante y tengo una imagen de confianza en el trabajo que se desarrolla en mi institución. • Procuro que mis colegas se entusiasmen con su trabajo. • Contribuyo a desarrollar en los colegas un sentido de identidad y pertenencia a la I.E. • Consigo la confianza de los colegas para desarrollar las actividades o proyectos. • Considero que la imagen carismática que proyecto produce en los colegas un modelo a seguir. 	Observación: Ficha de observación Análisis Documental
		motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Promuevo el trabajo en equipo entre los colegas • Entablo charlas con los colegas sobre aspectos administrativos, las relaciones entre ellos y el espacio físico de la institución. 	

			<ul style="list-style-type: none"> • Respaldo las decisiones del equipo de colegas en la mejora de la institución • Las acciones que promuevo en el trabajo están en función de los intereses de la institución. • Defiendo en asambleas públicas los intereses de la I.E. • Los proyectos que emprendo en la I.E. se desarrollan en estrecha coordinación con los comités respectivos. • Propongo mecanismos que faciliten la apertura de la I.E. a la comunidad y viceversa. • Estoy en permanente contacto con los colegas a fin de conocer sus preocupaciones e intereses con respecto a la I.E. • Los colegas expresan sus dudas y desacuerdos sin preocupaciones. • Oriento el establecimiento de metas claras de la I.E. • Toma decisiones de manera oportuna y eficaz para el logro de los objetivos institucionales. • Soy capaz de reconsiderar mi opinión, cuando los argumentos de los otros son válidos y consistentes. • Escucho y pongo en práctica las recomendaciones de los colegas 	
		ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> • Implico a los colegas en la consecución de los objetivos institucionales. • Dedico el tiempo necesario para apoyar en el desarrollo de la gestión institucional. • Participo en las actividades de todas las áreas con el fin de apoyar en el desarrollo de las mismas. • Apoyo a los colegas a solucionar problemas. • Facilito el tiempo y los espacios para la reflexión sobre procesos de la gestión institucional realizada 	

			<ul style="list-style-type: none"> • Clarifico y reflexiono colectivamente sobre las metas institucionales. 	
		RECONOCIMIENTO INDIVIDUAL	<ul style="list-style-type: none"> • Oriento a los colegas que lo requieran. • Felicito a los colegas que desarrollan ideas innovadoras en su trabajo. • Para valorar el trabajo de los colegas participo en las actividades que ellos realizan. • Reconozco públicamente a los colegas que me delegan en actividades pero sin interferir en sus quehaceres 	
		TOLERANCIA PSICOLÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> • Afronto los nuevos retos y me adapto rápidamente a las nuevas circunstancias. • Cuando en reuniones de trabajo con los colegas me hacen críticas a mi gestión mantengo el control de mis emociones. • Reconsidero mis decisiones cuando éstas no se adecúan a la realidad. • Poseo la serenidad necesaria para enfrentar situaciones estresantes. • Recorro al sentido del humor para señalar equivocaciones. • Empleo el sentido del humor para resolver conflictos que surgen en la I.E. 	
VARIABLE 2 Gestión Institucional	Es el proceso para desarrollar una adecuada planificación, organización,	PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar planes estratégicos y operativos • Realizar Diagnostico • Asignar funciones y recursos • Asegurar la supervisión 	Evaluación Observación
		ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Determinan las actividades necesarias para obtener los los objetivos de la institución educativa. • Determinar las personas para desarrollar las actividades. • Asignar los recursos necesarios. 	

	dirección, control, clima institucional	DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • La capacidad de conducir personas • Capacidad para tomar decisiones • Disposición para trabajar en equipo. • Capacidad de expresarse con claridad 	
		CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Comparar entre los resultados reales obtenidos en una institución con los objetivos previstos 	

2.3.- Población y muestra

La población de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca, está constituida por 5 docentes y de ellos está considerada una encargada en la dirección.

2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad

Entre las Técnicas tenemos la Técnica de Gabinete y la Técnica de Campo, la primera encargada en recopilar la información bibliográfica de la investigación, la segunda en el trabajo de campo que consiste en la aplicación de cuestionarios que sirvieron hacia calcular cantidad la líder transformación tanto el liderazgo directivo.

2.5.-Métodos de análisis de datos

El estudio estadístico en información sirvió para procesar los resultados en tablas y gráficos estadísticos de frecuencias y porcentajes; a esto agregamos el uso de la herramienta de similitud de Personas para formar la relación de variables, al ser idéntico se realizaron con dos programas Excel y SPSS.

2.6. Aspectos Éticos

La investigación realizada responde a las siguientes cuestiones éticas: La información citada responde a fuentes reales y fidedignas; haciendo el procesamiento, sin plagio, citando según APA. Los programas aplicados durante la capacitación se consideraron en cuestión a licencias para software. Los datos son tomados de la propia realidad a nivel de los trabajadores participantes en la investigación

El estudio cumplirá con los requerimientos de rigor científico con respecto a la validez y confiabilidad del instrumento; la validez se refleja en la interpretación concreta de los resultados y la confiabilidad permite la posibilidad de replicar el estudio empleando los mismos métodos y estrategias de recolección de datos.

Dentro de las consideraciones que se emplearon, se tiene:

La información se manejará de manera confidencial y será utilizada sólo para los fines de la investigación.

La participación en el cuestionario debe ser voluntaria y no se obliga a ninguna persona a responder forzosamente.

Todos los procedimientos estuvieron de acuerdo con las normas éticas y sociales locales e internacionales

III. RESULTADOS

El inicio y la examinación de la información

El diagnostico mostrar mediante puntuación sobre la investigación y son diarios:

- Elevación de progreso del Líder transformación, obtenido de un cuestionario aplicado a los docentes en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca.
- Nivel de desarrollo de la gestión institucional, obtenido de un cuestionario aplicado a los docentes en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca.
- Nivel de correspondencia ingrese la líder transformación y el encargo colectivo.

Objetivo 01

Emparejar el horizonte de desarrollo de la Líder transformación en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca.

Los que emplean este grupo de estudios se realizó un cuestionario, con la intención de plantear los niveles de desarrollando de los liderazgos de todos tus trabajos permanentes según su respuesta por DIMENSIONES y el genera:

Tabla 01

Dimensión liderazgo carismático

Liderazgo	f	%
Bajo	2	40,00
Medio	3	60,00
Alto	0	0,00
Total	5	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Fecha: Abril 2018

Dimensión liderazgo carismático

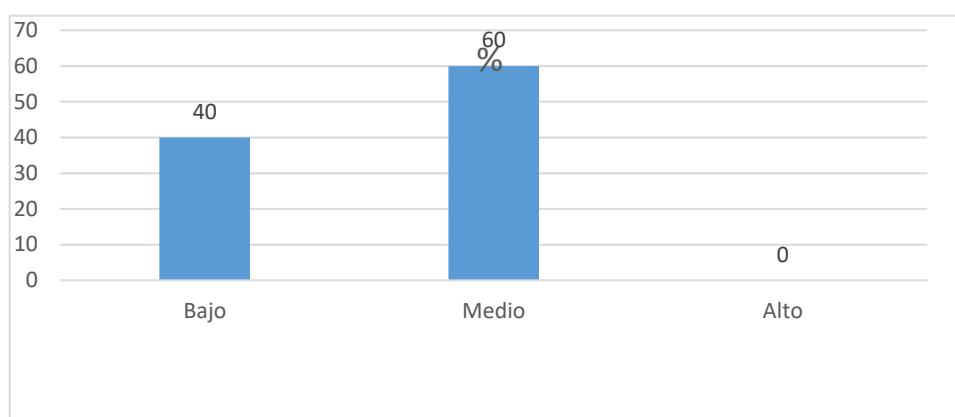


Figura 01: En las consecuencias de la extensión liderazgo carismático de la mudable líder transformación de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” de acuerdo al instrumento aplicado, se encontró:

La cualidad más Alta, no hallamos a nadie que declara tener una clarividencia de un costoso nivel de la dimensión MOTIVACION INSPIRACIONAL de la variable liderazgo transformacional de la institución educativa.

La clase Mediano, hallamos que 3 docentes personificado por un 15,00% que manifieste tener un conocimiento medio de la Extensión SENTIMIENTOS EMOCIONAL de la inconstante líder transformación de la establecimiento pedagógica.

Las categorías de un nivel como los educativos asistiendo como simbolizado 85,00%apreciandouna disminución de una de la variable manifiestan MOTIVACION INSPIRACIONAL líder transformación de la institución educativa.

Tabla 02

Dimensión motivación inspiracional		
LIDERAZGO	f	%
Bajo	1	20
Medio	4	80
Alto	0	0
Total	20	100

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Dimensión motivación inspiracional

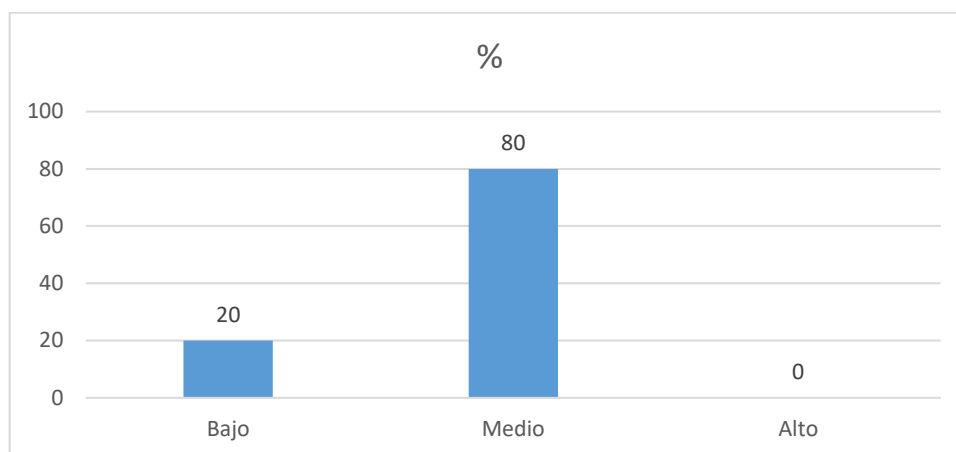


Figura 02: En las consecuencias de la extensión motivación inspiracional de la inconstante líder transformación de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” de acuerdo al instrumento aplicado, se encontró:

En la clase Alto, no hallamos a nada que los temas que un punto de vista un alto nivel de manifieste extensión dinámica para su emoción liderazgo transformacional de la institución educativa.

En la condición Moderado, realizamos que 4 docentes representado por un 80,00% que revele tener un conocimiento medio de la Dimensión desplegar compareces de la variable líder transformación de la establecimiento pedagógica.

En la condición Bajo, encontramos que 1 docente personificado por 20,00% manifiestan una percepción baja de la Extensión MOTIVACION INSPIRACIONAL de la variable liderazgo transformacional de la institución educativa.

Tabla 03
Dimensión estimulación intelectual

Liderazgo	f	%
Bajo	1	20
Medio	4	80
Alto	0	0
Total	20	100

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Dimensión estimulación intelectual

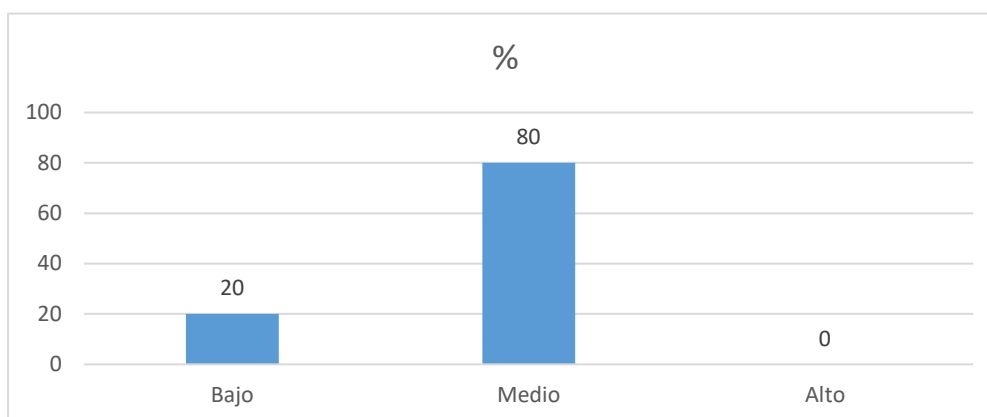


Figura 03: En las consecuencias de la extensión estimulación intelectual de la inconstante líder transformación de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” de acuerdo al instrumento aplicado, se encontró:

En la categoría Alto, no hayamos tras tener las manifestaciones de la extensión estimulación intelectual del en constante líder transformación de la establecimiento pedagógica.

Los niveles Medio, hallamos que 4 docentes representado por un 80,00% que declare tener una clarividencia media de la Dimensión rediseñar la organización de la inconstante líder transformación de la establecimiento pedagógica.

En la clase Bajo, hallamos que 1 docentes representado por 20,00% declaran una percepción baja de la extensión estimulación intelectual de la variable líder transformación de la establecimiento pedagógica.

Tabla 04

Dimensión reconocimiento individual		
LIDERAZGO	f	%
Bajo	2	40,00
Medio	3	60,00
Alto	0	0,00
Total	5	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Dimensión reconocimiento individual

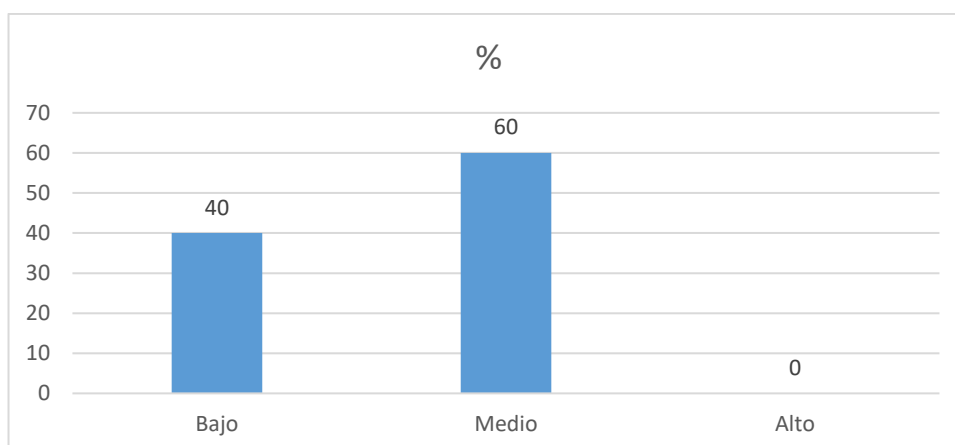


Figura 04: En las consecuencias de la dimensión reconocimiento individual de la versátil líder transformación de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” de acuerdo al instrumento aplicado, se encontró:

En los niveles Costoso, sí topamos a ninguna que exteriorice poseer una inteligencia de un valioso nivel de la dimensión reconocimiento propio de la inconstante líder transformación de la institución educativa.

Los niveles Medio, localizamos que 3 docentes representado por un 60,00% que ostente tener un conocimiento medio de la Dimensión reconocimiento individual de la variable liderazgo transformacional de la institución educativa.

En los niveles Bajo, descubrimos que 2 docentes representados por 40,00% revelan una percepción baja de la Dimensión reconocimiento individual de la variable liderazgo la transmisión de la institución educativa.

Tabla 05
Dimensión tolerancia psicológica

LIDERAZGO	f	%
Bajo	2	40,00
Medio	3	60,00
Alto	0	0,00
Total	5	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Dimensión tolerancia psicológica

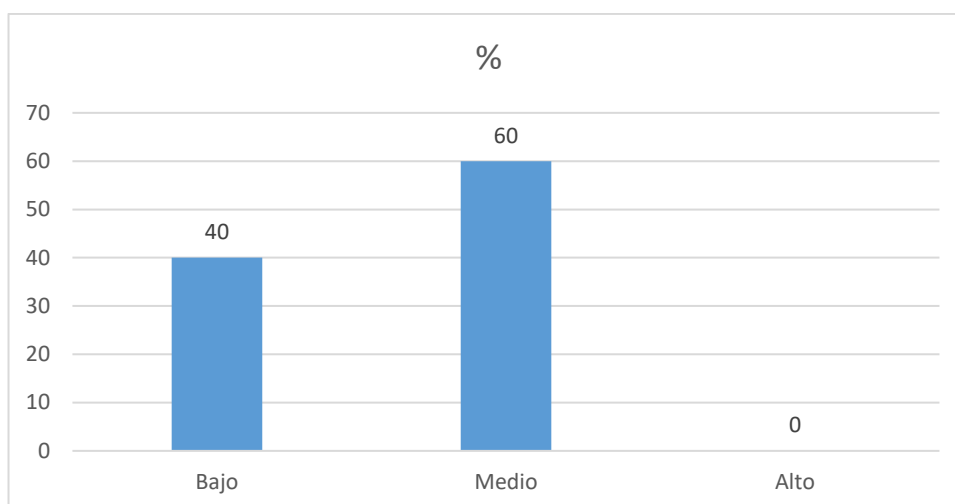


Figura 05: En los resultados de la dimensión tolerancia psicológica de la variable liderazgo transformacional de la I.E. "Sagrado Corazón de Jesús" de acuerdo al instrumento aplicado, se encontró:

Los niveles alto, establecimos una percepción de os niveles dela dimensión tolerancia psicológica de las variables de los cambios de la institución educativa.

En la categoría Alto, no encontramos a nadie que manifieste tener una percepción de un alto nivel de la dimensión tolerancia psicológica de la variable líder transformación de la institución educativa.

Los niveles medio, aparecen 3 docentes personificado por un 60,00% que manifieste tener un conocimiento medio de la Extensión tolerancia psicológica de la variable liderazgo transformacional de la institución educativa.

En los niveles Bajo, acertamos que 2 docentes constituido por 40,00% manifiestan una percepción baja de la Dimensión tolerancia psicológica de la variable liderazgo transformacional de la institución educativa.

Tabla 06
Nivel de la variable desarrollo del liderazgo transformacional según categorías

Liderazgo	f	%
Bajo	2	40,00
Medio	3	60,00
Alto	0	0,00
Total	5	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Nivel de la variable desarrollo del liderazgo transformacional según categorías

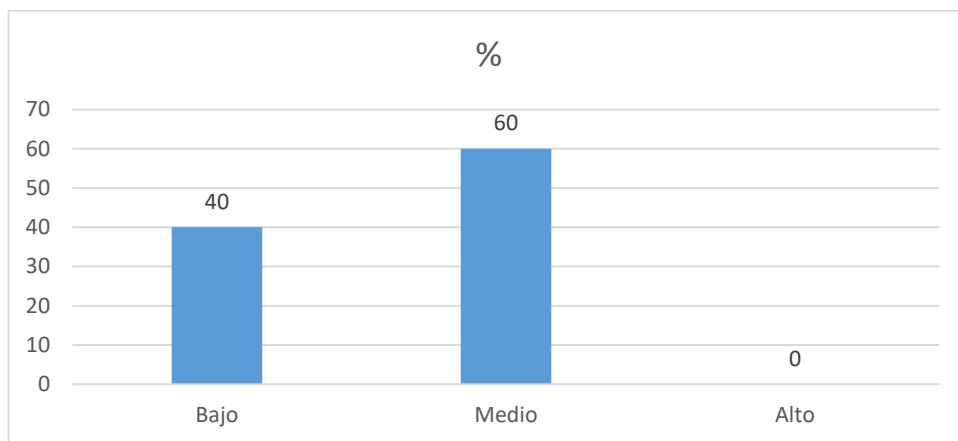


Figura 6 En los resultados de Liderazgo transformacional en la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se encontró:

En niveles Alto, no localizamos a nadie que manifieste tener un conocimiento de un alto nivel de la variable Liderazgo transformacional de la institución educativa.

En los niveles Medio, no Acertamos a nadie que manifieste tener una clarividencia media de la variable Líder transformación de la establecimiento pedagógica.

Los niveles Bajo, encontramos que 2 docentes personificado por 60,00% manifieste una percepción baja de la variable Liderazgo transformacional de la institución educativa.

Así mismo se observa que:

La evaluación del porcentaje logrado del personal directivo en la altura de ser líder de transformación, es de 23,6 puntos, lo cual muestra que es un nombre nivel bajo con instinto a ser bajo según nivel demandado.

El desvió de niveles de 1.49 puntos, lo que establece información se dispersan a largo para poder comprar los resultados de la derecha e izquierda.

Por otra parte, se ve un alto nivel de liderazgo transformación es semejante, medida de las variables es de un 6.34%.

Objetivo 02:

- **Identificar el nivel de desarrollo de la Gestión Institucional en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca.**

A los empleados que establecen un equipo de estudios se ejecutó un cuestionario, con el fin de establecer el nivel de la Gestión Institucional, obtenido las respuestas por extensión y general:

Tabla 07

Dimensión planificación

Gestión	f	%
Bajo	2	40,00
Medio	3	60,00
Alto	0	0,00
Total	5	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Dimensión planificación

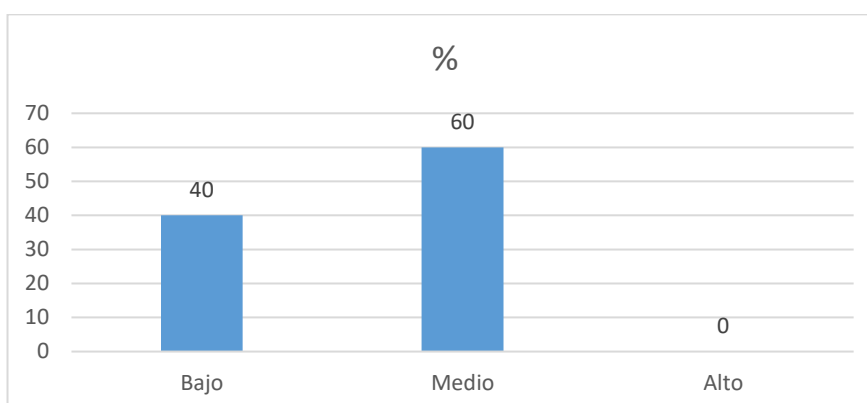


Figura 07: En los resultados de la dimensión planificación de la variable Gestión Institucional de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” de acuerdo al instrumento aplicado, se encontró:

Los niveles de alto, no registramos a nadie que declare un punto de vista alto en los niveles de extensión planificación de las variables de Gestión de la Institución educativa.

En los niveles de Medio, se ubicó 3 docentes significando el 60,00% que establece un punto de vista de la media de la extensión de la planificación de la variable del líder transformación de la Institución Educativa.

En los niveles bajo, encontramos que 19 docentes personificado por 95,00% declaran un conocimiento baja de la Extensión de la planificación de la variable Gestión de la Institución educativa.

Tabla 08

<i>Dimensión organización</i>		
Gestión	f	%
Bajo	1	20
Medio	4	80
Alto	0	0
Total	20	100

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Dimensión organización

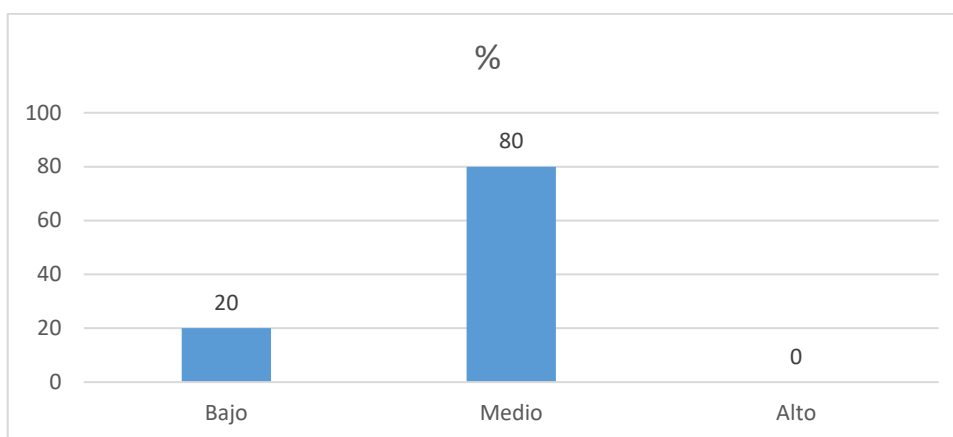


Figura 08: En los resultados de la dimensión organización de la variable Gestión Institucional de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” de acuerdo al instrumento aplicado, se encontró:

En el nivel Alto, no hallamos a nadie que declare tener un conocimiento de un alto nivel de la extensión de la planificación de la variable Gestión de la institución educativa.

En el nivel Medio, hallamos que 4 docentes personificado por un 80,00% que declare tener un conocimiento medio de la Extensión de la organización de la variable líder transformación de la institución educativa.

En el nivel Bajo, hallamos que 1 docente simbolizado por 20,00% declaran un conocimiento baja de la Extensión de la organización de la variable Gestión Institucional de la institución educativa.

Tabla 09

Dimensión de dirección		
Gestión	f	%
Bajo	2	40,00
Medio	3	60,00
Alto	0	0,00
Total	5	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

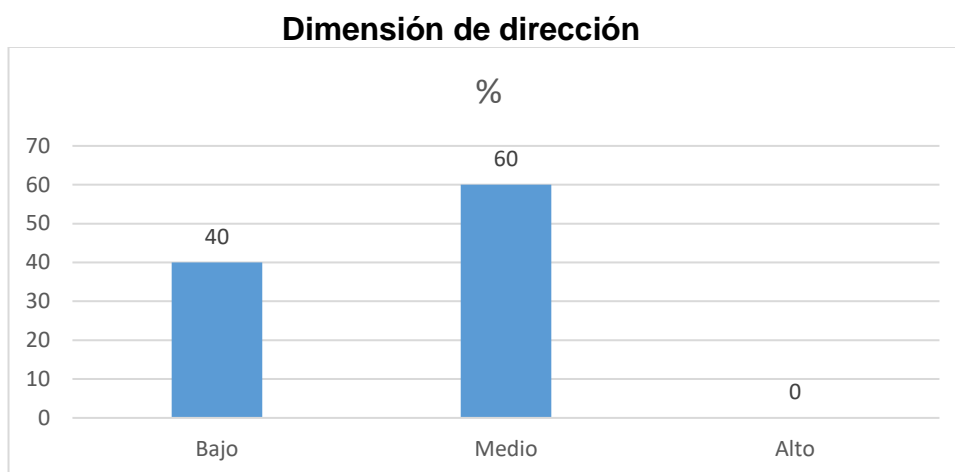


Figura N^o 09: En los resultados de la dimensión dirección de la variable Gestión Institucional de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” de acuerdo al instrumento aplicado, se encontró:

En el nivel Alto, no hallamos a nadie que declare tener una inteligencia de un alto nivel de la extensión de la orientación de la variable Gestión Institucional del establecimiento educativo.

En el nivel Medio, hallamos que 3 docentes personificado por un 60,00% que declare tener una inteligencia media de la Espacio de la trayectoria de la variable líder transformación del establecimiento educativo.

En el nivel Bajo, ubicamos que 2 docentes personificado por 40,00% declaran una apreciación baja de la Duración de la orientación de la variable Gestión Institucional del establecimiento educativo.

Tabla 10

Dimensión de control		
Gestión	f	%
Bajo	2	40,00
Medio	3	60,00
Alto	0	0,00
Total	5	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Dimensión de control

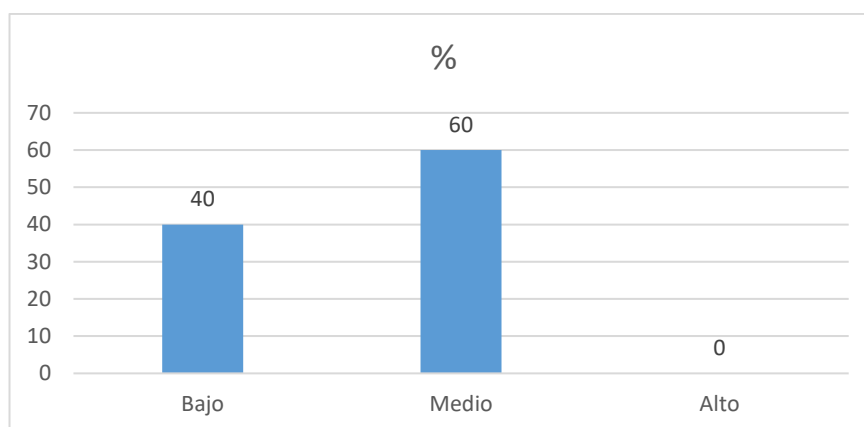


Figura 10: En los resultados de la dimensión control de la variable Gestión Institucional de la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” de acuerdo al instrumento aplicado, se encontró:

En el Nivel Alto, no topamos a nadie que muestre tener una inteligencia de un alto nivel de la extensión de control de la variable Gestión Institucional del establecimiento educativa.

En el nivel Medio, topamos que 2 docentes personificado por un 10,00% que declare tener un conocimiento medio de la Extensión de control de la variable líder transformación del establecimiento educativa.

En el nivel Bajo, hallamos que 18 docentes personalizado por 90,00% presentan un conocimiento baja de la Extensión de control de la variable Gestión Institucional del establecimiento educativo.

Tabla 11

Nivel de la variable gestión pedagógica

<i>Según categorías</i>		
Gestión	f	%
Bajo	2	40,00
Medio	3	60,00
Alto	0	0,00
Total	5	100,00

Fuente: Resultados del Cuestionario.

Nivel de la variable gestión pedagógica Según categorías

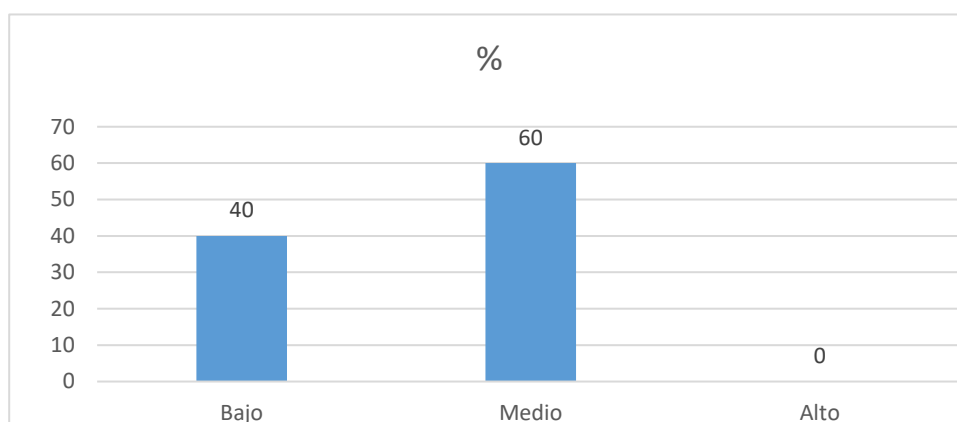


Figura 11, Análisis e Interpretación:

En los resultados de Gestión Institucional en la institución educativa, según el cuestionario aplicado, se encontró:

En el nivel Alto, no hallamos a nadie que declare tener un conocimiento de un alto nivel de la variable Gestión Institucional del establecimiento educativo.

En el nivel Medio, ubicamos a 3 docentes (60%) que declare tener un conocimiento medio de la variable Gestión Institucional del establecimiento educativa.

En el nivel Bajo, hallamos que 2 docentes personificado por 40 40,00% declaran un conocimiento baja de la variable Gestión Institucional del establecimiento educativo.

Así mismo se observa que:

La nota promedio derivado del personal directivo en el nivel de líder transformación, es de 17,6 puntos, lo cual indica que es un calificativo nivel bajo con propensión a ser bajo según niveles establecida.

El desvío tipos de1, 49 puntos, lo que muestra que las fichas se esparcen a trayecto con analogía a la media cantidad a la derecha como hacia la izquierda.

Por demás otro sitio, se estar a la mira que el altura de liderazgo transformacional es semejante ya que el capacidad de variable de 8, 50%.

Objetivo 03:

- **Construir el nivel de correspondencia ingrese el líder transformación y la gestión institucional en la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús” del Caserío el Cedro del Distrito de Huarmaca.**

Formamos la correspondencia de nota a nota y logramos lo subsiguiente:

Tabla 12

Puntuaciones obtenidas sobre nivel de liderazgo transformacional y Gestión Institucional

Encuestados	Liderazgo	Gestión
1	25	19
2	25	18
3	23	17
4	24	19
5	21	15

Fuente: Cuestionarios.

Análisis e interpretación:

Después de la ejecución del factor de similitud en el Excel en las notas recogidas en las preguntas a los empleados sobre las preguntas, mostradas en la Tabla N°14, recogió el resultado:

=COEF.DE.CORREL (liderazgo transformacional y Gestión Institucional.)
0.91071429

Lo que inicia coexiste hay muchas correlaciones y es de frente según el nivel de Pearson ingrese las variabilidad de horizonte de líder transformación de la gestión institución.

IV. DISCUSIÓN

En el comienzo de la investigación, mediante la indagación o el elemento sensibilidad se descubrió en su labor con prospero nivel de líder transformación, estos problemas se demostró mediante la ejecución de las preguntas que mide el nivel de líder transformación, cuyo procesado se ha obtenido un bajo nivel. De esta forma concedería recoger notas y atención de este problema por parte de los jerárquicos del centro de estudios para fundar medidas correctivas en el problema encontrado.

Asimismo, asimismo los obreros del conjunto estimado embaldosen surgir indignos en los niveles de Gestión Institucional por induzcas que acatan a elementos a la inconstante primero que es liderazgo transformacional. Estos componentes fuerzan al solícito a afiliar seguros procedimientos que le crean a creedor a fallos de empatía con el beneficiario, esta situación se puede comparar con los antecedentes de estudio vistas en el presente trabajo como la realizada por Porras (2013) y Guabloche (2007) quienes coinciden en que el liderazgo que tienen los directivos inciden en el desarrollo del adecuado desempeño de los docentes. Situación que se observa también en esta investigación, en donde la correspondencia ingrese las dos versátiles es ingreso y directa con un valor de 0.9907, esto implica matemáticamente si mejoramos una variable, por decir el liderazgo transformacional, también mejora significativamente la otra variable que es la Gestión Institucional del docente.

En su investigación “Cultura organizacional y gestión educativa de las instituciones de educación básica regular del nivel secundaria pública en el distrito de Iquitos Perú”. Velásquez (2012) concluye que: “el 53,8 % de las instituciones de educación básica regular de nivel secundaria pública del distrito de Iquitos-2012 tiene una gestión educativa adecuada”. (p.16)

Publicó la tesis para obtener el grado de maestría de la Universidad Pedro Ruiz Gallo “cuyo problema era la deficiente de la eficacia educativa de la mencionada

institución. Esta problemática llevó a formular el objetivo general de diseñar y elaborar un piloto de gestión de planificación importante institucional para optimar la eficiencia educativa de la I.E. mencionada. La propuesta considera los siguientes talleres: “Planificación estratégica eje de transformación institucional”, “Planificación estratégica un camino para lograr calidad educativa, “Fortaleciendo el liderazgo del director”, Calidad educativa una mirada reflexiva de la vida institucional” y “Estudiando a gestionar la eficacia manejando técnicas desarrolladas. La autora llega a los sucesivos cierres:

1. El procesado se obtuvo en las encuestas permitieron evidenciar que el 66,67% de los docentes manifiesta que no existe liderazgo por parte del director en la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa, asimismo percibida por los apoderados de los estudiantes, siendo el 71,43% manifiesta que no existe un liderazgo de la autoridad al tomar decisiones. También se puede observar que el 66,67% de los docentes manifiesta que no existe un buen manejo teórico metodológico en cuanto a la planificación estratégica, lo cual también lo evidencian un 74,29 % de los apoderados de los estudiantes, que permite afirmar que un “Modelo de comisión de la planificación estratégica”, permitirá a la permuta de la cualidad en los pedagógicos y de las autoridades del establecimiento y solo así se logrará la eficacia educativa.

2.- Es un trazo de las investigaciones correctas y las actividades establecidas en objetivos específicos a la vez eficacia completa.

3.- La hipótesis: el diseño y producción del modelo: gestiona la planificación estratégico institucional fundado en la Presunción de sistemas, Teoría prospectiva, Hipótesis de la gestión de la calidad total y la Teoría a calidad, entonces se contribuirá a la mejora de la calidad de la I.E. N° 40683 RolfLaumer, se estableció válida a totalidad en el transcurso de la investigación ejecutada.

Al revisar esta tesis guarda alguna relación con la propuesta motivo de la presente tesis, pero se diferencia en que lo que planteo en este trabajo de investigación es darle un nuevo enfoque a la planificación estratégica para instituciones educativas.

Cabrejos (2008) publicó la tesis para obtener el grado de Maestría en la Universidad Pedro Ruiz Gallo. Cuya problema era la mala gestión de fragmento de la orientación de la institución educativa, para la autora forma obligatorio dibujar un piloto de planificación estratégica para mejorar la calidad de los procesos de gestión, que de partir parte del reconocimiento de la identidad institucional y discriminado sus problemas, haciéndolos prioritarios y operativos proponiendo como alternativa de solución diversas metodologías de procesos basados en enfoques funcionales, estructurales y positivos, en otras palabras la planificación nos llevará a resolver las preguntas ¿Qué institución que tenemos?, ¿En dónde estamos? y en ¿Dónde deseamos estar?.

La participación concertada de los integrantes de la organización es importante porque permite activar cada uno de los componentes de este modelo y realizar un trabajo en equipo más productivo y de calidad. Esta tesis guarda alguna relación con la propuesta sobre la planificación, pero se diferencia en que lo que planteó en este trabajo de investigación es realizar un nuevo diseño estratégico para establecimientos de enseñanzas.

Las teorías sobre la valoración de la líder transformación son varias pero la gran parte de éstas implican las diferentes inconstantes a las salvo relacionadas; unas estas hipótesis nos ayudan entender y examinar el Líder de transformación prevaleciente en institución. Según Leithwood et recogió hipótesis que guisa de diferentes escritores, hacia entenderlos es el liderazgo y el conducta de los personas adentro de la institución.

V. CONCLUSIONES

1. Los empleados se le aplicó las preguntas sobre líder transformación de donde se llegó a la finalidad, permitiendo reconocer el 100% encontrándose en los niveles bajos; encontrando así problemas encontrados el líder transformación de los establecimientos de enseñanza.
2. Los empleados se le aplicó las preguntas sobre gestión institucional de donde se llegó a la finalidad, permitiendo reconocer el 100% encontrándose en los niveles bajos; encontrando así problemas encontrados el líder transformación de los establecimientos de enseñanza.
3. La correspondencia que coexiste entre el Clima Organizacional y la Cometido Profesional de los personales es endeble, seguida y reveladora, esto muestra que al corregir el nivel de líder transformación, se aumenta el nivel de gestión pedagógica de los personales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las relaciones de estudio en el líder transformacional, jefes jerárquicos de los establecimientos de enseñanzas, se toma prevenciones en aumento de unas buenas condiciones sociales y el habla de los jefes y personal de los niveles pedagógicos, tramitar la introducción de propio definido al Concuerto de Retribución de Particular a través de conocimientos de opción, propiciando la meritocracia.
2. En la correlación de las averiguaciones en la plana jerárquica de educación se estableció que los establecimientos de enseñanza mejorara su plan de recompensa por el compromiso bien hecho, interesar el nivel de juicio y la práctica que tienen los empleadores para desempeñar con los justos colectivos, rendir el presunción que registren los usados de ocuparse en la colocación.
3. A los jefes de los establecimientos de enseñanza, se insinúa que al optimar el líder transformación de la establecimientos de enseñanza, éste hacer caer la balanza elocuentemente en Encargo Colectivo de sus personales y a la vez, resultará en optimar la eficacia de prestación que ofrecen a los papaitos de familia.

REFERENCIAS

- Cabrejos (2008). *Diversidades sexuales y de género: Lógicas y usos en la acción pública*. Buenos aires – Argentina.
- Dolande (2001). *Desafíos para la implementación de prácticas de liderazgo efectivo*. [Online]
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342015000600013
- Educarchile, (2007). *Modelo de Calidad de la Gestión Escolar*. [Online]
<http://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/02/Modelo-de-Calidad-del-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf>
- El esquema de Epstein (1995). *Los directores y sus docentes para poner en prácticas diversas estrategias de relaciones*. Madrid- España
- Epstein (1995). *El rediseño de la organización*. [Online]
<http://innovaadministracion.blogspot.com/2009/11/redisenoen-las-organizaciones.html>
- Espinoza (2012). *Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela*. [online] <https://sites.google.com/site/wikiliderazgodistribuido/classroom-news/establecer/desarrollar-personas/redisenar-la-organizacion/gestionar-la-instruccion-ensenanza-y-aprendizaje-en-la-escuela>.
- Flores (2007) *Enfoque y Cobertura Temática*. [Online]
<https://riai.jimdo.com/objetivos-y-cobertura-tem%C3%A1tica/>
- Fullan, 2005; Togneri y Anderson, (2003). *Desarrollar personas*. [Online]
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas>
- Guabloche, (2007). *La gestión escolar a través de la historia profesional de una directora de escuela pública en Lima Metropolitana*. Lima-Universidad Católica del Perú

- Leithwood, Seashore Louis, Anderson y Wahlstrom (2004). *Liderazgo educativo*. Lima – Perú
- Leithwood et. Al. (2007). *Liderazgo transformacional*. [Online] <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Ministerio de Educación Gobierno de Chile, (2017). *El área de Convivencia Escolar y Apoyo a los Estudiantes*. Santiago- Chile
- Ministerio de Educación de Bolivia, (s.f). *Prácticas y principios para la concreción de acciones*. Bolivia.
- Ministerio de Educación, (2014). *Control Educativo*. [Online] Lima- Perú.
- Ortega (2008). *El enfoque denominado escuelas eficaces*. [Online] lima- Perú
- Porras, (2013) *Implantación del Sistema de Gestión de la Calidad en las Instituciones Públicas de Educación Preescolar, Básica y Media del Municipio de Villavicencio (Colombia). Estudio de Casos Múltiples*. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación-, España.
- Rosenholtz (1989). *Cultura profesional de la escuela*. [Online] <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Ruiz (2015). *La gestión educativa, encargada de impulsar la conducción de la institución educativa*. Argentina.
- Secretaria de Educación Pública (2010). *Programa Escuelas de Calidad. El Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. [Online] <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>

Velásquez (2012). *Cultura organizacional y gestión educativa de las instituciones de educación básica regular del nivel secundario pública en el distrito de Iquitos-Perú.*

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado docente sírvase marcar con conciencia y veracidad de acuerdo a su criterio:

Considerar:

- 1) Nunca
- 2) Casi Nunca
- 3) Casi Siempre
- 4) Siempre

DIMENSIONES	Indica la existencia de los siguientes elementos directrices	1	2	3	4
LIDERAZGO CARISMÁTICO	<ul style="list-style-type: none">• El entusiasmo que transmito es contagiante y tengo una imagen de confianza en el trabajo que se desarrolla en mi institución.• Procuro que mis colegas se entusiasmen con su trabajo.• Contribuyo a desarrollar en los colegas un sentido de identidad y pertenencia a la I.E.• Consigo la confianza de los colegas para desarrollar las actividades o proyectos.• Considero que la imagen carismática que proyecto produce en los colegas un modelo a seguir.				
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• Promuevo el trabajo en equipo entre los colegas• Entablo charlas con los colegas sobre aspectos administrativos, las relaciones entre ellos y el espacio físico de la institución.• Respaldo las decisiones del equipo de colegas en la mejora de la institución• Las acciones que promuevo en el trabajo están en función de los intereses de la institución.				

	<ul style="list-style-type: none"> • Defiendo en asambleas públicas los intereses de la I.E. • Los proyectos que emprendo en la I.E. se desarrollan en estrecha coordinación con los comités respectivos. • Propongo mecanismos que faciliten la apertura de la I.E. a la comunidad y viceversa. • Estoy en permanente contacto con los colegas a fin de conocer sus preocupaciones e intereses con respecto a la I.E. • Los colegas expresan sus dudas y desacuerdos sin preocupaciones. • Oriento el establecimiento de metas claras de la I.E. • Toma decisiones de manera oportuna y eficaz para el logro de los objetivos institucionales. • Soy capaz de reconsiderar mi opinión, cuando los argumentos de los otros son válidos y consistentes. • Escucho y pongo en práctica las recomendaciones de los colegas 				
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> • Implico a los colegas en la consecución de los objetivos institucionales. • Dedico el tiempo necesario para apoyar en el desarrollo de la gestión institucional. • Participo en las actividades de todas las áreas con el fin de apoyar en el desarrollo de las mismas. • Apoyo a los colegas a solucionar problemas. • Facilito el tiempo y los espacios para la reflexión sobre procesos de la gestión institucional realizada • Clarifico y reflexiono colectivamente sobre las metas institucionales. 				
LIDERAZGO CARISMÁTICO	<ul style="list-style-type: none"> • El entusiasmo que transmito es contagiante y tengo una imagen de confianza en el trabajo que se desarrolla en mi institución. • Procuro que mis colegas se entusiasmen con su trabajo. 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuyo a desarrollar en los colegas un sentido de identidad y pertenencia a la I.E. • Consigo la confianza de los colegas para desarrollar las actividades o proyectos. • Considero que la imagen carismática que proyecto produce en los colegas un modelo a seguir. 				
<p style="text-align: center;">MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promuevo el trabajo en equipo entre los colegas • Entablo charlas con los colegas sobre aspectos administrativos, las relaciones entre ellos y el espacio físico de la institución. • Respaldo las decisiones del equipo de colegas en la mejora de la institución • Las acciones que promuevo en el trabajo están en función de los intereses de la institución. • Defiendo en asambleas públicas los intereses de la I.E. • Los proyectos que emprendo en la I.E. se desarrollan en estrecha coordinación con los comités respectivos. • Propongo mecanismos que faciliten la apertura de la I.E. a la comunidad y viceversa. • Estoy en permanente contacto con los colegas a fin de conocer sus preocupaciones e intereses con respecto a la I.E. • Los colegas expresan sus dudas y desacuerdos sin preocupaciones. • Oriento el establecimiento de metas claras de la • Toma decisiones I.E.de manera oportuna y eficaz para el logro de los objetivos institucionales. • Soy capaz de reconsiderar mi opinión, cuando los argumentos de los otros son válidos y consistentes. • Escucho y pongo en práctica las recomendaciones de los colegas 				

Muchas Gracias

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado docente sírvase marcar con conciencia y veracidad de acuerdo a su criterio:

Considerar:

- 1) Nunca**
- 2) Casi Nunca**
- 3) Casi Siempre**
- 4) Siempre**

DIMENSIONES	Indicar si se desarrollan los siguientes procesos de Gestión Institucional.	1	2	3	4
Planificación	<ul style="list-style-type: none">· Elaborar planes estratégicos y operativos· Realizar Diagnostico· Asignar funciones y recursos· Asegurar la supervisión				
Organización	<ul style="list-style-type: none">· Determinan las actividades necesarias para obtener los los objetivos de la institución educativa.· Determinar las personas para desarrollar las actividades.· Asignar los recursos necesarios.				
Dirección	<ul style="list-style-type: none">· La capacidad de conducir personas· Capacidad para tomar decisiones· Disposición para trabajar en equipo.· Capacidad de expresarse con claridad				
Control	<ul style="list-style-type: none">· Comparar entre los resultados reales obtenidos en una institución con los objetivos previstos				

Muchas gracias

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por la investigadora

VII. OPINION DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,


 DNI N° 41073751

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,



 DR. MSc. MARIO RAMIREZ FAJNYNG
 SUB-DIRECTORA - I.E. 11524
 "GREGORIO RAMIREZ FAJNYNG"

DNI N° 16029497

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Nº	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa				
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- (/) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,


 Cotrina Cabrera
 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



DNI N° 66702840



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

VILLEGAS MERA ANA MELVA

D.N.I. : 28110669
Domicilio : Ca. San Agustín, Catache, Santa Cruz- Cajamarca
Teléfono : Fijo : Móvil : 992343475
E-mail : negrita_16_68@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en administración de la educación

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VILLEGAS MERA ANA MELVA

Título de la tesis:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION INSTITUCIONAL DE LA I.E. SAGRADO
CORAZON DE JESUS, CASERIO EL CEDRO-HUAMARCA-REGION PIURA

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 25-01-2019

ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS



ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Luis Montenegro Camacho**, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisora de la tesis de la estudiante bachiller: **ANA MELVA VILLEGAS MERA**, titulado: **Liderazgo transformacional y gestión institucional de la I.E "Sagrado corazon de Jesus", Caserío el Cedro – Huarmaca – Región Piura**, constato que tiene un índice de similitud del **20%**

Verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito, analizo 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 Cesar Vallejo.

Chiclayo 15 de diciembre del 2019

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval, with a horizontal line below it.

Mg. JUAN CARLOS CHERO ZURITA
DNI:16689094

REPORTE DE TURNITIN

Liderazgo transformacional y gestión institucional de la I.E.
"Sagrado Corazón de Jesús" Caserío el Cedro – Huarmaca –
Región Piura

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	core.ac.uk Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	2%
5	www.psicoperspectivas.cl Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	1%

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANA MELVA VILLEGAS MERA

INFORME TÍTULADO:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION INSTITUCIONAL DE LA
I.E. SAGRADO CORAZON DE JESUS CASERIO EL CEDRO-HUAMARCA -
REGION PIURA**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: **22 DE FEBRERO DEL 2019**

NOTA O MENCIÓN: **APROBADA POR UNANIMIDAD**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN