



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones  
educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019**

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

**AUTOR:**

**Br. Juan Asuncion Macavilca Tello (ORCID:0000-0001-7096-2529)**

**ASESORA:**

**Dra. Liset Sulay Rodríguez Baca (ORCID:0000-0003-1850-615X)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**Lima – Perú**

**2019**

### **Dedicatoria**

A Dios supremo que me dio la vida, la salud y todo lo que tengo, a mi esposa e Hijos y a todas aquellas personas que me apoyaron en la culminación del presente trabajo.

## **Agradecimiento**

A mis padres por haberme enseñado a ser una persona sencilla y amante de la cultura ancestral.

A mi asesor Dra. Liset Sulay Rodríguez Baca por su singular apoyo, por su guía, su orientación y facilitador.

A las autoridades de la Universidad por su labor descentralizada y a todos los profesores que me enseñaron.



### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Juan Asuncion Macavilca Tello, alumno de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro que el trabajo de mi tesis titulado “Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019”, con el propósito de obtener el grado académico de Maestro.

Por tanto, dejo constancia:

- Que la presente tesis es única y pertenece al investigador.
- Cumpliendo con las normas APA, toda las fuentes de información consultadas en el presente trabajo de investigación están mencionada.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, julio de 2019



---

Juan Asuncion Macavilca Tello.

DNI: 16137279

## Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	18
2.1 Diseño de investigación	18
2.2 Variables, operacionalización	19
2.3. Población y muestra	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Métodos de análisis de datos	23
2.6. Aspectos éticos	24
III. Resultados	25
3.1. Análisis descriptivo	25
3.2. Análisis inferencial	34
IV. Discusión	39
V. Conclusiones	42
VI. Recomendaciones	43
VII. Referencias	44
Anexos:	49
Anexo 1: Matriz de consistencia	49
Anexo 2: Instrumentos de medición de la variables	53
Anexo 3: Base de datos de la prueba piloto	55

Anexo 4:	Base de datos de la muestra	57
Anexo 5:	Carta de presentación de la UCV y respuesta de las instituciones donde se efectuó el estudio	61
Anexo 6:	Certificado de validez de contenidos de los instrumentos	69
Anexo 7:	Artículo científico	85
Anexo 8:	Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.	96
Anexo 9	Acta de aprobación de originalidad de tesis	97
Anexo 10	Pantallazo de similitud	98
Anexo 11	Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis	99
Anexo 12	Autorización de publicación de tesis en el repositorio institucional	100
Anexo 13	Autorización de la versión final del trabajo de investigación	101

## Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de variable gestión administrativa	19
Tabla 2	Operacionalización de variable liderazgo transformacional	20
Tabla 3	Estructura de la Población	20
Tabla 4	Validez de juicio de expertos de las variables	21
Tabla 5	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	22
Tabla 6	Confiabilidad del cuestionario de la variable GA	22
Tabla 7	Confiabilidad del cuestionario de la variable LT	22
Tabla 8	Distribución de la variable Gestión administrativa	25
Tabla 9	Frecuencia de Planificación	26
Tabla 10	Frecuencia de Dirección	27
Tabla 11	Frecuencia de Control	28
Tabla 12	Distribución de frecuencia de liderazgo transformacional	29
Tabla 13	Estimulación intelectual	30
Tabla 14	Motivación inspiracional	31
Tabla 15	Consideración individual	32
Tabla 16	Influencia idealizada	33
Tabla 17	Prueba de normalidad de las variables	34
Tabla 18	Interpretación de correlación de Rho de Spearman	35
Tabla 19	Correlación de Spearman entre gestión administrativa y liderazgo transformacional	36
Tabla 20	Correlación de Spearman entre planificación y liderazgo transformacional	36
Tabla 21	Correlación de Spearman entre dirección y liderazgo transformacional	37
Tabla 22	Correlación de Spearman entre Control y liderazgo transformacional	38

## Índice de figuras

	Página
Figura 1: Niveles gestión administrativa	25
Figura 2: Nivel Planificación	26
Figura 3: Nivel Dirección	27
Figura 4: Nivel Control	28
Figura 5: Nivel Liderazgo transformacional.	29
Figura 6: Nivel Estimulación intelectual	30
Figura 7 Nivel Motivación inspiracional	31
Figura 8 Nivel Consideración individual	32
Figura 9 Nivel Influencia idealizada	33

## Resumen

En la actual tesis denominada: “Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019”, el objetivo designado fue comprobar la relación que existe entre las variables en estudio.

La investigación fue primordial, de nivel detallado correlacional, de diseño no experimental transversal y cuantitativo de 78 docentes como muestra, de la zona sur de Huarochirí. Se utilizó la encuesta para recoger datos y como herramienta el cuestionario para validar los inventarios fue por evaluación de versados y para la confiabilidad se empleó el alfa de Cronbach el cual indicó un valor de 0,926 para la variable gestión administrativa y 0,821 para la variable liderazgo transformacional directivo revelando que los inventarios son crecidamente confiables

La conclusión con respecto al objetivo general: Comprobar la proporción existente entre las variables planteadas se determina una correlación directa y significativa entre la gestión administrativo y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019, según lo que se expone con el coeficiente estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .826\*\*).

*Palabras Claves:* Gestión administrativa, liderazgo, transformacional, directivo.

## Abstract

In the research entitled: "Administrative management and management LT in educational institutions in the southern area of Huarochirí, 2019", the objective was to verify the relationship between administrative management (GA) and transformational leadership (LT) management in educational institutions in the southern area of Huarochirí, 2019

The research was basic, correlational descriptive level, non-experimental cross-sectional and quantitative design of 97 teachers as a sample, from the southern area of Huarochirí. The survey applied to collect data and as a tool the questionnaire, To validate the inventories it was by evaluation of versed and for reliability the Cronbach's alpha was used which indicated a value of 0.926 for the variable GA and 0.821 for the variable LT manager revealing that inventories are increasingly reliable

The conclusion regarding the general objective: Checking the relationship between the variables proposed concludes that there is a direct and significant correlation between the GA and the directive LT in the educational institutions of the southern area of Huarochirí, 2019, according to what is stated with the Spearman's statistical coefficient (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .826 \*\*).

*Keywords:* Administrative management, leadership, transformational, managerial.

## **I.- Introducción.**

En la realidad problemática se puede considerar que a nivel mundial la administración y gestión en las escuelas sigue recibiendo mucha atención. Al darse cuenta de su relevancia en el éxito del centro educativo, se han iniciado muchas intervenciones para garantizar su eficacia. En el método educativo del países como Inglaterra, la administración escolar reciben un énfasis político particularmente fuerte y un mayor enfoque en la capacitación, calificación y desarrollo profesional para los líderes escolares dentro de una calificación nacional. Para resaltar la importancia que se asigna a la administración y la administración, señalan que "los directores son responsables del rendimiento escolar a través de un marco de responsabilidad nacional altamente desarrollado que incluye el establecimiento de objetivos individuales para cada escuela, la publicación de resultados del examen, etc.". Los hallazgos del estudio indican que la administración de las I.E. generalmente enfrentan los siguientes desafíos: garantizar una enseñanza y un aprendizaje consistentemente buenos, manejo del comportamiento y asistencia, gestión estratégica de los recursos y el medio ambiente; construir la escuela como una comunidad de aprendizaje profesional y desarrollar asociaciones más allá de la escuela para fomentar el apoyo de los padres para el aprendizaje y nuevas oportunidades de aprendizaje entre otros. (Day y Sammons, 2016).

Los estudios realizados en otros países como Malasia, la gestión colaborativa ha demostrado tener un golpe positivo en la eficacia de las escuelas en el país (Ahmad, 2015). La ausencia de condiciones e iniciativas necesarias para mejorar el liderazgo escolar, por lo tanto los impactos adversos en la eficacia de escuelas del mismo modo, hay varios factores que afectan a la gestión y la administración en las escuelas publica de Malawi. La falta de recursos de enseñanza y aprendizaje, la distancia entre las escuelas y los hogares, la falta de disponibilidad de la infraestructura necesaria, la alta proporción de maestros y estudiantes y la insuficiencia motivación tanto para los maestros como para los estudiantes son cualesquiera de los primordiales problemas que enfrenta la educación primaria en general (Ravishankar, El-Kogali, Sankar, Tanaka y Rakoto, 2016). La mayoría de estos problemas provienen de la falta de fondos del ME, C y T. Con la falta de fondos suficientes, la eficacia de las escuelas primarias pende en gran medida de la administración de la escuela. Esto deja a las escuelas como el último pilar permanente para la educación

primaria. Sin embargo, el liderazgo en las escuelas primarias públicas enfrenta varios desafíos que afectan negativamente la efectividad en la gestión y administración de las instituciones de aprendizaje. La correlación entre el liderazgo escolar exitoso y una escuela efectiva se ha establecido firmemente en la literatura académica (Wamba, 2015).

Los retos encontrados afectan negativamente la forma en que se ejecutan los centros educativos, como ya se señaló, la mayoría de estos desafíos se deben a la falta de suficiente ayuda y apoyo del gobierno. Sin embargo, además de esto, también existen numerosos otros desafíos que surgen dentro del sistema de administración de las escuelas. Estos problemas tienen su origen en la interacción profesional y social entre los diferentes actores a nivel institucional y comunitario, esto incluyen el liderazgo, como los jefes, maestros o directores, personal a nivel nacional, el liderazgo transformacional en un contexto educativo es la capacidad de visión, respectivamente, un líder debe tener una visión clara de las instituciones, incluida la dimensión futurista de las acciones, teniendo en cuenta el logro del estado deseado a largo plazo con el que se dividiría todos los miembros a nivel institucional, pero eso también reflejaría y crearía nuevos programas de enseñanza y aprendizaje, así como manejos, procedencias, planes y programaciones en los que se compone la vida cotidiana de la institución. Sin embargo, no se cumple porque el nivel de liderazgo transformacional es deficiente (Quispe, 2016).

Igualmente, la gestión administrativa a nivel nacional es deficiente, la dirección tiene poco sentido o comprensión de cómo se ve la alta calidad. Los administradores y educadores carecen de la capacidad de cambiar de práctica o servicio y no son conscientes de los problemas o riesgos para los niños. La habilidad de la calidad a menudo está arraigada y prevalece la falta de voluntad o motivación para cambiar (Cervantes, 2018). El liderazgo ineficaz puede resultar de la falta de experiencia de algunos líderes, aunque técnicamente calificados, asumen el rol demasiado pronto en sus carreras o carecen del apoyo necesario para hacer bien el trabajo. Algunas personas el rol de liderazgo no están bien informadas sobre lo que constituye una práctica efectiva a menudo, no buscan ni tienen acceso a oportunidades para participar en el aprendizaje y desarrollo profesional relevante.

A nivel local en las I.E. de la zona sur de Huarochirí, también existes los problemas mencionados, la falta de liderazgo transformacional por parte de los que están en la dirección trae como consecuencia una mala gestión administrativa, como se puede en los alumnos que sufren los mismos retrasos que sufren los niños a nivel mundial y nacional. Por todo lo expuesto cabe preguntarse, ¿Existe relación entre la gestión administrativo y liderazgo transformacional del director? Entre los trabajos previos se tiene como antecedentes nacionales los aportes de Espíritu C. (2017) que se planteó como objetivo establecer la influencia de LT y GE del director en el clima institucional en instituciones del UGEL 15, de Huarochirí, 2016, fue un estudio correlacional, con muestra de 116 docentes de la jurisdicción de la UGEL 15 Huarochirí, determinando que existe influencia de las variables estudiadas. Esta tesis servirá a la presente investigación para poder hacer la comparación de los niveles de Liderazgo Transformacional y los niveles de Gestión Educativa, así como la comparación de la relación entre los mismos.

También se cuenta con la tesis de Villalobos (2017) donde el objetivo fue buscar la relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en el Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, fue una investigación correlacional, de muestra estuvo compuesto por 175 trabajadores administrativos, concluye que ambas variables tienen relación. Esta tesis servirá a la presente investigación porque cuenta con las mismas variables los cuales permitirán comparar los niveles de Liderazgo Transformacional y los niveles de Gestión Educativa, así como la comparación de la relación entre los mismos. También se cuenta con la tesis de Luperdi (2018) quien se planteó como objetivo fijar la relación en la institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador. Fue un estudio descriptivo correlacional, Igualmente, la presente tesis aportará a esta investigación para la comparación del nivel de LT. Finalmente se cuenta con la tesis de Talavera (2018) cuyo objetivo fue fijar la relación entre LT y la motivación intrínseca, estudio correlacional, la muestra fue de 120 colaboradores, los resultados indican que hay relación entre la variable en estudio, esta investigación será para la comparación entre los niveles de LT.

Dentro de los antecedentes internacionales se cuenta con el aporte de Molina (2018) cuyo objetivo fue fijar la relación de LT con el engagement de empleados administrativos, en la empresa farmacéutica en Quito, fue un estudio correlacional, como muestra fue de

103 personas, aplicándoles dos cuestionarios, concluyendo que existe relación del LT con el engagement. También se ha considerado el estudio de Bucurú y Rojas (2018) quien se planteó como objetivo identificar el LT en docentes de la facultad de psicología universidad cooperativa de Colombia sede Villavicencio, la tesis fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 72 docentes. Concluyó que el más alto porcentaje se ubica en que los docentes han desarrollado su comportamiento laboral inclinado al. LT Así mismo esta investigación aporta a la tesis para hacer la comparación de los niveles de LT.

Así mismo se cuenta con la tesis de Cardona D. y Pestana K. (2018) en su tesis LT como herramienta que permita armonía organizacional en la división de reclutamiento y selección del ministerio del dominio pública para el transporte. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez república Bolivariana de Venezuela, tuvo como objetivo proponer el LT como herramienta que permita armonía organizacional en la División de Reclutamiento y Selección del Ministerio del Poder Popular para el Transporte. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 9 funcionarios públicos llegando a la siguiente conclusión Los distintos estilos de liderazgos fueron investigados, haciendo énfasis en el LT, que, si bien presenta ventajas significativas sobre los estilos restantes, se cree que manejar, estudiar y analizar estas herramientas puede generar un impacto significativo para lograr los cambios organizacionales necesarios, que en este caso sería en la División de Reclutamiento y Selección. El análisis precedente muestra que la propuesta es viable para el desarrollo del líder y los seguidores, pues impulsa con ello un impacto positivo, formándolo para cumplir deberes y responsabilidades, contribuyendo con el desarrollo profesional tanto individual como colectivo a su vez sumando el nivel de compromiso. También la presente tesis será un aporte a la investigación porque analizó también los niveles de LT.

Así mismo se cuenta con la tesis de Chinyere (2018) A Study of the Relationship Between Teachers Perceptions of Principals' Transformational Leadership Practices and Teacher Morale in Elementary Schools in Southern Ontario, Esta investigación busca encontrar una relación entre las inteligencias de los maestros expertos en liderazgo y la moral en las escuelas primarias. Con este fin, este estudio se realizó un diseño de

indagación correlacional para identificar la fortaleza y la naturaleza entre las dos variables que fueron administradas a maestros de primaria. La Variable 1: La gestión administrativa, es la diligencia de un grupo de métodos, herramientas y formas en la administración de los recursos para el progreso de sus actividades de la institucional educativa; cuyos elementos son: Planificación, Dirección y Control (Bernal C. 2013 p. 100). Según Ruiz y Pinchi (2017), la gestión educativa es la teoría y la práctica de la organización y administración de los establecimientos y sistemas educativos existentes, implica una forma de pensar ordenada describiendo en términos de operadores qué se debe hacer, cómo se debe hacer y cómo sabemos cuándo lo hemos hecho, la administración no es una mística es un método de operación (p.151)

La administración como resultado una integración ordenada de la educación y la sociedad, la gestión escolar, como un cuerpo de doctrinas educativas, comprende una serie de principios y preceptos relacionados principalmente con la técnica del procedimiento en el aula y se deriva en gran parte de la práctica de maestros exitosos. Los escritores han interpretado estos principios y preceptos de varias maneras, generalmente con referencia a principios más largos y más fundamentales de la psicología, así como la sociología y como ultimo la ética. La gestión educativa es tanto un campo de estudio académico como un grupo colectivo de profesionales que incluye directores, maestros y otros profesionales de la educación que conozca más sobre educación, perspectivas de empleo e información salarial. Las escuelas que ofrecen títulos de administración universitaria y liderazgo también se pueden encontrar en estas opciones populares (Molano, 2016).

La administración está muy relacionada con la realización de los objetivos de la escuela; de hecho, el éxito del sistema escolar depende en gran medida de la administración de la escuela que maneja. (McPartland, y York, 2015). Básicamente, la administración educativa involucra la disposición de los patrimonios materiales y humanos disponible para la educación y su uso sistemático para el logro de los objetivos educativos. Por lo tanto, el administrador educativo, ya sea en el ministerio de educación, la junta escolar o en una escuela es esencialmente el organizador, el implementador de planes, políticas y programas destinados a alcanzar objetivos educativos específicos. El administrador educativo puede contribuir, de una forma u otra, en la planificación, la formulación de políticas y el diseño de programas, pero su función principal reside en la

implementación efectiva y eficiente de dichos planes, políticas y programas en beneficio de la educación. Visto desde este ángulo, la administración educativa se ocupa de la organización y la implementación; puede clasificarse en áreas amplias de: Planificación y política Implementación (Di Paola y Hoy, 2016).

También se cuenta Algunas diferencias entre administración y gestión: La diferencia entre administración y gestión es bastante escasa. Porque es proceso de trabajar a través de grupos o individuos para lograr objetivos organizacionales, se preocupa por dirigir y controlar la vida en un sistema social; la segunda diferencia es que la administración se ocupa de establecer una política que guíe las leyes y reglamentos de toma de decisiones. La gerencia se ocupa de la implementación de las leyes y reglamentos. Según Katz y Kahn (2015), la administración educativa es un proceso de adquisición y asignación de recursos para el logro de objetivos educativos predeterminados. La administración educativa es la operación y gestión de instituciones de aprendizaje como escuelas públicas, centros de cuidado infantil, colegios y universidades. Desde preescolares pequeños hasta prestigiosas universidades, los administradores educativos gestionan la estructura organizativa, los procesos administrativos y la programación educativa, debido a que involucra a niños, la administración educativa contiene una amplia gama de estándares éticos y prácticas habituales.

Teoría de la Administración, se considerará los aportes de Taylor con la administración científica y a Henri Fayol como padre de la administración operacional moderna, ambos autores aportan los elementos básicos para una conveniente gestión administrativo de los organismos educativos públicos. Teoría de la Administración científica de Taylor es calificado como patriarca de la administración científica, tiene gran influencia en el progreso de la administración moderna. En resumen, se tiene los siguientes principios, los principios tenemos: Reemplazar las reglas por ciencia: como conocimiento organizado; crear armonía y entendimiento entre los trabajadores; lograr cooperación entre los trabajadores y no un individualismo caótico; trabajar para producir el máximo rendimiento, no sólo parte de él. Desarrollar a todos los trabajadores al máximo de sus capacidades para su propio beneficio y par el de la compañía. Teoría de la Administración Operacional Moderna de Fayol Consideraba algunos principios como: Autoridad y

responsabilidad van íntimamente relacionadas: ésta última es el corolario de la primera y surge de ella.

Cualquiera sea la institución se deben seleccionar el personal, los materiales a utilizarse para optimar el trabajo o servicio. Para ello se redactan planes y normas, se evalúan los resultados de desempeño y finalmente se capacitan o reorientan las tareas para el cumplimiento de las funciones establecidas en los manuales correspondiente. Para cumplir con lo anterior se requiere de un gestor antes que un administrador, que solo cumple las normas y las estipulaciones de diversa índole que provienen de la instancia superior, es necesario un gestor que interrelacione entre las personas que integran la institución, para establecer condiciones adecuadas a los compromisos asumidos. Similares existen diversos modelos de gestión educativa los cuales son: modelo formal de gestión educativa; modelo estructural, sistémico, burocrático, racional y jerárquicos constituyen los modelos formales de gestión educativa. Estos tipos asumen que la estructura de las organizaciones es jerárquica y los objetivos predefinidos se persiguen en base a un método racional. La autoridad y el poder de los jefes es el producto de sus posiciones formales y también estos gerentes son responsables y rinden cuentas a los organismos patrocinadores de la operación y ejecución de las políticas acordadas en sus instituciones (Bush, 2016).

Como teoría normativa, el liderazgo participativo se basa en tres criterios que son un aumento de la eficiencia escolar debido a la aplicación del enfoque participativo, la justificación de la participación de los principios democráticos y la disponibilidad de liderazgo para cualquier parte interesada legal en el marco o el contexto de la gestión basada en el sitio. El tercer modelo político de gestión educativa, es quien asume que las políticas y decisiones educativas, se derivan de un proceso complicado de negociación y sobre los objetivos de las subunidades y políticos específicos que persiguen los grupos de interés a través de la formación de alianzas. Además, el conflicto es un fenómeno natural basado en este modelo y el poder se acumula en las alianzas con un mayor nivel de dominio en lugar de ser el dominio exclusivo del líder formal en la organización (Bush, 2016). Además, argumentó que el liderazgo posmoderno postula pocas evidencias en cuanto a cómo se anticipa que los líderes tomen medidas.

El subsiguiente modelo es la ambigüedad de la gestión educativa en su clasificación, que destaca la turbulencia, la confusión, la inestabilidad y la complejidad de la vida organizativa, el acoplamiento flexible entre los grupos, la incertidumbre y la imprevisibilidad, la sensibilidad a las señales emanadas del entorno externo énfasis en la descentralización, bajo nivel de apreciación de los procesos debido a la tecnología utilizada dentro de la organización. Este estilo de liderazgo enfatiza principalmente las ventajas de adaptar los estilos de liderazgo a las situaciones específicas al evaluar las situaciones y al reaccionar de manera apropiada en lugar de aplicar un estilo a diversas situaciones. Yukl (2016) en apoyo de ejercer un enfoque contingente para la configuración y las situaciones sostuvo que los trabajos de gestión son tan complicados, inestables e impredecibles como para depender de respuestas estandarizadas predefinidas a los eventos y los líderes efectivos están analizando permanentemente la situación para evaluar cómo cambiar sus comportamientos en función en ellos. Este modelo de gestión educativa es cultural sobre la base de este modelo, como ideas, creencias, normas, valores, actitudes, símbolos, rituales, tradiciones e ideologías se consideran fundamentales para las organizaciones y los miembros se comportan y evalúan el conducta de otros miembros basándose en ellos. Además, se concentra en la comprensión de sus miembros se integran en los significados comunes de la organización (Bush, 2016).

Las dimensiones de gestión administrativa son los siguientes: Dimensión 1: Planificación. Es el proceso de establecer de antemano, estrategias, políticas, procedimientos, programas y estándares a través de los cuales se puede lograr un objetivo educativo (o conjunto de objetivos), los cuales son plasmados en: el Proyecto Educativo Institucional (PEI), El plan anual de trabajo (PAT) y en el reglamento interno (RIN) (Bernal, 2013 p. 100) exige un pensamiento creativo, planificación, organización y gestión de los procesos de clase del profesor. Es muy fundamental que los docentes deban actualizarse en estas áreas para que sean los facilitadores del aprendizaje en sentido real y práctico. La planificación es la base de toda gestión en educación, involucra a los maestros, a tomar decisiones curriculares con respecto a lo que los estudiantes deben aprender y las decisiones de instrucción con respecto a las experiencias de aprendizaje que se proporcionarán en el aula. La programación de actividades de aprendizaje es una tarea importante de planificación (Ghani, 2015).

La planificación generalmente se ejecuta sin la presencia de los escolares e incluso cuando ellos participan en el proceso, es necesaria una planificación previa por parte de los maestros. Si bien la planificación no puede eliminar eventos inesperados sin planificar, todos los eventos se vuelven inesperados. La gestión del aula es la función organizativa que requiere que los maestros realicen diversas tareas, como la planificación; organizar coordinador; controlador; comunicar; limpiar y crianza. La función de organización implica principalmente la estructuración de subgrupos de estudiantes y la definición de reglas, así como la preparación de la implementación de planes. Viene hacer lo que sucederá en el aula; la logística como un aspecto importante de la preparación, que implica el mantenimiento de la adquisición y distribución de equipos y suministros en muchos casos, el desarrollo real de materiales de instrucción.

Las Características de un plan: La planificación es un proceso más que un comportamiento en un momento dado. El proceso determina el curso de acción futuro; la planificación tiene que ver principalmente con mirar hacia el futuro, lo que requiere pronosticar la situación futura; implica la selección del curso de acción adecuado; se lleva a cabo en todos los niveles de gestión y se refiere al futuro curso de acción; la planificación es flexible ya que el compromiso se basa en condiciones futuras que siempre son dinámicas; es una función gerencial continua que involucra el proceso de percepción, análisis, pensamiento conceptual, comunicación, decisión y acción. (Ghani, 2015). Un buen plan debe apuntar a la mejora de las instalaciones físicas, servicios de biblioteca, actividades curriculares, co-curriculares, participación en programas comunitarios y similares. La organización es un medio para hacer realidad el plan; está directamente relacionada con la planificación y los esfuerzos de las personas. Es un medio a través del cual se alcanzan las metas y los objetivos enlistados por la administración.

Puede estar compuesto principalmente por personas; materiales; ideas, conceptos, símbolos, formas, reglas y principios, la combinación de estos es como una máquina puede funcionar automáticamente o su funcionamiento puede estar sujeto al juicio humano y lo hará " (Hoy y Miskel, 2018). La administración es un arte y una ciencia; es un arte ya que implica la aplicación de habilidades y es una ciencia, ya que es un cuerpo de conocimiento sistemático desarrollado a través de la experimentación y la observación. Según Katz y Kahn (2015). "La administración es el desarrollo de las personas y no la dirección de las

cosas y del personal". Según Tarter y Hoy (2016). "la administración es simplemente el proceso de toma de decisiones y control sobre la acción de los seres humanos con la intención de alcanzar metas predeterminadas". La gestión escolar es un proceso que lleva a la escuela hacia el desarrollo mediante el uso óptimo de los recursos humanos, las fuentes físicas, los principios y los conceptos que ayudan a lograr todos los objetivos de la escuela, sino también la coordinación y el ajuste adecuados entre todos ellos.

Por lo tanto, la gestión de la escuela es una entidad distinta al sistema de autoridad, ganando importancia en la luz de lograr los objetivos de una escuela y planificar para la misma actividad y coordinación entre todos los interesados. La gestión es la función de una organización interesada en la coordinación y cooperación necesarias para alcanzar el objetivo con referencia a los procesos del aula, implicando tres funciones básicas, a saber, la planificación, mediante la cual se seleccionan los objetivos y los procedimientos. El control, mediante el cual se garantiza la conformidad del rendimiento con los planes; la comunicación, mediante la cual la información se transfiere tanto interna como externamente. (McPartland, y York, 2015).

La dimensión 2: Dirección es la función de la administración que implica desarrollar una estructura organizativa y asignar recursos humanos para garantizar el cumplimiento de los objetivos educacionales, mediante los recursos del líder que está a cargo demostrando mando, propiciación y capacidad en la toma de las decisiones correctas (Bernal, 2013 p. 100). La dirección es un cargo importante de la administración educativa, implica hacer el trabajo a través de instrucciones y órdenes, donde debe haber una supervisión adecuada en motivación y comunicación por parte del administrador para realizar el trabajo. El objetivo final es ver que el trabajo se realice de acuerdo con las políticas, programas e instrucciones, dirigir implica ejercer un liderazgo que motive a las personas a determinar la responsabilidad y desarrollo de pautas para la acción (Tarter y Hoy, 2016). Dirección es una responsabilidad importante de un gerente a menos que un gerente maneje de manera organizada, no se realizará ningún trabajo. Las responsabilidades organizacionales de un gerente incluyen organizar los recursos de una organización, identificar diferentes roles, elegir a las personas adecuadas para estos roles, delegar tareas a las personas, etc. También debe asegurarse de que los empleados tengan

los recursos necesarios para realizar mejor sus tareas, una organización ineficiente puede conducir al caos en la empresa.

La dimensión 3: Control administrativo significa mayor autoridad para controlar la disciplina organizacional. Sí, es una parte del control interno. Los controles administrativos son los procedimientos para las actividades administrativas y económicas. Su alcance y objetivo es la implementación plena y oportuna de las políticas / plan de la administración. (Bernal 2013 p. 100) significa controlar las diversas funciones de la organización para asegurarse de que están en camino con los objetivos establecidos al comienzo del proceso de planificación, también implica establecer ciertos estándares de desempeño para los empleados y evaluar constantemente su desempeño laboral. Las estrategias y planes que se desarrollaron e implementaron pueden no funcionar como se planificó inicialmente debido a ciertos factores externos. Controlar y evaluar ayuda a un gerente a reconocer estas fallas e implementar rápidamente medidas correctivas para volver a encaminar la tarea (Hoy y Miskel 2018). Implica evaluar el desempeño laboral esperado y real. Esto ayuda a un gerente a reconocer posibles problemas y tomar medidas preventivas contra las consecuencias.

La variable 2: Liderazgo transformacional directivo, es una teoría donde un líder trabaja en equipos para identificar el cambio necesario, creando una visión para guiar el cambio a través de la inspiración en conjunto con miembros comprometidos de un grupo; dentro de las teorías afines al tema de la variable liderazgo transformacional directivo contamos con los siguientes conceptos: El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo en el líder alienta, inspira y motiva a los subordinados para que ayuden a crecer y dar forma al éxito de la empresa. Esto se alcanza estableciendo un ejemplo a nivel ejecutivo a través de un fuerte sentido de la cultura corporativa, la propiedad de los empleados y la independencia en el lugar de trabajo. Los elementos son: Estimulación intelectual, Motivación Inspiracional, Consideración individual, Influencia idealizada (Ramírez, Contreras y Piñeros, 2016, p.85).

Los líderes transformacionales se centran con el ejemplo, actúan con integridad y mantienen altos estándares morales en el trabajo, esperan que sus empleados sigan su ejemplo; no caen en la trampa común de "siempre lo hemos hecho de esta manera", y en su

lugar promueven la creatividad y la adaptabilidad de trabajo. Hay otro comportamiento clave de los líderes: motivan a los empleados al mostrarles cómo su trabajo tiene un propósito, no ven a los empleados como solo otro engranaje en una rueda en su lugar les permiten ver cómo sus tareas individuales llevan a algo más grande (Molano, 2016, p.111). Los líderes conectan el trabajo con el propósito de estar inspirado para hacer más preguntas y conectar los puntos. Teniendo en cuenta las Características clave de un líder transformacional se tienen en cuenta con los aportes de los autores. Oplatka (2019). El líder transformacional suena bastante poderoso, ¿verdad? Pero, aquí está tu siguiente pregunta: ¿Qué es exactamente lo que hace un líder transformacional? Si bien no hay una receta probada y verdadera, hay algunas cualidades que estos tipos de líderes tienen en común.

La teoría de Bass (2014) basada en Burns en el sentido de que el liderazgo transaccional y transformacional no se ve en los lados opuestos en un continuo, sino que se trata de dos dimensiones diferentes en las que un líder puede ser transaccional y transformacional al mismo tiempo, pero en diferentes grados, además argumentó que los líderes deberían luchar solo por un liderazgo transformacional y transaccionales que combinación de estos dos es el tipo más exitoso. La motivación inspiradora incluye articular una visión convincente del futuro y tener altas expectativas de que los seguidores lograrán más de lo que creían posible, en última instancia, realizarían esa visión. La estimulación intelectual implica animar a los seguidores a desafiar suposiciones, replantear problemas y asumir riesgos, a encontrar nuevas formas de trabajar y ser creativos, finalmente, el líder considerado individualmente pasa tiempo entrenando y prestando su atención personal a las necesidades y el desarrollo de cada seguidor.

El metanálisis también respondió a hallazgos anteriores, además de agregar claridad al largo debate sobre la diferencia entre el liderazgo carismático y transformacional, y no encontraron una diferencia significativa en la validez general del liderazgo carismático frente al transformacional. Una comparación de estos hallazgos metanalíticos sugiere que el tamaño del efecto en el rendimiento es generalmente más pequeño que el de los resultados de actitud y motivación del seguidor; es decir, el liderazgo transformacional parece tener un efecto más fuerte en las actitudes y la motivación de los empleados que en

el desempeño de los empleados. Las investigaciones recientes han tratado de enlazar con otros resultados de interés, varios estudios han investigado el efecto del liderazgo transformador en las actitudes de los empleados y los estados psicológicos y han demostrado constantemente un trato efectivo con factores como el compromiso.

Según (Naylor, 2016) al liderazgo educativo lo define como un proceso para influir en los empleados para que logren los objetivos organizacionales y la excelencia. El liderazgo en un contexto educativo es la capacidad de visión, respectivamente, un líder debe tener una visión clara de las instituciones, incluida la dimensión futurista de las acciones, teniendo en cuenta el logro del estado deseado a largo plazo con todos los miembros a nivel institucional, pero eso también reflejaría y crearía nuevos programas de enseñanza y aprendizaje, así como políticas, prioridades, planes y procedimientos en los que consiste la vida diaria de la institución. Al observar la comprensión, la esencia del liderazgo en la educación, se reduce a la inspiración ejemplar y verbal del sistema por parte del líder, a través de la influencia efectiva en el comportamiento, los pensamientos y los sentimientos de quienes trabajan dentro del sistema educativo. Sin disminuir la importancia y los beneficios de otros tipos de liderazgo para el funcionamiento adecuado de los grupos educativos, en este documento, se da mucho énfasis a las ventajas y beneficios del liderazgo transformador en la educación, especialmente cuando se trata de dirigir al estudiante dentro de las condiciones escolares.

Según las teorías, el líder es visto como un proceso a través del cual una persona se relaciona con los demás, lo que resulta en un aumento de la moral y la motivación de ambos, líderes y seguidores. A diferencia de las teorías anteriores del liderazgo, que no incluían el componente ético, Burns (2016) que conecta el liderazgo transformador con valores de orden superior percibe la moral como un componente crucial. Millers (Miller y Miller, 2016, p. 182) indicó los enfoques transformacionales en lugar del liderazgo transaccional con respecto al componente ético en los entornos escolares: "El liderazgo transaccional es el liderazgo en el que las relaciones con los maestros se basan en el intercambio de algún recurso valioso. Teniendo en cuenta los cuatro componentes del liderazgo transformacional son: 1) consideración individualizada (los líderes conocen la

personalidad del seguidor, incluidos objetivos personales, fortalezas y necesidades de desarrollo, 2) estimulación intelectual (mejora constante a través del desafío constante de los supuestos y valores que guían el proceso de pensamiento "antiguo"), 3) motivación inspiradora (motivar a otros a actuar de acuerdo con la visión compartida por las destrezas de información de los líderes, el carisma personal, el modelado de roles) y logros personales) y 4) influencia idealizada

Investigaciones de liderazgo escolar transformacional: según Leithwood (2016, p 506) contribuyó a la conceptualización del liderazgo transformacional en entornos educativos. Sobre la base de siete estudios cuantitativos, ha sacado la siguiente conclusión "Las prácticas de liderazgo transformacional, consideradas como una construcción compuesta, tuvieron un efecto directo e indirecto significativo en el progreso de las iniciativas de reestructuración escolar y de maestros". Seis dimensiones para el liderazgo escolar transformacional son: 1) identificar y articular, 2) fomentar la aprobación de los objetivos del grupo, 3) proporcionar soporte individualizado, 4) estimulación intelectual, 5) facilitar un tipo apropiado, y 6 ) altas posibilidades de ganancia. Dentro de las organizaciones solo hay un pequeño número de investigaciones sobre el liderazgo de los maestros que "actúan" en el aula como un grupo educativo, pero hay una gran cantidad de investigaciones sobre el liderazgo escolar, pero principalmente centradas en las posiciones formales de los líderes, específicamente los efectos del liderazgo del director y los gerentes sobre el clima escolar.

En otras palabras, esta forma de liderazgo en los directores aumenta la complacencia laboral, crea un clima escolar positivo, mejora el rendimiento en la escuela, implica la resolución de problemas y la toma de decisiones, desarrolla la calidad en todos los niveles, aumenta el compromiso, la capacidad y el compromiso de los miembros de la escuela para cumplir los objetivos y mejora la aceptación, motivación, compromiso y crecimiento profesional de los docentes. El liderazgo transformacional en los maestros afecta positivamente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes y se relaciona principalmente con el desarrollo de aprendizaje y enseñanza de alta calidad en las escuelas. Centrándose principalmente en mejorar el aprendizaje y representar un modo de liderazgo

basado en los principios de cooperación profesional, desarrollo y crecimiento. Los diestros y líderes cuidan el aula y más allá, identificando y contribuyendo a la comunidad de maestros e influenciando a otros para mejorar la práctica educativa.

Las dimensiones planteadas por Ramírez, Contreras y Piñeros (2016) son: Dimensión 1: Estimulación intelectual, es la medida en que los líderes transformacionales desafían las suposiciones, asumen riesgos y solicitan las ideas de los seguidores. Reconocer a través de la estimulación, la creatividad y la innovación, el líder apoya y colabora con los seguidores a medida que prueban nuevos enfoques y desarrollan formas innovadoras de tratar los problemas de la organización. El líder alienta a los seguidores a pensar por sí mismos y alienta a los seguidores a pensar independientemente para que los seguidores se vuelvan autónomos. El líder transformador valora la creatividad y la autonomía entre los seguidores del líder apoyando e involucrarlos en el proceso de toma de decisiones y estimular sus esfuerzos para que sean lo más creativos e innovadores posibles para identificar soluciones. Con este fin, el dirigente transformacional afronta las hipótesis y solicita ideas de los discípulos sin criticarlas. Ella ayuda a cambiar la manera en que los seguidores piensan y enmarcar problemas y obstáculos. La visión que el líder transmite ayuda a los seguidores a ver el panorama general y tener éxito en sus esfuerzos.

La dimensión 2: La motivación inspiradora viene hacer la capacidad del líder para atraer confianza, motivación y un sentido de propósito en sus seguidores, el líder transformacional debe articular una visión clara para el futuro, comunicar las expectativas del grupo y demostrar un compromiso con los objetivos que se han establecido. Este aspecto del liderazgo transformacional requiere excelentes habilidades de comunicación, ya que el líder debe transmitir sus mensajes con precisión, poder y un sentido de autoridad. Otros comportamientos importantes del líder incluyen su continuo optimismo, entusiasmo y capacidad para señalar lo positivo. La Dimensión 3: Consideración individuales, Es la calidad en que un líder apoya las insuficiencias de cada admirador e instructor o guía para el seguidor. Este tipo de líder escucha las inquietudes y necesidades de cada seguidor y brinda apoyo y es empático con la situación y los antecedentes de cada persona. Cuando un líder muestra una consideración individual, también es consciente de los talentos únicos que cada seguidor aporta al lugar de trabajo y los apoya en el desarrollo y la demostración

de estas habilidades y comportamientos clave. Esto lleva al seguidor a querer seguir desarrollándose y muestran una motivación intrínseca al realizar su trabajo (Ramírez, Contreras y Piñeros, 2016, p.85).

Cada seguidor o miembro del grupo tiene necesidades y deseos específicos. Por ejemplo, algunos están motivados por el dinero y otros por el cambio y la emoción. El elemento de consideración individualizado reconoce estas necesidades. El líder debe ser capaz de reconocer o determinar, a través de escuchas u observación, lo que motiva a cada individuo. A través del coaching y la mentoría uno a uno, el líder transformacional brinda oportunidades para sesiones de capacitación personalizadas para cada miembro del equipo. Estas actividades permiten que los miembros del equipo crezcan y se cumplan en sus posiciones. La dimensión 4: Influencia idealizada, son modelos a seguir de sus seguidores porque se comprometen con altos estándares de comportamiento ético. Los seguidores se identifican con sus líderes usualmente tienen estándares muy altos de conducta moral y ética y pueden ser considerados para hacer lo correcto. Son profundamente respetados por los seguidores, que suelen confiar mucho en ellos. Proporcionan a los seguidores un sentido de visión y misión (Ramírez, Contreras y Piñeros, 2016, p.85).

Dentro del problema general planteamos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019? Los problemas Específicos son los siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre el control y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019? La Justificación del estudio es teórica, porque pretende corroborar a las teorías existentes de gestión administrativa y liderazgo transformacional del director, así mismo consta de una justificación práctica porque las conclusiones encontradas servirán a las instituciones educativas de Huarochirí en la toma de sus decisiones, así como referencias a futuras investigaciones similares. Tiene una justificación metodología porque los instrumentos utilizados fueron adaptados al estudio y validados por juicio de expertos (Hernández, Fernández, Baptista, 2017, 40).

En la Hipótesis general se considera: Existe relación entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019. Las hipótesis específicas son: Existe relación entre la planificación y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019. Existe relación entre la dirección y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019. Existe relación entre el control y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019.

El Objetivo general planteada es Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019. Los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la relación que existe entre la planificación y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019, Determinar la relación que existe entre la dirección y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019, Determinar la relación que existe entre el control y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

## II.- Método

### 2.1. Tipo y Diseño de investigación

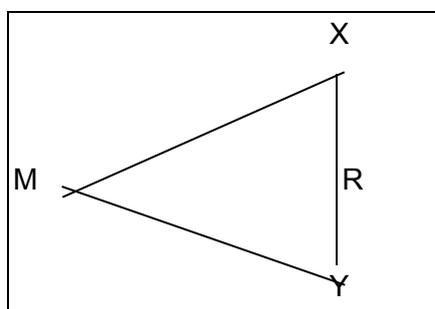
#### 2.1.1 Tipo

Este estudio será de enfoque cuantitativo ya que las variables serán analizadas con datos contables. (Hernández, Fernández, Baptista, 2017, 40). El presente estudio será de nivel correlacional porque mediante la investigación se busca determinar las existencias de relación entre las variables en estudio. (Ghauri, 2005, p. 222). Según la finalidad será básica ya que la investigación básica es otro tipo de investigación, y es conducida puramente por la curiosidad y un deseo de ampliar nuestro conocimiento. Este tipo de investigación tiende a no ser directamente aplicable al mundo real de una manera directa, sino que mejora nuestra comprensión del mundo que nos rodea. (Yin 2003 p. 159). Según la frecuencia de las informaciones será transversal porque La característica definitoria de un estudio transversal es que puede comparar diferentes grupos de población en un solo punto en el tiempo. Piénsalo en términos de tomar una instantánea. Los resultados se extraen de lo que se ajuste en el marco.

#### 2.1.2 Diseño

Este estudio es de diseño no experimental, correlacional, transversal Diseño no experimental transversales. Hernández, et. al. (2017). Señalan: “Se dice que un estudio es trasversal cuando el recojo de datos se efectúa en un solo momento dado” (p.151). Correlacional: Hernández et. al, sustenta: “Un estudio correlacional busca establecer la relación de 2 o más variables (2010, p.201)

Graficamente se representa:



**Figura 1:** Dibujo de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008, p.223)

Dónde:

M : Muestra.

X : Gestión administrativo

Y : Liderazgo transformacional

$O_1$  : Coeficiente de relación

r : Correlación

## 2.2. Variables de operacionalización

En el presente estudio se consideraron 2 variables: gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo

Variable 1 gestión administrativa. Es la aplicación de un grupo de técnicas, instrumentos y formas en la administración de los recursos para el perfeccionamiento de sus acciones de la institucional educativa; cuyos elementos son: Planificación Dirección y Control (Bernal 2013 p. 100).

Variable 2 Liderazgo transformacional directivo. Consiste en un modo de liderazgo en el que los líderes alientan, inspiran y motivan a los subordinados a alterar y fundar cambios que ayuden a crecer y dar forma al éxito futuro de la empresa, Los elementos de son: Estimulación intelectual, Motivación Inspiracional, Consideración individual, Influencia idealizada, (Ramírez, Contreras y Piñeros, 2016, p.85)

**Tabla 1**

*Variable Gestión Administrativa.*

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles
<b>Gestión administrativa</b>	Planificación	PEI	1,2,3	Ordinal Valores	Bajo 27 - 63
		PAT	4,5,6		
		RIN	7,8,9		
	Dirección	Mando	10,11,12	3 A veces	Medio 63 - 99
		Propiciación	13,14,15	4 Casi siempre	
		Toma de decisiones	16,17,18	5 Siempre	
	Control	Supervisión	19,20,21		Alto 100 – 135
		Evaluación	22,23,24		
		monitoreo	25,26,27		

Fuente: Adaptado de Bernal (2013)

**Tabla 2***Operacionalización de variable Liderazgo Transformacional.*

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles	
Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual	Creatividad	1,2,3,4	Ordinal		
		Motivación	5,6,7,8			
	Motivación inspiracional	Visión inspiracional	9,10,11,12,13	Valores	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Bajo 31 - 72
		Visión trascendental	14,15,16			Medio 73 - 113
Consideración individual	Motivación	17,18,19,20,21 22,23,24,25			Alto 113 - 155	
Influencia idealizada	Modelo a seguir Modelo a asumir	26,27,28 29,30, 31				

Fuente: Adaptado a Ramírez, Contreras y Piñeros (2016)

### 2.3. Población y muestra

Población. Hernández, Fernández y Baptista (2017), es aquel grupo completo con al menos una característica en común. Las poblaciones no son solo personas. Las poblaciones pueden consistir en, personas, animales, negocios, edificios, vehículos motorizados, granjas, objetos o eventos

La población en este estudio fue 78 profesores de las IE del distrito de Huarochirí.

**Tabla 3.***Estructura de la Población*

Distrito	Niveles de educación				Total
	Inicial	Primaria	Secundaria	Superior	
Distrito de Huarochirí	14	22	28	14	78
Total	14	22	28	14	78

Fuente: Cuadro de asignación de personal de las instituciones educativas

Muestra es una agrupación de datos recopilados y el mundo seleccionado de un conjunto estadístico por un procedimiento establecido. (Hernández, Fernández y Baptista (2017)

Muestreo Es un aspecto fundamental de las estadísticas, pero a diferencia de los otros métodos de recopilación de datos, el muestreo implica elegir un método de muestreo que influya aún más en los datos con los que obtendrá resultados. Hay dos categorías principales en el muestreo: probabilística y no probabilístico siendo esta la técnica utilizada en la actual indagación y será el Muestreo Aleatorio Simple. (Fernández y Baptista (2017)

#### 2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: En el reciente trabajo se aplicará la técnica de la encuesta. La encuesta es un método de recopilación de datos mediante la recopilación de respuestas a un conjunto específico de interrogaciones formuladas al encuestado. Los métodos de encuesta son uno de los métodos de investigación más populares, ya que tienen una serie de ventajas significativas (Hernández, Fernández y Baptista (2017)

Instrumento. Para el presente estudio se aplicará como instrumento el cuestionario. Es un listado de preguntas previamente elaboradas con el fin de obtener datos para el cumplimiento de objetivos planteados. (Arias 2016 p.74)

Validez. Es el valor en que un instrumento mide con precisión. Tres tipos comunes de validez que los investigadores y evaluadores deben considerar son el contenido, la construcción y los criterios de validez juicio de expertos.

**Tabla 4**

*Validez de juicio de expertos de las dos variables*

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Alarcón Díaz Mitchell	Metodólogo	Hay Suficiencia	Si
Dra. Mendoza Retamozo Noemí	Gestión Educativa	Hay Suficiencia	Si
Mg. Gamarra Canorio Jesús Arístides	Gestión Educativa	Hay Suficiencia	Si
Dr. Pomacayo Palomino Ilich Ivan	Gestión Educativa	Hay Suficiencia	Si

Fuente: Certificados de Validez.

Confiabilidad. Se describe a la medida que el instrumento produce los mismos resultados en variados estudios. Las medidas comunes de confiabilidad incluyen la consistencia interna, la prueba-reevaluación y la confiabilidad entre evaluadores.

Para la ensayo se realizó una prueba piloto a 20 docentes aplicándoles los cuestionarios, los resultados son los siguientes

**Tabla 5**

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Autoría propia

En la tabla 5 asiente el análisis de los resultados de la prueba Alfa de Cronbach.

**Tabla 6**

*Confiabilidad de la variable 1 Gestión Administrativa*

Dimensión/variable	AC	Nº de ítems
<i>Gestión administrativa</i>	,973	27

Fuente: SPSS 25.

Al observar la tabla 6, que el valor de alfa de cronbach (A C) es 0.973, esto revela que el cuestionario de la variable 1 es altamente confiable.

**Tabla 7**

*Confiabilidad de la variable 2.*

Dimensión/variable	AC	Nº de ítems
<i>Liderazgo Transformacional</i>	,966	32

Fuente: SPSS 25

Observando la tabla 7 se estima que el AC es de 0.966, este valor demuestra que el instrumento de la variable 2 es altamente confiable

Coeficiente de alfa de cronbach es usado para la seguridad equivalente a tau ( $\rho_T$ ) [2] como una estimación (límite inferior) de la fiabilidad de una prueba psicométrica. Los términos sinónimos son: coeficiente alfa, de Guttman ( $\lambda_3$ ), Método Hoyt y KR-20. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.295)

Formula alfa de cronbach

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{c}}{\bar{v} + (N-1) \cdot \bar{c}}$$

El alfa de Cronbach puede escribirse en función del número de elementos de prueba y la correlación media entre los elementos. A continuación, para fines conceptuales, mostramos la fórmula del alfa de Cronbach:

Aquí N es igual al número de elementos, c-bar es la covarianza media entre elementos entre los elementos y v-bar es igual a la varianza promedio.

Se puede ver en esta fórmula que si aumenta el número de elementos, aumenta el alfa de Cronbach. Además, si la correlación media entre elementos es baja, la alfa será baja. A medida que crece la correlación media entre los elementos, también aumenta el alfa de Cronbach (manteniendo constante el número de elementos).

## 2.5 Procedimiento y método de análisis de datos

Teniendo aplicado el cuestionario a la muestra, se procede a la tabulación en el Excel. Seguidamente se pasa el programa SPSS, en la cual se hace la baremación teniendo en cuenta los rangos planteados

Luego se procede a realizar el ensayo de normalidad para establecer si las variables en estudio poseen una colocación normal, el cual debe indicar el prototipo de estadística aplicarse. Finalmente se extrae cuadros de contrastación de hipótesis los cuales permitirán aceptar o negar la hipótesis general, así como las hipótesis específicas

## **2.6. Aspectos éticos**

En esta tesis se tendrá en cuenta las normas sobre grados y títulos emanados de la UCV, También se respetará el anonimato de los colaboradores, igualmente se citará a todo el autor que se usan en el marco teórico. Así mismo está asegurando la calidad y la integridad de su investigación, se buscarás el consentimiento informado, respetando la confidencialidad y el anonimato de los encuestados de su investigación; también mencionar que asegurará de que los participantes participen voluntariamente en su estudio. Finalmente existe predisposición que esta investigación es independiente e imparcial.

### III. Resultados

#### 3.1. Análisis descriptivo

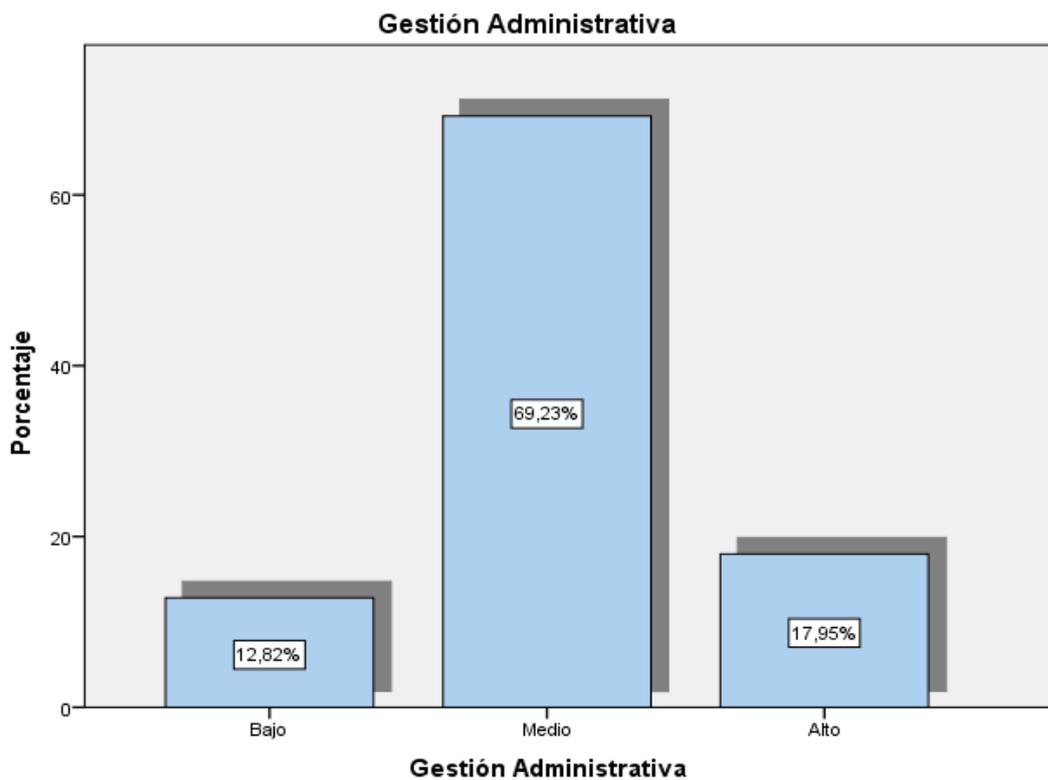
Se procede al análisis descriptivo de las variables en estudio y sus respectivas dimensiones.

**Tabla 8**

*Distribución de la variable Gestión Administrativa*

		Frecuencia		Porcentaje	
		(F)	Porcentaje %	válido(PV)	Porcentaje acumulado (PA)
Válido	Bajo	10	12,8	12,8	12,8
(v)	Medio	54	69,2	69,2	82,1
	Alto	14	17,9	17,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 25



**Figura 1.** Niveles de Gestión Administrativa.

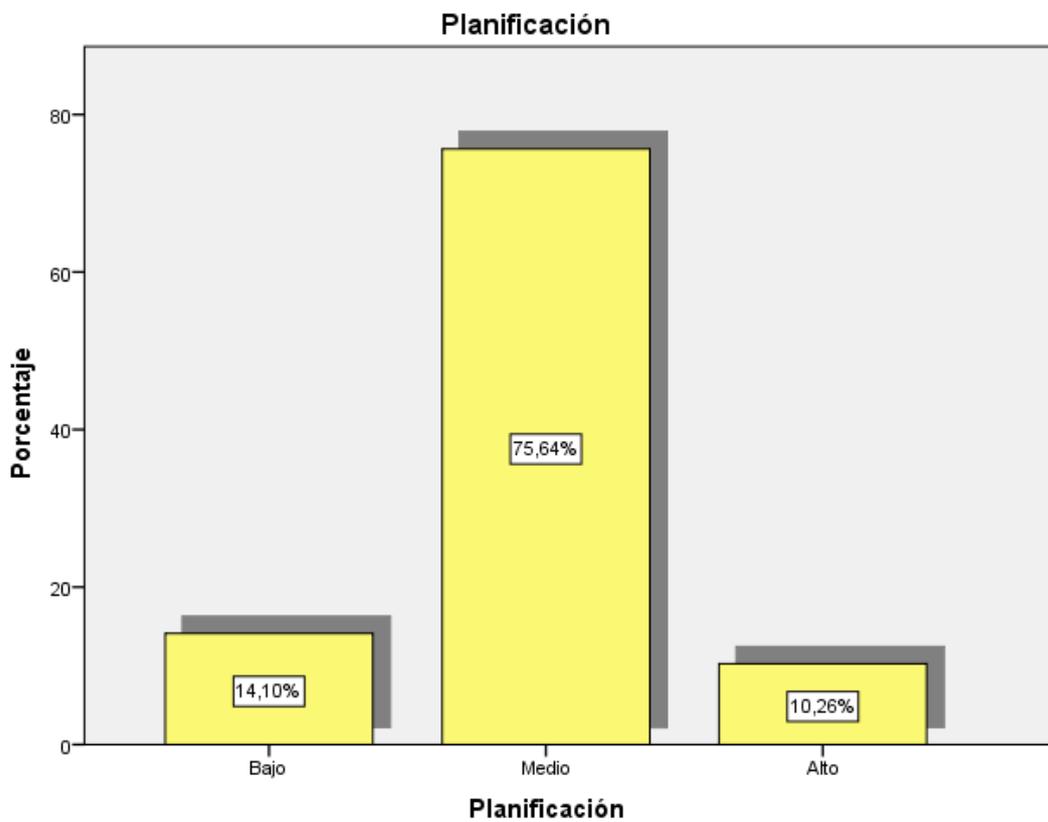
Al ver la tabla 8 y figura 1, Gestión administrativa se aprecia que el nivel que predomina es el nivel “medio” que representa el 69.23% de los encuestados, así mismo el 12.82 expone un nivel bajo y el 17.95% expresa un nivel es alto.

**Tabla 9**

*Frecuencia de Planificación*

		F	%	PV	PA
V.	Bajo	11	14,1	14,1	14,1
	Medio	59	75,6	75,6	89,7
	Alto	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 25



**Figura 2.** Niveles de planificación

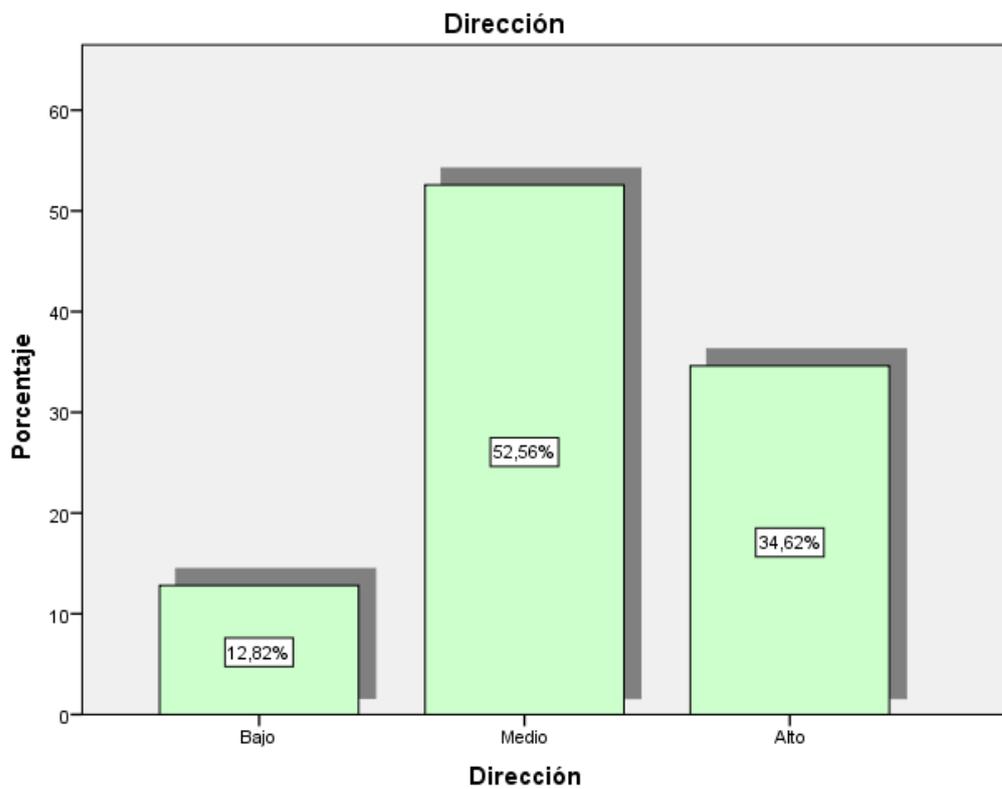
Al ver la tabla 9 y figura 2, Niveles de planificación se observa el que predomina es el nivel “medio” que representa el 75.64% de los encuestados, así mismo el 14,10% expone el nivel bajo y 10.26% expresa un nivel alto.

**Tabla 10**

*Frecuencia de Dirección*

<i>Dirección</i>		F	%	PV	PA
V	Bajo	10	12,8	12,8	12,8
	Medio	41	52,6	52,6	65,4
	Alto	27	34,6	34,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 25



**Figura 3.** Niveles de Dirección.

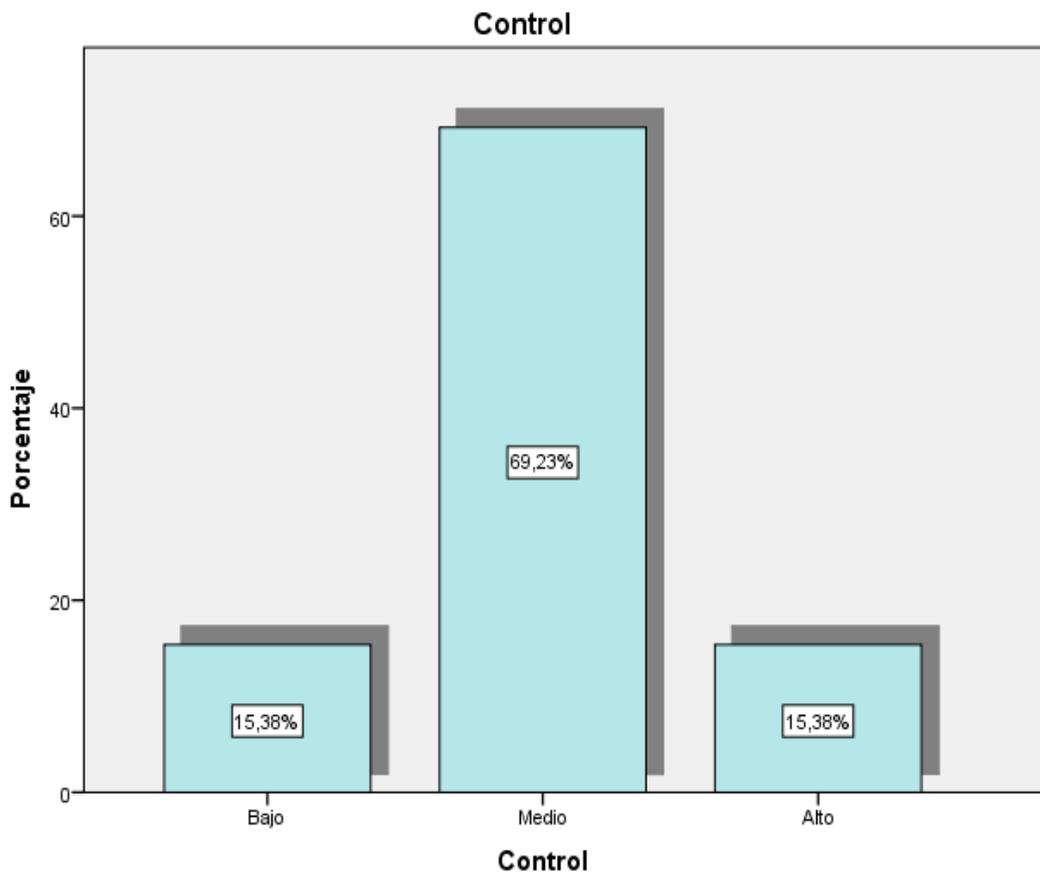
Al ver la tabla 10 y figura 3, Nivel de Dirección se aprecia que el que predomina es el nivel “medio” que representa el 52.56% de los encuestados, así mismo el 11,82% expone un nivel bajo y 34.62% expresa el nivel es alto.

**Tabla 11**

*Frecuencia de Control*

<i>Control</i>		F	%	PV	PA
V.	Bajo	12	15,4	15,4	15,4
	Medio	54	69,2	69,2	84,6
	Alto	12	15,4	15,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 25



**Figura 4.** Niveles de control

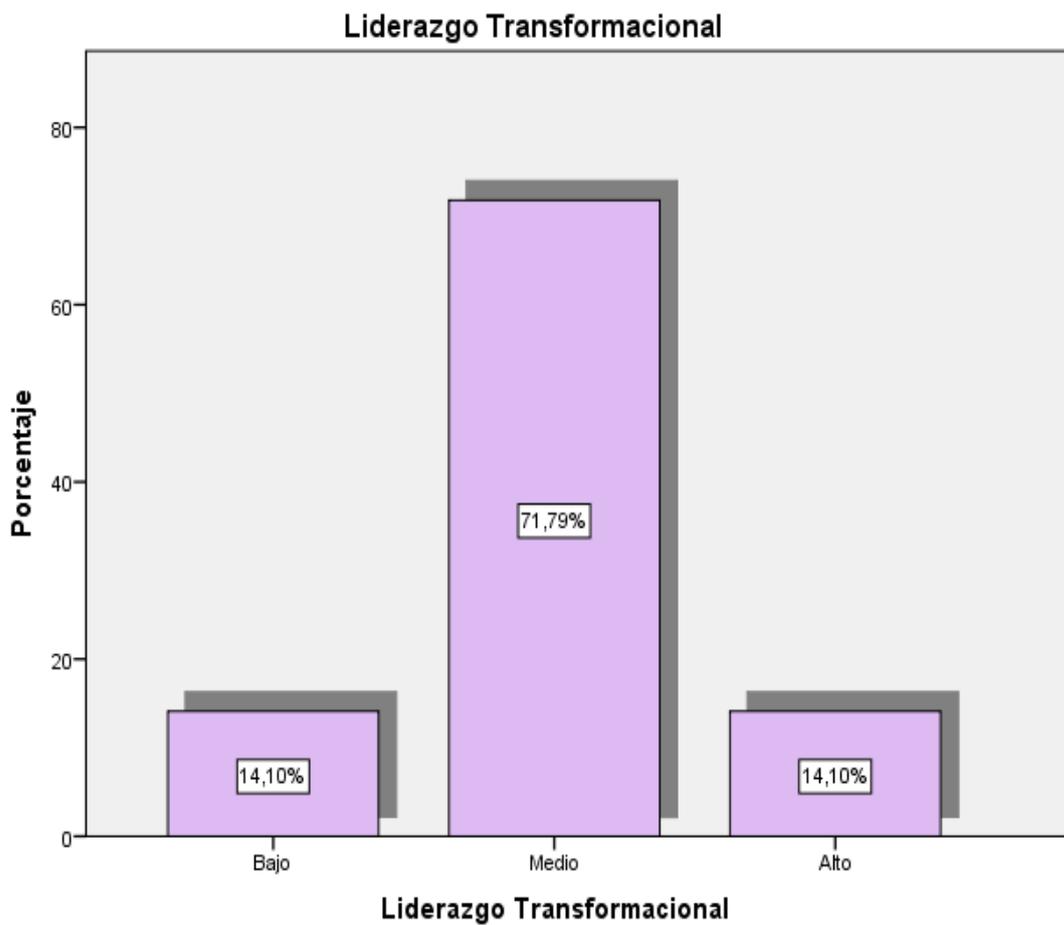
Al ver la tabla 11 y figura 4 Niveles de control, se observa el que predomina es el nivel “medio” que representa el 69.23% de los encuestados, así mismo el 15,38% expone nivel bajo y 15.38% expresa el nivel alto.

**Tabla 12**

*Distribución de frecuencia liderazgo transformacional.*

		F	%	PV	PA
V.	Bajo	11	14,1	14,1	14,1
	Medio	56	71,8	71,8	85,9
	Alto	11	14,1	14,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 25



**Figura 5.** Niveles de liderazgo transformacional.

Al ver la tabla 12 y figura 5 liderazgo transformacional, se observó que el que predomina es el nivel “medio” que representa el 71.79% de los encuestados, así mismo el 14.10% expone un nivel bajo y 14.10% expresa el nivel alto.

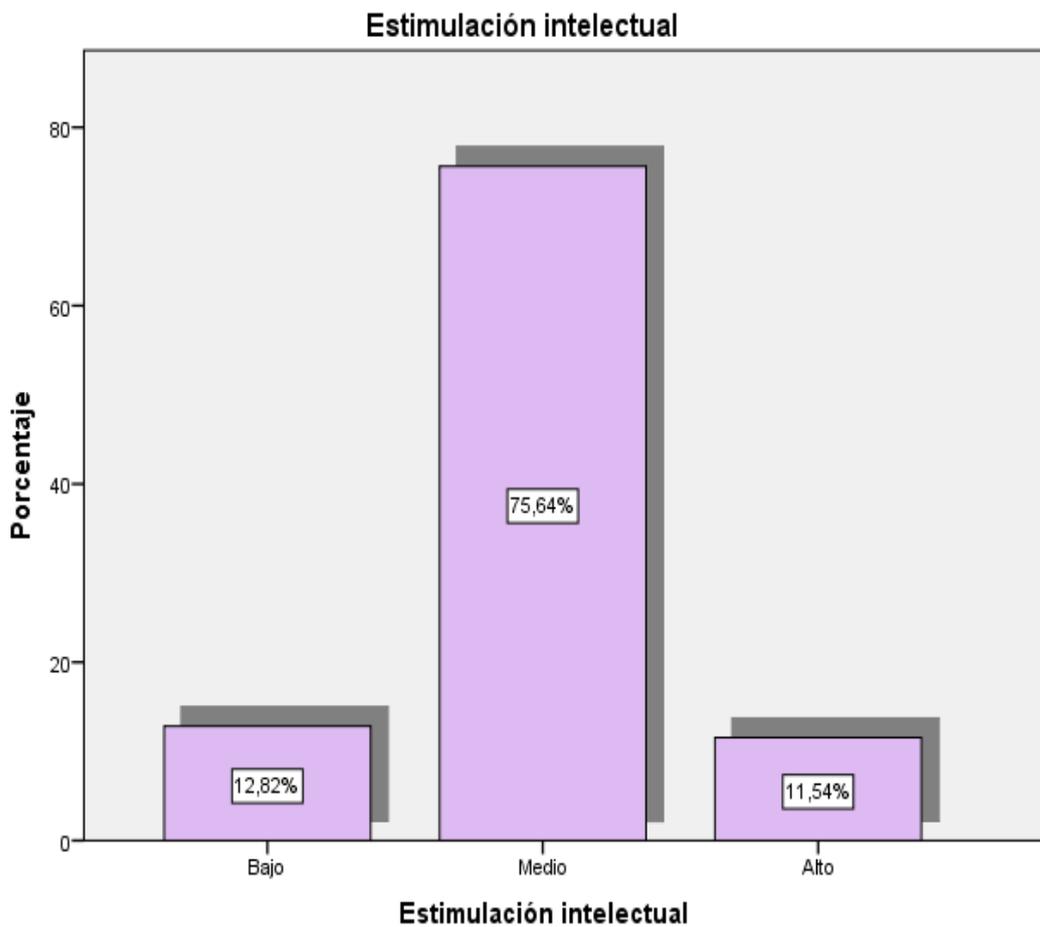
**Tabla 13**

*Frecuencia de Estimulación intelectual*

*Estimulación intelectual*

	F	%	PV	PA
V	Bajo	10	12,8	12,8
	Medio	59	75,6	88,5
	Alto	9	11,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0

**Fuente:** SPSS 25



**Figura 6.** La estimulación intelectual,

En la tabla 13 y figura 6 estimulación intelectual, se observa el que predomina es el nivel “medio” que representa el 75.64% de los encuestados, así mismo el 12.82% expone un nivel bajo y 11.54% expresa el nivel alto.

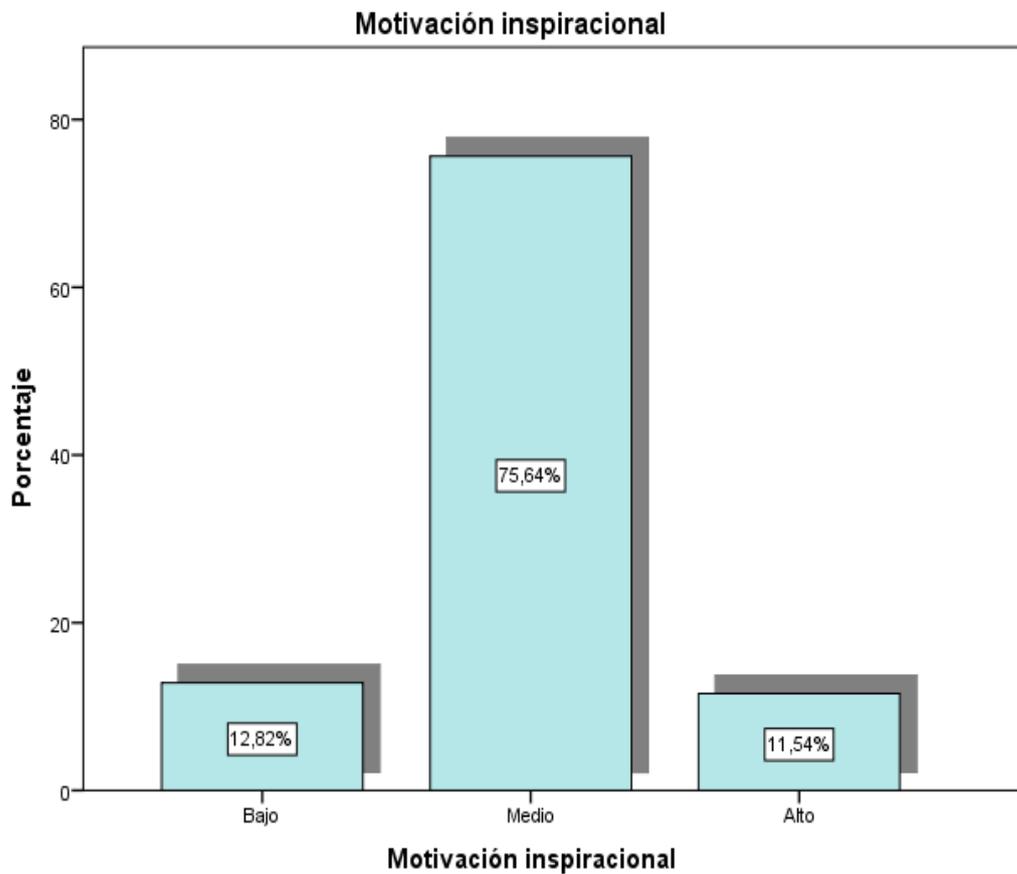
**Tabla 14**

*Frecuencia de Motivación inspiracional*

*Motivación inspiracional*

		F	%	PV	PA
V.	Bajo	10	12,8	12,8	12,8
	Medio	59	75,6	75,6	88,5
	Alto	9	11,5	11,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 25



**Figura 7.** Niveles de motivación inspiracional

En la tabla 14 y figura 7 motivación inspiracional, se observa que el que predomina es el nivel “medio” que representa el 75.64% de los encuestados, así mismo el 12.82% expone un nivel bajo y 11.54% expresa el nivel alto.

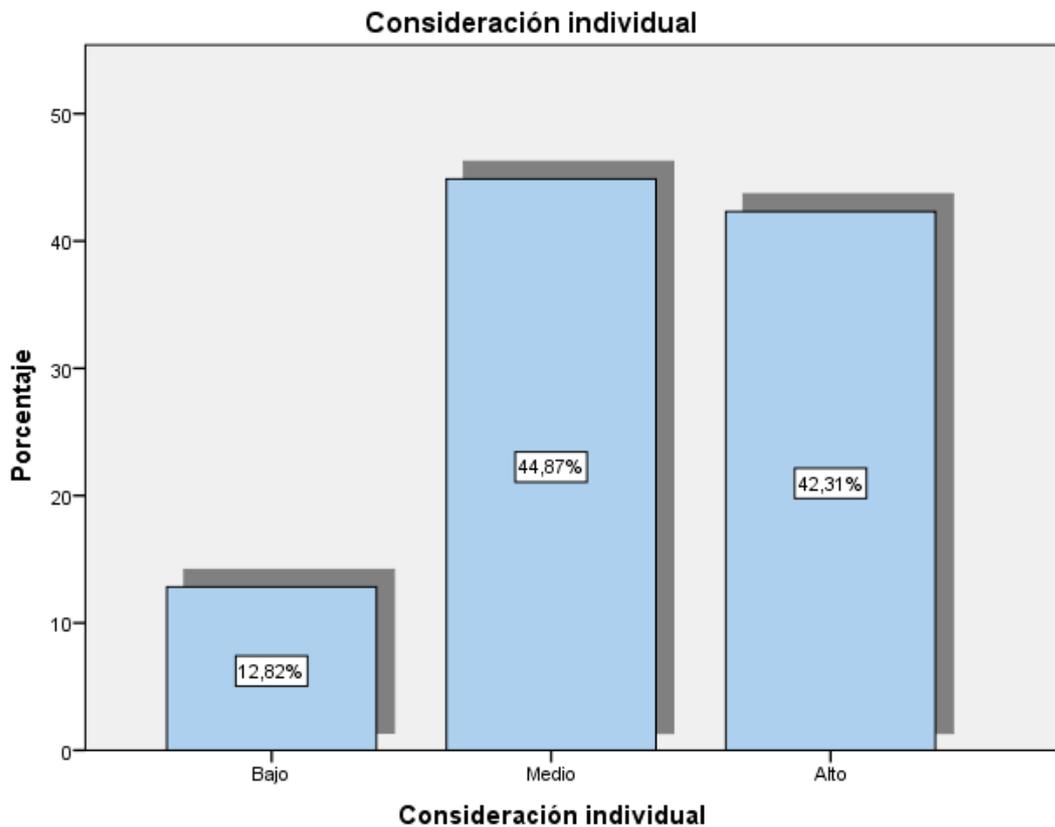
**Tabla 15**

*Distribución de frecuencia de Consideración individual*

*Consideración individual*

		F	%	PV	PA
V	Bajo	10	12,8	12,8	12,8
	Medio	35	44,9	44,9	57,7
	Alto	33	42,3	42,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 25



**Figura 8.** Niveles de Consideración individual

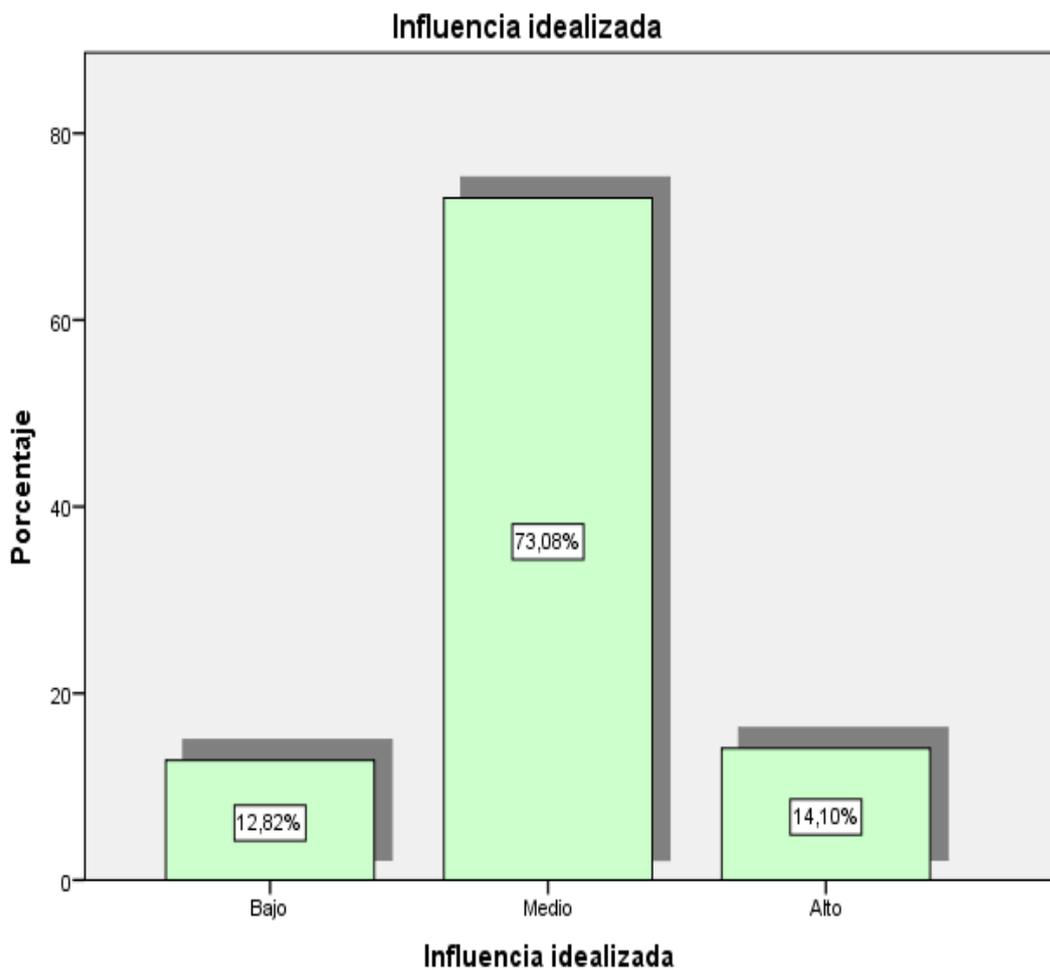
En la tabla 15 y figura 8 Consideración individual, se aprecia que el que predomina es el nivel “medio” que representa el 44.87% de los encuestados, así mismo el 12.82% expone un nivel bajo y 42.31% expresa el nivel alto.

**Tabla 16**

*Distribución de frecuencia Influencia idealizada*

<i>Influencia idealizada</i>		F	%	PV	PA
V	Bajo	10	12,8	12,8	12,8
	Medio	57	73,1	73,1	85,9
	Alto	11	14,1	14,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 25



**Figura 9.** Niveles de Influencia idealizada

En la tabla 16 y figura 9 Influencia idealizada, se observa que predomina es el nivel “medio” que representa el 73.08% de los encuestados, así mismo el 12.82% expone un nivel bajo y el 14.10% expresa el nivel alto.

### 3.2 Análisis inferencial

#### Prueba de normalidad

Es necesario efectuar previamente el intento de normalidad el cual determinará si las variables estudiadas son de distribución normal o no tiene distribución normal

Planteamiento de la Hipótesis de normalidad

H<sub>1</sub>: Las variables la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo son distintas a la distribución normal.

H<sub>0</sub>: Las variables la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo tienen una distribución normal.

Se tomó en consideración la prueba de Kolmogorov-Smirnova ya que se cuenta con una muestra que es mayor a 50 individuos

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,390	78	,000	,670	78	,000
Dirección	,284	78	,000	,784	78	,000
Control	,346	78	,000	,731	78	,000
Gestión administrativa	,357	78	,000	,729	78	,000
Estimulación intelectual	,382	78	,000	,671	78	,000
Motivación inspiracional	,382	78	,000	,671	78	,000
Consideración individual	,271	78	,000	,778	78	,000
Influencia idealizada	,369	78	,000	,698	78	,000
Liderazgo Transformacional	,359	78	,000	,710	78	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Tabla 18***Tabla interpretativa de correlación de Rho de Spearman*

<i>Rango</i>	<i>Relación</i>
-1.00	<i>Correlación negativa perfecta</i>
-0.90	<i>Correlación negativa muy fuerte</i>
-0.75	<i>Correlación negativa considerable</i>
-0.50	<i>Correlación negativa media</i>
-0.25	<i>Correlación negativa considerable</i>
-0.10	<i>Correlación negativa muy débil</i>
0.00	<i>No existe correlación alguna entre las variables</i>
0.10	<i>Correlación positiva muy débil</i>
0.25	<i>Correlación positiva débil</i>
0.50	<i>Correlación positiva media</i>
0.75	<i>Correlación positiva considerable</i>
0.90	<i>Correlación positiva muy fuerte</i>
1.00	<i>Correlación positiva perfecta</i>

Fuente: *Hernández, Fernández & Bautista (2017, pág.132)*

Para probar la suposición se tomará en cuenta los siguientes parámetros

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de error máximo

Regla de decisiones:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$  se admite la hipótesis nula  $H_0$

$\rho < \alpha \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna  $H_a$

### **Prueba de hipótesis general**

$H_0$ . No Existe relación entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

$H_1$ . Existe relación entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

**Tabla 19***Correlación de Spearman entre Gestión Administrativo y liderazgo transformacional*

<i>Correlaciones</i>			GA	LT
Rho de Spearman (RS)	GA	Coeficiente de correlación(CC)	1,000	,826**
		Sig. (bilateral) (SB)	.	,000
		N	78	78
	LT	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

**Fuente** SPSS 25

En la tabla 19 se identifica al valor de Rho de Spearman en 0.826, y según la tabla interpretativa es una correlación positiva considerable frente a la sig. = 0.000, indicando rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

### **Prueba de hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la planificación y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la planificación y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

**Tabla 20***Correlación de Spearman entre Planificación y Liderazgo Transformacional*

<i>Correlaciones</i>			Planificación	LT
R S	Planificación	CC	1,000	,789**
		SB	.	,000
		N	78	78
	LT	CC	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Fuente: SPSS 25

Por la tabla 20 se identifica al valor de Rho de Spearman en 0.789 y según la tabla interpretativa es una correlación positiva considerable frente a la sig. = 0.000, indicando rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación entre la planificación y LT Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

### Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>. No existe correlación entre la dirección y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la dirección y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

**Tabla 21**

*Correlación de Spearman entre dirección y liderazgo transformacional*

<i>Correlaciones</i>			Dirección	LT
RS	Dirección	CC	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	LT	CC	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Fuente: SPSS 25

Por la tabla 21 se identifica al valor de Rho de Spearman en 0.597 y según la tabla interpretativa es una correlación positiva media frente a la sig. = 0.000, indicando rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación entre la dirección y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>. No Existe relación entre el control y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019.

H<sub>1</sub>. Existe relación entre el control y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019.

**Tabla 22**

*Correlación de Spearman entre Control y liderazgo transformacional.*

<i>Correlaciones</i>			Control	LT
RS	Control	CC	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	LT	CC	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Fuente: SPSS 25

Por la tabla 22 se identifica al valor de Rho de Spearman en 0.740 y según la tabla interpretativa es una correlación positiva considerable frente a la sig. = 0.000, indicando rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación entre el control y LT Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019.

## IV. DISCUSIÓN

Según la hipótesis general, sobre Gestión administrativo se aprecia que el nivel que predomina es el nivel “medio” que representa el 63.23% de los encuestados, así mismo el 12.82 expone un nivel bajo y el 17.95% expresa el nivel alto. Igualmente, sobre LT, se aprecia que el que predomina es el nivel “medio” que representa el 71.79% de los encuestados, así mismo el 14.10% expone nivel bajo y el 14.10% expresa que el nivel es alto. Así mismo En la tabla 20 se identifica que el valor de Rho de Spearman es de 0.826, según la tabla interpretativa se conoce de una reciprocidad positiva formidable frente a la sig. = 0.000, indicando que se debe refutar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación entre las variables. Este hallazgo es similar a los resultados de Espíritu C. (2017) que se proyectó como objetivo crear la influencia de Gestión administrativa y Liderazgo Transformacional del director en el clima institucional de la UGEL 15, de Huarochirí, 2016; quien concluyó que existe influencia Liderazgo Transformacional y gestión. También es similar a los resultados de Bucurú y Rojas (2018) quien se planeó determinar el nivel del Liderazgo en docentes, concluyendo que el nivel es regular. También es congruente con las teorías de x/y de McGregor, en la cual menciona que dentro de la gestión administrativa se aplica el liderazgo participativo y el liderazgo autocrático, amabas posturas son necesarios en el proceso de la gestión administrativa.

Según la hipótesis específica 1, en la tabla 10 figura 2, Niveles de planificación se aprecia que el que predomina es el nivel “medio” que representa el 75.65% de los encuestados, así mismo el 14,10% expone un nivel bajo y 10.26% expresa el nivel alto. Así mismo En la tabla 20 se identifica el valor de Rho de Spearman es de 0.789, según la tabla interpretativa se trata de una correlación positiva considerable frente a valor del sig. = 0.000, indicando que debe impugnar la hipótesis nula y aceptar la alterna del siguiente modo: Existe relación entre la planificación y Liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019. Ese hallazgo es similar a los resultados de Villalobos (2017) donde el objetivo fue buscar la relación entre Liderazgo transformacional y Gestión Administrativa en el Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, quien concluyó que existe relación. También es similar a los resultados de Cardona D y Pestana K. (2018) en su tesis Liderazgo Transformacional como herramienta que permita armonía organizacional en la división de reclutamiento y selección del ministerio del poder popular para el transporte, quien concluyó que el Liderazgo transformacional otorga

armonía en la organización. También se relaciona con la Teoría clásica de Henri Fayol dicha teoría mantiene una perspectiva estructuralista en un sentido más formal porque la planificación necesita de formalismo para lograr sus objetivos.

Según la hipótesis específica 2, en la tabla 11 figura 3, Niveles de Dirección se aprecia que el que predomina es el nivel “medio” que representa el 52.50% de los encuestados, así mismo el 11,82% expone un nivel bajo y 34.82% expresa el nivel alto. De la misma manera. En la tabla 21 se identifica el valor de Rho de Spearman es 0.597, según la tabla interpretativa se trata de una reciprocidad positiva media frente al valor de la sig. = 0.000, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna del siguiente modo: Existiendo relación entre la dirección y Liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019. Este hallazgo es similar a los resultados de Luperdi (2018) quien planteó como objetivo determinar la analogía y gestión pedagógica en la institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador, quien concluyó que existe relación entre LT y gestión pedagógica. Para el desarrollo de esta dimensión se tomó en cuenta la teoría de los sistemas (Peter Senge, 1990), en la que sustenta que para una buena dirección administrativa en educación es menester la combinación de sistemas, teniendo presente la objetividad y la totalidad, el cual permite ver a las instituciones educativas como un todo y que cada área está entrelazado entre sí, para buscar un desarrollo es necesario visualizar por áreas, desarrollando cada área las instituciones tendrán un desarrollo en integral.

Según la hipótesis específica 3, en la tabla 12 figura 4 Niveles de control, se aprecia que el que predomina es el nivel “medio” que representa el 69.23% de los encuestados, así mismo el 15,38% expone un nivel bajo y 15.36% expresa que el nivel es alto. Así mismo En la tabla 22 se identifica el valor de Rho de Spearman es de 0.740, según la tabla interpretativa se trata de una correlación positiva media considerable frente al valor de la sig. = 0.000, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna del siguiente modo: Existiendo concordancia entre el control y liderazgo, este hallazgo es similar a los resultados expresados por de Talavera, (2018) el objetivo es fijar la correlación entre liderazgo transformacional y la motivación intrínseca, en la cual determino que existe relación entre ambas variables, también es similar a los de Molina (2018) cuyo fin es fijar la relación de liderazgo transformacional con el engagement de

empleados administrativos, concluyendo que efectivamente existe analogía entre ambas variables. Para el análisis de la dimensión control se tomó en cuenta la teoría de la administración científica de Taylor que se enfoca en la gestión del trabajo y los trabajadores, dentro de ello está la gestión de control, aspecto muy importante para propiciar el desarrollo institucional.

## V.- CONCLUSIONES

1.- Se determinó que existe relación entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019 (Rho de Spearman = 0.825; sig.= 0.000)

2.- Se determinó que existe relación entre la planificación y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019 (Rho de Spearman = 0.789; sig.= 0.000)

3.- Se determinó que existe relación entre la dirección y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019 (Rho de Spearman = 0.598; sig.= 0.000)

4.- Se determinó que existe relación entre el control y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019. (Rho de Spearman = 0.797; sig.= 0.000)

## **VI.- RECOMENDACIONES.**

**Primero:** A los directores de las instituciones debe someterse a las evaluaciones de desempeño, también ampliar una política para elevar el nivel de gestión administrativa de ese modo se estaría elevando el eminencia del liderazgo.

**Segundo:** A la jefatura debe tomar en cuenta la motivación del personal, valorar su esfuerzo y reconocer los resultados; debe propiciar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores delegando funciones que le demanden nuevos retos de tal manera que al desempeñarlo correctamente puedan estimular su compromiso laboral, satisfacer sus necesidades familiares y darle una mayor estabilidad gracias a su aporte a la entidad en aras de su desarrollo institucional

**Tercero:** Al líder de las entidades educativas realizar charlas y capacitaciones sobre Dirección, de esa forma se estaría elevando la eminencia de liderazgo transformacional.

**Cuarto:** Al director de la institución, establecer un cronograma de control, para elevar el nivel de liderazgo transformacional.

**Quinto:** A la jefatura de la oficina de administración en coordinación con otras oficinas, debe implementar jornadas de capacitación y realizar nexos con otras entidades de tal manera que se pueda reforzar, innovar o incrementar los conocimientos que pueden regirse hacia un mejor desempeño y valoración hacia su entidad.

## VII. Referencias.

- Ahmad, H. A. (2015). *Collaborative management and school effectiveness in Malaysian primary schools. PhD Thesis, University of Sheffield, Division of Education.*
- Bass, B.M. (2014) *Liderazgo y desempeño más allá de lo esperado.* Nueva York: Free Press.
- Bernal, C. (2013). *Organización en las empresas líderes.* Lima, Perú. Editorial San Marcos.
- Bernal, A. y Sierra, H. (2013). *Procesos organizacionales.* Caracas, Venezuela. Editorial Montero.
- Bolton, L, & Hewitt, T (2016). *Helpdesk Report: Primary education interventions in Malawi. Health and Advice Resource Team.*
- Bush, T. (2016). *Educational leadership and management: theory, policy, and practice. South African Journal of Education, 27(3), 391– 406.*
- Burns, J.M. (2016). *Liderazgo.* Nueva York: Harper & Row.
- Bucurú y Rojas (2018) *liderazgo transformacional en docentes de la facultad de psicología universidad cooperativa de Colombia sede Villavicencio. Tesis para optar el grado de Doctor en Psicología.*
- Cervantes, A. (2018). *Problemática de la calidad educativa en el Perú. Lima: UNMSM*
- Charry, K. (2017). *Teorías de liderazgo - 8 principales teorías de liderazgo.* Consultado el 23 de febrero de 2016 en <http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.20150501.02.html>
- Chiavenato I. (2002). *Administración. 3era edición.* Bogotá: MC Graw Hill. Pág. 315, 318 (B. Publica de Lima) 658- C548 2002.
- Chinyere, S (2018). *A Study of the Relationship Between Teachers Perceptions of Principals' Transformational Leadership Practices and Teacher Morale in Elementary Schools in Southern Ontario. Master thesis. Info: eu-repo/semantics/open Access. University of Windsor.*
- Chiwaula, L., Nampota, D., Meke, E., & Kunje, D. (2014). *An Investigation into the School Improvements in Primary Schools as a Result of Direct Support to Schools (DSS) Grant in Malawi.* Retrieved May 7, 2017, from <http://home.hiroshima-u.ac.f:> <http://home.hiroshima-u.ac.jp/cice/wp-content/uploads/2014/03/5-2-62.pdf>
- Córdova, B. Sánchez, B., & Sánchez, S. C. (2015). *La gestión administrativa y la calidad de servicio educativo del nivel primaria en las instituciones educativas de la red N° 07 UGEL N° 06 del distrito Ate Vitarte –2014.*

- Cardona D. y Pestana K. (2018) Reclutamiento y Selección del Ministerio del Poder Popular para el Transporte. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez república Bolivariana de Venezuela. Tesis para optar el grado académico de Doctor en seguridad vial
- Crowther, F, Slegers, P., Leithwood, K. y Jantzi, D. (2015). *Efecto de liderazgo transformacional sobre el compromiso y el esfuerzo de los maestros hacia la reforma escolar*. Revista de administración educativa, 41 (3), 228-256.
- Day, C., & Sammons, P (2016). Successful school leadership. Reading: Education Development Trust.
- Dekker, M. (2010). The Malawian view on Community Participation in School Development: a qualitative program evaluation in the south of Malawi. <http://www.ndr.mw>
- Díaz, P. J. F. (2016). Gestión administrativa y conocimiento de las tic en docentes de educación primaria de las instituciones educativas Innova Schools de San Juan de Lurigancho y Ate. HAMUT'AY, 3(1), 31-45.
- DiPaola, M. y Hoy, W.K. (2016). *Mejora de la instrucción a través de la supervisión, la evaluación y el desarrollo profesional*: Information Age Publishing Inc, Carolina del Norte.
- Espíritu de la Cruz (2017) *Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016*. Tesis para optar el grado académico de doctor en educación. De la Universidad Cesar Vallejo
- Ghani, M.F.A (2015).desarrollo de un modelo escolar efectivo para la escuela de Malasia. Middle East Journal of Scientific Research, 19 (10). 1334-1346. Revista Internacional de investigación Académica en Ciencias Empresariales y sociales Vol. 8 N° 12 diciembre del 2018. E-ISSN; 22226990. @2018HRMARS 186
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. Telos, 15(3), 355-371.
- Griffith, J. (2018). *Relación del liderazgo transformador principal con la satisfacción laboral del personal escolar, la rotación del personal y el rendimiento escolar*. Revista de Administración Educativa, 12 (3), 336-356.

- Harris, J. H. (2015). Enseñando estilos de profesores rurales públicamente reconocidos. *Educador Rural*, 19 (3), 39-42.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México:
- Hoy, W.K., Miskel, C.G. (2018). *Administración educativa: Mc Graw-Hill International*.
- Katz, D. y Kahn, R. L. (2015). *La psicología social de las organizaciones (Vol. 2)*. Nueva York: Mortimore, y Ecob (2018). *Asuntos escolares: Los años junior: Libros abiertos*.
- Kruger, M., Witziers, B. y Sleegers, P. (2016). *El impacto de las variables del líder escolar en los factores del nivel escolar: Validación de un modelo casual*. *Efectividad escolar y mejora escolar*, 18 (1), 1-20.
- Leithwood, K. (2016). *Liderazgo para la reestructuración escolar*. *Administración educativa trimestral*, 30 (4), 498-518.
- Leithwood, K. y Jantzi, D. (2017). *Los efectos del liderazgo transformacional en las condiciones organizacionales y el compromiso de los estudiantes con la escuela*. *Revista de Administración Educativa*, 38 (2), 112-129.
- Luperdi (2018) *liderazgo transformacional y gestión pública institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador*. Tesis para optar el grado de maestro en educación
- McPartland, y York, R. (2015). *Igualdad de oportunidades educativas*. Washington, DC, 1066-5684.
- Miller, T.W., y Miller, J.M. (2016). *Liderazgo educativo en el nuevo milenio: una visión para 2020*, *International Journal of Leadership in Education*, 4 (2), 181-189.
- Molano, A. D. R. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. *Sophia*, 12(1), 55-70.
- Molina V (2018) *Liderazgo transformacional con el engagement de empleados administrativos, de la empresa farmacéutica en Quinto, escuela de Psicología Universidad las américa*.
- Morales, M. T. V. (2018) *Gestión administrativa e imagen corporativa de la universidad nacional amazónica de Madre de Dios*. *Ceprosimad*, 6(1), 52-63.

- Mzembe, N. (2017). Mismanagement Of Funds Derail Education Standards In Malawi. Capital Radio Malawi. Blantyre: <https://www.capitalradiomalawi.com>.
- Neal, L.A. (2014). *Un análisis de los estilos de liderazgo autoevaluado y las competencias de comunicación interpersonal de los superintendentes de las escuelas públicas de Kansas*. Universidad Baker
- Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina (The emergence of educational management as a field of study in Latin America). *Revista Electrónica de Educación*, 13(1), 196-210.
- Quispe (2016) liderazgo transformacional en directores de educación básica regular de Lircay – Huancavelica, Tesis de Grado Universidad Nacional Del Centro Del Perú
- Ramírez, Contreras y Piñeros (2016) *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo, editorial universidad del Rosario*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=KF0yDwAAQBAJ&dq=liderazgo,+estimulaci%C3%B3n+intelectual,+motivaci%C3%B3n+inspiracional&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=KF0yDwAAQBAJ&dq=liderazgo,+estimulaci%C3%B3n+intelectual,+motivaci%C3%B3n+inspiracional&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Ravishankar, V., El-Kogali, S. E.-T., Sankar, D., Tanaka, N., & Rakoto-Tiana, N. (2016). *Primary Education in Malawi: Expenditures, service-delivery, and outcomes* Washington: World Bank.
- Ruiz, C., & Pinchi, W. (2017). Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope–2014. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 12(1), 85-99.
- Silva, C., & Palerma, R. (2016). *Gestión Educativa y su Relación en el Aprendizaje Organizacional de los Docentes de las Instituciones Educativas de la Zona Marginal de la Ciudad de Juliaca en el Año 2015*.
- Tarter, C. J. y Hoy, W. K. (2016). *Un enfoque de sistemas para la calidad en las escuelas primarias: un análisis teórico y empírico*. *Revista de Administración Educativa*, 42 (5), 539-554.
- Talavera (2018) liderazgo transformacional y la motivación intrínseca, estudio comparativo. Tesis para optar el grado académico de maestro en administración de la universidad cesar vallejo
- Villalobos C (2017) *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016*. Tesis para

optar el grado académico de maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo.

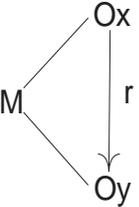
Wamba, N. (2015). Headteacher Preparation in Mzuzu, Malawi, Africa. *Journal of Education and Learning*, 4(4), 119-13

Yukl, G. (2016). *Liderazgos en organizaciones*. Cambridge, MA: Harvard Business Press.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>Matriz de Consistència</b>							
<b>Título: Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí 2019</b>							
<b>Autor: Macavilca Tello Juan Asuncion</b>							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el control y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dirección y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre el control y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre la planificación y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019</p> <p>Existe relación que existe entre la dirección y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019</p> <p>Existe relación entre el control y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019</p>	<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Planificación	Proyecto educativo institucional (PEI) El plan anual de trabajo (PAT)	1,2,3 4,5,6	Ordinal	Bajo 27 - 63
			Dirección	Reglamento interno (RIN)	7,8,9	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre	Medio 63 - 99
			Control.	Mando Propiciación Toma de decisiones	10,11,12 13,14,15 16,17,18	5 Siempre	Alto 100 - 135
			(Bernal C. 2013, p 100)	Supervisión Evaluación Monitoreo.	19,20,221 22,23,24 25,26,27		
			<b>Variable 2: liderazgo transformacional directivo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Estimulación intelectual	Creatividad Motivación	1,2,3,4 5,6,7,8		Bajo 32 - 74
			motivación Inspiracional	Visión inspiracional	9,10,11,12,13	1 Nunca	Medio

			Consideración individual Influencia idealizada (Ramírez, Contreras y Piñeros 2016)	Visión trascendental Motivación Modelo a seguir Modelo a asumir	14,15,16 17,18,19,20,21 22,23,24,25 26,27,28 29,30, 31,32	2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	75- 116  Alto 117 - 160
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Método: Hipotético deductivo  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Nivel :</b> Descriptivo            Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental y transversal  <b>Tipo:</b> básico descriptivo correlacional</p>  <p>M=Es la muestra donde se realiza el estudio,            Ox = gestión administrativa            Oy = Liderazgo transformacional directivo            r=Coficiente de correlación entre las variables estudiadas. gestión administrativa</p>	<p>Población:            78 docentes de las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí</p> <p>Tipo de muestreo:            Aleatoria simple</p> $n = \frac{z^2 PQN}{e^2(N-1) + z^2 PQ}$ <p>Tamaño de muestra:            78 docentes de las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí</p>	<p><b>Variable 1: Gestión administrativa</b>  <b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos:</b>            Cuestionarios</p> <p>Autor: Juan Asuncion Macavilca Tello            Año: 2019            Monitoreo: Presencial y constante            Ámbito de Aplicación: Docentes de las I.E.            Forma de Administración: Individual.</p> <p><b>Variable 2: Liderazgo transformacional directivo</b>  <b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos:</b>            Cuestionarios</p> <p>Autor: Juan Asuncion Macavilca Tello            Año: 2019            Monitoreo: Presencial y Constante            Ámbito de Aplicación: Docentes de las I.E.            Forma de Administración: Individual.</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Media, moda y mediana (Medidas de tendencia central)</p> <p>Rango de variación: desviación estándar</p> <p>Coficiente de variación (Medidas de dispersión)</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Coficiente de correlación Rho de Spearman</p>			

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

**Variable: gestión administrativa**

Dimensiones	indicadores	ítems	ESCALA	Niveles o rangos
Planificación	Proyecto educativo institucional (PEI) El plan anual de trabajo (PAT) Reglamento interno (RIN)	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Ordinal  Valores	Bajo 27 - 63 Medio 63 - 99 Alto 100 - 135
Dirección	Mando Propiciación Toma de decisiones	10,11,12 13,14,15 16,17,18	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	
Control	Supervisión Evaluación monitoreo	19,20,21 22,23,24 25,26,27		

**Variable: liderazgo transformacional directivo**

Dimensiones	indicadores	ítems	ESCALA	Niveles o rangos
Estimulación intelectual	Creatividad Motivación	1,2,3,4 5,6,7,8	Ordinal.  Valores  1 Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4Casi siempre 5.Siempre	Bajo 32 - 74  Medio 75 - 116  Alto 117 - 160
motivación Inspiracional	Visión inspiracional Visión trascendental	9,10,11,12,13 14,15,16		
Consideración individual	Motivación	17,18,19,20,21 22,23,24,25		
influencia idealizada	Modelo a seguir Modelo a asumir	26,27,28 29,30, 31,32		

## Anexo 2 Instrumentos de medición de las variables

### CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Recomendaciones:** Estimado colaborador, el presente instrumento es parte de un trabajo de investigación que será usado para fines estrictamente académicos cuyos resultados pretenden medir la **gestión administrativa** realizado en su institución. Marque con una (X) en el recuadro que estime conveniente de acuerdo a la siguiente escala

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

		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1 Planificación</b>						
1	Diagnostica problemas y necesidades a través del FODA.					
2	Impulsa proyectos de innovación en su planificación.					
3	En el desarrollo de los planes específicos están comprendidos todos quienes laboran en la I.E					
4	Mejora los planes y objetivos estratégicos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las metas.					
5	Cuál es el nivel de compromiso de los agentes educativos con el PAT de la I. E.					
6	El PAT contiene actividades y tareas prioritarias para el desarrollo e la I. E					
7	Participa en la elaboración del RIN.					
8	Cumple con lo establecido en el RIN.					
9	El RIN cuenta con el rubro de presupuesto institucional					
<b>Dimensión 2 Dirección</b>						
10	Tiene capacidad convocatoria a reuniones de trabajo.					
11	Escucha y acepta la sugerencia de su personal					
12	Informa al plenario docente sobre su gestión de logros, éxitos y actividades en curso.					
13	Estimula el rendimiento y producción de los actores de la educación.					
14	Es perseverante y transformador.					
15	Son atendidas las necesidades de capacitación y actualización de los agentes de la educación.					
16	La dirección fija las reglas para la toma de decisiones en grupo.					
17	El grupo es el que toma las decisiones y en menor medida el director.					
18	Acierta al tomar una decisión institucional.					
<b>Dimensión 3 Control</b>						
19	Elabora el plan de supervisión con la participación del CONEI y el CONA.					
20	Comunica el cronograma de supervisión al personal a su cargo.					
21	Utiliza estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos.					
22	Identifica los problemas que dificultan alcanzar los objetivos planificados.					
23	Evalúa logros y dificultades de las metas y objetivos del PAT.					
24	Propone alternativas de solución para viabilizar los obstáculos presentados valorando los beneficios y costos.					
25	Asesora la labor del trabajador administrativo y docente por lo menos una vez al año					
26	Verifica la eficiencia y eficacia del proyecto identificando sus logros y debilidades.					
27	Orienta y proporciona medios y materiales para el logro de sus objetivos					

**CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO**

**Recomendaciones:** Estimado colaborador, el presente instrumento es parte de un trabajo de investigación que será usado para fines estrictamente académicos cuyos resultados pretenden medir el **liderazgo transformacional directivo** realizado en su institución. Marque con una (X) en el recuadro que estime conveniente de acuerdo a la siguiente escala

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

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1. Estimulación intelectual.</b>						
1	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.					
2	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.					
3	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
4	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
5	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes					
6	Estimula para expresar mis ideas y opiniones					
7	Estimula el pensamiento crítico para acabar con los problemas tradicionales					
8	Brinda las facilidades para aplicar una nueva pedagogía actualizada					
<b>Dimensión 2.- Motivación inspiracional</b>						
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.					
10	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.					
11	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
12	Construye una visión deseable y alcanzable a futuro.					
13	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer					
14	Presta atención a los deseos y aspiraciones como éxito profesional					
15	Provee permanente motivación a planes y propuestas de desarrollo profesional					
16	Pone altos estándares					
<b>Dimensión 3 Consideración individual</b>						
17	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.					
18	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.					
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar.					
20	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y Aspiraciones únicas					
21	Escucha atentamente mis intereses					
22	Provee consejo útil para mi desarrollo					
23	Me da pautas para mi desarrollo personal					
24	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes					
25	Al evaluar considera aspectos fundamentales de mi labor como docente					
<b>Dimensión 3 Consideración individual</b>						
26	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.					
27	Actúa de modo que se gana mi respeto.					
28	Se muestra confiable y seguro.					
29	Sus valores y principios son dignos de imitar					
30	Considera siempre los aspectos morales y éticos para las decisiones que se toma					
31	Enfatiza la importancia de plantear una misión que busca el bienestar común					
32	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.					

¡Muchas gracias!

### Anexo 3 Base de datos de la prueba piloto

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																
Dimensión: PLANIFICACIÓN									Dimensión: DIRECCIÓN									Dimensión: CONTROL									TV1	INTED1	INTED2	INTD3		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
1	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	46	19	13	14	
2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	44	15	15	14	
3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	98	33	34	31	
4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	66	22	22	22	
5	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	5	3	4	3	4	2	3	1	4	3	2	3	3	4	83	27	31	25	
6	1	1	2	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	59	17	21	21	
7	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	59	19	20	20	
8	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	119	40	38	41	
9	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	68	23	23	22	
10	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	55	17	19	19	



Anexo 4 Base de datos de la muestra

VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																
		Dimensión: PLANIFICACIÓN									Dimensión: DIRECCIÓN								Dimensión: CONTROL													
suje	it	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	T.V1	D	D2	D3
1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	41	14	13	14	
2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	44	15	15	14
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	99	34	34	31	
4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	66	22	22	22	
5	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	1	4	3	2	3	3	81	27	29	25	
6	3	1	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	62	20	21	21	
7	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	60	20	20	20	
8	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	120	40	39	41	
9	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	68	23	23	22	
10	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	57	19	19	19	
11	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	41	13	16	12	
12	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	3	5	117	39	41	37	
13	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	93	29	32	32	
14	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	115	39	39	37	
15	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	65	22	23	20	
16	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	68	22	25	21	
17	1	3	1	2	4	1	3	1	4	2	4	1	3	1	2	4	1	4	3	1	2	4	1	3	1	2	4	63	20	22	21	
18	5	3	5	2	1	5	3	5	1	2	1	5	3	5	2	1	5	1	3	5	2	1	5	3	5	2	1	82	30	25	27	
19	3	4	2	4	1	3	4	2	1	4	1	3	4	2	4	1	3	1	4	2	4	1	3	4	2	4	4	75	24	23	28	
20	2	2	3	1	4	2	1	3	4	1	3	2	1	3	1	4	3	3	1	3	1	4	2	1	3	1	4	63	22	21	20	
21	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	96	30	33	33	
22	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	90	30	30	30	
23	3	3	1	4	4	2	1	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	91	26	30	35	
24	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	86	30	28	28	
25	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	93	32	29	32	
26	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	85	26	29	30	
27	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	88	27	31	30	
28	4	2	1	3	4	1	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	5	84	24	29	31	
29	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	87	27	32	28	
30	2	2	4	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	5	2	3	2	4	5	4	2	4	84	26	27	31	
31	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	95	30	33	32	
32	3	3	3	4	3	1	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	2	84	26	29	29	
33	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	2	4	86	28	32	26	
34	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	83	26	33	24	
35	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	95	29	36	30	
36	2	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	87	27	32	28	
37	3	2	3	4	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	91	26	34	31	

38	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	3	4	3
39	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	3
40	3	3	4	3	4	1	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	2	4	3	5	4	4	2
41	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	3
42	3	3	1	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	5	3	4	4
43	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
44	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3
45	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
46	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	5	4	3	3
47	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	5	4	4	5	3	4
48	3	4	1	2	3	2	3	2	3	3	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5
49	4	4	3	1	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3
50	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	5	3	4	4	3	2	4	5	3	5	3	2	4	5	3	4	3
51	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	5	4	3	5
52	4	2	3	4	4	2	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4
53	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	5	4	5	3	4	3	2	5	3	3	4	3	4	5	3	3	4
54	3	2	3	3	5	3	3	2	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	5	4
55	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3
56	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4
57	3	2	3	2	5	4	3	2	5	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	2	4	4
58	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4
59	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	5
60	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	5	3	3
61	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	5	4	3	2	4	3	5	5	5	3	3	3	2	3	2	3	4
62	2	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	5	3	2	3
63	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	2
64	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	2	3	4	3	4	3	5	3
65	3	2	3	4	5	3	3	2	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
66	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4
67	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3
68	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	2	4	3	5	3	3	4
69	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2
70	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	3	3
71	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3
72	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2
73	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3
74	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	2
75	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4
76	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4
77	3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	5
78	3	3	1	3	4	4	1	3	4	3	2	1	4	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	4	5

91	28	33	30
89	28	29	32
89	28	30	31
92	30	28	34
86	28	28	30
92	29	27	36
92	27	28	37
90	28	30	32
90	26	33	31
90	28	28	34
88	23	34	31
81	27	28	26
93	29	32	32
89	30	28	31
95	28	31	36
93	28	33	32
94	29	33	32
93	30	31	32
85	28	26	31
89	29	29	31
88	29	26	33
91	30	30	31
95	35	31	29
91	29	34	28
92	32	32	28
86	26	31	29
91	29	30	32
93	30	32	31
97	31	31	35
92	25	32	35
96	31	33	32
95	30	32	33
95	32	33	30
85	28	27	30
85	28	32	25
92	26	31	35
86	28	30	28
89	27	29	33
81	26	26	29
87	27	27	33
80	26	22	32

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO																											
		Dimensión: ESTIMULACIÓN							Dimensión: MOTIVACIÓN							Dimensión: CONSIDERACIONES							Dimensión: INFLUENCIA				
		INTELLECTUAL							INSPIRACIONAL							INDIVIDUALIZADAS							IDFALIZADA				
su	j/i	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
	t	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1
	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	
	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
	5	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	1	4	3	2	3	3	3	
	6	3	1	3	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	2	1	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	
	7	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	
	8	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	
	9	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	
	10	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	
	11	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	
	12	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	
	13	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
	14	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	
	15	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	
	16	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	
	17	1	3	1	2	4	1	3	1	2	4	1	3	1	2	4	1	3	1	2	4	1	3	1	2		
	18	5	3	5	2	1	5	3	5	2	1	5	3	5	2	1	5	3	5	2	1	5	3	5	2		
	19	3	4	2	4	1	3	4	2	4	1	3	4	2	4	1	3	4	2	4	1	3	4	2	4		
	20	2	2	3	1	4	2	1	3	1	3	2	1	3	1	4	3	1	3	1	4	2	1	3	1		
	21	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
	22	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3		
	23	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5		
	24	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
	25	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4		
	26	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3		
	27	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3		
	28	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	5	4	2	4		
	29	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3		
	30	2	2	4	4	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	5	2	3	2	4	5	4	2	4		
	31	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4		
	32	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	2	3		
	33	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	3	2	4	3	5		
	34	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	2	2	4	2	3		
	35	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	4		
	36	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3		
	37	3	2	3	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4		
	38	3	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3		

TO	V2	D1	D2	D3	D4
50	13	12	15	10	
52	13	13	14	12	
117	30	30	31	26	
76	19	19	22	16	
94	23	25	25	21	
74	17	18	21	18	
72	18	18	21	15	
142	35	34	41	32	
84	21	21	23	19	
72	18	18	19	17	
46	11	14	12	9	
144	35	37	39	33	
116	29	29	32	26	
136	34	34	37	31	
76	19	20	21	16	
80	20	21	21	18	
71	16	18	21	16	
106	29	24	27	26	
92	23	22	28	19	
69	18	18	20	13	
109	26	29	35	19	
104	26	27	30	21	
113	27	26	35	25	
98	26	26	28	18	
111	28	25	32	26	
102	23	28	30	21	
106	25	27	30	24	
107	24	26	31	26	
104	24	28	30	22	
98	23	24	31	20	
109	26	29	32	22	
104	24	26	29	25	
105	24	30	28	23	
103	23	30	24	26	
109	25	32	30	22	
108	26	28	28	26	
109	23	30	31	25	
113	24	29	33	27	

39	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	108	25	28	32	23
40	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	106	26	27	31	22
41	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	108	27	25	34	22	
42	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	106	27	25	32	22	
43	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	2	3	3	108	25	24	36	23
44	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	5	4	4	5	3	5	5	3	3	3	4	3	2	4	4	4	110	24	25	37	24
45	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	107	25	26	32	24
46	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	106	22	29	32	23
47	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	2	103	24	24	34	21
48	3	4	3	2	3	3	3	2	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	2	4	3	3	105	23	29	31	22
49	4	4	3	1	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	4	5	3	5	3	3	102	24	26	26	26
50	4	3	3	3	4	3	3	2	2	5	3	4	4	3	2	4	3	5	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	110	25	27	33	25
51	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	2	4	109	26	24	32	27
52	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	115	26	27	36	26
53	3	3	3	3	4	4	2	2	2	5	4	5	3	4	3	2	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	106	24	28	32	22
54	3	2	3	3	5	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	2	2	2	3	3	106	24	29	34	19
55	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	2	3	2	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	107	26	27	32	22
56	2	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	96	24	24	31	17	
57	3	2	3	2	5	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	107	24	26	31	26
58	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	2	106	26	24	33	23	
59	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	5	3	4	2	3	3	3	105	26	27	31	21	
60	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	110	30	28	29	23	
61	3	3	3	4	4	3	3	2	3	5	4	3	2	4	3	5	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	105	25	29	28	23
62	2	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	5	3	2	3	4	4	3	3	4	2	107	27	29	28	23	
63	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	5	2	4	4	3	3	105	25	27	29	24
64	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	3	2	2	106	26	27	32	21	
65	3	2	3	4	5	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	104	25	28	31	20
66	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	4	4	113	27	28	35	23	
67	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	2	3	3	5	3	109	22	28	35	24
68	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	2	3	4	111	27	29	33	22	
69	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	3	2	5	4	3	111	26	28	33	24	
70	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	2	5	3	5	5	4	117	28	30	31	28
71	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	105	25	25	31	24	
72	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	5	4	4	4	3	4	107	25	29	25	28	
73	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	112	23	27	35	27
74	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	2	5	3	4	3	4	4	5	109	25	28	28	28
75	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	110	24	26	35	25
76	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	106	23	25	29	29
77	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	113	26	24	35	28
78	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	110	27	26	33	24

## Anexo 5 Carta de presentación de la ucv y respuesta de las instituciones.



### Escuela de Posgrado

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Lima, 13 de junio de 2019

Carta de Presentación N° 013 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

LIC. PALACIOS CALDERÓN, KARINA  
DIRECTOR DE LA I.E N°131 DE HUAROCHIRÍ.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MACAVILCA TELLO, JUAN ASUNCIÓN**; **identificado** con **DNI N°16137279** y código de matrícula **N°700122354**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**" GESTIÓN ADMINISTRATIVO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA SUR - HUAROCHIRÍ 2019"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Karina P*  
DIRECTORA  
*Karina P*  
Recibido  
05/06/19.



**Dra. María del Carmen Ancaya Martínez**  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu

Autorización para aplicar Instrumentos.

## AUTORIZACIÓN

YO: PALACIOS CALDERÓN CANDY KARINA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 131 "VIRGEN MARÍA DE LA ASUNCIÓN" DEL DISTRITO DE HUAROCHIRÍ IDENTIFICADA CON DNI N° 40113891.

### AUTORIZA:

**AL PROFESOR: MACAVILCA TELLO, Juan Asuncion** para aplicar una encuesta a los estudiantes en nuestra INSTITUCIÓN EDUCATIVA con fines de realizar una investigación, cuyo título es **"GESTIÓN ADMINISTRATIVO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA SUR - HUAROCHIRÍ 2019"** y así optar el grado académico de **"MAGISTER" ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN.**

Expido la presente autorización a la solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Huarocharí 18 de Junio del 2019


LIC. PALACIOS CALDERON CANDY KARINA  
DIRECTORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 13 de junio de 2019

Carta de Presentación N° 015 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

MG. LEON YSLA, NERY DOMITILA

DIRECTOR DE LA I.E N°20553 JULIO CESAR TELLO ROJAS - HUARICHIRÍ.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MACAVILCA TELLO, JUAN ASUNCIÓN;** identificado con DNI N°16137279 y código de matrícula N°700122354; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**" GESTIÓN ADMINISTRATIVO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA SUR - HUAROCHIRÍ 2019"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Maria del Carmen Ancaya Martinez*

**Dra. María del Carmen Ancaya Martínez**  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo



*Mitel*  
18/06/2019.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20553 "JULIO CÉSAR TELLO ROJAS"**  
**DISTRITO DE HUAROCHIRÍ - PROVINCIA DE HUAROCHIRÍ - DEPARTAMENTO DE LIMA - PERÚ**  
**R.D. N° 2406-31/M2/1975-MED-DRELP-UGEL N°15**  
**EDUCANDO EN VALORES, FORMAREMOS NIÑOS TRIUNFADORES**



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Huarochirí, 18 de junio de 2019

**OFICIO N°054-2019/D.I.E. N°20553"JCTR" HRÍ**

Señora: Dra. María del Carmen ANCAYA MARTINEZ  
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO – CAMPUS ATE - UCV

PRESENTE.-

ASUNTO: ACEPTACIÓN DE CARTA DE PRESENTACIÓN N° 015 – 2019 EPG –  
UCV ATE.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacerle llegar la Aceptación de la Carta de Presentación del sr. MACAVILCA TELLO, JUAN ASUNCION; identificado con DNI N° 16137279 y código de matrícula N° 700122354, estudiante del Programa de Maestría en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, quien se encuentra desarrollando el trabajo de Investigación (TESIS): "GESTION ADMINISTRATIVO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA SUR – HUAROCHIRÍ 2019", y a la vez se le otorga el permiso y se le brindará las facilidades para que pueda desarrollar su trabajo de investigación en nuestra Institución Educativa.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para hacerle llegar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Nery D. LEON YSCA

## Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

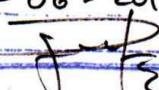
Lima, 13 de junio de 2019

Carta de Presentación N° 014 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

LIC. SAMANIEGO ZURITA JUAN PABLO  
DIRECTOR DE LA I.E "SANTA CRUZ" HUAROCHIRÍ.

De nuestra consideración:

MINISTERIO DE EDUCACION	
Colegio Estatal "Santa Cruz" Hiri.	
TRAMITE DOCUMENTARIO Y	
ARCHIVO	
N°	078 Fol. 01
Fecha	18-06-2019
Firma	

Hora: 8.10 AM

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MACAVILCA TELLO, JUAN ASUNCION**; **identificado** con DNI N°16137279 y código de matrícula N°700122354; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**" GESTIÓN ADMINISTRATIVO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA SUR - HUAROCHIRÍ 2019"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
Dra. María del Carmen Ancaya Martínez  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



PERÚ

MINISTERIO DE  
EDUCACIÓN

DIRECCIÓN  
REGIONAL DE  
EDUCACIÓN  
DIRELPE

UGEL N° 15  
HUARACHIRI

I.E.P.  
"SANTA CRUZ"  
HUARACHIRI



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Huarochiri, 18 de junio del 2019.

**OFICIO N° 095 - 2019 - IEP - "SANTA CRUZ"-HUARACHIRI**

**Señor:** Lic. MACAVILCA TELLO Juan Asunción

**ASUNTO** : REMITO LO SOLICITADO POR SU PERSONA.

**REF.** : CARTA DE PRESENTACIÓN N° 014-2019  
EPG/UCV/ATE.

Es grato dirigirme a usted, por la presente y saludarlo muy cordialmente a nombre de la Familia Educativa de la I.E.P. "SANTA CRUZ" ALMA MATER del Distrito de Huarochiri.

Por intermedio del presente remito el presente documento de acuerdo a lo solicitado en el expediente N° 078 con fecha 18/06/2019, carta de presentación N° 014-2019 EPG-UCV/ATE. En lo cual solicita el permiso y facilidades al estudiante MACAVILCA TELLO Juan Asuncion, identificado con DNI N° 16137279, estudiante del programa de maestría en administración de la educación.

Por tal motivo se le brinda el permiso solicitado, donde se pone de su conocimiento que a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación (tesis) en la Institución Educativa a mi cargo.

Es propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente:



*Juan Pablo Samaniego*  
Lic. Juan Pablo Samaniego



## Escuela de Posgrado

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Lima, 13 de junio de 2019

Carta de Presentación N° 016 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

**MG. MACAVILCA TELLO, ALEJANDRO TELLO**

DIRECTOR DE LA I.E.S.T.P. "AMAUTA JULIO C. TELLO - HUAROCHIRÍ.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MACAVILCA TELLO, JUAN ASUNCION**; identificado con DNI N°16137279 y código de matrícula N°700122354; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**" GESTIÓN ADMINISTRATIVO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA SUR - HUAROCHIRÍ 2019"**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dra. María del Carmen Ancaya Martínez**  
Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
"AMAUTA JULIO C. TELLO"

R.M. N° 451 - 86 - ED, R.D. N° 628 - 89 - ED  
Revalidado R.D. N° 0263-2006-ED, 31 de Marzo 2006



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Huarochirí, 21 de junio del 2019.

OFICIO N° 131-2019 DG/IESTP-AJCT

Señora:

**Dra. MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ**

**Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate UCV**

Lima.-

**ASUNTO:** Autorizo el Desarrollo del Trabajo de Investigación.

**REF.** : Carta de Presentación N° 016-2019 EPG - UCV ATE

Tengo el gran honor de dirigirme a su digna persona para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que, **Autorizo** su estudiante **Lic. Juan Asuncion Macavilca Tello** para que **desarrolle** su trabajo de Investigación "**Gestión Administrativo y Liderazgo Transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la Zona Sur – Huarochirí 2019**", en el IESTP "**Amauta Julio C. Tello**" del Distrito de Huarochirí.

Aprovecho la oportunidad para manifestarle mi aprecio y estima personal.

Atentamente,



  
**Lic. Alejandro S. Macavilca Tello**  
Director General (e)

## Anexo 6 Certificado de validez de contenidos de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Planificación</b>							
1	Diagnostica problemas y necesidades a través del FODA.	✓		✓		✓		
2	Impulsa proyectos de innovación en su planificación.	✓		✓		✓		
3	En el desarrollo de los planes específicos están comprendidos a todos quienes laboran en la I.E	✓		✓		✓		
4	Mejora los planes y objetivos estratégicos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las metas.	✓		✓		✓		
5	Cuál es el nivel de compromiso de los agentes educativos con el PAT de la I. E.	✓		✓		✓		
6	El PAT contiene actividades y tareas prioritarias para el desarrollo de la I. E	✓		✓		✓		
7	Participa en la elaboración del RIN.	✓		✓		✓		
8	Cumple con lo establecido en el RIN.	✓		✓		✓		
9	El RIN cuenta con el rubro de presupuesto institucional	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2. Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Tiene capacidad convocatoria a reuniones de trabajo	✓		✓		✓		
11	Escucha y acepta la sugerencia de su personal	✓		✓		✓		
12	Informa al plenario docente sobre su gestión de logros, éxitos y actividades en curso.	✓		✓		✓		
13	Estimula el rendimiento y producción de los actores de la educación.	✓		✓		✓		
14	Es perseverante y transformador.	✓		✓		✓		
15	Son atendidos las necesidades de capacitación y actualización a los agentes de la educación	✓		✓		✓		
16	La dirección fija las reglas para la toma de decisiones en grupo.	✓		✓		✓		
17	El grupo es el que toma las decisiones y en menor medida el director.	✓		✓		✓		
18	Acierta al tomar una decisión institucional.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3. Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Elabora el plan de supervisión con la participación del CONEI y el CONA.	✓		✓		✓		
20	Comunica el cronograma de supervisión al personal a su cargo.	✓		✓		✓		
21	Utiliza estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos.	✓		✓		✓		
22	Identifica los problemas que dificultan alcanzar los objetivos planificados.	✓		✓		✓		
23	Evalúa logros y dificultades de las metas y objetivos del PAT.	✓		✓		✓		
24	Propone alternativas de solución para viabilizar los obstáculos presentados valorando los beneficios y costos.	✓		✓		✓		
25	Asesora la labor del trabajador administrativo y docente por lo menos una vez al año	✓		✓		✓		
26	Verifica la eficiencia y eficacia del proyecto identificando sus logros y debilidades.	✓		✓		✓		
27	Orienta y proporciona medios y materiales para el logro de sus objetivos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: MITCHELL ALARCON DIAZ    DNI: 09728050

Especialidad del validador: METODOLOGIA

10 de 6 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. Planificación</b>								
1	Diagnostica problemas y necesidades a través del FODA.	✓		✓		✓		
2	Impulsa proyectos de innovación en su planificación.	✓		✓		✓		
3	En el desarrollo de los planes específicos están comprendidos a todos quienes laboran en la I.E	✓		✓		✓		
4	Mejora los planes y objetivos estratégicos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las metas.	✓		✓		✓		
5	Cuál es el nivel de compromiso de los agentes educativos con el PAT de la I. E.	✓		✓		✓		
6	El PAT contiene actividades y tareas prioritarias para el desarrollo de la I. E	✓		✓		✓		
7	Participa en la elaboración del RIN.	✓		✓		✓		
8	Cumple con lo establecido en el RIN.	✓		✓		✓		
9	El RIN cuenta con el rubro de presupuesto institucional	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2. Dirección</b>								
10	Tiene capacidad convocatoria a reuniones de trabajo	✓		✓		✓		
11	Escucha y acepta la sugerencia de su personal	✓		✓		✓		
12	Informa al plenario docente sobre su gestión de logros, éxitos y actividades en curso.	✓		✓		✓		
13	Estimula el rendimiento y producción de los actores de la educación.	✓		✓		✓		
14	Es perseverante y transformador.	✓		✓		✓		
15	Son atendidos las necesidades de capacitación y actualización a los agentes de la educación	✓		✓		✓		
16	La dirección fija las reglas para la toma de decisiones en grupo.	✓		✓		✓		
17	El grupo es el que toma las decisiones y en menor medida el director.	✓		✓		✓		
18	Acierta al tomar una decisión institucional.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3. Control</b>								
19	Elabora el plan de supervisión con la participación del CONEI y el CONA.	✓		✓		✓		
20	Comunica el cronograma de supervisión al personal a su cargo.	✓		✓		✓		
21	Utiliza estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos.	✓		✓		✓		
22	Identifica los problemas que dificultan alcanzar los objetivos planificados.	✓		✓		✓		
23	Evalúa logros y dificultades de las metas y objetivos del PAT.	✓		✓		✓		
24	Propone alternativas de solución para viabilizar los obstáculos presentados valorando los beneficios y costos.	✓		✓		✓		
25	Asesora la labor del trabajador administrativo y docente por lo menos una vez al año	✓		✓		✓		
26	Verifica la eficiencia y eficacia del proyecto identificando sus logros y debilidades.	✓		✓		✓		
27	Orienta y proporciona medios y materiales para el logro de sus objetivos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mendoza Retamozo Noemí ..... DNI 23211871 .....

Especialidad del validador: Gestora Público - Gestión Educativa Temática .....

.....de.....del 20....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Planificación</b>							
1	Diagnostica problemas y necesidades a través del FODA.	✓		✓		✓		
2	Impulsa proyectos de innovación en su planificación.	✓		✓		✓		
3	En el desarrollo de los planes específicos están comprendidos a todos quienes laboran en la I.E	✓		✓		✓		
4	Mejora los planes y objetivos estratégicos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las metas.	✓		✓		✓		
5	Cuál es el nivel de compromiso de los agentes educativos con el PAT de la I. E.	✓		✓		✓		
6	El PAT contiene actividades y tareas prioritarias para el desarrollo de la I. E	✓		✓		✓		
7	Participa en la elaboración del RIN.	✓		✓		✓		
8	Cumple con lo establecido en el RIN.	✓		✓		✓		
9	El RIN cuenta con el rubro de presupuesto institucional	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2. Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Tiene capacidad convocatoria a reuniones de trabajo	✓		✓		✓		
11	Escucha y acepta la sugerencia de su personal	✓		✓		✓		
12	Informa al plenario docente sobre su gestión de logros, éxitos y actividades en curso.	✓		✓		✓		
13	Estimula el rendimiento y producción de los actores de la educación.	✓		✓		✓		
14	Es perseverante y transformador.	✓		✓		✓		
15	Son atendidos las necesidades de capacitación y actualización a los agentes de la educación	✓		✓		✓		
16	La dirección fija las reglas para la toma de decisiones en grupo.	✓		✓		✓		
17	El grupo es el que toma las decisiones y en menor medida el director.	✓		✓		✓		
18	Acierta al tomar una decisión institucional.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3. Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Elabora el plan de supervisión con la participación del CONEI y el CONA.	✓		✓		✓		
20	Comunica el cronograma de supervisión al personal a su cargo.	✓		✓		✓		
21	Utiliza estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos.	✓		✓		✓		
22	Identifica los problemas que dificultan alcanzar los objetivos planificados.	✓		✓		✓		
23	Evalúa logros y dificultades de las metas y objetivos del PAT.	✓		✓		✓		
24	Propone alternativas de solución para viabilizar los obstáculos presentados valorando los beneficios y costos.	✓		✓		✓		
25	Asesora la labor del trabajador administrativo y docente por lo menos una vez al año	✓		✓		✓		
26	Verifica la eficiencia y eficacia del proyecto identificando sus logros y debilidades.	✓		✓		✓		
27	Orienta y proporciona medios y materiales para el logro de sus objetivos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. GAMARRA CANOPIO, Jesús Aristides    DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

15 de 06 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Planificación</b>							
1	Diagnostica problemas y necesidades a través del FODA.	✓		✓		✓		
2	Impulsa proyectos de innovación en su planificación.	✓		✓		✓		
3	En el desarrollo de los planes específicos están comprendidos a todos quienes laboran en la I.E	✓		✓		✓		
4	Mejora los planes y objetivos estratégicos de corto plazo de la I.E. cumpliendo con las metas.	✓		✓		✓		
5	Cuál es el nivel de compromiso de los agentes educativos con el PAT de la I. E.	✓		✓		✓		
6	El PAT contiene actividades y tareas prioritarias para el desarrollo de la I. E	✓		✓		✓		
7	Participa en la elaboración del RIN.	✓		✓		✓		
8	Cumple con lo establecido en el RIN.	✓		✓		✓		
9	El RIN cuenta con el rubro de presupuesto institucional	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2. Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Tiene capacidad convocatoria a reuniones de trabajo	✓		✓		✓		
11	Escucha y acepta la sugerencia de su personal	✓		✓		✓		
12	Informa al plenario docente sobre su gestión de logros, éxitos y actividades en curso.	✓		✓		✓		
13	Estimula el rendimiento y producción de los actores de la educación.	✓		✓		✓		
14	Es perseverante y transformador.	✓		✓		✓		
15	Son atendidos las necesidades de capacitación y actualización a los agentes de la educación	✓		✓		✓		
16	La dirección fija las reglas para la toma de decisiones en grupo.	✓		✓		✓		
17	El grupo es el que toma las decisiones y en menor medida el director.	✓		✓		✓		
18	Acierta al tomar una decisión institucional.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3. Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Elabora el plan de supervisión con la participación del CONEI y el CONA.	✓		✓		✓		
20	Comunica el cronograma de supervisión al personal a su cargo.	✓		✓		✓		
21	Utiliza estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos.	✓		✓		✓		
22	Identifica los problemas que dificultan alcanzar los objetivos planificados.	✓		✓		✓		
23	Evalúa logros y dificultades de las metas y objetivos del PAT.	✓		✓		✓		
24	Propone alternativas de solución para viabilizar los obstáculos presentados valorando los beneficios y costos.	✓		✓		✓		
25	Asesora la labor del trabajador administrativo y docente por lo menos una vez al año	✓		✓		✓		
26	Verifica la eficiencia y eficacia del proyecto identificando sus logros y debilidades.	✓		✓		✓		
27	Orienta y proporciona medios y materiales para el logro de sus objetivos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Elich Iván Pomalayo Palomino ..... DNI 43700917 .....

Especialidad del validador: Gestión Educativa .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de junio del 2019



Firma del Experto Informante.

## Liderazgo transformacional Directivo



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Estimulación intelectual</b>							
1	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	✓		✓		✓		
2	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	✓		✓		✓		
3	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	✓		✓		✓		
5	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes	✓		✓		✓		
6	Estimula para expresar mis ideas y opiniones	✓		✓		✓		
7	Estimula el pensamiento crítico para acabar con los problemas tradicionales	✓		✓		✓		
8	Brinda las facilidades para aplicar una nueva pedagogía actualizada	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Motivación insperacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	✓		✓		✓		
10	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	✓		✓		✓		
11	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	✓		✓		✓		
12	Construye una visión deseable y alcanzable a futuro.	✓		✓		✓		
13	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer	✓		✓		✓		
14	Presta atención a los deseos y aspiraciones como éxito profesional.	✓		✓		✓		
15	Provee permanente motivación a planes y propuesta de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
16	Pone altos estándares	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3. Consideración individual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
18	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	✓		✓		✓		
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	✓		✓		✓		
20	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y Aspiraciones únicas	✓		✓		✓		
21	Escucha atentamente mis intereses	✓		✓		✓		
22	Provee consejo útil para mi desarrollo	✓		✓		✓		
23	Me da pautas para mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
24	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes	✓		✓		✓		
25	Al evaluar considera aspectos fundamentales de mi labor como docente	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4. Influencia idealizada</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	✓		✓		✓		
27	Actúa de modo que se gana mi respeto.	✓		✓		✓		
28	Se muestra confiable y seguro.	✓		✓		✓		
29	Sus valores y principios son dignos de imitar	✓		✓		✓		
30	Considera siempre los aspectos morales y éticos para las decisiones que se toma	✓		✓		✓		
31	Enfatiza la importancia de plantear una misión que busca el bienestar común	✓		✓		✓		
32	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	✓		✓		✓		



CUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mitchell Alarcón Díaz    DNI: 09728080

Especialidad del validador: Me-fodo/lobo

10 de 6 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Estimulación intelectual</b>								
1	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	✓		✓		✓		
2	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	✓		✓		✓		
3	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	✓		✓		✓		
5	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes	✓		✓		✓		
6	Estimula para expresar mis ideas y opiniones	✓		✓		✓		
7	Estimula el pensamiento crítico para acabar con los problemas tradicionales	✓		✓		✓		
8	Brinda las facilidades para aplicar una nueva pedagogía actualizada	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 Motivación insperacional</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	✓		✓		✓		
10	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	✓		✓		✓		
11	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	✓		✓		✓		
12	Construye una visión deseable y alcanzable a futuro.	✓		✓		✓		
13	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer	✓		✓		✓		
14	Presta atención a los deseo y aspiraciones como éxito profesional.	✓		✓		✓		
15	Provee permanente motivación a planes y propuesta de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
16	Pone altos estándares	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3. Consideración individual</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
18	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	✓		✓		✓		
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	✓		✓		✓		
20	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y Aspiraciones únicas	✓		✓		✓		
21	Escucha atentamente mis intereses	✓		✓		✓		
22	Provee consejo útil para mi desarrollo	✓		✓		✓		
23	Me da pautas para mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
24	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes	✓		✓		✓		
25	Al evaluar considera aspectos fundamentales de mi labor como docente	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4. Influencia idealizada</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	✓		✓		✓		
27	Actúa de modo que se gana mi respeto.	✓		✓		✓		
28	Se muestra confiable y seguro.	✓		✓		✓		
29	Sus valores y principios son dignos de imitar	✓		✓		✓		
30	Considera siempre los aspectos morales y éticos para las decisiones que se toma	✓		✓		✓		
31	Enfatiza la importancia de plantear una misión que busca el bienestar común	✓		✓		✓		
32	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mendoza Retamozo Noemí ..... DNI: 23271871 .....

Especialidad del validador: Gestión Educativa y Gestora Pública .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Estimulación intelectual</b>							
1	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	✓		✓		✓		
2	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	✓		✓		✓		
3	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	✓		✓		✓		
5	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes	✓		✓		✓		
6	Estimula para expresar mis ideas y opiniones	✓		✓		✓		
7	Estimula el pensamiento crítico para acabar con los problemas tradicionales	✓		✓		✓		
8	Brinda las facilidades para aplicar una nueva pedagogía actualizada	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Motivación insperacional</b>							
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	✓		✓		✓		
11	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	✓		✓		✓		
12	Construye una visión deseable y alcanzable a futuro.	✓		✓		✓		
13	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer	✓		✓		✓		
14	Presta atención a los deseos y aspiraciones como éxito profesional.	✓		✓		✓		
15	Provee permanente motivación a planes y propuesta de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
16	Pone altos estándares	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3. Consideración individual</b>							
17	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	✓		✓		✓		
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	✓		✓		✓		
20	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y Aspiraciones únicas	✓		✓		✓		
21	Escucha atentamente mis intereses	✓		✓		✓		
22	Provee consejo útil para mi desarrollo	✓		✓		✓		
23	Me da pautas para mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
24	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes	✓		✓		✓		
25	Al evaluar considera aspectos fundamentales de mi labor como docente	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4. Influencia idealizada</b>							
26	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Actúa de modo que se gana mi respeto.	✓		✓		✓		
28	Se muestra confiable y seguro.	✓		✓		✓		
29	Sus valores y principios son dignos de imitar	✓		✓		✓		
30	Considera siempre los aspectos morales y éticos para las decisiones que se toma	✓		✓		✓		
31	Enfatiza la importancia de plantear una misión que busca el bienestar común	✓		✓		✓		
32	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. GAMARRA CANOPIO, Jesús Aristides    DNI.....10612281

Especialidad del validador:.....DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

15 de 06 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Estimulación intelectual</b>							
1	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	✓		✓		✓		
2	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	✓		✓		✓		
3	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	✓		✓		✓		
5	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes	✓		✓		✓		
6	Estimula para expresar mis ideas y opiniones	✓		✓		✓		
7	Estimula el pensamiento crítico para acabar con los problemas tradicionales	✓		✓		✓		
8	Brinda las facilidades para aplicar una nueva pedagogía actualizada	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Motivación insperacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	✓		✓		✓		
10	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	✓		✓		✓		
11	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	✓		✓		✓		
12	Construye una visión deseable y alcanzable a futuro.	✓		✓		✓		
13	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer	✓		✓		✓		
14	Presta atención a los deseos y aspiraciones como éxito profesional.	✓		✓		✓		
15	Provee permanente motivación a planes y propuesta de desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
16	Pone altos estándares	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3. Consideración individual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
18	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	✓		✓		✓		
19	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	✓		✓		✓		
20	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y Aspiraciones únicas	✓		✓		✓		
21	Escucha atentamente mis intereses	✓		✓		✓		
22	Provee consejo útil para mi desarrollo	✓		✓		✓		
23	Me da pautas para mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
24	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes	✓		✓		✓		
25	Al evaluar considera aspectos fundamentales de mi labor como docente	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4. Influencia idealizada</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	✓		✓		✓		
27	Actúa de modo que se gana mi respeto.	✓		✓		✓		
28	Se muestra confiable y seguro.	✓		✓		✓		
29	Sus valores y principios son dignos de imitar	✓		✓		✓		
30	Considera siempre los aspectos morales y éticos para las decisiones que se toma	✓		✓		✓		
31	Enfatiza la importancia de plantear una misión que busca el bienestar común	✓		✓		✓		
32	Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ilich Pomacayo Palomino ..... DNI: 43400917 .....

Especialidad del validador: Gestión Educativa .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

## **Anexo 7 Artículo Científico**

**1. TÍTULO** Gestión administrativa y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí 2019.

**2. AUTOR** Br. Juan Asuncion Macavilca Tello Email: macavilcajuan10@gmail.com  
Afilación institucional: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Ate

**3. RESUMEN** En la actual tesis denominada: “Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019”, el objetivo designado fue comprobar la relación que existe entre las variables en estudio.

La investigación fue primordial, de nivel detallado correlacional, de diseño no experimental transversal y cuantitativo de 78 docentes como muestra, de la zona sur de Huarochirí. Se utilizó la encuesta para recoger datos y como herramienta el cuestionario para validar los inventarios fue por evaluación de versados y para la confiabilidad se empleó el alfa de Cronbach el cual indicó un valor de 0,926 para la variable gestión administrativa y 0,821 para la variable liderazgo transformacional directivo revelando que los inventarios son crecidamente confiables

La conclusión con respecto al objetivo general: Comprobar la proporción existente entre las variables planteadas se determina una correlación directa y significativa entre la gestión administrativo y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019, según lo que se expone con el coeficiente estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .826\*\*).

**4. PALABRAS CLAVES** Gestión administrativa, liderazgo, transformacional, directivo.

**5. ABSTRACT** In the research entitled: "Administrative management and management LT in educational institutions in the southern area of Huarochirí, 2019", the objective was to verify the relationship between administrative management (GA) and transformational leadership (LT) management in educational institutions in the southern area of Huarochirí, 2019

The research was basic, correlational descriptive level, non-experimental cross-sectional and quantitative design of 97 teachers as a sample, from the southern area of Huarochirí. The survey applied to collect data and as a tool the questionnaire, To validate the inventories it was by evaluation of versed and for reliability the Cronbach's alpha was used which indicated a value of 0.926 for the variable GA and 0.821 for the variable LT manager revealing that inventories are increasingly reliable

The conclusion regarding the general objective: Checking the relationship between the variables proposed concludes that there is a direct and significant correlation between the GA and the directive LT in the educational institutions of the southern area of Huarochirí, 2019, according to what is stated with the Spearman's statistical coefficient (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .826 \*\*).

**6. KEYWORDS** Administrative management, leadership, transformational, managerial.

**7. INTRODUCCIÓN** En la realidad problemática se puede considerar que a nivel mundial la administración y gestión en las escuelas sigue recibiendo mucha atención. Al darse cuenta de su relevancia en el éxito del centro educativo, se han iniciado muchas intervenciones para garantizar su eficacia. En el sistema educativo de países como Inglaterra, la administración y la administración escolar reciben un énfasis político particularmente fuerte y un mayor enfoque en la capacitación, calificación y desarrollo profesional para los líderes escolares dentro de una calificación nacional (Day & Sammons, 2016).

Para resaltar la importancia que se asigna a la administración, Day y Sammons (2016) señalan que "los directores son responsables del rendimiento escolar a través de un marco de responsabilidad nacional altamente desarrollado que incluye el establecimiento de objetivos individuales para cada escuela, la publicación de resultados del examen, etc.". Los hallazgos del estudio indican que la gestión y la administración de las instituciones educativas generalmente enfrentan los siguientes desafíos: garantizar una enseñanza y un aprendizaje consistentemente buenos, manejo del comportamiento y asistencia, Gestión estratégica de los recursos y el medio ambiente; construir la escuela como una comunidad de aprendizaje profesional y desarrollar asociaciones más allá de la escuela para fomentar

el apoyo de los padres para el aprendizaje y nuevas oportunidades de aprendizaje entre otros (Day & Sammons, 2016).

La mayoría de estos problemas provienen de la falta de fondos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Con la falta de fondos suficientes, la eficacia de las escuelas primarias depende en gran medida de la administración y la administración de la escuela. Esto deja al liderazgo de las escuelas como el último pilar permanente para la educación primaria. Sin embargo, el liderazgo en las escuelas primarias públicas enfrenta varios desafíos que afectan negativamente la efectividad en la gestión y administración de las instituciones de aprendizaje. La relación entre el liderazgo escolar exitoso y una escuela efectiva se ha establecido firmemente en la literatura académica (Wamba, 2015).

Los desafíos encontrados afectan negativamente la forma en que se ejecutan Los centros educativos, como ya se señaló, la mayoría de estos desafíos se deben a la falta de suficiente ayuda y apoyo del gobierno. Sin embargo, además de esto, también existen numerosos otros desafíos que surgen dentro del sistema de administración y administración de las escuelas. Estos problemas tienen su origen en la interacción profesional y social entre los diferentes actores a nivel institucional y comunitario. Estos incluyen el liderazgo, como los jefes de maestros o directores, personal

A nivel nacional, el liderazgo transformacional en un contexto educativo es la capacidad de visión, respectivamente, un líder debe tener una visión clara de las instituciones, incluida la dimensión futurista de las acciones, teniendo en cuenta el logro del estado deseado a largo plazo con el que se dividiría todos los miembros a nivel institucional, pero eso también reflejaría y crearía nuevos programas de enseñanza y aprendizaje, así como políticas, prioridades, planes y procedimientos en los que se compone la vida cotidiana de la institución. Sin embargo, no se cumple porque el nivel de liderazgo transformacional es deficiente (Quispe, 2016).

Igualmente, la gestión administrativa a nivel nacional es deficiente La dirección tiene poco sentido o comprensión de cómo se ve la alta calidad. Los gerentes y educadores carecen de la capacidad de cambiar de práctica, a menudo creen que su servicio funciona bien y no son conscientes de los problemas o riesgos para los niños. La práctica de mala calidad a menudo está arraigada y prevalece la falta de voluntad o motivación para cambiar (Cervantes, 2018).

A nivel local en las entidades formativas de la zona sur de Huarochirí, también existes los problemas mencionados, la falta de liderazgo transformacional por parte de los que están en la dirección trae como consecuencia una mala gestión administrativa, como se puede en los alumnos que sufren los mismos retrasos que sufren los niños a nivel mundial y nacional. Por todo lo expuesto cabe preguntarse, ¿Existe relación entre liderazgo transformacional del director y gestión administrativa?

La intención de esta exploración es determinar la correspondencia que existe de liderazgo transformacional y gestión administrativa.

Entre los trabajos previos se tiene como antecedentes nacionales los aportes de Espíritu C. (2017) que se planteó como objetivo establecer la influencia de liderazgo transformacional y gestión educativa de la autoridad en el clima institucional en instituciones del UGEL 15, de Huarochirí, 2016, fue un estudio correlacional, con muestra de 116 docentes de la jurisdicción de la UGEL 15 Huarochirí, determinando que existe influencia de las variables estudiadas. Esta tesis servirá a la presente investigación para poder hacer la comparación de los niveles de liderazgo transformacional y los niveles de gestión educativa, así como la comparación de la relación entre los mismos. También se cuenta con la tesis de Villalobos J. (2017) donde el objetivo fue buscar la relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, fue una investigación correlacional, de muestra estuvo compuesto por 175 trabajadores administrativos, concluye que ambas variables tienen relación. Esta tesis servirá a la presente investigación porque cuenta con las mismas variables los cuales permitirán comparar los niveles de liderazgo transformacional y los niveles de gestión educativa, así como la comparación de la relación entre los mismos.

También se cuenta con la tesis de Luperdi R. (2018) quien se planteó como objetivo fijar la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en la institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador. Fue un estudio descriptivo correlacional, Igualmente, la presente tesis aportará a esta investigación para la comparación del nivel de liderazgo transformacional. Finalmente se cuenta con la tesis de Talavera N, (2018) cuyo objetivo fue fijar la relación entre liderazgo transformacional y la motivación intrínseca, estudio correlacional, la muestra fue de 120

colaboradores, los resultados indican que hay relación entre la variable en estudio, esta investigación será para la comparación entre los niveles de liderazgo transformacional. Dentro de los antecedentes internacionales se cuenta con el aporte de Molina (2018) cuyo objetivo fue fijar la relación de liderazgo transformacional con el engagement de empleados administrativos, en la empresa farmacéutica en Quito, fue un estudio correlacional, como muestra fue de 103 personas, aplicándoles dos cuestionarios, concluyendo que existe relación del liderazgo transformacional con el engagement

También se cuenta con la tesis de Cardona D. y Pestana K. (2018) en su tesis liderazgo transformacional como herramienta que permita armonía organizacional en la división de reclutamiento y selección del ministerio del poder popular para el transporte. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez república Bolivariana de Venezuela, tuvo como objetivo proponer el liderazgo transformacional como herramienta que permita armonía organizacional en la División de Reclutamiento y Selección del Ministerio del Poder Popular para el Transporte. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional.

## **8. METODOLOGÍA.**

La investigación será de enfoque cuantitativo ya que las variables serán analizadas con datos contables, el estudio será de nivel correlacional porque mediante la investigación se busca determinar las existencias de relación entre las variables en estudio. Según la finalidad será básica ya que la investigación básica es otro tipo de investigación, y es conducida puramente por la curiosidad y un deseo de ampliar nuestro conocimiento. Este tipo de investigación tiende a no ser directamente aplicable al mundo real de una manera directa, sino que mejora nuestra comprensión del mundo que nos rodea.

Según la secuencia de las observaciones será transversal porque La característica definitoria de un estudio transversal es que puede comparar diferentes grupos de población en un solo punto en el tiempo. Piénsalo en términos de tomar una instantánea. Los resultados se extraen de lo que se ajuste en el marco.

Teniendo aplicado el cuestionario a la muestra, se procede a la tabulación en el Excel

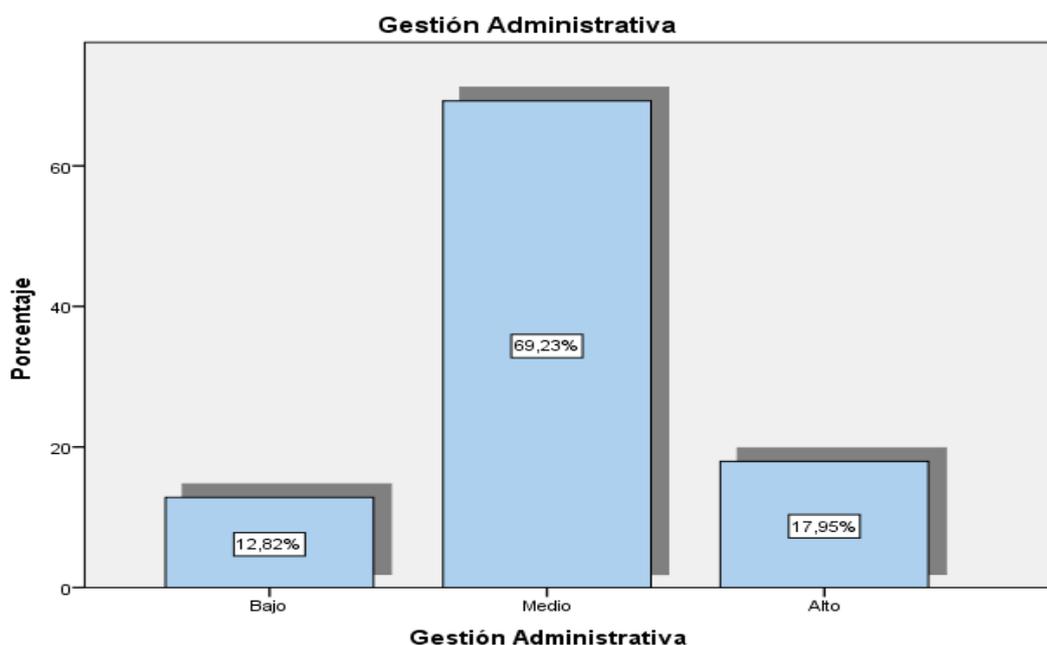
Seguidamente se pasa el programa SPSS, en la cual se hace la baremación teniendo en cuenta los rangos planteados

## 9.- RESULTADOS.

Se procede al análisis descriptivo de las variables en estudio y sus respectivas dimensiones.

**Tabla 9** Distribución de la variable GA

	Frecuencia (F)	Porcentaje %	Porcentaje válido(PV)	Porcentaje acumulado (PA)
Válido (v) Bajo	10	12,8	12,8	12,8
Medio	54	69,2	69,2	82,1
Alto	14	17,9	17,9	100,0
Total	78	100,0	100,0	



*Figura 1.* Niveles de GA

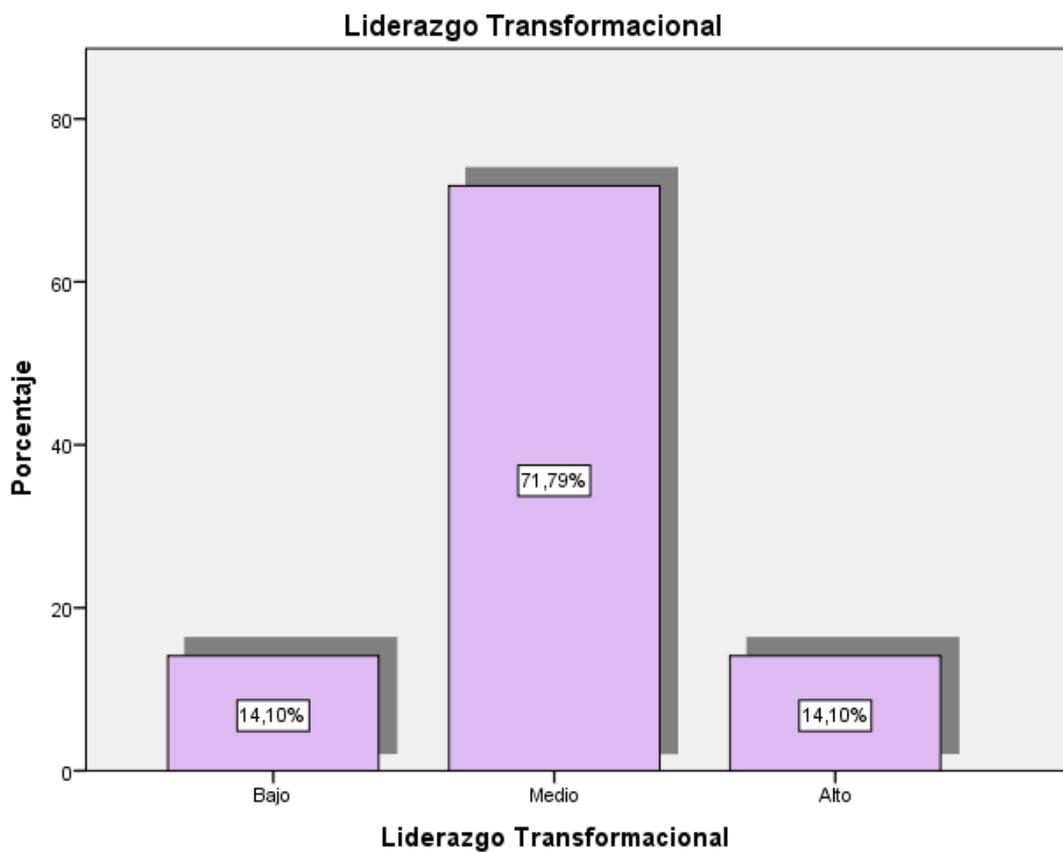
Al ver la tabla 9 figura 1, Gestión administrativo se aprecia que el nivel que predomina es el nivel “medio” que representa el 63.23% de los encuestados, así mismo el 12.82 expone un nivel bajo y el 17.95% expresa un nivel es alto

**Tabla 13**

*Distribución de frecuencia de LT*

		F	%	PV	PA
V.	Bajo	11	14,1	14,1	14,1
	Medio	56	71,8	71,8	85,9
	Alto	11	14,1	14,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Fuente SPSS 25



*Figura 5. Niveles de LT*

Al ver la tabla 13 figura 5 LT, se aprecia que el que predomina es el nivel “medio” que representa el 71.79% de los encuestados, así mismo el 14.10% expone un nivel bajo y el 14.10% expresa que el nivel es alto.

**Tabla 20***Correlación de Spearman entre GA y LT*

<i>Correlaciones</i>			GA	LT
Rho de Spearman (RS)	GA	Coeficiente de correlación(CC)	1,000	,826**
		Sig. (bilateral) (SB)	.	,000
		N	78	78
	LT	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Por la tabla 20 se identifica al valor de Rho de Spearman en 0.826, y según la tabla interpretativa es una correlación positiva considerable frente a la sig. = 0.000, indicando rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación entre la GA y LT directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019

## 10.- DISCUSIÓN

Según la hipótesis general, sobre Gestión administrativo se aprecia que el nivel que predomina es el nivel “medio” que representa el 63.23% de los encuestados, así mismo el 12.82 expone un nivel bajo y el 17.95% expresa que el nivel es alto. Igualmente, sobre LT, se aprecia que el que predomina es el nivel “medio” que representa el 71.79% de los encuestados, así mismo el 14.10% expone un nivel bajo y el 14.10% expresa que el nivel es alto. Así mismo En la tabla 20 se identifica que el valor de Rho de Spearman es de 0.826, según la tabla interpretativa se trata de una correlación positiva considerable frente a la sig. = 0.000, indicando que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación entre la GA y LT directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019. Este hallazgo es similar a los resultados de Espíritu C. (2017) que se planteó como objetivo establecer la influencia de LT y GE del director en el clima institucional en instituciones del UGEL 15, de Huarochirí, 2016; quien concluyó que existe influencia LT y gestión. También es similar a los resultados de Bucurú M. y Rojas A. (2018) quien se planteó como objetivo determinar el nivel del LT en docentes, concluyendo que el nivel es regular.

## 11.- CONCLUSIONES

1.- Se determinó que existe relación entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019 (Rho de Spearman = 0.825; sig.= 0.000)

2.- Se determina que existe relación entre la planificación y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019 (Rho de Spearman = 0.789; sig.= 0.000)

3.- Se determinó que existe relación entre la dirección y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019 (Rho de Spearman = 0.598; sig.= 0.000)

4.- Se determinó que existe relación entre el control y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochirí, 2019. (Rho de Spearman = 0.797; sig = 0.000)

## 12.- REFERENCIAS.

- Ahmad, H. A. (2015). *Collaborative management and school effectiveness in Malaysian primary schools. PhD Thesis, University of Sheffield, Division of Education.*
- Bernal, A. y Sierra, H. (2013). *Procesos organizacionales.* Caracas, Venezuela. Editorial Montero.
- Bush, T. (2016). *Educational leadership and management: theory, policy, and practice. South African Journal of Education, 27(3), 391– 406.*
- Cervantes, A. (2018). *Problemática de la calidad educativa en el Perú. Lima: UNMSM*
- Chiavenato I. (2002). *Administración.* 3era edición. Bogotá: MC Graw Hill. Pág. 315, 318 (B. Publica de Lima) 658- C548 2002.
- Chinyere, S (2018). *A Study of the Relationship Between Teachers Perceptions of Principals' Transformational Leadership Practices and Teacher Morale in Elementary Schools in Southern Ontario. Master thesis. info: eu-repo/semantics/open Access. University of Windsor.*

- DiPaola, M. y Hoy, W.K. (2016). *Mejora de la instrucción a través de la supervisión, la evaluación y el desarrollo profesional*: Information Age Publishing Inc, Carolina del Norte.
- Espíritu de la Cruz (2017) *Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016*. Tesis para optar el grado académico de doctor en educación. De la Universidad Cesar Vallejo
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355-371.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México:
- .Leithwood, K. y Jantzi, D. (2017). *Los efectos del liderazgo transformacional en las condiciones organizacionales y el compromiso de los estudiantes con la escuela*. *Revista de Administración Educativa*, 38 (2), 112-129.
- McPartland, y York, R. (2015). *Igualdad de oportunidades educativas*. Washington, DC, 1066-5684.
- Miller, T.W., y Miller, J.M. (2016). *Liderazgo educativo en el nuevo milenio: una visión para 2020*, *International Journal of Leadership in Education*, 4 (2), 181-189.
- Molano, A. D. R. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70.
- Molina V (2018) *Liderazgo transformacional con el engagement de empleados administrativos, de la empresa farmacéutica en Quinto, escuela de Psicología Universidad las américa*.
- Quispe (2016) *liderazgo transformacional en directores de educación básica regular de Lircay – Huancavelica*, Tesis de Grado Universidad Nacional Del Centro Del Perú
- Ramírez, Contreras y Piñeros (2016) *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo, editorial universidad del Rosario*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=KF0yDwAAQBAJ&dq=liderazgo,+estimulaci%C3%B3n+intelectual,+motivaci%C3%B3n+inspiracional&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=KF0yDwAAQBAJ&dq=liderazgo,+estimulaci%C3%B3n+intelectual,+motivaci%C3%B3n+inspiracional&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Ruiz, C., & Pinchi, W. (2017). Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope–2014. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 12(1), 85-99.

- Silva, C., & Palerma, R. (2016). Gestión Educativa y su Relación en el Aprendizaje Organizacional de los Docentes de las Instituciones Educativas de la Zona Marginal de la Ciudad de Juliaca en el Año 2015.
- Taylor, G. S. (2015). Un examen de los hallazgos conflictivos entre la satisfacción laboral y el ausentismo: un metanálisis. *Academia de Management Journal* 28, 599-612.
- Villalobos C (2017) *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016*. Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo.
- Wamba, N. (2015). Headteacher Preparation in Mzuzu, Malawi, Africa. *Journal of Education and Learning*, 4(4), 119-13

## **Anexo 8 Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación de artículo científico**

### **Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico**

Yo, Juan Asuncion Macavilca Tello, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 16137279, con el artículo titulado: “Gestión Administrativa y liderazgo transformacional Directivo en las Instituciones Educativas de la zona sur de Huarochiri 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, julio del 2019

  
\_\_\_\_\_  
Juan Asuncion Macavilca Tello  
DNI 16137279

## Anexo 9 Acta de aprobación de originalidad de tesis



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE, Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA SUR DE HUAROCHIRÍ 2019**, del estudiante MACAVILCA TELLO JUAN ASUNCION constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de enero del 2020.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Freddy Ochoa', is written over a horizontal line.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123



Anexo 10 Pantallazo del turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=1240824320&u=1050027548&lang=es

93 de 174 > /100

Resumen de coincidencias **22 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	7 %
3	Entregado a Universida...	2 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %

22

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
 PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochiri, 2019

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

AUTOR:  
 Br. Juan Asunción Macaylla Tello (0000-0001-7096-2529)

ASESOR:  
 Dra. Isabel Sulay Rodríguez Baca (0000-0003-1650-615X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
 Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú  
 2019

Número de palabras: 10822

Página: 1 de 44

Text-only Report High Resolution Activado

Anexo 11 Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis



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

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... Macavilca Tello Juan Asunción .....

D.N.I. : ..... 16 13 72 79 .....

Domicilio : ..... Mz A8 Lt 3 Los Portales Santa Anita .....

Teléfono : Fijo : ..... 354 60 40 Móvil : 951744244 .....

E-mail : ..... asunciantello@hotmail.com .....

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : ..... Maestro .....

Mención: ..... Maestro en Administración de la Educación .....



3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Macavilca Tello Juan Asunción .....

Título de la tesis:

..... Gestión Administrativa y liderazgo transformacional  
directiva en las instituciones educativas de la zona  
Sur de Huarochiri 2019 .....

Año de publicación : ..... 2020 .....

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

09 ENERO 2020



Anexo 13 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  
**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Macavilca Tello Juan Asuncion

INFORME TITULADO:

Gestión Administrativa y liderazgo transformacional  
directivo en las Instituciones educativas de la zona sur  
de Huarochiri 2019



PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de Agosto 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN