



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo transformacional y procesos administrativos en la I.E
Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Peña Geronimo, Angel Michel (ORCID: 0000-0002-5314-5321)

ASESOR:

Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente informe de investigación está dedicado a mi madre, quien fue mi fortaleza para poder terminar mi carrera con éxito, quien con su apoyo incondicional desde el primer día me brindó una educación y confió en mí ciegamente a pesar de las adversidades que se presentaron, se lo dedico a ella porque esto fue un sueño que siempre tuvimos y gracias a ella se pudo hacer posible.

Agradecimiento

Primero agradecer a Dios por darme fortaleza y por permitirme llegar a este momento especial en mi vida, segundo a mi familia y en específico a mi madre por brindarme su apoyo incondicional para superar todos los obstáculos que se me han presentado, finalmente agradecer a mi universidad y mis maestros por todas sus enseñanzas y conocimientos compartidos durante esta etapa universitaria.

Índice de contenidos

Carátula.....	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice	4
Índice de tablas.....	5
Índice de figuras	6
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3 Población, muestra y muestreo.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	23
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1: Niveles de Liderazgo Transformacional en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Tabla 2: Niveles de Influencia Idealizada en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Tabla 3: Niveles de Motivación Inspiradora en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Tabla 4: Niveles de Consideración Individualizada en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Tabla 5: Niveles de Estimulación Intelectual en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Tabla 6: Niveles de Procesos Administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Tabla 7: Niveles de Planificación en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Tabla 8: Niveles de Organización en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Tabla 9: Niveles de Dirección en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Tabla 10: Niveles de Control en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Tabla 11: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Tabla 12: Grado de relación según coeficiente de correlación

Tabla 13: Correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la variable 2 Procesos Administrativos

Tabla 14: Correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 1 Planificación

Tabla 15: Correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 2 Organización

Tabla 16: Correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 3 Dirección

Tabla 17: Correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 4 Control

Tabla 18: Validación de expertos

Tabla 19: Resumen de procesamiento de casos

Tabla 20: Estadísticas de fiabilidad

Índice de figuras

Figura 1: Porcentaje del Liderazgo Transformacional en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Figura 2: Porcentaje de Influencia Idealizada en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Figura 3: Porcentaje de Motivación Inspiradora en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Figura 4: Porcentaje de Consideración Individualizada en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Figura 5: Porcentaje de Estimulación Intelectual en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Figura 6: Porcentaje de Procesos administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Figura 7: Porcentaje de Planificación en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Figura 8: Porcentaje de Organización en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Figura 9: Porcentaje de Dirección en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Figura 10: Porcentaje del Control en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y procesos administrativos que existe en la I.E Nuestra Señora del Carmen Año 2020. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, ya que no existe alteración de las variables de investigación, almacenando información en un determinado tiempo. A su vez el método de la investigación en la cual se empleó fue hipotético deductivo, además fue de nivel descriptivo correlacional ya que se describieron las variables, asimismo se buscó demostrar la relación entre las variables. Para ello se tomó una muestra censal, ya que seleccionó el 100% de la población que fue de 59 docentes ya que se consideró un número manejable de personas, Finalmente se utilizó la técnica de recolección de datos que es la encuesta conformada de 24 ítems.

Palabras clave: *Liderazgo Transformacional, Procesos Administrativos, Planificación, Control, Motivación.*

ABSTRACT

The main purpose of this research work is to determine the relationship between transformational leadership and administrative processes that exist at IE Nuestra Señora del Carmen in 2020. The design of the research was non-experimental in cross-section, since there is no alteration of the research variables, storing information in a certain time. In turn, the research method in which it was used was hypothetical deductive, it was also correlational descriptive level since the variables were described, it was also sought to demonstrate the relationship between the variables. To do this, a census sample was taken, since 100% of the population that was 59 teachers was selected since a manageable number of people was considered. Finally, the data collection technique was used, which is the survey made up of 24 items.

Keywords: *Transformational Leadership, Administrative Processes, Planning, Control, Motivation.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se presenta la coyuntura más dura que ha atravesado el mundo debido al covid 19 la cual está afectando la economía mundial, dicho aconteciendo origino que los gobiernos de cada país afectado vean la manera de poder ayudar. Por esta razón se les brindo un soporte económico a las personas que se quedaron temporalmente sin empleo. Por otro lado, el sistema educativo en el Perú se encuentra en condiciones de adaptación virtual a la cual se optó por ello para no poner en riesgo la salud publica tanto del estudiante como del docente. Es por ello que la labor que el líder ejerce es fundamental en toda organización, a la cual conlleva poseer una actitud sin prejuicio y crecer de la mano del trabajo y aporte de cada uno de los colaboradores, la cual sea trascendental para el desarrollo y alcance del objetivo, el líder tiene la facilidad de elaborar soluciones prácticas para el beneficio de la organización, desarrollo o fortalecimiento de la autoconfianza de sus colaboradores. Eso conlleva en desarrollar las actividades de gestión ya que están dadas para efectuarlas, por un lado la fase mecánica para saber que se debe hacer dentro de la empresa y la dinámica para poder saber cómo manejar la empresa, la importancia de dicho proceso es obtener la calidad total, para ello se debe tener una mejoría permanente en cada uno de los procesos realizados. En el **contexto internacional** Torres y Ramírez (2013) indicaron que el liderazgo transformacional podría implicar una adaptación de la organización ya como un sistema, a las cuales se basarían a las actuales condiciones del entorno. En el **contexto nacional** Cabrejos Rodas y Sipión (2014) buscaron orientar y mejorar el liderazgo pedagógico de los directivos en una institución educativa a la cual contrae el desarrollo de pasar de un liderazgo transaccional al transformacional que se adapte a la realidad. La Institución Educativa N°1154 “Nuestra Señora del Carmen”, es una empresa que se dedica a las actividades educativas con el propósito de garantizar las condiciones para la obtención de aprendizaje de los estudiantes. La Comunidad Educativa es consciente de su realidad, de sus problemas y sus escasas de liderazgo de la institución, a la cual los limita a llevar acabo los procesos administrativos derivadas de acciones propuestas por la institución de características internas y de su entorno en el marco de los estándares .La situación actual de la institución con respecto al liderazgo es limitada ya que con el transcurso de pocos años ha ido cambiando de director por ende perjudica la estructura organizacional , a la cual es cubierto por actividades como monitorear la gestión del plan curricular y estratégico, liderar la proyección de

cada una de las actividades realizadas para originar el desarrollo personal y académico de los estudiantes, evaluar la gestión del equipo de trabajo a su cargo, organizar y dirigir la calidad del servicio educativo y si no se tiene dicha imagen de líder es difícil gestionar con éxito. Con respecto a la influencia idealizada es muy condicionada ya que por lo mismo que al transcurso de los años han sido muchos directores a cargo de la institución no se pudo estructurar dicha influencia ya que los trabajadores que llevan años buscan dicha capacidad de líder empático y los que llevan en el rango de 1 y 3 años en la empresa, por su mayoría buscan esa admiración por su líder y que los estimule emocionalmente ya que el líder explota esa creatividad y capacidades que algunos ni saben que lo tiene, y si lo tienen no lo explotan por miedo al que salga mal, a ese desarrollo también crece dicha consideración que por el paso de los años se va fortaleciendo y es bueno no solo para la institución sino para cada uno de ellos y se tenga esa motivación para más adelante plasmar esos conocimientos en una organización más grande o ayudar a crecer la institución. Por lo tanto los procesos administrativos en la institución trascienden en el compromiso de la directora Rocío Lostaunau Val a la cual se enfoca más en un trabajo de equipo con ayuda de los trabajadores de la institución, elaboradas y programadas con la seguida ejecución de ocupaciones personales y labores compartidas, la directora como representante del Ministerio de Educación a nivel local continúa siendo la encargada de realizar las actividades establecidas para así poder lograr una gestión escolar efectiva que fue escasa en los anteriores años. Para este presente trabajo de investigación se diseñó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y Procesos Administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020?. De igual manera, se planteó los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre Liderazgo Transformacional y la Planificación en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020?, b) ¿Cuál es la relación entre Liderazgo Transformacional y la Organización en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020?, c) ¿Cuál es la relación entre Transformacional y la Dirección en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020?, d) ¿Cuál es la relación entre Liderazgo Transformacional y el Control en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020?. El presente informe de investigación, tiene como justificación teórica las teorías de rasgos y contingencia para la primera variable de Liderazgo Transformacional a la cual carece en la I.E Nuestra Señora del Carmen por las cualidades personales de sus líderes y la

adaptación referente a la calidad en las relaciones interpersonales para beneficio de la institución ,y fundamentadas por la teoría z para la segunda variable que infiere a encaminar a los trabajadores al trabajo en conjunto considerando a los trabajadores importantes para lograr los objetivos. De igual manera dicho informe tuvo interés práctico, ya que será de utilidad para poder resolver la situación problemática de la institución educativa mediante estrategias brindadas con el fin de aumentar el compromiso de los empleados y el directorio, ya que a su vez se podrá aclarar su rol en la institución y fomentar su bienestar en la misma. Asimismo, se estableció la justificación metodológica ya que se manejó un instrumento de recolección de datos del estudio. En lo que respecta a la hipótesis general para el trabajo de investigación se propuso que :Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y Procesos Administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima,2020.De igual manera se planteó las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y la Planificación en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima,2020, b)Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y la Organización en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima,2020, c) Existe relación entre Liderazgo Transformacional y la Dirección o en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima,2020, d) Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Control en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020. Por consiguiente, se estableció los objetivos de investigación a la cual se tuvo como objetivo general. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y Procesos Administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima,2020.Asimismo se planteó los objetivos específicos las cuales fueron: a)Identificar la relación entre Liderazgo Transformacional y la Planificación en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima,2020, b) identificar la relación entre Liderazgo Transformacional y la Organización en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima,2020 ,c) identificar la relación entre Transformacional y la Dirección en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima,2020, d) identificar la relación entre Transformacional y el Control en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima,2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional Matthew (2017) desarrollo un estudio cuyo objetivo principal fue sintetizar la investigación existente y ofrecer sugerencias para áreas adicionales de investigación. Esta investigación tuvo un proceso sistemático para así poder capturar tantos artículos publicados de interés y a su vez que sea referente al tema, este estudio definió sus parámetros principalmente con palabras claves como el estilo y comportamiento del liderazgo transformacional, percepciones del maestro. Finalmente, dicho estudio concluyo que el estilo de liderazgo transformacional ha demostrado ser un enfoque efectivo para mejorar el desempeño y moral de las organizaciones empresariales. Asimismo, Cruz y Rodea (2017) en su investigación realizada en México cuyo objetivo principal fue realizar un diagnóstico de los factores del liderazgo transformacional con el designio de suscitar la progresión en la productividad de los empleados. La metodología empleada fue de nivel cualitativo y correlacional, nivel descriptivo y diseño no experimental, se observó que los factores y caracteres que interceden en la productividad de los empleados es destinado para el cometido de sus actividades y llevando a cabo el liderazgo transformacional como herramienta se logra cambios necesarios para la obtención de los objetivos. Los resultados arrojados fueron del análisis organizacional sobre el Clima Organizacional y su reciprocidad con las variables, el autor de la tesis preciso las tácticas de intervención organizacional en capacitación y progreso continuo. Rosero, Campoverde, Ortiz, y González (2017) en su artículo infiere que el liderazgo tiene y efectúa un gran grado de importancia dentro del mundo empresarial, por ende, cuya práctica continua que se tiene en las organizaciones, puede alcanzar a ser una ventaja competitiva y tener un grado diferencial para resaltar en un mercado cambiante, por ello es significativo conocer compostura tienen las empresas y como están llevando a cabo las prácticas de liderazgo. El articulo da a conocer cuáles son los principales tipos de liderazgo que practican las empresas de México y Colombia, para esto se ha realizado una revisión documental la cual accede establecer similitudes y diferencias en el tema en cuestión e identificar las practicas más manejadas y ejecutadas en cada país que han llevado al sector empresarial a resaltar dentro del mercado competitivo.

Dávalos (2015) en su artículo refiere que ser líder implica una gran influencia y responsabilidad en la integración y culminación de cualquier proceso de cambio organizacional. Por ello sugiere que el termino liderazgo inspiracional vaya dirigida a que los empleados se hagan cargo y ejerzan una misión para que ellos sea motivo e impulso para que se genere la autoconfianza suficiente como para defender las nuevas ideas y se aplaque o realice su desarrollo para la mejora personal y plasmarlo en el ámbito laboral. Asimismo, Quintas, Gonçalves, Valadas (2017) realizaron un artículo a la cual consta de un estudio de caso realizado entre directores de escuelas de la región sur de Portugal, ubicado en entornos urbanos, suburbanos y rurales. Los cinco casos que conciertan este estudio fueron destinados a una calificación final de "Muy bueno" en el proceso de evaluación externa de las escuelas, cuyos datos fueron recogidos a través de entrevistas semiestructuradas y análisis documental con los estándares de regulaciones y proyecto educativo, informes de la evaluación externa de responsabilidad de Inspección General de Educación y Ciencia de Portugal. Los datos que fueron recopilados en este estudio exploratorio se sistematizaron y analizaron de acuerdo con los indicadores como el éxito académico de los estudiantes, el desarrollo profesional de los maestros, el desarrollo organizacional y las características de identificación de los directores de las escuelas. Se concluyo que no se comprueba del todo la existencia de diferencias según el área geográfica, aunque podrían destacarse algunas particularidades que resultaron ser interesantes e indicativas de buenas prácticas de liderazgo.

Cruz, Salanova y Martínez (2013) en su artículo argumenta que la consideración individualizada, es el sostén que se le proporciona al seguidor, dando énfasis a sus carencias, para así luego desarrollar un progreso personal, teniendo en cuenta el aspecto solidario, confianza y buen trato del personal, seleccionando y considerando que a cada colaborador se le da un trato acorde con sus capacidades y/o necesidades, Para ello se debe tener un adecuado trabajo del líder que es reflejada en la capacidad de acomodarse y resistir a los cambios y la comunicación interpersonal que sea reflejo de un liderazgo.

Fernández y Quintero (2017) alude que la motivación inspiradora está asociada de manera significativa con la "transmisión o secuencia de importantes retos a los trabajadores por parte del líder transformacional". Así para poder ser capaz de empeñar y desarrollar el mecanismo fundamental del liderazgo es esencial que

seamos idóneos de involucrar y comprometer a los trabajadores con una visión simultánea y única, a través de la comunicación y contagio de entusiasmo, confianza, perseverancia, espíritu de equipo y expectativas en la plantilla. Por otro lado Solano, Merino y Muñoz (2016) en su artículo tuvo como objetivo poner en práctica cada uno de los procesos realizados, para así poder fundamentar dicho estudio preliminar acerca de la situación administrativa actual de empresas de la región mixteca poblana. La investigación realizada fue de tipo cuantitativa y cualitativa con diseño descriptivo. Finalmente se pudo comprobar mediante este estudio que en su mayoría las empresas de la región de estudio no cuentan con procesos administrativos, ya que solo se maneja de manera rutinaria y quizá sin el debido conocimiento de cómo se realizan dichos procesos. Asimismo Elrehail, Emeagwali, Alsaad & Alzghoul (2017) elaboraron un estudio cuyo objetivo fue investigar el efecto de dos estilos de liderazgo en instituciones de educación superior en Jordania. Para la recolección de datos se desarrolló un cuestionario, a la cual los encuestados fueron el personal académico. Se pudo medir la confiabilidad y validez del modelo de medición de primer orden a través del alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta, a la cual arrojo apropiadamente entre 0.77 y 0.90, Asimismo se pudo observar que es confiable y válido, ya que a su vez son apropiadas para un análisis más extenso. Se llegó a la conclusión que el liderazgo auténtico no muestra ningún apoyo a la innovación en los niveles superiores en el sector educativo en Jordania.

Boston y Peterson (2017) su artículo tuvo como objetivo presentar una perspectiva analítica del liderazgo transformacional global y su papel basado en cuestiones ideológicas en relevancia cultural, ética y responsabilidad social. Asimismo, señalan que los intereses en el liderazgo transformacional global están aumentando debido a la interdependencia de los problemas culturales, globales, económicos y políticos que requieren la colaboración y los esfuerzos de trabajo en red de los líderes. Los investigadores examinaron estos problemas e ideologías utilizando una lente metacognitiva para promover la investigación sobre programas de estudio de liderazgo organizacional y de transformación global en la educación superior.

Chatchawan, Trichandhara y Rinthaisong (2017) elaboraron un estudio cuyo objetivo principal fue desarrollar una representación de los factores que alteran el comportamiento innovador del trabajo de los empleados de las organizaciones en

Tailandia. Dicho estudio se realizó mediante una revisión literaria para poder ayudar a desarrollarla, los resultados que arrojaron mediante un análisis descriptivo indican que el factor que directamente afecta el comportamiento innovador del trabajo de los empleados es el apoyo organizacional. Finalmente, los autores concluyeron que dicho modelo se puede usar para ayudar a un futuro a estudios de los factores que perjudican el comportamiento laboral innovador. Portela (2016) en su investigación elaborada en España cuyo objetivo principal fue en realizar un diagnóstico de los factores del liderazgo transformacional con la ayuda del modelo EFQM con el designio de alcanzar una eficaz gestión y que posea calidad. La metodología empleada fue de nivel cuantitativo, nivel descriptivo para lograr cambios necesarios para la obtención de los objetivos, para lo cual se contó con una población de 191 hoteles llegando así a una muestra de 162 teniendo como característica que lo hoteles son de 5 estrellas. Los resultados arrojados fueron a la cual se concibe que el modelo mencionado facilita el desarrollo y obtención de resultados de las organizaciones en este caso en el sector hotelero, ya que dicho modelo tiene como carácter como la autoevaluación de carácter no normativo que tiende a llevar la calidad total y esto conduce hacia la excelencia. Pereira (2017) elaboro una investigación a la cual busco conocer y analizar el significado del liderazgo transformacional en perspectiva de los gerentes de enfermería en la red de atención de emergencia, desarrollar un ambiente de aprendizaje capaz de intervenir en realidad de la práctica de liderazgo basada en evidencia. Esta investigación fue derivada para el análisis de datos cualitativo, este análisis tiene como objetivo comprender los contenidos manifiestos y oculto y permite la organización de datos en unidades léxicas, es decir, a través de palabras significativas o categorías. Esta investigación fue destinada para los profesionales a la cual fueron seleccionados para desempeñar el papel de gerentes de esa red con el conocimiento necesario para la recolección de datos. El contacto fue hecho y programado en entrevistas individuales, según la disponibilidad de los participantes, en entorno favorable y seguro, se pudo recolectar los datos por medio virtual a la cual permitió tener los datos necesarios. Se concluyo que las dificultades en tomar decisiones justas y establecer metas propuestas por la organización, el líder necesita poder trabajar junto con el equipo, ya que es esencial que haya un dimensionamiento adecuado del personal, también se corrobora que para el desarrollo del liderazgo transformacional es necesario la ejecución del gerente solidificando la toma de

decisiones en la gestión del servicio, por lo que es necesario mejorar, desarrollar y autonomía, madurez, percepción e interactividad para buscar mejores resultados a través de la práctica basada en evidencia, así como, la búsqueda continua de conocimientos y habilidades técnico-científicas. Por otro lado S. Bilal, A.Bilal , Asad & Syed (2019) en su artículo, buscaron examinar cómo el liderazgo transformacional se relaciona con los empleados, según el comportamiento de trabajo innovador a través de la motivación intrínseca, el empoderamiento psicológico y el compromiso del proceso creativo. Para la recolección de datos este estudio tuvo 347 encuestas utilizables, cada supervisor calificó los comportamientos laborales innovadores de casi cuatro ingenieros, para ello se tuvo una edad promedio de 31 y 36 años entre ingeniero y supervisor respectivamente, también se sabe que aproximadamente el 51 % de la muestra consistió en mujeres. Este estudio tuvo implicaciones importantes para los gerentes, ya que genero un comportamiento laboral innovador entre los empleados. En lo que respecta al contexto nacional B.Gallo, M.Gallo, Sánchez (2016) en su investigación elaboraron un modelo de liderazgo para poder aportar a los docentes universitarios de la región Lambayeque derivado al liderazgo transformacional ,la metodología que se efectuó fue de tipo descriptivo y etnográfico y se utilizó una muestra de 130 docente de 3 universidades. Se tuvo como resultado que los docentes no poseen cualidades claves para poder influir de manera positiva a los demás por su falta de vocación y perfil visionario. Asimismo, Capcha (2018) elaboro una investigación que busco determinar la mejora que ejerce el Programa de Alta Gerencia en la estimulación Intelectual en los directores de las I.E del distrito de Yanahuanca. la metodología de la investigación fue experimental orientado a establecer un modelo lógico hipotético – deductivo que manifieste las relaciones y las características de los profesores. La investigación se realizó a través del muestreo no probalístico que por juicio de expertos o criterio tuvo un total de 30 directores. Se obtuvo como resultado que la agrupación de datos fue evidente arrojando un 63% que se ubica en la escala de “a veces”, seguido de 30% en “normalmente” y un 7% “con frecuencia” a que por consecuencia concluyo que existe una elevada influencia en la una mejora que ejerció el programa de alta gerencia en la dimensión Estimulación Intelectual en los directores de las I.E, además los resultados de la prueba de hipótesis que refleja una mejora.

Cortez , Vera y Cifre (2016) en su artículo añade que la motivación inspiradora puntualiza al líder como poseedor de dicha capacidad de comunicar su visión o formular una misión con los componentes que involucren los objetivos que identifiquen a la organización. Como finalidad se logra generar compromiso de los trabajadores hacia la organización a través de la motivación y efectuar el correcto desarrollo de actividades, para ello y como aporte se puede contar con personas que creen en desarrollar y emprender la misión y visión propia dicha de la empresa. Cabrejos y Torres (2014) desarrollaron una investigación referente al uso del liderazgo transformacional para reforzar la gestión pedagógica de los directivos de las Instituciones Educativas Públicas en Lambayeque, tuvieron una metodología de diseño cuantitativo con una muestra de 10 instituciones educativas donde se realizaron encuestas mediante un instrumento que mide las dimensiones del liderazgo de un director. Se obtuvo como resultados que dichas instituciones no eran flexibles con su estructura y sus funciones. Se concluyó que el 95% de las instituciones de Lambayeque cuenta con un liderazgo transaccional y que no hay una confianza significativa entre los docentes y los padres de familia con respecto a la misión, visión y objetivos, por este motivo se propuso darles la oportunidad a nuevos profesionales que tengan un perfil de líder transformacional quienes ayudaran a impulsar la verdadera transformación de estas Instituciones públicas.

Ramírez (2018) desarrollo una investigación para determinar la relación entre influencia idealizada y el compromiso por parte de los trabajadores del Policlínico, la metodología fue de nivel cuantitativa con un método descriptivo no experimental y de corte transversal, ya que a su vez se efectuó con una muestra conformada por 55 colaboradores. Se obtuvo como resultado que si los trabajadores son estimulados emocionalmente el compromiso organizacional será mayor y el compromiso organizacional en los trabajadores del Policlínico. Por consiguiente se pudo observar que los colaboradores cuentan con limitado nivel de influencia a la cual por ende no cuentan con suficiente motivación al realizar los trabajos correspondientes a sus puestos para que apliquen asertivamente a la resolución de los problemas.

Cajan (2016) realizo una investigación a la cual desarrollo como objetivo plantear un modelo de gestión basado en las variables de estudio, esta investigación es de tipo descriptivo propositivo con diseño experimental, teniendo una muestra de 26 docentes a la cual refleja el 50% de la población. Se tuvo como resultado que el 58% de docentes muestran indiferencia para la gestión institucional actual y al efecto

de desarrollo funcional del docente. Finalmente, el autor concluyo que el desarrollo educativo se logra mediante el desenvolvimiento laboral del docente ejecutando un ambiente transformador y de calidad mediante dicho modelo de gestión.

Ponce (2016) en su tesis desarrolló referente al estilo de liderazgo que incide en la gestión del servicio dentro de Teleatento del Perú S.A.C. La metodología que se empleo fue de nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental así mismo. En cuanto a la realización de la técnica de la encuesta fue mediante un instrumento normalmente utilizado como el cuestionario, los cuales fueron aplicados a 185 trabajadores de la empresa. Esta investigación tuvo como resultado que el estilo de liderazgo influye de la mejor manera a la gestión del servicio empleada dentro de la empresa.

García (2018) desarrollo una investigación referente al compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima, en la metodología de la investigación fue valiéndose del método hipotético deductivo bajo el enfoque cuantitativo sobre una población de 78 trabajadores de la empresa JQ Medical SRL, siendo una investigación básica. La investigación tuvo como resultado ratificar la relación existente entre el compromiso organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima, La investigación consta con resultados se concluyó de que existe una relación directa entre las dimensiones de compromiso continuidad y normativo, siendo la relación más fuerte con el compromiso afectivo que se encuentran en las características diferenciales de un líder, la oportunidad de capacitación, se pudo recomendar una exploración e exhaustiva revisión al tema de compromiso organizacional para así poder establecer políticas a favor del personal a fin de reforzar el tan poderoso lazo en beneficio de la empresa.

Guerrero (2017) realizo una investigación que instauró como objetivo comprobar la relación entre los estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores en la universidad Señor de Sipán en la ciudad de Chiclayo. La metodología de esta investigación fue de nivel correlacional con un diseño no experimental, se utilizó como muestra a 121 colaboradores, la obtención de datos fue recolectada de distintas áreas tanto como la administrativa y de los docentes, también se pudo obtener información recogida de la directiva, a quienes se le empleó una encuesta con lo que se obtuvo los resultados que se solicitó para la investigación .Se obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional puede realzar el estado de compromiso de los trabajadores y así

aumenta la productividad y poder optimar la eficiencia de la institución a través de la consideración individualizada , estimulación intelectual y la comunicación que los líderes asumirían con su equipo.

Núñez , Giordano, Menacho , Uribe y Rodríguez (2019) realizaron en su artículo buscaron determinar la influencia de competencias administrativas derivadas a las directoras de IE locales . Esta investigación es de tipo básica con diseño transversal y no experimental, se tuvo como muestra un total de 155 docentes. Se halló que el 71.3% de las profesoras de inicial observaban que en las directoras de las instituciones habían desarrollado dichas competencias, asimismo se concluyó que las mismas resultan muy importante y es determinante para poder desarrollar de la mejor manera la calidad educativa.

En lo que respecta al enfoque teórico de la primera variable , Schiffman y Kanuk (2010, p.122) manifiesta que la orientación de la teoría de los rasgos es de índole cuantitativo o empírica ya que se enfoca en la medición del comportamiento humano y de enfoque freudiano y neofreudiano ya que se basa en la observación personal, relatos de la experiencia vividas que refleja la existencia de características que sostiene y conforma la estructura de la personalidad de todo individuo, un rasgo se define como las características diferenciales. En lo que respecta la teoría de contingencia ostenta múltiples modelos como lo elaborado por Robbins (2005, p.430,433) quien infiere que el líder debe manifestar una conducta que tenga la capacidad de adaptación derivadas a la calidad en las relaciones interpersonales que ha concretado con sus seguidores, organización de labores y el empoderamiento del líder dentro de la organización quienes diseñaron el modelo de Liderazgo Situacional, cuya contribución se concentra en la añadidura de la dimensión de temporalidad para poder acceder y ser flexible a dicha adaptación de la conducta del líder al nivel que desarrolla en el trabajo o de nivel personal de los trabajadores , ya que es indispensable para así alcanzar las metas. Por consiguiente en lo que se respecta a la segunda variable Porret (2010), infiere que Ouchi hace una distinción entre el modelo de organización japonesa y norteamericana, acreditada que existen tres tipos de empresa, la del tipo A, J y Z que tienen una nueva cultura, la cultura Z está llena de características poco aprovechadas en las empresas de occidente de la época , ya que recoge ciertas características habituales a las de las compañías japonesas, a la cual consiste en ser interactiva y llevar las relaciones humanas como prioridad , pretende poder separar la vida laboral con la vida personal

.Esta teoría fue encaminada hacia el trabajo en conjunto considerando a los trabajadores importantes, sus principios fundamentales son importancia del empleado y amor del empleado hacia la compañía, trabajo de por vida, atención a las relaciones humanas y la confianza. Por otro lado en lo que respecta al enfoque conceptual de la primera variable ,Salcedo (2018) infiere que el liderazgo transformacional no se basa de tener un el liderazgo carismático , ya que hay personas que lo entienden con un énfasis similar, pero los líderes transformacionales hacen cosas que va más allá que delegar poder a sus seguidores, ellos no buscan en resaltar sino que sus empleados sean capaces de desarrollar sus habilidades por sus propios medios y amplíen su autoconfianza, mientras que los líderes carismáticos ayudan al crecimiento de una competencia extraordinaria como realizar conductas pocas comunes y toma de riesgos personales. Asimismo en lo que respecta a conceptualización de las dimensiones, Littlewood y Uribe (2018) estipula que la influencia idealizada es la capacidad de un líder a la cual reside en ser un modelo y poder influir en sus seguidores, proporcionando un sentido de visión y misión a la cual se gana orgullo y respeto. Esa influencia recae en la capacidad de ser un líder empático, y tener un reconocimiento de parte de tus seguidores, esto da como resultado y satisfacción que no es necesario que el líder este pendiente en las actividades establecidas. Por consiguiente, indica Bass y Avolio (2006) señalan que la motivación inspiradora proyecta o refleja la habilidad que permite incentivar a la gente para poder cumplir sus objetivos trazados y desarrollarlos de la mejor manera posible y de manera voluntaria. De igual manera Fischman (2017) indica que la consideración individualizada consiste en que el líder transformacional debe tener el tino de dar el lugar a los trabajadores que se merece valorarlo, para ello se tiene que marcar y transmitir empatía, el líder debe conocer los aspectos fuertes y débiles para saber integrar mejor al equipo de trabajo, para que sea una dificultad algunas actividades dejadas por el tema de delegar a colaboradores en actividades que no puede realizar, la acción de elogiar a los colaboradores o equipo de trabajo realice un trabajo que aporta a la empresa u objetivo marcado. Además González y López (2006, p.86) indica que la estimulación intelectual es importante ya que es para mantener dichas emociones y poder tener mejores relaciones interpersonales con los demás ,para ello el grupo de trabajo alrededor del líder deben ser de una gestión positiva y poder controlar las emociones , el líder debe comprender la programación neurolingüística para ello depende de manejar las emociones dentro del equipo de trabajo , poder tener dificultades y poder gestionar los sentimientos negativos y positivos para una eficaz ejecución de proyecto o actividad.

En lo concerniente a la segunda variable Según Blandez (2016) El proceso administrativo es un instrumento para los administradores que se estructura con una serie de actividades que hacen posible el logro del objetivo planteado, permiten direcciones tácticas y estratégicas de la organización para llevar a cabo los procesos de planeación, organización, dirección y control de la misma. A su vez en lo que respecta a conceptualización de sus dimensiones, Aguilera (2015) La planificación es una de las etapas del proceso administrativo empresarial, a través de la planeación la empresa prevé el futuro, reduce la incertidumbre, reduce el trabajo improductivo, se anticipa a los posibles problemas, también determina cómo es la organización en el presente y como debe proyectarse a ser en el futuro. Una buena planeación incluye la fijación de los objetivos, estrategias, políticas, programas, procedimientos y presupuestos, pero siempre con la base de la prevención. Asimismo, Figueroa y Ramírez (2004) La organización es una función que persigue obtener un fin, a la cual se emplea previamente, definido mediante la planeación a la cual busca perpetrar una serie de actividades y después agruparlas de tal forma que el conjunto de las mismas actúe por si sola. Además, Louffat (2012) infiere que la dirección es un elemento destinado en respaldar a la planificación y organización. La ejecución de dicho elemento es una serie de acciones administrativas estimadas que le corresponde al personal. Asimismo, se empleó técnicas que desarrollo el liderazgo, motivación y la comunicación, todo ello es para que se permita lidiar con las personalidades y percepciones de cada uno de sus dirigidos. Asimismo, Miranda (2017) infiere que el control es el elemento apoderado en cotejar el nivel de eficacia y de eficiencia impregnada mediante la aplicación de la planeación de la organización y de la orientación empresarial. Esta labor es necesaria y de las más importantes para que esta sea redituable y para una óptima labor diferencial a la cual es una obligación de poder llevarla a cabo, esta actividad mejora la calidad, minimiza el error humano y reduce los costos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El tipo de investigación es aplicada, ya que tiene el propósito de la utilización de los conocimientos que se adquirieron, ya que se confronta la teoría con la realidad. Según Sáez (2017) estipula que la investigación aplicada es la relación del desarrollo y proceso del aprendizaje con las bases teóricas, ya que se emplea una base teórica en la resolución de un problema determinado.

Diseño de Investigación: El diseño del informe fue no experimental de corte transversal, ya que no existe alteración de las variables de investigación, almacenando información en un determinado tiempo. Sáez (2017) infiere que el diseño no experimental es la causa de investigación en la cual se trasladan datos sin alterarlos, asimismo se le cataloga también como investigación *expost-facto* debido que los sucesos ya ocurrieron y se procede a observar los datos y es de corte transversal también denominado sincrónico ya que se realiza en un solo momento y determinado tiempo.

3.2. Variables y operacionalización: Con respecto a las variables, liderazgo transformacional es de categoría independiente y la segunda variable procesos administrativos es de categoría dependiente. Definición conceptual: En lo que respecta al enfoque conceptual de la primera variable, Salcedo (2018) infiere que el liderazgo transformacional no se basa de tener un el liderazgo carismático, ya que hay personas que lo entienden con un énfasis similar, pero los líderes transformacionales hacen cosas que va más allá que delegar poder a sus seguidores, ellos no buscan en resaltar sino que sus empleados sean capaces de desarrollar sus habilidades por sus propios medios y amplíen su autoconfianza, mientras que los líderes carismáticos ayudan al crecimiento de una competencia extraordinaria como realizar conductas pocas comunes y toma de riesgos personales. En lo que respecta a la segunda variable Según Blandez (2016) El proceso administrativo es un instrumento para los administradores que se estructura con una serie de actividades que hacen posible el logro del objetivo planteado, permiten direcciones tácticas y estratégicas de la organización para llevar a cabo los procesos de planeación, organización, dirección y control de la misma.

Definición operacional: Con respecto a la medición operacional se realizará por medio de las dimensiones las cuales para la primera variable son influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada y estimulación intelectual. Con respecto a la segunda variable son planificación, organización, dirección y control.

Indicadores: En lo que se refiere a los indicadores, nos ayudaran permiten medir características de las variables de manera general, a las cuales se determinó para la primera dimensión de la primera variable el atributo, conducta y la confianza. En lo que se refiere a la segunda variable fueron: desarrollo del sentido de la identidad, entusiasmo y motivación de afiliación. Con respecto a la tercera dimensión son trato personal, apoyo y responsabilidad del desarrollo de los docentes. Por último, para la cuarta dimensión son: estimulación de la innovación y creatividad, manejo de situaciones y autoconocimiento. A su vez se determinó los indicadores para la primera dimensión de la segunda variable las cuales fueron: planificación de actividades, planificaciones estratégicas y objetivos transversales. Con respecto a la segunda dimensión son: estándares establecidos, funciones, coordinación, en lo que se refiere a la tercera dimensión sus indicadores son: liderazgo, motivación y delegación de autoridad. Por último, a lo que alude a la última variable de la segunda dimensión sus indicadores son: supervisión, postcontrol y concurrente.

Escala de medición: En esta investigación se tuvo la escala de medición ordinal, Según Coronado (2007) infiere que se le denomina así cuando obtienen colocarse en un orden relativo con relación a la característica que se evalúa, eso quiere decir que las categorías de datos ya están clasificadas.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: La población a estudiar de la presente investigación está compuesta por los docentes de nivel primario y secundario de la I.E Nuestra Señora del Carmen a la cual corresponde a 59 según la directora de la Institución. Para ello Hernández (2010) infiere que la población o también utilizada con el termino de universo como el conjunto de todos los sucesos que concuerden con determinadas especificaciones.

Muestra: En esta investigación será conformada por 59 docentes, lo cual se determinó que la muestra es censal, ya que seleccionó el 100% de la población al considerar un numero manejable de personas, a la cual participaran docentes de la I.E Nuestra Señora del Carmen. Para Tamayo (2012) establece que al término en cuestión se conoce como

el conjunto de sujetos que se toma de la población, para así poder examinar un fenómeno estadístico. Para esta investigación se hizo uso del mismo, del tipo no probabilístico intencional, es decir, no probabilística porque el investigador selecciona a los sujetos de estudio según la accesibilidad o criterio (Cuesta, 2009).

Muestreo: La técnica del muestreo que se manejara es intencional, ya que está basado en juicio propio al poder elegir a los miembros de la población que serán participe del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En la presente investigación la técnica utilizada fue la encuesta para así obtener datos que sea de utilidad para el investigador, asimismo se realizó en función a los indicadores de las dimensiones que se extrajeron de las variables de estudio.

Instrumento: Para la recolección de datos se utilizó el instrumento del cuestionario donde estuvo conformada por 24 interrogantes destinadas a los docentes de la I.E Nuestra Señora del Carmen en el Cercado de Lima de las cuales se respondieron con la escala de tipo Likert para realizar el cálculo.

Validez: El instrumento, el cual es el cuestionario ha sido sujeto a la validez de 3 expertos quienes dieron su opinión respecto a las preguntas de investigación sometidas a las bases teóricas. Así mismo López, González y Álvarez (2017) señalan que la validez muestra a la revisión de la presentación del contenido y la diferencia de los indicadores con los ítems que miden la variable correspondiente.

Confiabilidad: El presente informe de investigación utilizó el Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto compuesta de 30 personas. Asimismo, arrojaron los resultados del SPSS de dicha prueba una fiabilidad de 0.853, por ello se comprobó que el instrumento tenía una confiabilidad muy alta. Así mismo López, González y Álvarez (2017) infieren que la confiabilidad indica la condición del instrumento de ser fiable, es decir, ser capaz de ofrecer en su desarrollo resultados veraces y constantes en condiciones similares de medición.

3.5 Procedimientos: Para el desarrollo de la investigación se tuvo que elegir información teórica para definir las dimensiones y luego dividir las en indicadores. Con respecto a la población, se utilizó el censo ya que implica el 100% de la población lo cual está constituido por 59 docentes entre ellos del nivel de primaria y secundaria. Para ello esta información fue obtenida desde una base de datos del área de recursos humanos donde se encuentra la relación y correos de cada uno de los docentes. Asimismo, para la recolección de datos se utilizó técnicas estructuradas las cuales estos fueron sometidos a procesos y pruebas estadísticas de análisis e interpretación. Por último, con los datos arrojados se obtuvieron resultados para aceptar o confrontar mediante la discusión, y se pueda determinar las conclusiones, recomendaciones expuestas por el investigador.

3.6 Método de análisis de datos: Para Valderrama (2013), después de la recolección de información, se analizarán estos para comprobar las hipótesis planteadas por el investigador. Para el análisis se contará con un programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en nuestro caso será versión 25; este estadístico nos permitirá realizar el análisis descriptivo y posteriormente el análisis inferencial. Asimismo, se manejó el Excel para el análisis de resultados en relación a las variables, como el promedio, desviación estándar y gráficos.

3.7 Aspectos éticos: La originalidad de este informe se realizó para poder diferenciarse de otros trabajos de investigación, para ello se citó autores bajo el parámetro del modelo APA. Asimismo, este informe de investigación se efectuó con el consentimiento correspondiente de los datos manejados, ya que los docentes encuestados fueron informados previamente sobre el objetivo por el cual se realizó la investigación.

IV. RESULTADOS

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVO

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

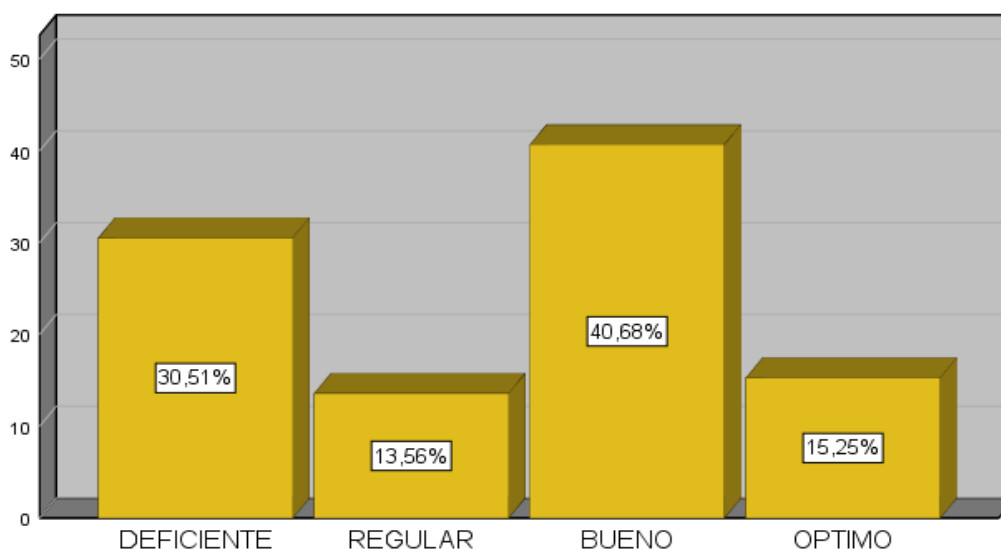
Tabla 1

Niveles de Liderazgo Transformacional en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	18	30,5
	REGULAR	8	13,6
	BUENO	24	40,7
	ÓPTIMO	9	15,3
	Total	59	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: Porcentaje del Liderazgo Transformacional en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima



Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: Interpretación: De los resultados de la tabla 1 y figura 1 se pudo observar que del 100% el 40,68% de los docentes encuestados percibieron que la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen aplicó el liderazgo transformacional a un nivel BUENO, mientras que el 15,25% percibieron un nivel OPTIMO. Por otra parte, el 13,56% de los docentes que fueron encuestados notaron que la Institución Educativa aplicó el liderazgo transformacional a un nivel REGULAR.

Tabla 2

Niveles de influencia idealizada en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	14	23,7
	REGULAR	15	25,4
	BUENO	18	30,5
	ÓPTIMO	12	20,3
	Total	59	100,0

Fuente: Elaboración propia

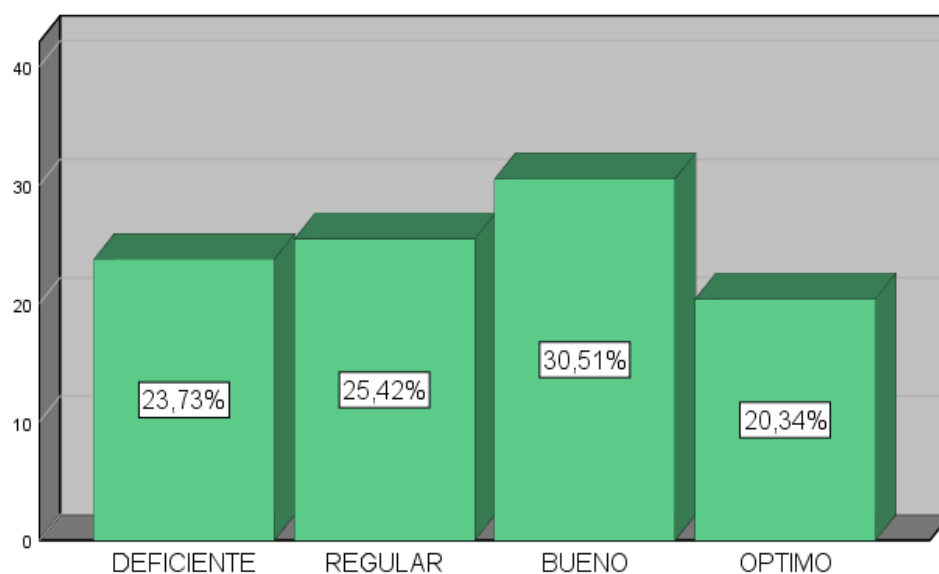


Figura 2: Porcentaje de influencia idealizada en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De los resultados de la tabla 2 y figura 2 se pudo observar que del 100% el 30,51% de los docentes encuestados percibieron que la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen aplicó la influencia idealizada a un nivel BUENO, mientras que el 25,42% percibieron un nivel REGULAR. Por otra parte, el 20,34% de los docentes que fueron encuestados notaron que la Institución Educativa aplicó la influencia idealizada a un nivel OPTIMO.

Tabla 3

Niveles de motivación inspiradora en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	9	15,3
	REGULAR	19	32,2
	BUENO	26	44,1
	ÓPTIMO	5	8,5
	Total	59	100,0

Fuente: Elaboración propia

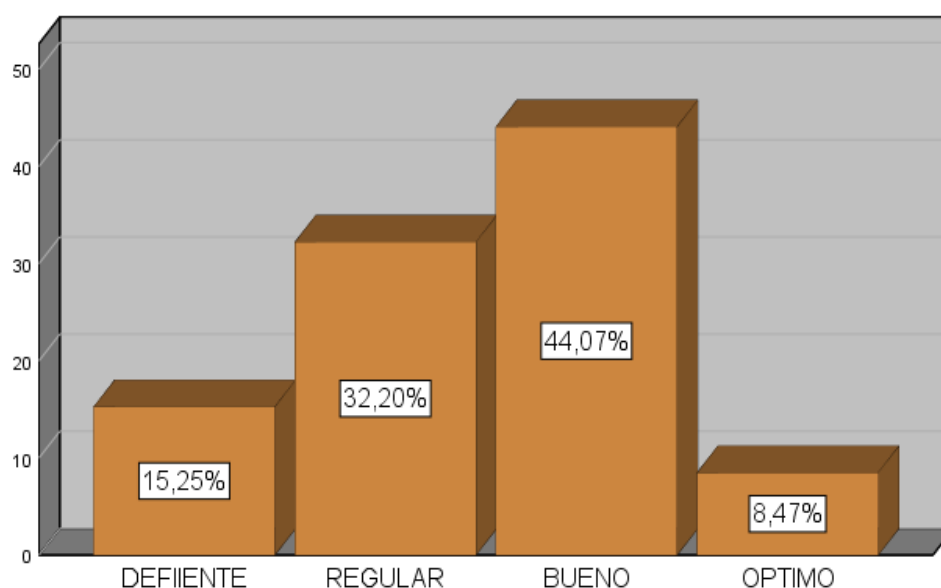


Figura 3: Porcentaje de motivación inspiradora *en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima*

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De los resultados de la tabla 3 y figura 3 se pudo observar que del 100% el 44,07% de los docentes encuestados percibieron que la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen aplicó la motivación inspiradora a un nivel BUENO, mientras que el 32,20% percibieron un nivel REGULAR. Por otra parte, el 8,47% de los docentes que fueron encuestados notaron que la Institución Educativa aplicó la motivación a un nivel OPTIMO.

Tabla 4

Niveles de consideración individualizada en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	11	18,6
	REGULAR	16	27,1
	BUENO	25	42,4
	ÓPTIMO	7	11,9
	Total	59	100,0

Fuente: Elaboración propia

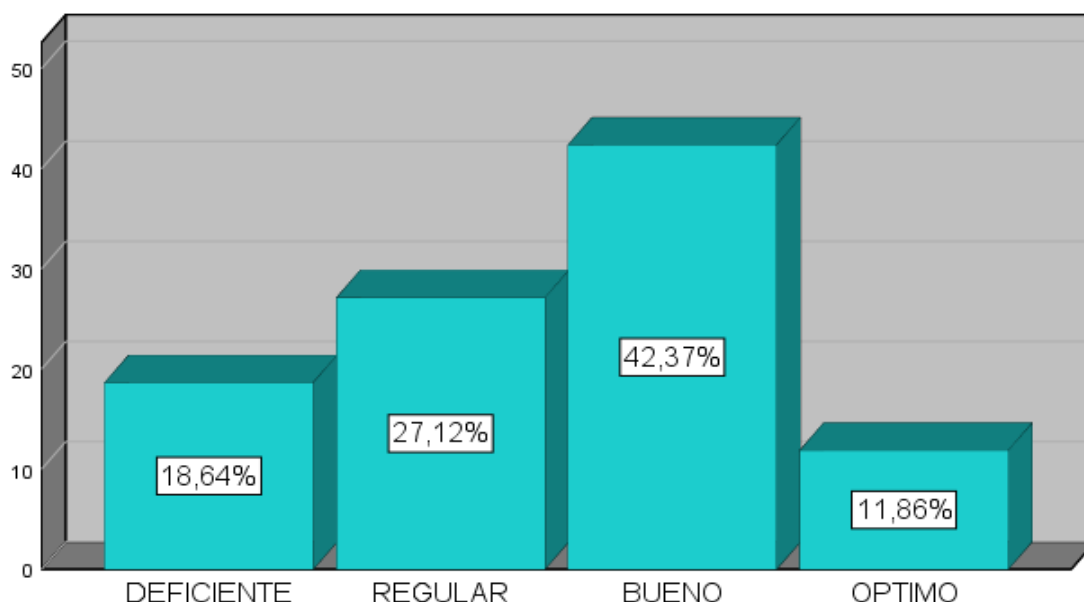


Figura 4: Porcentaje de consideración individualizada en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: Como se aprecia en los resultados de la tabla 4 y figura 4 se pudo observar que del 100% el 42,37% de los docentes encuestados percibieron que la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen aplicó la consideración individualizada a un nivel BUENO, mientras que el 27,12% percibieron un nivel REGULAR. Por otra parte, el 11,86% de los docentes que fueron encuestados notaron que la Institución Educativa aplicó la consideración individualizada a un nivel REGULAR.

Tabla 5

Niveles de estimulación intelectual en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	10	16,9
	REGULAR	23	39,0
	BUENO	16	27,1
	ÓPTIMO	10	16,9
	Total	59	100,0

Fuente: Elaboración propia

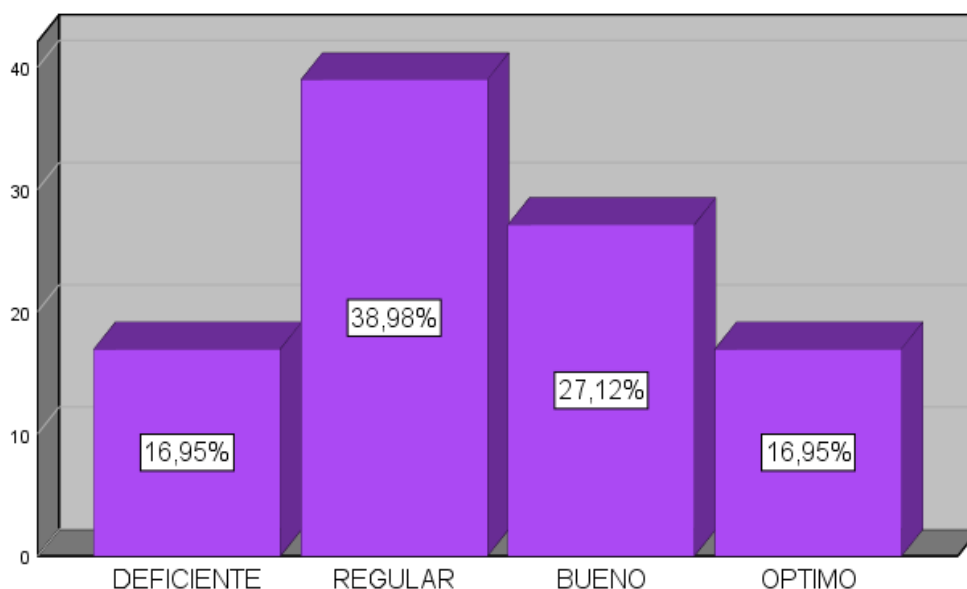


Figura 5: Porcentaje de estimulación intelectual en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De acuerdo resultados de la tabla 1 y figura 1 se pudo observar que del 100% el 38,98% de los docentes encuestados percibieron que la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen aplicaron la estimulación intelectual a un nivel REGULAR, mientras que el 27,12% lo percibieron a un nivel BUENO. Por otra parte, el 16,95% de los docentes que fueron encuestados notaron que la Institución Educativa aplico la estimulación intelectual a un nivel REGULAR.

Tabla 6

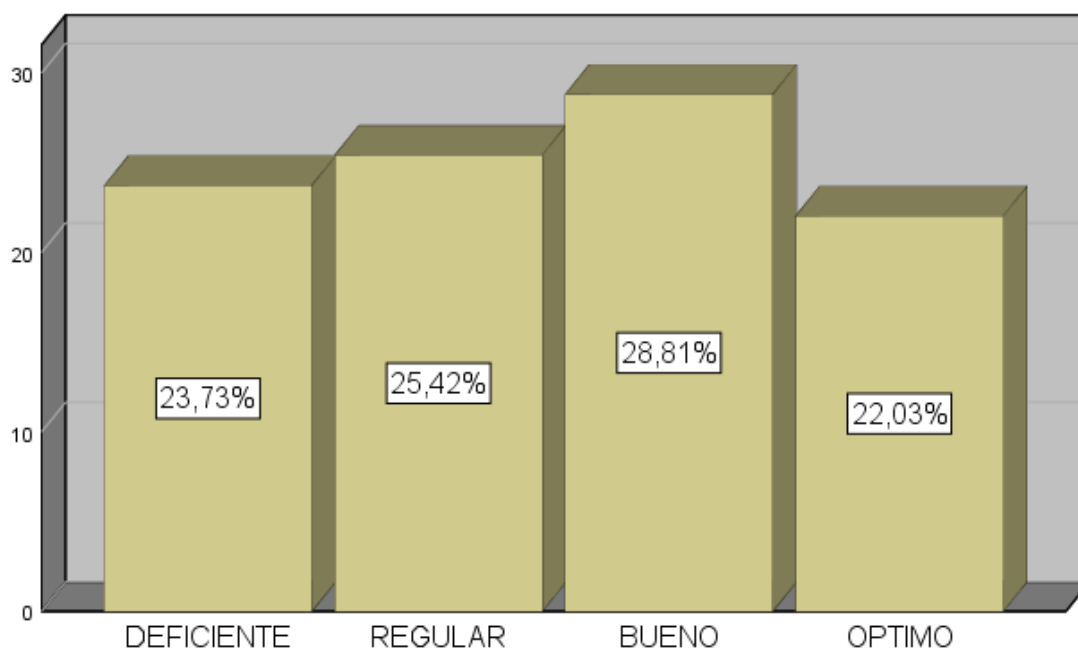
Niveles de Procesos Administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	14	23,7
	REGULAR	15	25,4
	BUENO	17	28,8
	ÓPTIMO	13	22,0
	Total	59	100,0

Fuente:

Elaboración propia

Figura 6: Porcentaje de Procesos administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima



Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: Con respecto a los resultados de la tabla 6 y figura 6 se pudo observar que del 100% el 28,81% de los docentes encuestados notaron que los procesos administrativos aplicados en la Institución Educativa fueron de un nivel BUENO, mientras que el 25,42% percibieron un nivel REGULAR. Por otra parte, el 22,03% de los docentes que fueron encuestados notaron que los procesos administrativos aplicados en la Institución Educativa fueron a un nivel REGULAR.

Tabla 7

Niveles de planificación en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	9	15,3
	REGULAR	22	37,3
	BUENO	21	35,6
	ÓPTIMO	7	11,9
	Total	59	100,0

Fuente: Elaboración propia

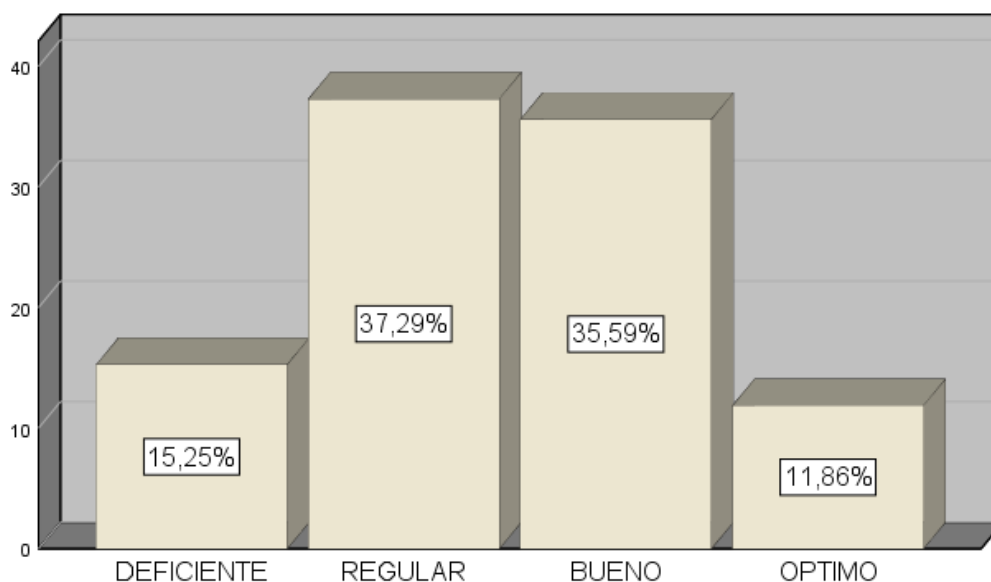


Figura 7: Porcentaje de planificación *en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima*

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De los resultados de la tabla 7 y figura 7 se pudo observar que del 100% el 37,29% de los docentes encuestados notaron que la planificación en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen fue a un nivel REGULAR, mientras que el 35,59% lo notaron a un nivel BUENO. Por otra parte, el 11,86% de los docentes que fueron encuestados notaron que la planificación en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen fue a un nivel ÓPTIMO.

Tabla 8

Niveles de organización en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	10	16,9
	REGULAR	18	30,5
	BUENO	21	35,6
	ÓPTIMO	10	16,9
	Total	59	100,0

Fuente: Elaboración propia

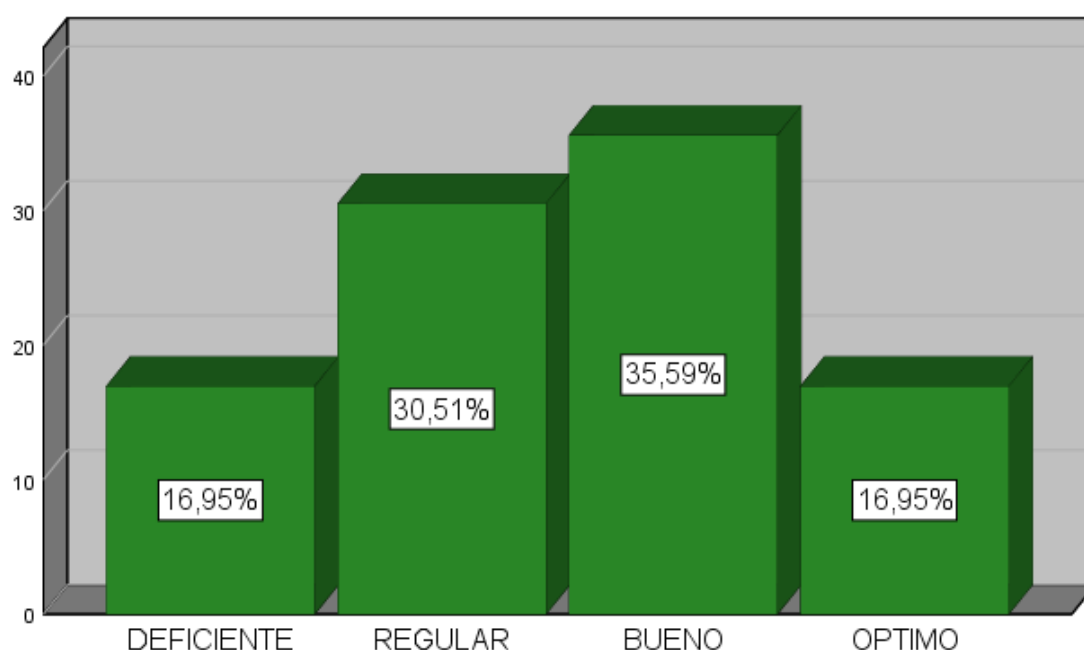


Figura 8: Porcentaje de organización en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De los resultados de la tabla 8 y figura 8 se pudo observar que del 100% el 35,59% de los docentes encuestados notaron que la organización en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen fue a un nivel BUENO, mientras que el 30,51% lo notaron a un nivel REGULAR. Por otra parte, el 16,95% de los docentes que fueron encuestados notaron que la organización en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen fue a un nivel OPTIMO.

Tabla 9

Niveles de dirección en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	14	23,7
	REGULAR	16	27,1
	BUENO	20	33,9
	ÓPTIMO	9	15,3
	Total	59	100,0

Fuente: Elaboración propia

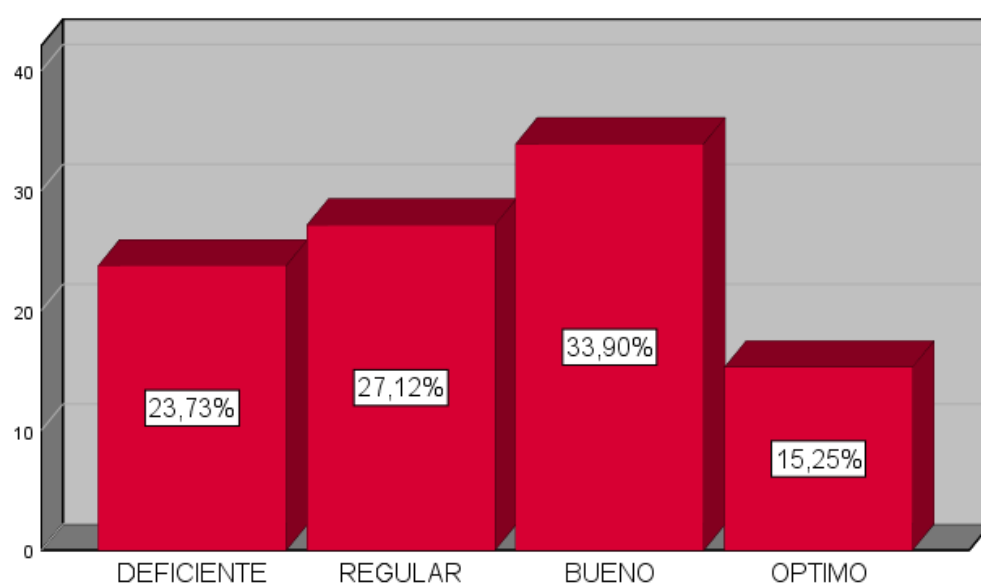


Figura 9: Porcentaje de dirección en *la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima*

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De los resultados de la tabla 9 y figura 9 se pudo observar que del 100% el 33,90% de los docentes encuestados notaron que la dirección en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen fue a un nivel BUENO, mientras que el 27,12% lo notaron a un nivel REGULAR. Por otra parte, el 15,25% de los docentes que fueron encuestados notaron que la dirección en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen fue a un nivel ÓPTIMO.

Tabla 10

Niveles de control en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	11	18,6
	REGULAR	23	39,0
	BUENO	16	27,1
	OPTIMO	9	15,3
	Total	59	100,0

Fuente: Elaboración propia

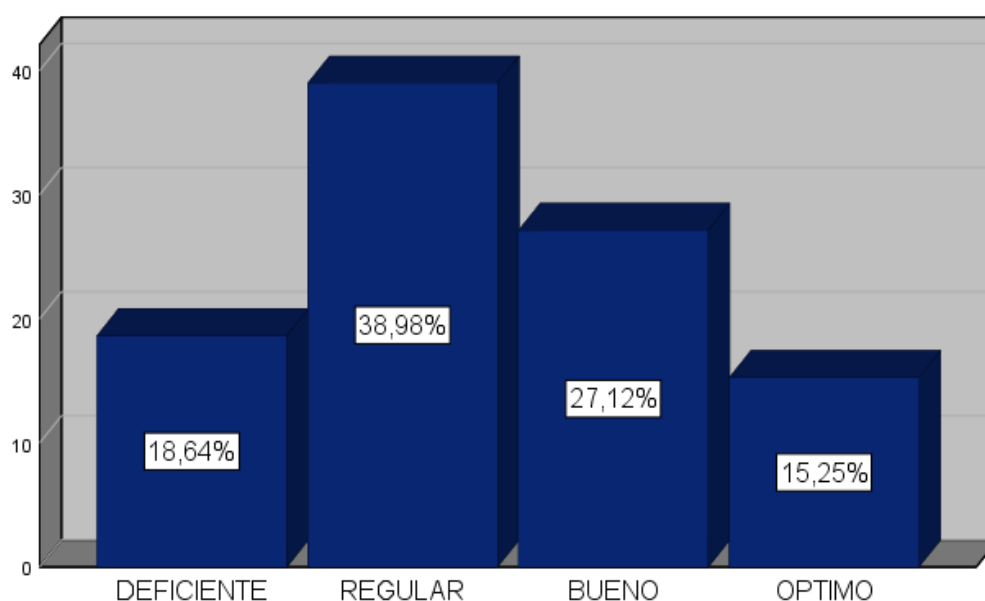


Figura 10: Porcentaje del control en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De los resultados de la tabla 10 y figura 10 se pudo observar que del 100% el 38,98% de los docentes encuestados notaron que el control en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen fue a un nivel REGULAR, mientras que el 27,12% lo notaron a un nivel BUENO. Por otra parte, el 15,25% de los docentes que fueron encuestados notaron que el control en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen fue a un nivel OPTIMO.

PRUEBA DE NORMALIDAD

El cálculo se efectuó de acuerdo a la agrupación de la base lograda con el fin de determinar si tienen, o no, una distribución normal. Para ello se estableció las hipótesis la que se trabajó, de la siguiente manera:

Hipótesis de Normalidad

HO: La distribución de datos muestral es normal

H1: La distribución de datos muestral no es normal

Se comparó la significancia pre establecida de $T= 0.05$ de acuerdo al 95% de nivel de confianza, con la significación determinada en la tabla de prueba de normalidad según la columna sig., tal como sigue a continuación:

Regla de decisión:

- a) Si Sig. $P \leq 0.05 \Rightarrow$ Rechazo HO
- b) Si Sig. $P > 0.05 \Rightarrow$ Acepto HO

Regla de Correspondencia:

- a) $N \leq 50$ entonces es Shapiro-Wilk
- b) $N > 50$ entonces es Kolmogorov-Smirnov

Tabla 11

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
LIDERAZGO	,267	59	,000
TRANSFORMACIONAL (Agrupada)			
PROCESOS ADMINISTRATIVOS (Agrupada)	,188	59	,000

Fuente: Elaboración SPSS, Versión 26

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 11, se utilizó para comprobar las hipótesis de normalidad la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a debido que la muestra de la presente investigación es de 59 docentes en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen, en los resultados se observó que el valor de significancia ($0.000 < 0.05$) indica que los datos de nuestra variable no tienen una distribución normal. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, la estadística que se usó para la contrastación de mis hipótesis de este trabajo fueron estadísticos no paramétricos.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Tabla 12

Cuadro de coeficiente de correlación de Rho Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
	Correlación negativa baja
	Correlación negativa muy baja
0	No existe correlación
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grade y perfecta

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis general de la investigación

HO: El liderazgo transformacional no se relaciona con los procesos administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

H1: El liderazgo transformacional se relaciona con los procesos administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

Tabla 13

Correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la variable 2 Procesos Administrativos

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)	PROCESOS ADMINISTRATIVOS (Agrupada)
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)	1,000	,780**
		.	,000
		59	59
	PROCESOS ADMINISTRATIVOS (Agrupada)	,780**	1,000
		,000	.
		59	59

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

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados del estadígrafo Rho Spearman, se interpretó que el coeficiente de correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la variable 2 Procesos Administrativos fue de 0,780 por lo tanto es positiva alta, a la vez se reconoció que es significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Tabla 14*Correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 1 Planificación*

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)	PLANIFICACIÓN (Agrupada)
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	PLANIFICACIÓN (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados del estadígrafo Rho Spearman, se interpretó que el coeficiente de correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 1 Planificación fue de 0,720 por ende es positiva alta, a la vez se reconoció que es significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1 de la investigación

HO: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

Tabla 15

Correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 2 Organización

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)		ORGANIZACIÓN (Agrupada)
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	ORGANIZACIÓN (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados del estadígrafo Rho Spearman, se interpretó que el coeficiente de correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 2 organización fue de 0,718 por lo tanto es positiva alta, a la vez se reconoció que es significativa, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2 de la investigación

HO: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

Tabla 16*Correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 3 Dirección*

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)		DIRECCIÓN (Agrupada)
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	DIRECCIÓN (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados del estadígrafo Rho Spermán, se interpretó que el coeficiente de correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 3 dirección fue de 0,704 por ende es positiva alta, a la vez se reconoció que es significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3 de la investigación

HO: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

Tabla 17*Correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 4 Control*

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)		CONTROL (Agrupada)
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	CONTROL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

Fuente: Elaborado en SPSS, Versión 26

Interpretación: De acuerdo a los resultados del estadígrafo Rho Spermán, se interpretó que el coeficiente de correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la dimensión 4 control fue de 0,660 por lo tanto es positiva moderada, a la vez se reconoció que es significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4 de la investigación

HO: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el control en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el control en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

V. DISCUSIÓN

Discusión por objetivos

El objetivo general del presente informe de investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y procesos administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima. Se buscó demostrar si el liderazgo transformacional tiene relación con los procesos administrativos en la I.E debido a que la dirección de la institución carece de un liderazgo transformacional y tuvo una inadecuada aplicación de procesos administrativos por parte del anterior manejo, a lo cual aún se ven afectados. Este estudio

tiene cierta semejanza con el artículo de investigación de Cabrejos y Torres (2014) la cual tuvo como objetivo mejorar la gestión pedagógica de los directivos de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Lambayeque, ya que se utilizó una propuesta de talleres de Liderazgo Transformacional. En dicha investigación se demostró que el estilo de liderazgo que predomina en las instituciones es el transaccional. Ya que fue el hallazgo fue el que más destaque, ya que los directivos presentan un liderazgo administrativo y no pedagógico.

Discusión por metodología

Para esta investigación se hizo uso de un nivel descriptivo correlacional, ya que se describieron las variables, asimismo se buscó demostrar la relación entre las variables, además el presente informe fue de tipo aplicada porque se buscó solucionar un problema y de diseño no experimental de corte transversal, ya que no se han manipulado las variables y se recogió la información en un determinado momento. El antecedente que se asimila con este informe fue el de Ramírez (2018) cuyo título fue Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP – Chorrillos. Esta investigación que fue tomada como antecedente se realizó para determinar la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso por parte de los trabajadores del Policlínico, la metodología fue de nivel cuantitativa con un método descriptivo no experimental y de corte transversal la cual se efectuó con una muestra conformada por 55 colaboradores. Se aplicó el análisis estadístico descriptivo, utilizando la prueba de normalidad, determinando el uso de un estadístico no paramétrico, por ende, se utilizó el Rho Spearman para demostrar la relación entre las variables del estudio utilizado como antecedente.

Discusión por resultados

A lo largo del desarrollo de la tesis se buscó obtener los mejores resultados para determinar la situación que se encuentra la dirección de la institución educativa a temas que asocien el liderazgo transformacional y procesos administrativos. Para la recolección de datos se utilizó una prueba piloto compuesta por 30 personas para así conocer la confiabilidad del instrumento. Asimismo, arrojaron los resultados del SPSS de dicha prueba una fiabilidad de 0.853. Después de corroborar que el instrumento era confiable para su dicha aplicación, se pudo encuestar a la muestra total que consistía en los 59 docentes entre ellos del nivel de primaria y secundaria. De los resultados se pudieron observar que con respecto a la primera variable del 100% el 40,68% de los docentes encuestados percibieron que la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen aplicó el liderazgo transformacional a un nivel bueno, mientras

que el 30,51% percibieron un nivel deficiente. Asimismo, para la primera dimensión se pudo observar que el 30,51% de los docentes encuestados percibieron que la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen aplico la influencia idealizada a un nivel bueno, mientras que el 23,73% lo percibieron a un nivel deficiente, para la segunda dimensión se tuvo como resultado que el 44,07% de los docentes encuestados percibieron que la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen aplico la motivación a un nivel bueno, mientras que el 15,25% lo percibieron un nivel deficiente, por consiguiente para la tercera dimensión se pudo observar que el 42,37% de los docentes encuestados percibieron que la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen aplico la consideración individualizada a un nivel bueno, mientras que el 18,64% percibieron un nivel deficiente, asimismo para la cuarta dimensión, se tuvo como resultado que el 27,12% de los docentes encuestados de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen aplicaron la estimulación intelectual a un nivel bueno, mientras el 16,95% de los docentes que fueron encuestados notaron que la Institución Educativa aplico la estimulación intelectual a un nivel deficiente. Por parte de la segunda variable se obtuvo como resultado que del 100% el 28,81% de los docentes encuestados notaron que los procesos administrativos aplicados en la Institución Educativa fueron de un nivel bueno, mientras que el 23,73% percibieron un nivel deficiente, respecto a la primera dimensión el 35,59% de los docentes encuestados notaron que la planificación en la I.E fue a un nivel bueno, mientras que el 15,25% lo notaron a un nivel deficiente, con respecto a la segunda dimensión el 35,59% de los docentes encuestados notaron que la organización en la I.E fue a un nivel bueno, mientras que el 16,95% lo notaron a un nivel deficiente, los resultados para la tercera dimensión arrojaron que el 33,90% de los docentes encuestados notaron que la dirección en la I.E fue a un nivel bueno, mientras que el 23,73% lo notaron a un nivel deficiente. Por último, para la cuarta dimensión se tuvo como resultado que el 27,12% de los docentes encuestados notaron que el control en la I.E fue a un nivel bueno, mientras que el 18,64% lo notaron a un nivel deficiente. Por consiguiente, De acuerdo a los resultados del estadígrafo Rho Spearman, se interpretó que el coeficiente de correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la variable 2 Procesos Administrativos es positiva alta, a la vez se reconoció que es significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Con respecto de los antecedentes previos el que se asimila con relación a los resultados de este informe es la tesis de Ramírez (2018) quien desarrollo una

investigación para determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso por parte de los trabajadores del Policlínico, teniendo como resultado del estadígrafo Rho Spearman para poder conocer la relación entre las dos variables, se interpretó que el coeficiente de correlación de la variable 1 Liderazgo Transformacional con la variable 2 compromiso organizacional es positiva moderada, a la vez se reconoció que es significativa, por lo cual al igual que los resultados de correlación de las variables del informe mostrado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Discusión por conclusión

El presente informe de investigación tuvo como conclusión que existe relación entre la variable 1 Liderazgo Transformacional 2 Procesos administrativos, ya que el liderazgo transformacional es una capacidad importante que debe tener la dirección de la institución educativa para tener el mejor manejo de procesos administrativos a la cual es fundamental para que puedan solucionar dicha problemática. En la tesis de Portela (2016) en su investigación elaborada en España, tiene cierta similitud a uno de las conclusiones que se elaboró en el informe, ya que cuyo objetivo principal fue en realizar un diagnóstico de los factores del liderazgo transformacional con la ayuda del modelo EFQM concluyendo que es fundamental el liderazgo transformacional para poder alcanzar una eficaz gestión que a su vez posea calidad que pueda ofrecer los hoteles de cinco estrellas en España.

Discusión por teorías

En el presente informe de investigación para la primera variable se basó en las teorías de rasgos y contingencia, a la cual carece en la I.E por las cualidades personales de sus líderes y la adaptación a situaciones variadas sobre la base la calidad en las relaciones interpersonales para beneficio de la institución, y fundamentadas por la teoría Z para la segunda variable que infiere a encaminar a los trabajadores al trabajo en conjunto considerando a los trabajadores importantes para lograr los objetivos. En los antecedentes la tesis de Ramírez (2018) quien desarrollo una investigación para determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso por parte de los trabajadores del Policlínico, teniendo similitud con las teorías para la primera variable, la teoría de rasgos y la teoría de contingencia para poder contribuir a la elaboración de dicha tesis. Por otro lado, en la tesis de Capcha (2018) a la cual elaboro una investigación que busco determinar la mejora que ejerce el Programa de Alta Gerencia en el liderazgo transformacional en los directores de las instituciones educativas del distrito de Yanahuanca.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados expuestos reflejan que existe relación entre las variables de investigación en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020. Es por ello que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,780 lo cual quiere decir que fue positiva alta.

Segunda: Los resultados mostrados reflejan que existe relación entre el liderazgo transformacional y la planificación en I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020. Por lo tanto, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,720 lo cual quiere decir que fue positiva alta.

Tercera: Los resultados mostrados reflejan que existe relación entre el liderazgo transformacional y la organización en I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020. Por lo tanto, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,718 lo cual quiere decir que fue positiva alta.

Cuarta: Los resultados mostrados reflejan que existe relación entre el liderazgo transformacional y la dirección en I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020. Por lo tanto, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,704 lo cual quiere decir que fue positiva alta.

Quinta: Los resultados mostrados reflejan que existe relación entre el liderazgo transformacional y el control del cliente en I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, 2020. Por lo cual se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,660 lo cual quiere decir que fue positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En cuanto el liderazgo transformacional y los procesos administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, la dirección debe mejorar dichos aspectos para poder liderar la proyección de cada una de las actividades realizadas, para así originar el desarrollo personal y académico de los estudiantes, evaluar la gestión del equipo de trabajo a su cargo, organizar y dirigir la calidad del servicio educativo.

Segunda: Con respecto a la planificación en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, la dirección debe destinar la gestión de la institución hacia el cumplimiento de los objetivos determinados, a la cual ayudará a la toma de decisiones previamente informada, para ello dicha conducción de las actividades a realizar, deberá ir enlazada del liderazgo pedagógico.

Tercera: En cuanto a la organización en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, la dirección debe integrar una dinámica que se pueda diferenciar por su desempeño al brindar un servicio educativo de calidad.

Cuarta: Referente a la dirección en el proceso administrativo, la directora Rocío Lostaunau Val como representante principal de la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima debe fortalecer la visión, expectativas, metas del grupo y la gestión de los programas de enseñanza para el mejor funcionamiento posible de la I.E, ya que eso ayudara a mejorar la calidad del servicio educativo.

Quinta: Referente al control dentro del proceso administrativo en la I.E Nuestra Señora del Carmen del Cercado de Lima, la dirección debe fortalecer el control y supervisión de las acciones pedagógicas y administrativas, para así poder determinar sobre la efectividad, eficiencia, eficacia, productividad y la incidencia de la gestión, para ello se usan índices de gestión para monitorear el PEI, el cual se refleja en el resultado alcanzado y el resultado planeado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, L. (2015) *Procesos de gestión de unidades de información y distribución turística* (1.ra Edición) Editorial IC Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=SIQCBQAAQBAJ&pg=PT8&dq=organiza+ci%C3%B3n+proceso&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjShY7EkqjmAhWp1FkKHW-RBq8Q6AEIWTAG#v=onepage&q=organizaci%C3%B3n%20&f=false>
- Bass, B. & Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, California, Estados Unidos: Consulting Psychologist Press
- Blandez, M. (2016) *Proceso Administrativo* Editorial Digital UNID Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=TYHDCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Blandez+2016&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiD3_nqwqfmAhX-HbkGHSa4CgIQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Blandez%202016&f=false
- Bilal Bin Saeed, Bilal Afsar, Asad Shahjehan y Syed Imad Shah (2019) ¿El liderazgo transformacional fomenta un comportamiento laboral innovador? Los roles del empoderamiento psicológico, la motivación intrínseca y el compromiso del proceso creativo, *Economic Research- Ekonomska Istraživanja*, 32: 1, 254-281 recuperado de <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1556108>
- Cajan, J. (2016) *Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP "Sagrado Corazón de Jesús"* Revista de Investigación y Cultura Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521754663010>
- Capcha, K. (2018) *Programa de Alta Gerencia en el Liderazgo Transformacional de los Directores de las Instituciones Educativas del distrito de Yanahuanca Pasco* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://core.ac.uk/display/225587705>
- Cárceles, G. (2014) *Estructura y cambio social en la región de Murcia: Demografía, estructura* [https://books.google.com.pe/books?id=eQaQmp-b9kQC&pg=PA146&dq=Seg%C3%BAAn+Ouchi+y+Pascale+\(1982\)+teoria+z&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiDkvSliarmAhXVHbkGHUd9AiIQ6AEIMjAB#v=onepage&q=Seg%C3%BAAn%20Ouchi%20y%20Pascale%20\(1982\)%20teoria%20z&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eQaQmp-b9kQC&pg=PA146&dq=Seg%C3%BAAn+Ouchi+y+Pascale+(1982)+teoria+z&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiDkvSliarmAhXVHbkGHUd9AiIQ6AEIMjAB#v=onepage&q=Seg%C3%BAAn%20Ouchi%20y%20Pascale%20(1982)%20teoria%20z&f=false)
- Cortez, J. Vera & M. Cifre, E. (2016) *Relación entre la Inteligencia Emocional del líder y el Flow de su equipo de trabajo* Rev. Interam. Psicol. Ocup. Vol. 34 No. 2/ julio-diciembre 2015 pp. 84-92 / ISSN: 2539-5238 - Medellín – Colombia. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/168432/Cifre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, V. Salanova, M. & Martínez, I. (2013, mayo) *Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros* RevUniversidad&Empresa25 Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/2871/2344>

- Cruz, Y. y Rodea, M. (2017). "Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados" (Tesis para licenciatura). Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>
- Dávalos, R (2015) *La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional*. Revista Internacional de Investigación de Ciencias. Sociales Recuperado de <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v11n1/v11n1a08.pdf>
- Elrehail, H., Emeagwali, OL, Alsaad, A., Alzghoul, A (2017) [The Impact of Transformational and Authentic Leadership on Innovation in Higher Education: The Contingent Role of Knowledge Sharing] El impacto del liderazgo transformador y auténtico en la innovación en la educación superior: el papel contingente del intercambio de conocimientos, Telemática e informática, recuperado de : <https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.09.018>
- Fernández, M y Quintero, N. (2017) *Liderazgo Transformacional y Transnacional en emprendedores venezolanos* Revista Venezolana de Gerencia Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Fischman, D. (2017) *El líder transformador 1* (1.ra Edición) Editorial Planeta Mexicana Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=8GovDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Fischman+\(2017\)+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNmuym46bmAhXnHrkGHUCRDgkQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=8GovDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Fischman+(2017)+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiNmuym46bmAhXnHrkGHUCRDgkQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false)
- Flores, C. (2015). *EL LIDERAZGO DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS Y EL IMPACTO EN RESULTADOS DE APRENDIZAJE*. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://hera.ugr.es/tesisugr/25584315.pdf>
- B.Gallo, M.Gallo, Sánchez (2016). Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque. Revista de Investigación y Cultura, Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo Recuperado de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/1618>
- García, I. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima – 2018*. (Tesis obtener el grado de Magister). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14196/Garc%c3%ada_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, M. & López, M.(2006) *Haga de Su Hijo Un Gigante Emocional* (1.ra Edición) Editorial Norma. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=VqvijxLu_WsC&pg=PA7&dq=estimular+lo+emocional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjCi7Jp6jmAhVzJrkGHVfVcJQAQ6AEIODAC#v=onepage&q=estimular%20lo%20emocional&f=false

- Guerrero, D. & Vasquez, A. (2017) . *ESTILOS DE LIDERAZGO Y NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, CHICLAYO, 2017.* (Tesis para licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4135/Guerrero%20-%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, E. (2015). *LIDERAZGO DEL PERSONAL DIRECTIVO COMO FACTOR INFLUYENTE EN LA FORMACION DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.* (Tesis obtener el grado de Magister). Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1378/1/Egutierrez.pdf>
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico* (Tesis para licenciatura). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/Huillca_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Littlewood, H. & Uribe, J. (2018) *Psicología organizacional en Latinoamérica (1.ra Edición)* Editorial J.Pablos/UEM Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=1ad8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=Psicolog%C3%ADa+organizacional+en+Latinoam%C3%A9rica&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwid0L-e8KfmAhXRJrkGHQzmDRIQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Psicolog%C3%ADa%20organizacional%20en%20Latinoam%C3%A9rica&f=false>
- Louffat, E. (2012), *Fundamentos del Proceso Administrativo*, Buenos Aires, Argentina: Editorial Cengage Learning, 3° edición.
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo* (2.da Edición) Grupo Editorial Patria Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=7c9UCwAAQBAJ&pg=PA110&dq=Luna+\(2015\)+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi884uX5abmAhVblbkGHalrARQ6AEITzAF#v=onepage&q=Luna%20\(2015\)%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=7c9UCwAAQBAJ&pg=PA110&dq=Luna+(2015)+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi884uX5abmAhVblbkGHalrARQ6AEITzAF#v=onepage&q=Luna%20(2015)%20liderazgo&f=false)
- Miranda, J. (2017). *Fundamentos De Medición Y Control De Procesos* (1.ra Edición) Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=WJgqDwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=control+de+procesos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBkYeQ4qfmAhXOrFkKHSRkAu8Q6AEIKDAA#v=onepage&q=control%20de%20procesos&f=false>
- Matthew, A (2017) *Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature* This article is available in *International Social Science Review* recuperado de <https://digitalcommons.northgeorgia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1213&context=issr>

- Núñez, L., Giordano, M., Menacho, I., Uribe, Y., & Rodríguez, L. (2019). Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial. *Apuntes Universitarios*, 9(1), 19-35. <https://doi.org/10.17162/au.v9i1.347>
- Ortiz, A. (2017). *FACTORES DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL QUE IMPACTAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CORPORACIÓN BATUTA RISARALDA*. (Tesis para licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/8236/6584092077.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortiz, M. (2018). *“PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN LA ONG IDMA. LIMA”* (Tesis para licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/599/1/MARIELA%20CATHERIN%20ORTIZ%20FLORES.pdf>
- Pereira, M. (2017). *“COMPRENDER EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA INTERVENCIÓN EDUCATIVA PARA ENFERMERAS GERENTES DE LA RED MUNICIPAL DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS”* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/150357>
- Ponce, E. (2016) *“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL SERVICIO DE MÓVILES ARGENTINA DE LA EMPRESA TELEATENTO DEL PERÚ S.A.C”* (Tesis para licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/90/TAD%2000544%20P77.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Portela, S. (2016). *“EL LIDERAZGO TRANSFORMADOR EN LA GESTIÓN DE LA CALIDAD”* (Tesis doctoral). Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/63628/1/tesis_portela_maquieira.pdf
- Quintas, H., Gonçalves, J. & Valadas, S. (2017). Éxito académico en las Escuelas del Algarve: cuando el liderazgo es parte de la solución y no del problema. *Revista Brasileira de Educação* 1413-2478. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27553035014>
- Ramírez, B. (2018) *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP – Chorrillos* (Tesis de Doctorado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23475/Ramirez_MB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robbins, P.(2005). *Fundamentos de comportamiento organizacional (5.ta Edición)* Editorial Assistant. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&pg=PA156&dq=robbins+teoria+de+contingencia&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikmZ3SkKrmAhVOLLkGHUJkBI8Q6AEIQDAD#v=onepage&q=robbins%20teoria%20de%20contingencia&f=false>
- Rosero, C. Campoverde, R. Ortiz, E. y González (2017, noviembre) *Estilos de liderazgo de hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas*. revistaESPACIOS.com Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p07.pdf>
- Schiffman, L y Kanuk, L. (2005). *Comportamiento del consumidor(8.va Edición)* Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=Wqj9hlxqW-IC&pg=PA126&dq=teoria+de+rasgos+Schiffman+y+Kanuk+\(2005\)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYtdCN8qjmAhVypVkkHWI2CegQ6AEIKDAA#v=onepage&q=teoria%20de%20rasgos%20Schiffman%20y%20Kanuk%20\(2005\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Wqj9hlxqW-IC&pg=PA126&dq=teoria+de+rasgos+Schiffman+y+Kanuk+(2005)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYtdCN8qjmAhVypVkkHWI2CegQ6AEIKDAA#v=onepage&q=teoria%20de%20rasgos%20Schiffman%20y%20Kanuk%20(2005)&f=false)
- Según Salcedo, A. (2018) *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo* [https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Seg%C3%BAAn+Salcedo+\(2018\)+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwimtlfz5KbmAhWuDbkGHRsgAWoQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Seg%C3%BAAn%20Salcedo%20\(2018\)%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Seg%C3%BAAn+Salcedo+(2018)+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwimtlfz5KbmAhWuDbkGHRsgAWoQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Seg%C3%BAAn%20Salcedo%20(2018)%20liderazgo&f=false)
- Solano, N. Merino, J. y Muñoz, L. (2016) *Aplicación del proceso administrativo en empresas de la región mixteca poblana, para contribuir al desarrollo de las áreas económico-administrativas* Revista Administración y Finanzas Recuperado de http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Administracion_y_Finanzas/vol3num7/Revista_de_Administracion_y_Finanzas_V3_N7_1.pdf
- Torres, F y Ramírez, D. (2013) *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional* Revista Virtual Universidad Católica del Norte Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
- Varela, J. (2017) *Relación entre factores administrativos e innovación* Rev. esc.adm.neg. No. 83 Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n83/0120-8160-ean-83-00031.pdf>

ANEXO 5 Matriz de operacionalización de variables

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems Indicadores	Escala de Medición	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Según Salcedo (2018) El liderazgo transformacional tampoco es el liderazgo carismático hay personas que lo entienden con un énfasis similar, pero los líderes transformacionales hacen cosas que va más allá que delegar poder a sus seguidores, ellos no buscan en sobresalir sino que sus empleados sean capaces de desarrollar sus habilidades por sus propios medios y amplíen su autoconfianza, mientras que los líderes carismáticos favorecen al crecimiento de una competencia extraordinaria como realizar conductas pocas comunes y toma de riesgos personales .	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 24 preguntas y cada uno de los indicadores están relacionadas con las dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada, estimulación intelectual con la finalidad de medir la variable Liderazgo Transformacional	INFLUENCIA IDEALIZADA	Atributo	1	Likert Ordinal 1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Conducta	2	
				Confianza	3	
				Desarrollo del Sentido de la Identidad	4	
				Entusiasmo.	5	
				Motivación de Afiliación	6	
				CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Trato Personal	
			ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Apoyo	8	
				Responsabilidad del Desarrollo Profesional de los Docentes	9	
				Estimulación de la innovación y creatividad	10	
				Manejo de Situaciones	11	
				Autoconocimiento	12	
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Según Blandez (2016) El proceso administrativo es un instrumento para los administradores que se estructura con una serie de actividades que hacen posible el logro del objetivo planteado, permiten direcciones tácticas y estratégicas de la organización para llevar a cabo los procesos de planeación, organización, dirección y control de la misma.	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 24 preguntas y cada uno de los indicadores están relacionados con las dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control con la finalidad de medir la variable Procesos Administrativos		PLANIFICACIÓN	Planificaciones de Actividades	13
			ORGANIZACIÓN	Planificación Estratégica	14	
				Objetivos Transversales	15	
				Funciones	16	
			DIRECCIÓN	Coordinación	17	
				Estándares Establecidos	18	
				Liderazgo	19	
				Motivación	20	
			CONTROL	Delegación de autoridad	21	
				Supervisión	22	
Postcontrol	23					
Concurrente	24					

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 6

Instrumento de recolección de datos VARIABLE 1 - Liderazgo Transformacional

Ítems		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Influencia Idealizada						
1	El directorio debe tener atributos que posee el líder transformador ante los demás.					
2	El directorio debe tener una conducta ética y ser un ejemplo a seguir.					
3	El directorio debe generar admiración, respeto e inspirar confianza.					
Dimensión 2: Motivación Inspiradora						
4	Se debe desarrollar el sentido de la identidad para con la Institución.					
5	Se debe infundir entusiasmo dentro de la institución, para lograr los objetivos planteados					
6	Se debe tener y mantener una relación afectiva positiva en la I.E					
Dimensión 3 : Consideración Individualizada						
7	El directorio debe dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal.					
8	El apoyo de la dirección debe ser igualitaria.					
9	Se debe crear condiciones para que los docentes colaboren con la misión institucional.					
Dimensión 4: Estimulación Intelectual						
10	Se debe estimular la creatividad e innovación en la labor pedagógica.					
11	El directorio debe manejar fácilmente las situaciones de conflicto y tensión laboral.					
12	Se debe percibir un autoconocimiento laboral por parte de la dirección.					

VARIABLE 2 - Procesos Administrativos

Ítems						
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación						
1	La planificación de actividades, es un factor importante para la prevención de situaciones a fin de organizar y administrar el tiempo.					
2	La planificación estratégica es un proceso sistemático para alcanzar los objetivos de la Institución.					
3	Los objetivos transversales se evidencian mediante el desarrollo personal, intelectual, moral y social de los estudiantes.					
Dimensión 2: Organización						
4	Se debe establecer funciones de acuerdo a las capacidades técnicas y profesionales.					
5	Las funciones se deben dar a tiempo, para que se coordinen de manera eficaz y eficiente.					
6	La I.E debe tener una visión de desarrollo bajo los estándares establecidos de la UGEL.					
Dimensión 3 : Dirección						
7	El liderazgo se evidencia mediante los actos de manera diferente y los cambios importantes en la I.E					
8	En la I.E se debe manifestar ideas y aportes que se deben ser valorados.					
9	Se debe delegar autoridad a trabajadores que estén aptos y sepan cómo desarrollar dicha actividad.					
Dimensión 4: Control						
10	El desarrollo de las labores se debe supervisar de acuerdo a las órdenes impartidas.					
11	Se debe proporcionar oportunidades para cerrar la brecha entre el desempeño actual y el esperado.					
12	La regulación de las actividades debe ser concurrente, para asegurarse de que se conforman con los estándares de la Institución.					

ANEXO 7: Carta de Validación



Lima, 20 mayo del 2020

Estimado Mg, Dr:

La presente tiene por finalidad solicitar su colaboración para determinar la validez del instrumento de recolección de datos a ser aplicados en la investigación denominado "Liderazgo transformacional y procesos administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020". Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas, variables, dimensiones, indicadores, y la redacción de las mismas.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, me despido de usted,


Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Peña", written over a horizontal dashed line.


Peña Geronimo Angel Michel
DNI: 72515011

ANEXO 8:

Validación del instrumento por expertos

Título de la investigación: Liderazgo Transformacional y Procesos Administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020											
Apellidos y nombres del investigador: Peña Geronimo Angel											
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio César Manrique Céspedes											
ASPECTO POR EVALUAR								OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Totalmente de Acuerdo	4. De acuerdo	3. Indiferente	2. En Desacuerdo	1. Totalmente en Desacuerdo			
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	Atributo	El directorio debe tener atributos que posee el líder trasformador ante los demás.								
		Conducta	El directorio debe tener una conducta ética y ser un ejemplo a seguir.								
		Confianza	El directorio debe generar admiración, respeto e inspirar confianza.								
	MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Desarrollo del Sentido de la Identidad	Se debe desarrollar el sentido de la identidad para con la Institución.								
		Entusiasmo.	Se debe infundir entusiasmo dentro de la institución, para lograr los objetivos planteados								
		Motivación de Afiliación	Se debe tener y mantener una relación afectiva positiva en la I.E.								
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Trato Personal	El directorio debe dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal.								
		Apoyo	El apoyo de la dirección debe ser igualitaria.								
		Responsabilidad del Desarrollo Profesional de los Docentes	Se debe crear condiciones para que los docentes colaboren con la misión institucional.								
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Estimulación de la innovación y creatividad	Se debe estimular la creatividad e innovación en la labor pedagógica.								
		Manejo de Situaciones	El directorio debe manejar fácilmente las situaciones de conflicto y tensión laboral.								
		Autoconocimiento	Se debe percibir un autoconocimiento laboral por parte de la dirección.								
Firma del experto: 				Fecha: <u>12</u> / <u>07</u> / <u>2020</u>							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Muy de Acuerdo	4. De acuerdo	3. Indiferente	2. En Desacuerdo	1. Muy en Desacuerdo			
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	PLANIFICACIÓN	Planificaciones de actividades	La planificación de actividades, es un factor importante para la prevención de situaciones a fin de organizar y administrar el tiempo.								
		Planificaciones estratégicas	La planificación estratégica es un proceso sistemático para alcanzar los objetivos de la Institución.								
		Objetivos transversales	Los objetivos transversales se evidencian mediante el desarrollo personal, intelectual, moral y social de los estudiantes.								
	ORGANIZACIÓN	Funciones	Se debe establecer funciones de acuerdo a las capacidades técnicas y profesionales.								
		Coordinación	Las funciones se deben dar a tiempo, para que se coordinen de manera eficaz y eficiente.								
		Estándares Establecidos	La I.E debe tener una visión de desarrollo bajo los estándares establecidos de la UGEL.								
	DIRECCIÓN	Liderazgo	El liderazgo se evidencia mediante los actos de manera diferente y los cambios importantes en la I.E.								
		Motivación	En la I.E se debe manifestar ideas y aportes que se deben ser valorados.								
		Delegación de autoridades	Se debe delegar autoridad a trabajadores que estén aptos y sepan cómo desarrollar dicha actividad.								
	CONTROL	Supervisión	El desarrollo de las labores se debe supervisar de acuerdo a las órdenes impartidas.								
		Postcontrol	Se debe proporcionar oportunidades para cerrar la brecha entre el desempeño actual y el esperado.								
		Concurrente	La regulación de las actividades debe ser concurrente, para asegurarse de que se conforman con los estándares de la Institución.								
Firma del experto: 				Fecha: ___/___/___ 2020							

Título de la investigación: Liderazgo Transformacional y Procesos Administrativos en la LE Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020

Apellidos y nombres del investigador: Peña Geronimo Angel

Apellidos y nombres del experto: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra

ASPECTO POR EVALUAR

OPINIÓN DEL EXPERTO


VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMSPREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Totalmente de Acuerdo	4. De acuerdo	3. Indiferente	2. En Desacuerdo	1. Totalmente en Desacuerdo			
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	Atributo	El directorio debe tener atributos que posee el líder transformador ante los demás.						✓		
		Conducta	El directorio debe tener una conducta ética y ser un ejemplo a seguir.						✓		
		Confianza	El directorio debe generar admiración, respeto e inspirar confianza.						✓		
	MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Desarrollo del Sentido de la Identidad	Se debe desarrollar el sentido de la identidad para con la Institución.						✓		
		Entusiasmo.	Se debe infundir entusiasmo dentro de la institución, para lograr los objetivos planteados						✓		
		Motivación de Afiliación	Se debe tener y mantener una relación afectiva positiva en la I.E.						✓		
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Trato Personal	El directorio debe dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal.						✓		
		Apoyo	El apoyo de la dirección debe ser igualitaria						✓		
		Responsabilidad del Desarrollo Profesional de los Docentes	Se debe crear condiciones para que los docentes colaboren con la misión institucional.						✓		
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Estimulación de la innovación y creatividad	Se debe estimular la creatividad e innovación en la labor pedagógica.						✓		
		Manejo de Situaciones	El directorio debe manejar fácilmente las situaciones de conflicto y tensión laboral.						✓		
		Autoconocimiento	Se debe percibir un autoconocimiento laboral por parte de la dirección.						✓		

Firma del experto:



Dr. Abraham Cárdenas Saavedra
DNI: 07424988

Fecha: 11 / 07 / 2020

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Muy de Acuerdo	4. De acuerdo	3. Indiferente	2. En Desacuerdo	1. Muy en Desacuerdo			
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	PLANIFICACIÓN	Planificaciones de actividades	La planificación de actividades, es un factor importante para la prevención de situaciones a fin de organizar y administrar el tiempo.						✓		
		Planificaciones estratégicas	La planificación estratégica es un proceso sistemático para alcanzar los objetivos de la Institución.						✓		
		Objetivos transversales	Los objetivos transversales se evidencian mediante el desarrollo personal, intelectual, moral y social de los estudiantes.						✓		
	ORGANIZACIÓN	Funciones	Se debe establecer funciones de acuerdo a las capacidades técnicas y profesionales.						✓		
		Coordinación	Las funciones se deben dar a tiempo, para que se coordinen de manera eficaz y eficiente.						✓		
		Estándares Establecidos	La I.E debe tener una visión de desarrollo bajo los estándares establecidos de la UGEL.						✓		
	DIRECCIÓN	Liderazgo	El liderazgo se evidencia mediante los actos de manera diferente y los cambios importantes en la I.E.						✓		
		Motivación	En la I.E se debe manifestar ideas y aportes que se deben ser valorados.						✓		
		Delegación de autoridades	Se debe delegar autoridad a trabajadores que estén aptos y sepan cómo desarrollar dicha actividad.						✓		
	CONTROL	Supervisión	El desarrollo de las labores se debe supervisar de acuerdo a las órdenes impartidas.						✓		
		Postcontrol	Se debe proporcionar oportunidades para cerrar la brecha entre el desempeño actual y el esperado.						✓		
		Concurrente	La regulación de las actividades debe ser concurrente, para asegurarse de que se conforman con los estándares de la Institución.						✓		
Firma del experto:											
 DNI: 07424958				Fecha: __11__ / __07__ / __2020__							

Título de la investigación: **Liderazgo Transformacional y Procesos Administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020**

Apellidos y nombres del investigador: Peña Geronimo Angel

Apellidos y nombres del experto: Dra Villanueva Figueroa, Rosa Elvira

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Totalmente de Acuerdo	4. De acuerdo	3. Indiferente	2. En Desacuerdo	1. Totalmente en Desacuerdo			
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	Atributo	El directorio debe tener atributos que posee el líder transformador ante los demás.						✓		
		Conducta	El directorio debe tener una conducta ética y ser un ejemplo a seguir.						✓		
		Confianza	El directorio debe generar admiración, respeto e inspirar confianza.						✓		
	MOTIVACIÓN INSPIRADORA	Desarrollo del Sentido de la Identidad	Se debe desarrollar el sentido de la identidad para con la Institución.						✓		
		Entusiasmo.	Se debe infundir entusiasmo dentro de la institución, para lograr los objetivos planteados						✓		
		Motivación de Afiliación	Se debe tener y mantener una relación afectiva positiva en la I.E.						✓		
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Trato Personal	El directorio debe dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal.						✓		
		Apoyo	El apoyo de la dirección debe ser igualitaria.						✓		
		Responsabilidad del Desarrollo Profesional de los Docentes	Se debe crear condiciones para que los docentes colaboren con la misión institucional.						✓		
	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Estimulación de la innovación y creatividad	Se debe estimular la creatividad e innovación en la labor pedagógica.						✓		
		Manejo de Situaciones	El directorio debe manejar fácilmente las situaciones de conflicto y tensión laboral.						✓		
		Autoconocimiento	Se debe percibir un autoconocimiento laboral por parte de la dirección.						✓		


Firma del experto:



DNI: 07586867

Fecha: 12 / 07 / 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO							
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Muy de Acuerdo	4. De acuerdo	3. Indiferente	2. En Desacuerdo	1. Muy en Desacuerdo			
PROCESO ADMINISTRATIVO	PLANIFICACIÓN	Planificaciones de actividades	La planificación de actividades, es un factor importante para la prevención de situaciones a fin de organizar y administrar el tiempo.						✓		
		Planificaciones estratégicas	La planificación estratégica es un proceso sistemático para alcanzar los objetivos de la Institución.						✓		
		Objetivos transversales	Los objetivos transversales se evidencian mediante el desarrollo personal, intelectual, moral y social de los estudiantes.						✓		
	ORGANIZACIÓN	Funciones	Se debe establecer funciones de acuerdo a las capacidades técnicas y profesionales.						✓		
		Coordinación	Las funciones se deben dar a tiempo, para que se coordinen de manera eficaz y eficiente.						✓		
		Estándares Establecidos	La I.E debe tener una visión de desarrollo bajo los estándares establecidos de la UGEL.						✓		
	DIRECCIÓN	Liderazgo	El liderazgo se evidencia mediante los actos de manera diferente y los cambios importantes en la I.E.						✓		
		Motivación	En la I.E se debe manifestar ideas y aportes que se deben ser valorados.						✓		
		Delegación de autoridades	Se debe delegar autoridad a trabajadores que estén aptos y sepan cómo desarrollar dicha actividad.						✓		
	CONTROL	Supervisión	El desarrollo de las labores se debe supervisar de acuerdo a las órdenes impartidas.						✓		
		Postcontrol	Se debe proporcionar oportunidades para cerrar la brecha entre el desempeño actual y el esperado.						✓		
		Concurrente	La regulación de las actividades debe ser concurrente, para asegurarse de que se conforman con los estándares de la Institución.						✓		
Firma del experto:  DNI: 07586867				Fecha: 12 / 07 / 2020							

ANEXO 9:

Tabla 18

Validación de expertos

N°	Experto	Calificación del instrumento	Especialidad
Experto 1	Dr. Julio Cèsar, Manrique Cèspedes	Aplicable	Investigador
Experto 2	Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham	Aplicable	Investigador
Experto 3	Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira	Aplicable	Investigador

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

Tabla 20

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 853	24

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS.

Tabla 21

Medidas de consistencia interna e interpretación de coeficiente

Rango	Confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy baja

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

ANEXO 10:

Declaratoria de consentimiento informado



MINISTERIO DE EDUCACIÓN-UGEL 03

INSTITUCION EDUCATIVA N° 1154

“Nuestra Señora del Carmen”

Jr. Elvira García y García Cda. 21 s/n U.V. Mirones-Lima Telf. 3366521



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente reciba mi más cordial saludo y al mismo tiempo se le autoriza al joven Peña Geronimo Angel Michel identificado con DNI N° 72515011 con domicilio Urb.República de Venezuela Mz. B lote 11/Cercado de Lima a realizar las investigaciones correspondientes con el fin de poder realizar su trabajo de tesis titulado: Liderazgo transformacional y procesos administrativos en la I.E. Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020.

Sin otro particular me despido

Atentamente



R. LOSTANAU
Mg. Rocio Erika Lostanau Yul
Directora (e)

ANEXO 11:
Evidencia de Información



Informe de Investigación - Liderazgo transformacional y procesos administrativos en la I.E Nuestra Señora del Carmen, Cercado de Lima, 2020

*Obligatorio

Liderazgo Transformacional : 1) ¿El directorio debe tener atributos que posee el líder transformador ante los demás y demostrar convicciones, hacen que se diferencie y ser un modelo? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

2) ¿El directorio debe tener una conducta ética, y es un ejemplo a seguir? *

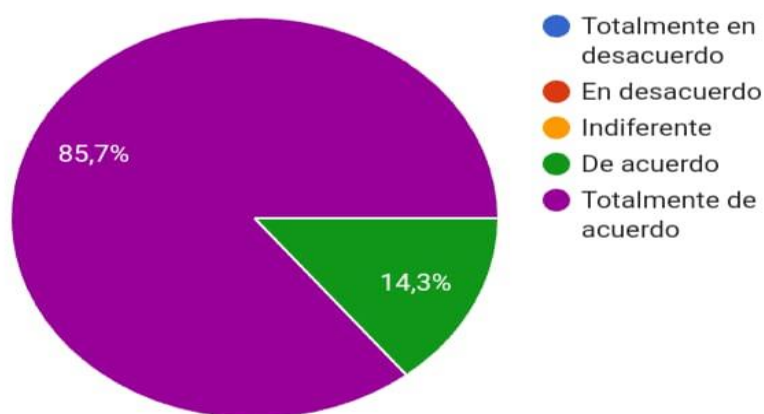
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Otro: _____

3) ¿El directorio genera admiración, respeto e inspira confianza? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

ANEXO 12: Evidencia de Resultados

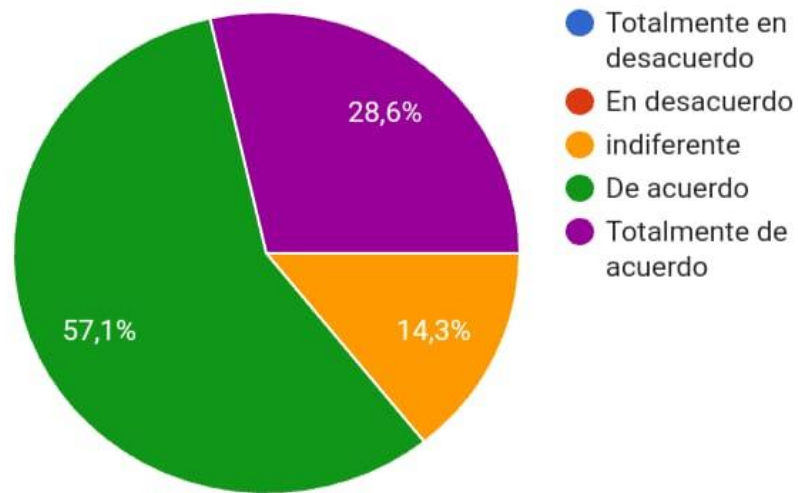
Liderazgo Transformacional : 1) ¿El directorio debe tener atributos que posee el líder transformador ante los demás y demostrar convicciones, hacen que se diferencie y ser un modelo?



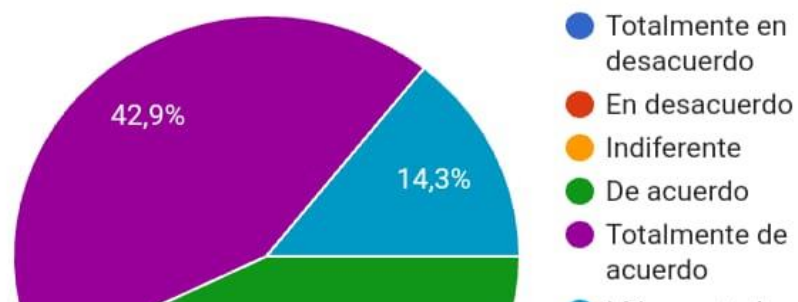
2) ¿El directorio debe tener una conducta ética, y es un ejemplo a seguir?



6) ¿Se debe cambiar permanentemente las acciones y sus expectativas para cumplir con la visión institucional ?



7) ¿El directorio debe dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal?



4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	44	11	14	10	9	36	9	9	9	9
4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	3	3	3	2	3	39	11	11	9	8	28	8	6	7	7
1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	46	12	14	11	9	34	7	11	8	8
3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	1	2	2	2	26	6	7	7	6	24	5	6	6	7
4	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	4	3	2	28	7	8	7	6	26	6	8	6	6
3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	28	7	7	7	7	28	6	7	6	9
3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	26	7	6	7	6	22	5	6	6	5
3	3	2	3	4	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	3	1	4	2	3	4	1	3	29	9	5	8	7	29	7	8	8	6
2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	1	1	2	3	2	2	3	1	3	4	3	3	3	30	8	10	6	6	31	8	6	9	8
4	4	5	2	5	4	3	3	2	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	5	3	27	8	7	6	6	30	6	7	8	9
4	4	5	2	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	43	13	11	8	11	41	11	9	11	10
2	2	3	1	3	2	2	5	1	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	45	13	11	10	11	42	12	9	11	10
3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	28	7	6	8	7	24	5	6	6	7
4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	39	11	10	8	10	42	11	10	10	11
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	38	10	9	9	10	42	12	11	10	9
4	3	5	3	5	2	4	2	3	5	4	2	2	4	2	4	2	2	4	3	2	5	5	2	34	9	10	8	7	40	10	10	11	9
2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	42	12	10	9	11	37	8	8	9	12
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	36	8	8	10	10	34	8	9	8	9
4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	40	11	10	9	10	39	9	9	10	11
3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	35	10	8	9	8	32	7	8	9	8
4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	26	7	6	6	7	24	5	7	6	6
1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	2	38	11	9	9	9	37	10	9	10	8
3	3	5	2	5	3	3	5	2	5	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	39	8	10	10	11	35	7	8	10	10
4	4	3	3	3	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	44	11	10	10	13	46	10	10	13	13
5	3	4	3	4	5	5	3	3	4	2	4	3	2	3	5	3	2	3	2	3	3	4	4	44	11	11	10	12	44	12	10	11	11
4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	45	12	12	11	10	37	8	10	8	11
4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	51	14	13	12	12	39	9	11	10	9
3	1	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	4	3	42	11	11	11	9	33	8	8	7	10
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	37	8	9	9	11	39	10	11	7	11
3	4	4	1	4	3	2	3	1	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	32	8	8	8	8	34	8	9	8	9
3	4	5	2	5	3	4	3	2	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3	34	11	8	6	9	38	8	9	10	11
4	2	3	3	3	1	2	5	3	4	2	5	4	2	3	2	5	4	1	2	5	4	4	5	43	12	10	9	12	44	10	11	10	13
																								37	9	7	10	11	41	9	11	8	13

ANEXO 14:

Procesamiento Estadístico de la Base de Datos en el Software IBM SPSS V.26

VISTA DE DATOS ...sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

13 : SUMA3 1 Visible: 20 de 20 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	SUMA1	SUMA2	SUMA3	SUMA4	€
1	44	11	11	11	11	42	9	11	9	13	4	3	3	4	
2	32	9	8	6	9	36	8	9	8	11	2	2	2	1	
3	42	12	11	10	9	44	11	11	11	11	3	4	3	3	
4	28	6	7	9	6	26	7	6	6	7	1	1	2	3	
5	24	6	7	5	6	26	7	6	5	8	1	1	2	1	
6	27	6	7	7	7	26	6	7	6	7	1	1	2	2	
7	26	7	7	5	7	24	6	6	6	6	1	1	2	1	
8	41	11	11	9	10	33	10	7	8	8	3	3	3	3	
9	43	11	10	10	12	38	10	10	9	9	3	3	3	3	
10	38	10	9	10	9	34	9	8	9	8	3	3	3	3	
11	34	8	8	8	10	32	9	8	9	6	2	2	2	2	
12	50	14	13	11	12	39	9	9	10	11	4	4	4	4	
13	24	7	6	5	6	27	7	8	7	5	1	1	1	1	
14	28	8	6	7	7	25	7	6	6	6	1	2	1	2	
15	24	6	5	7	6	28	7	7	7	7	1	1	1	2	
16	27	8	7	7	5	25	7	7	6	5	1	2	2	2	
17	40	9	8	10	13	45	9	10	12	14	3	2	2	3	
18	43	10	11	10	12	42	10	11	8	13	3	3	3	3	
19	43	12	10	10	11	43	9	10	12	12	3	4	3	3	
20	28	8	5	7	8	29	7	7	7	8	1	2	1	2	
21	26	7	6	6	7	24	7	6	5	6	1	1	1	1	
22	27	6	8	6	7	26	7	7	6	6	1	1	2	1	
23	43	12	10	9	12	44	10	11	10	13	3	4	3	3	

Vista de datos Vista de variables

VISTA DE DATOS ...sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1 : V1 44 Visible: 20 de 20 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	SUMA1	SUMA2	SUMA3	SUMA4	€
23	43	12	10	9	12	44	10	11	10	13	3	4	3	3	
24	39	10	8	11	10	42	10	10	12	10	3	3	2	4	
25	36	12	9	6	9	40	11	9	10	10	3	4	3	1	
26	43	10	11	10	12	41	10	10	10	11	3	3	3	3	
27	44	11	14	10	9	36	9	9	9	9	4	3	4	3	
28	39	11	11	9	8	28	8	6	7	7	3	3	3	3	
29	46	12	14	11	9	34	7	11	8	8	4	4	4	4	
30	26	6	7	7	6	24	5	6	6	7	1	1	2	2	
31	28	7	8	7	6	26	6	8	6	6	1	1	2	2	
32	28	7	7	7	7	28	6	7	6	9	1	1	2	2	
33	26	7	6	7	6	22	5	6	6	5	1	1	1	2	
34	29	9	5	8	7	29	7	8	8	6	2	2	1	2	
35	30	8	10	6	6	31	8	6	9	8	2	2	3	1	
36	27	8	7	6	6	30	6	7	8	9	1	2	2	1	
37	43	13	11	8	11	41	11	9	11	10	3	4	3	2	
38	45	13	11	10	11	42	12	9	11	10	4	4	3	3	
39	28	7	6	8	7	24	5	6	6	7	1	1	1	2	
40	39	11	10	8	10	42	11	10	10	11	3	3	3	2	
41	38	10	9	9	10	42	12	11	10	9	3	3	3	3	
42	34	9	10	8	7	40	10	10	11	9	2	2	3	2	
43	42	12	10	9	11	37	8	8	9	12	3	4	3	3	
44	36	8	8	10	10	34	8	9	8	9	3	2	2	3	
45	40	11	10	9	10	39	9	9	10	11	3	3	3	3	
46	35	10	8	9	8	32	7	8	9	8	2	3	2	3	

Vista de datos Vista de variables

VISTA DE DATOS ...sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

43 : V1 42 Visible: 20 de 20 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	SUMA1	SUMA2	SUMA3	SUMA4	€
43	42	12	10	9	11	37	8	8	9	12	3	4	3	3	
44	36	8	8	10	10	34	8	9	8	9	3	2	2	3	
45	40	11	10	9	10	39	9	9	10	11	3	3	3	3	
46	35	10	8	9	8	32	7	8	9	8	2	3	2	3	
47	26	7	6	6	7	24	5	7	6	6	1	1	1	1	
48	38	11	9	9	9	37	10	9	10	8	3	3	3	3	
49	39	8	10	10	11	35	7	8	10	10	3	2	3	3	
50	44	11	10	10	13	46	10	10	13	13	4	3	3	3	
51	44	11	11	10	12	44	12	10	11	11	4	3	3	3	
52	45	12	12	11	10	37	8	10	8	11	4	4	4	4	
53	51	14	13	12	12	39	9	11	10	9	4	4	4	4	
54	42	11	11	11	9	33	8	8	7	10	3	3	3	4	
55	37	8	9	9	11	39	10	11	7	11	3	2	3	3	
56	32	8	8	8	8	34	8	9	8	9	2	2	2	2	
57	34	11	8	6	9	38	8	9	10	11	2	3	2	1	
58	43	12	10	9	12	44	10	11	10	13	3	4	3	3	
59	37	9	7	10	11	41	9	11	8	13	3	2	2	3	
60															
61															
62															
63															
64															
65															

Vista de datos Vista de variables

VISTA DE DATOS ...sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númerico	8	0	LIDERAZGO T...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D1V1	Númerico	8	0	INFLUENCIA ID...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D2V1	Númerico	8	0	MOTIVACIÓN I...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	D3V1	Númerico	8	0	CONSIDERACI...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	D4V1	Númerico	8	0	ESTIMULACIÓ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	V2	Númerico	8	0	PROCESOS A...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	D1V2	Númerico	8	0	PLANIFICACIÓ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	D2V2	Númerico	8	0	ORGANIZACIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	D3V2	Númerico	8	0	DIRECCIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	D4V2	Númerico	8	0	CONTROL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	SUMA1	Númerico	5	0	LIDERAZGO T... (1, DEFICIE...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	SUMA2	Númerico	5	0	INFLUENCIA ID... (1, DEFICIE...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	SUMA3	Númerico	5	0	MOTIVACIÓN I... (1, DEFICIE...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
14	SUMA4	Númerico	5	0	CONSIDERACI... (1, DEFICIE...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
15	SUMA5	Númerico	5	0	ESTIMULACIÓ... (1, DEFICIE...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
16	SUMA6	Númerico	5	0	PROCESOS A... (1, DEFICIE...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
17	SUMA7	Númerico	5	0	PLANIFICACIÓ... (1, DEFICIE...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
18	SUMA8	Númerico	5	0	ORGANIZACIÓ... (1, DEFICIE...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
19	SUMA9	Númerico	5	0	DIRECCIÓN (A... (1, DEFICIE...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
20	SUMA10	Númerico	5	0	CONTROL (Agr... (1, DEFICIE...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables