



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las
instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Pinto Zapana, Sara Carmen (ORCID: 0000-0003-0158-5891)

ASESOR:

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (ORCID 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El trabajo de investigación está dedicado a familia, a mis distinguidos padres por su apoyo incondicional, al aprecio y el esfuerzo cotidiano como profesional de mis colegas, que forman parte de mi práctica pedagógica y del trabajo en equipo.

Agradecimiento

Expreso mis sentimientos de profundo agradecimiento al docente asesor de tesis de grado, a mis colegas que confiaron en mis competencias y capacidades, a los señores directivos y docentes de la Escuela de Postgrado, así como a los docentes de las Instituciones educativas de la RED N° 09 por brindarme la oportunidad de concluir con satisfacción la investigación que será de mucha valía para la educación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	31
2.1 Diseño de investigación	31
2.2 Variables, operacionalización	32
2.3 Población, muestra y muestreo	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5 Procedimiento	39
2.6 Métodos de análisis de datos	39
2.7 Aspectos éticos	40
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	68
ANEXOS	74

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 : Operacionalización de la V1. Liderazgo Transformacional	72
Tabla 2 : Operacionalización de la V2. Gestión Administrativa	73
Tabla 3 : Población	74
Tabla 4 : Muestra y muestreo	75
Tabla 5 : Fórmula Estadística a ser usada en la investigación	75
Tabla 6 : Valoración del Juicio de expertos en la Investigación	76
Tabla 7 : Para determinar la confiabilidad del instrumento: El Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa.	76
Tabla 8 : Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	77
Tabla 9 : Frecuencias según niveles de satisfacción del liderazgo transformacional.	78
Tabla 10 : Frecuencias según niveles de satisfacción Influencia idealizada	79
Tabla 11 : Frecuencias según niveles de satisfacción Estimulación Intelectual	80
Tabla 12 : Frecuencias según niveles de satisfacción Inspiración Motivacional	81
Tabla 13 : Frecuencias según niveles de satisfacción Consideración Individual	82
Tabla 14 : Frecuencias según niveles de satisfacción Gestión Administrativa	83
Tabla 15 : Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de planeación	84
Tabla 16 : Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Organización.	85
Tabla 17 : Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Ejecución.	86
Tabla 18 : Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Control	87
Tabla 19 : Contingencia V1: Liderazgo transformacional * V2: Gestión Administrativa.	90
Tabla 20 : Contingencia D1: Influencia idealizada * V2: Gestión Administrativa	91
Tabla 21 : Contingencia D2: Estimulación Intelectual * V2: Gestión	92

	Administrativa.	
Tabla 22	: Contingencia D3: Inspiración Motivacional * V2: Gestión Administrativa.	93
Tabla 23	: Contingencia D4: Consideración individual * V2: Gestión Administrativa	95
Tabla 24	: Correlaciones entre liderazgo transformacional V1 y la gestión administrativa V2	97
Tabla 25	: Correlaciones entre Influencia idealizada V1 Proceso de planeación V2	98
Tabla 26	: Correlaciones entre estimulación intelectual V1 Proceso de organización V2	100
Tabla 27	: Correlaciones entre Inspiración motivacional V1 Proceso de ejecución V2	101
Tabla 28	: Correlaciones entre consideración Individual V1 Proceso de control V2	102

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Frecuencias según niveles de satisfacción del liderazgo transformacional	80
Figura 2	Frecuencias según niveles de satisfacción Influencia idealizada	81
Figura 3	Frecuencias según niveles de satisfacción Estimulación Intelectual	82
Figura 4	Frecuencias según niveles de satisfacción Inspiración Motivacional	83
Figura 5	Frecuencias según niveles de satisfacción Consideración Individual	84
Figura 6	Frecuencias según niveles de satisfacción Gestión Administrativa	85
Figura 7	Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Planeación	86
Figura 8	Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Organización	87
Figura 9	Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Ejecución	88
Figura 10	Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Control	89
Figura 11	Contingencia V1: Liderazgo transformacional * V2: Gestión Administrativa	90
Figura 12	Contingencia Dimensión 1: Influencia idealizada* V2: Gestión administrativa	91
Figura 13	Contingencia Dimensión 2: Estimulación intelectual * V2: Gestión administrativa	92
Figura 14	Contingencia Dimensión 3: Inspiración Motivacional * V2: Gestión administrativa	93
Figura 15	Contingencia Dimensión 4: Consideración individual * V2: Gestión administrativa	94

RESUMEN

La investigación titulada “Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM”. con la intención de “Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM”.

Constituye una investigación sustantiva; se tuvo en cuenta la muestra de 100 docentes, cuya población total de 350 docentes y se suministró el instrumento a 100 docentes correspondiente a las Instituciones Educativas de la RED 09 de la UGEL N° 01 SJM, que forman parte de la muestra, el instrumento es el cuestionario, El método hipotético deductivo y el tipo de investigación descriptivo diseño correlacional transversal y el diseño de investigación utilizó la RHO de Spearman

Al realizar las observaciones y contrastación de hipótesis los resultados de correlación, se utilizó la prueba no paramétrica de Smironov - Kolmogorov, evidenciándose los resultados $r = 963$ que está relacionado con el nivel de significancia de Sig. = 0.00 que al ser menor que el nivel de significancia teórica de sig. = 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe nivel de significatividad

Palabras claves: *Liderazgo, transformacional, Gestión, administrativa.*

ABSTRACT

The research entitled "Transformational leadership and administrative management in the educational institutions of the RED 09 UGEL N° 01 - SJM". With the intention of "Determine to what extent the transformational leadership is related to the administrative management in the educational institutions of the RED 09 UGEL N ° 01 - SJM".

It constitutes a substantive investigation; the sample of 100 teachers was taken into account, whose total population of 350 teachers and the instrument was delivered to 100 teachers corresponding to the Educational Institutions of the RED 09 of the UGEL N ° 01 SJM, which are part of the sample, the instrument is the questionnaire, the hypothetical deductive method and the descriptive cross-sectional design descriptive research type and the research design used Spearman's RHO.

When making the observations and testing the correlation results, we used the nonparametric test of Smirnov - Kolmogorov, showing the results $r = ,963$ that is related to the level of significance of $\text{Sig} = 0.00$ which, being less than the level of theoretical significance of $\text{sig.} = 0.05$ the null hypothesis is rejected and it is concluded that there is a level of significance

Keywords: *Transformational, leadership, Administrative, management.*

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad, los líderes mantienen una resonancia estricta para el desarrollo de la gente y la paz de los habitantes. Por lo tanto, algunos países desarrollados han avanzado en la educación de los residentes. Preparado por el líder, el líder considera la cortesía como la mayor brecha en la diversidad y el conocimiento contemporáneos. Nuestra asociación necesita líderes que realmente puedan movilizar a los residentes y guiarnos hacia adelante. La conmoción fue causada básicamente por la falta de liderazgo y la molestia de los residentes con las estaciones en su ciudad natal. Incluso en todos los aspectos de nuestro país, hay una clara falta de liderazgo para orientar a las entidades eréctiles y optimistas.

A nivel internacional, de acuerdo al artículo de Mohsin, Zoya, Lei, Xiaoting, Song y Sarker (2020) que se enfocaron en un estudio para la revista *Asia Pacific Management Review*, donde detallaron que las organizaciones tanto públicas y privadas Paquistaníes, tomaron interés por la transformar la figura del jefe tradicional en un agente que ejerza habilidades de liderazgo, para estimular a los empleados la creatividad que le conducirá a la innovación organizacional. Otro fue el caso del artículo de Almas, S., Chacón-Fuertes, F., & Pérez-Muñoz, A. (2020) en su estudio dirigido a 17 organizaciones sin fines de lucro, del cual se puede revelar que según la encuesta a 417 trabajadores, se evidenció que el 24% de los miembros consideraron que el liderazgo transformacional fue esencial para garantizar la satisfacción, el compromiso y la retención de empleados, y en consecuencia, poder capacitar a los coordinadores sobre las habilidades de liderazgo para que los trabajadores tengan identidad con la institución cumpliendo su rol o funciones destinadas.

Así mismo, de acuerdo al artículo de Hui-Ling Tung. (2019) sobre el liderazgo transformacional en las empresas que brindan servicios financieros en Nueva York, su práctica se basó en la teoría de la identidad social en el contexto de transformación del liderazgo, con el fin de lograr resultados apropiados a través de la identificación del líder y la identificación social (p.12). Este argumento concuerda con el artículo de Tintoré (2019), estudio realizado para la revista *Journal of Leadership*

Studies, que declaró que, en las organizaciones públicas del ámbito presupuestario y financiero en España, conforme al tipo de liderazgo transformacional, se requiere de colaboradores que estén comprometidos a partir de iniciativa y creatividad, a tomar mejores decisiones y solucionar problemas beneficiando tanto a sus clientes internos como clientes externos (p.15). El Docente como dirigente transformacional debe originar buenas prácticas pedagógicas, dar organizaciones, pleitos, trastos, herramientas que desarrollen una cultura de inscripción salida y aprendizajes representativos. Asimismo el docente debe retener un voto con los agentes de la cortesía hacia una mejor encaje desempeño docente en la que involucre a sus estudiantes, al respecto Weigelt (2011) refiere que el liderazgo funciona mejor “cuando el agregado recibe compañerismo en su cabo de trabajo y cuando sus posibles personales se concuerdan lo más factible con los ahíncos de la organización”, en otras palabras se debe conceder la laboreo docente, cuando es eficaz y se debe conseguir el adeudamiento de los docentes por alcanzar mejores estudios en sus estudiantes.

En el Perú, estuvo presente la problemática sobre el liderazgo transformacional, donde se hizo presente el aporte informativo del artículo de Timothy, Alannah, Rafferty, Shipton, Sanders y Jackson (2018) donde se declaró que, el liderazgo cumple un rol importante en las empresa peruanas porque estuvo el interés de los gerentes de alto nivel toman decisiones sobre los objetivos de su organización, los gerentes de nivel medio o bajo toman decisiones sobre programas de producción, problemas de calidad en el producto, aumentos de sueldo, disciplina de colaboradores. Este argumento coincidió con el artículo de Taghrid, Suifan, Ayman y Marwa (2017) que afirmaron que, fue de vital importancia en la realidad peruana que las empresas puedan incentivar el interés por el liderazgo transformacional de los jefes ya que deben innovar y dar nuevas orientaciones. Mientras que, en el artículo de Boamah, Heather, Laschinger, Wong y Clarke (2017) en favor de la Universidad de Windsor, destacaron que, este factor va de acuerdo a la toma de decisiones dentro de la entidad tiene un rol importante en relación a hacer

o que es capaz de hacer. Los gerentes de todos los niveles y de todas las áreas de las empresas toman decisiones; es decir, asumen elecciones.

El liderazgo transformacional que ejerce el docente debe apuntar con mayor énfasis al adecuado desempeño docente en el aula, por ser este, el aspecto medular de la Institución Educativa. El rol del Docente debe centrarse en el papel de mediador de la construcción del proceso de enseñanza en el proceso de aprendizaje de los estudiantes incluye no solo a los divulgadores del conocimiento, sino también a los innovadores de la práctica educativa.

El liderazgo del docente permitirá a la organización educativa perfeccionar el rendimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes, pero la capacidad de liderazgo está estrechamente relacionada con la aceptación de los miembros de la organización, y la capacidad de liderazgo está relacionada con la planificación, ejecución, control y evaluación razonables de la enseñanza y la cognición en el aula. El proceso del proceso, así como las estrategias y actividades utilizadas para lograr ciertas metas del plan de lección, es por eso que la clave del éxito está en el liderazgo transformacional. Si los docentes también están en una posición de liderazgo en las actividades educativas, se desempeñarán mejor. Es por eso que nos proponemos indagar en qué medida la práctica del liderazgo transformacional se vincula con la dirección administrativa en las agrupaciones educativas de la Red N° 09 UGEL N° 01 SJM.

El Docente es por condición el Líder de toda Institución Educativa y depende del tipo de liderazgo que ejerza y la capacidad en su administración administrativa para que la Institución brinde un desempeño capaz y de naturaleza. El punto de vista importante en toda Institución Educativa es desempeño docente ya que de ella depende de los estudios en los alumnos, el total de los demás aspectos tienen su equidad de ser si coadyuvan a recuperarse el jaez de servicio educativo.

A continuación, se hace presentación de los Trabajos Previos las siguientes Antecedentes Internacionales y Nacionales, esto servirá para más adelante llegar hacer una comparación (Discusión) con los datos obtenidos que se alcanzaron en la

actual indagación. Internacionalmente se presente a los siguientes autores, Raxuleu (2017), actualmente en el estudio de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, se planteó la tesis titulada "Liderazgo y Docencia del Director". El objetivo general del estudio es describir la relación entre ambas variables, bajo el enfoque cuantitativo diseño descriptivo, correlacional transversal, para el recojo de datos se aplicó la técnica de la encuesta en la que se aplicaron 4 cuestionarios de investigación, se seleccionó una muestra de 158 directores, docentes y estudiantes, su fundamento teórico fue Herrerías & Palacios (2007) García, Rojas & Campos (2002) y en sus conclusiones se encontró que la correlación Pearson, que existe relación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico docente y es una correlación positiva moderada $r = ,870$ su nivel de significancia fue (Sig = 0.000 < 0,05).

En el Perú, estuvo presente la problemática sobre el liderazgo transformacional, donde se hizo presente el aporte informativo del artículo de Timothy, Alannah, Rafferty, Shipton, Sanders y Jackson (2018) donde se declaró que, el liderazgo cumple un rol importante en las empresa peruanas porque estuvo el interés de los gerentes de alto nivel toman decisiones sobre los objetivos de su organización, sobre programas de producción, problemas de calidad en el producto, aumentos de sueldo, disciplina de colaboradores. Este argumento coincidió con el artículo de Taghrid, Suifan, Ayman y Marwa (2017) que afirmaron que, fue de vital importancia en la realidad peruana que las empresas puedan incentivar el interés por el liderazgo transformacional de los jefes ya que deben innovar y dar nuevas orientaciones a los problemas o situaciones. Mientras que, en el artículo de Boamah, Heather, Laschinger, Wong y Clarke (2017) en favor de la Universidad de Windsor, destacaron que, este factor va de acuerdo a la toma de decisiones dentro de la organización tiene un rol importante en relación a hacer o que es capaz de hacer. Los gerentes de todos los niveles y de todas las áreas de las empresas toman decisiones; es decir, asumen elecciones.

Villalón (2014) presentó en la universidad de Chile– Santiago de Chile, sustento la tesis titulada El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal, objetivo general relacionar ambas variables, se realizó

bajo el enfoque cualitativo, descriptivo, exploratorio, para la recolección de datos, utilizando como estándar de análisis la integración discursiva de los diferentes participantes de las instituciones docentes y de gestión, se realizaron entrevistas grupales presenciales, semiestructuradas y en profundidad, se seleccionó una muestra de 120 docentes y directivos, su fundamento teórico fue Bass, B., & Avolio, B. (de 1993), Bennetts, M. d. (2007), Leithwood, K., & Poplin, M. (1992), y en sus conclusiones se encontró que el modelo dominante que existe en las instituciones y organizaciones líderes es el transaccional, y hay elementos germinales que pueden prever el surgimiento de planes de cambio, $r =$. El resultado del nivel de significancia de 894 es (Sig = 0.000 <0.05).

Cruz & Rodea (2014), presentó en Universidad autónoma del estado de México – México, sustento la tesis titulada liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca) objetivo general diagnosticar los factores del liderazgo transformacional con el propósito de sugerir cambios positivos en la productividad de los empleados en la empresa, se realizó bajo el enfoque cualitativo, descriptivo, diseño no experimental transversal o transaccional, la muestra fue de 100 docentes, su fundamento teórico fue García, M. (2011), Mendoza, M. R. y Ortiz C. (2006), Payeras. J. (2004), y en sus conclusiones se encontró que se obtuvo sobresalientes situaciones del líder transformacional, si bien sabemos que el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización, los resultados de la $r = ,897$ y un nivel de significancia fue (Sig = 0.000 < 0,05).

Villalobos (2017), sustento la tesis titulada Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016; el objetivo general de la investigación determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales – Lima, 2016, se realizó bajo el enfoque cuantitativo diseño no experimental, descriptivo, correlacional transversal, para el recojo de datos se aplicó un cuestionario de 32 preguntas con niveles de rango bajo, regular y alto, se seleccionó una muestra de 120 trabajadores administrativos, su fundamento teórico

fue Franklin & Krieger (2011), Pasapera (2014), Anzola (2002), y en sus conclusiones se encontró que la correlación RHO Spearman, que existe un vínculo positiva moderada del liderazgo transformacional y la gestión administrativa $r = ,753$ su nivel de significancia fue ($\text{Sig} = 0.000 < 0,05$)

Según Monteza, (2017), sustento la tesis de la investigación sobre liderazgo transformacional y percepciones docentes en instituciones de educación pública de educación primaria del área Chiclayo-2016 es determinar los líderes transformacionales existentes en los directores a partir de los conceptos de docentes de instituciones de educación pública. Chiclayo capital regional, 2016; fue enfoque cuantitativo diseño no experimental, descriptivo simple, correlacional transversal transeccional, para el recojo de datos se aplicó un cuestionario multifactor leadership Questionnaire (form 5X- short)., se seleccionó una muestra de 150 docentes, su fundamento teórico fue Leithwood, (2009), Ayoub (2010), Gorrochotegui, (1977) y en sus conclusiones se encontró que el liderazgo transformacional ocupa una alta proporción, lo que es reconocido por el 73,3% de los docentes de educación primaria (Cuadro 10). La dimensión del directivo es la motivación motivacional (77,3%), seguida de la influencia idealizada (72,1%) y la estimulación intelectual (71,0%) (Tabla 9). Estos resultados muestran que los gerentes tienen una imagen positiva del liderazgo transformacional, el resultado $r = .831$, y su nivel de significancia es ($\text{Sig} = 0.000 < 0.01$)

Según Ruiz (2018) en su tesis “Liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018”, para obtener el grado de administración en la Universidad Vallejo Lima Norte. El objetivo general de la tesis si existe relación entre el Liderazgo transformacional y la toma de decisiones. Referente en las teorías el autor opta por el autor Lussier y Achua (2011) para liderazgo transformacional y para toma de decisiones se basó en la teoría de Álvarez y Sánchez (2012). La metodología aplicada en esta investigación estuvo constituida por el diseño que fue no experimental para no incidir en las variables sino más bien contemplarlas en su escenario, como también de corte transversal para la elaboración del proyecto en un tramo de tiempo, y de tipo

aplicado porque se buscará mediante la recolección de datos la asociación entre variables. Se concluyó, se tuvo un valor de correlación de spearman de 0.803 y un nivel de significancia bilateral 0.000; la sigma bilateral al ser menor a 0.05 se aprueba o acepta la hipótesis alterna, así mismo se afirmó que existe relación entre las variables, así mismo, se verificó que, el liderazgo transformacional se generó a través de las alternativas en todos los ámbitos de la institución.

Málaga (2016), sustento la tesis titulada Liderazgo transformacional y la gestión administrativa según los docentes de una institución superior privada en Lima, 2016; de acuerdo con el método cuantitativo, el diseño transversal del alcance de correlación descriptiva está diseñado para recolectar el liderazgo del cambio. El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre ambas variables. Datos, se utilizaron dos cuestionarios en escala Likert y se seleccionaron 114 docentes. La base teórica es Cervera, Minaya, Likert, Espinoza y Martínez. En sus conclusiones encontraron que esta correlación y cambio La correlación moderadamente positiva de liderazgo tipo está estrechamente relacionada con la gestión administrativa de un colegio privado en Lima, $r = .796$, y su nivel de significancia es (Sig = 0.000 <0.05)

Los enfoques teóricos del liderazgo, según Bass y Burns, (1985) afirmó que: la evidencia acumulada muestra que el liderazgo transformacional puede permitir a los seguidores lograr un desempeño más allá de las expectativas (p. 23); los nuevos liderazgos, han causado el recurso de captura y de atención, el liderazgo es concebido como transaccional o transformacional, por lo que es irrefutable que para la abastecimiento se observe que el Liderazgo Transformacional puede entrañar en sus partidarios a ganar desempeños más allá de lo planificado en las actividades cotidianas.

Según Bass y Burns, (1985) afirmó que: la codificación permite un estudio sistemático del liderazgo transformacional y sus efectos de aplicación en condiciones específicas. Además, esto ha dado lugar a un nuevo modelo de formación de líderes. Asimismo, debería identificar líderes más exitosos y efectivos de nuevas formas. (p. 23); el Liderazgo Transformacional, tiene consecuencias para su tesón con algunos

determinados estadios que las conducen, a nuevas formas de liderazgo, donde resulta salir de las nuevas maneras de identificar en los líderes más prestigiosos e idóneos sus competencias, capacidades, desempeños más eficaces.

Investigación empírica, Según Bass y Burns, (1985) afirmó que: desde inicios de los años 1980, estudios civiles en firmas de negocios, agencias de gobierno y otras organizaciones civiles así como investigaciones militares han apoyado la mayor efectividad del Liderazgo Transformacional en contraste con el liderazgo (p. 26); mientras que, en distintas investigaciones, propiciadas han empleado medios estandarizados, estas investigaciones de manera particular, casi siempre han cortadura o eliminado escalas por razones pragmáticas, adonde se han intentado pocos experimentos controlados para obtener la prosperidad en baritel a este interés del líder.

Modelo del liderazgo transformacional. Según Bass y Burns, (1985) afirmó que: es una estructura de liderazgo transaccional y transformacional que ha sido probada empíricamente y respaldada lógicamente. El modelo retrata el liderazgo transaccional como un refuerzo contingente. El refuerzo es la forma en que los líderes prometen y recompensan o amenazan y castigan; el comportamiento de refuerzo es accidental porque depende del desempeño del seguidor. Los líderes transformacionales empujan a los seguidores más allá de sus propios intereses, sean carismáticos, inspiradores, motivados intelectualmente y / o considerados (p. 27); el liderazgo transformacional es la apariencia del liderazgo transaccional, por lo que el liderazgo transaccional enfatiza la comunicación entre líderes, colegas y seguidores. Esta retroalimentación se basa en los términos del líder con los demás, lo que se debe hacer y lo que se recopilará después de una finalización exitosa. Condiciones y logros.

Según Bass (1994) afirmó que: es el proceso de cambiar y transformar a las personas. Se vincula con valores, estándares éticos y metas a largo plazo; implica evaluar las motivaciones de los seguidores, satisfacer sus necesidades y tratarlos como personas completas; esta es también una función que permite a los líderes identificar cambios y diseñar acciones para responder de manera efectiva. El

liderazgo consideró cinco elementos o atributos clave (35); la influencia idealizada se atribuye a la influencia motivacional y las consideraciones personalizadas. A través de estas estrategias, los líderes transformacionales pueden promover directa o indirectamente resultados y cambios, influyendo así en los colaboradores y en la organización. Formar una nueva cultura organizacional.

Según Bass (1994) afirmó que: en el liderazgo transaccional como un refuerzo contingente; en otras palabras, las recompensas solo se pueden otorgar si el logro esperado se ha logrado antes; en este caso, el líder y el seguidor acuerdan asumir roles y responsabilidades interconectados para lograr El objetivo y el propósito de la tarea; en el proceso, los subordinados inicialmente saben claramente lo que obtendrá al realizar la tarea de manera satisfactoria, y también saben cuáles serán las consecuencias si la tarea asignada no se completa (p. 36); cuando hablamos del liderazgo transaccional como tal es una disposición de reforzamiento o de contingencia; es posible designar a la persona que brindará la recompensa en este caso. Por lo tanto, el guía y el seguidor acuerdan realizar los roles y responsabilidades interrelacionados para lograr la meta propuesta; en esta instrucción subordinada, tiene muy claro que recibirá o debe estar satisfecho. Realiza la operación y conoce también las consecuencias que debes soportar si la operación asignada no se completa satisfactoriamente.

Liderazgo transformacional según Bass, Según Bass (1994) afirmó que: como era de esperar, rápidamente admitieron que estaban equivocados. En ese momento. (p. 37); el liderazgo transformacional debe situarse dentro del nuevo estilo de liderazgo, guiado por la cooperación activa y la flexibilidad dentro de la organización, y abandonar la base sobrehumana, cuya fuente de influencia radica en dar sentido a la responsabilidad del líder. Según Bass (1994) afirmó que: el modelo de liderazgo transformacional propuesto por Bass (1985) enfatiza actividades como la creatividad, la estimulación intelectual, la capacidad de inspirar e inspirar a los seguidores a superar las expectativas y dar sentido a cada proceso y evento. Es por eso que el líder, en un ambiente de armonía y simpatía, toma en cuenta a esta

persona, se preocupa por sus necesidades, apoya su crecimiento y desarrollo, y así muestra su atención y consideración personal. (p. 39).

El Liderazgo transformacional según Leithwood, según Bass (1994) afirmó que: estimó que se ha agotado y aún es insuficiente, y la imagen de cambio es más adecuada: constatar que el liderazgo docente es consistente con el movimiento de efectividad escolar. En este caso, la supervisión docente es una estrategia para controlar la práctica docente (p. 41). Con todo, podemos resumir que Leithwood, al igual que Bath, propuso la necesidad de transformarse de un líder a una persona que negocia bajo un determinado trasfondo cultural, esta transformación es cambiar la posición de las personas en su campo a través de una actitud.

Trasfondo cultural organizacional. Según Bass (1994) afirmó que: una buena síntesis de algunas características de la formación en liderazgo de la organización escolar en los próximos años, incluyendo los siguientes cuatro aspectos: visión común, consenso y propósito esperado. Las personas brindan apoyo personal, estimulación intelectual, modelos de práctica profesional. La estructura de descentralización y autonomía docente. La cultura promueve su propia cultura colaborativa (p. 43); algunas de las características para contraer el liderazgo en toda estructura orgánica escolar, debe fluctuar en diversos ámbitos los propósitos del aspecto compartido, panorama de las personas, la incitación intelectual, el ordenamiento de descentralización de responsabilidades con la independencia en el saber para provocar una literatura propia y cooperativa de las instituciones.

Según Bolívar, (2010) afirma que: para confirmar esta posición, el autor mencionó que el liderazgo no depende del hecho. Por el contrario, en una organización móvil, generalmente se distribuye, por lo que los profesores pueden trabajar juntos para desarrollar habilidades y apoyarse mutuamente (p. 23). Por todas las razones existentes se determina el liderazgo distribuido nos brinda una ventana general o teórica, lo que nos permite reconceptualizar el liderazgo en diferentes organizaciones, demostrando el grado de dominio de los verbos de liderazgo en las organizaciones de clase de manera fragmentada., con dispositivos múltiples de diversas interacciones, en contextos o de fuentes o funciones de las instituciones.

Teoría de la conducta, Según Lewin et al, (1939) afirmó que: dado que no se encontraron las características personales de los líderes ideales, la investigación se centró en su comportamiento y comportamiento. Así comenzó la llamada teoría del comportamiento de liderazgo. La investigación que se realiza en este marco teórico se desarrolla por dos vías diferenciadas: por un lado, se estudian las características del trabajo de dirección, es decir, las actividades, funciones y responsabilidades que asumen los directivos y su distribución del tiempo. Por otro lado, estudiar el comportamiento de gerentes efectivos (p. 22). El liderazgo democrático, es aquel que su cimiento es la cooperación y colaboración de todos los miembros del grupo de trabajo.

Según Lewin et al, (1939) afirmó que: en el estudio de la identificación de diferentes estilos de gestión, el consejo de Kurt Lewin es único por su influencia en el campo de la educación (p. 23); la pregunta es si el liderazgo es un rol con determinadas funciones. O más exactamente, la función está más allá del alcance permitido de un rol específico. Por tanto, el dilema clave es una clara transición entre la verdad del trabajo y las recomendaciones de ciertas organizaciones. Estas verdades son una clara transición de hechos. En estas organizaciones, el rol de liderazgo es compartido y disperso, y lo que enfrentamos La dificultad es, en definitiva, cómo compatibilizar líderes diversos con el liderazgo sabio de algunas personas en diferentes espacios y tareas.

Teoría de Mc Gregor, según Bennis et al, (1995) afirmó que: "Para establecer la tipología del estilo de gestión se han realizado numerosos estudios. Entre ellos, lo haremos (centrarse en Mc Gregor hecho en 1960)" (p. 123). Según Bennis et al, (1995) afirmó que: es una figura destacada en la pujante Escuela de Gestión de las Relaciones Humanas a mediados del siglo pasado, aunque ha apoyado la teoría y los métodos de gestión durante 40 años, su teoría es muy pragmática, y todavía hay suficientes explicaciones en la actualidad. (p. 87). Todos tenemos una cierta forma de observar, analizar y prestar atención al mundo. En su libro "Los aspectos humanos de las organizaciones", cuando fue necesario, Mc Gregor aparecieron de repente fantasías complementarias. Al dirigir una organización, él puede aceptar Se

atribuyen dos posiciones, dos grupos para comprender los supuestos teóricos del liderazgo.

Según Bennis et al, (1995) afirmó que: la primera es: si creo que la gente corriente y la gente corriente tienen una aversión natural al trabajo, lo evitaré tanto como sea posible. Las personas necesitan ser coaccionadas, dirigidas o incluso castigadas para hacer un buen trabajo; la gente común prefiere ser instruida, él no quiere asumir la responsabilidad y primero debe buscar seguridad. Llamó a este grupo de creencias Teoría X. (p. 124). La segunda situación es que las personas pueden hacer todo lo posible durante el entretenimiento o el descanso. Las personas pueden autocontrolar sus responsabilidades; la gente común busca asumir responsabilidades; la creatividad, la originalidad y la invención están más allá del alcance de la universalidad humana, que no es muchas.

Según Mc Gregor, (1999) afirmó que: también afirmó que esto es parte del trabajo del encargado de ejercer el poder y en algunos casos es la única forma de lograr los resultados esperados. Sin embargo, cuando es posible lograr el objetivo, lo mejor es brindar una explicación completa del problema para que los empleados puedan asumir el propósito de la acción, y así hacer un mejor trabajo que simplemente seguir órdenes que no entienden (p. 88).

En principio a estas opiniones, según Mc Gregor sustenta un estereotipo de tratado de bienes humanos implantados de los objetivos organizacionales, el colaborador define sus funciones, su responsabilidad, sus objetivos, su visión, su natural apreciación de crecimiento, y cómo se autoevaluará la gestión institucional. Según Mc Gregor, (1999) afirmó que: en este modelo, los empleados recompensan su desarrollo personal maximizando sus habilidades en un ambiente cooperativo y justo, obteniendo recompensas. El ambiente que crea el gerente es muy importante. Además de su personalidad o estilo de liderazgo, también debe transmitir los principios de honestidad y coherencia, y seguir una serie de principios, de los cuales el respeto a las personas es el tema principal (p. 89). Conclusión, podemos decir que Mc Gregor tomó su cuerpo para separar la información extraordinaria de la esfera desarrollada (un círculo que produce una especie de vida), y comenzó a existir a

través del reconocimiento de la esencia de la humanidad. En su aspecto general, y lleno de confianza en su potencial. Con todo, a continuación, resumimos de forma esquemática qué características describirán a las personas incluidas en cada teoría y qué verbos de gobierno se implementarán en cada caso.

Fundamentos epistemológicos de la teoría (x - y), según Mc Gregor, (1964) afirmó que: “Proponía entonces una nueva teoría del ser humano, una nueva teoría del poder y un conjunto de valores nuevos que guiarían el espíritu del puesto de trabajo industrial” (p. 37); es una figura destacada en la floreciente Escuela de Humanidades y Administración a mediados del siglo pasado. Aunque ha apoyado la teoría de la administración y la moda durante 40 años, sus enseñanzas todavía se utilizan ampliamente. Describió dos formas de pensar en los gerentes, llamadas Teoría X y Teoría Y respectivamente.

Estilo de dirección, según Desller, (1979) afirmó que: En este caso, se adoptará una gestión participativa, que brindará las condiciones para que las personas logren sus metas al tiempo que logran las metas organizacionales. Los directores deben brindar confianza, información y capacitación para promover la participación de los empleados en la toma de decisiones y la negociación de objetivos. (p. 29); según la teoría Y, creen que sus subordinados encuentran la fuente de satisfacción en su trabajo, y siempre se esforzarán por lograr los mejores resultados para la organización. Por lo tanto, la organización es una organización que debe liberar las habilidades de los trabajadores, y están de acuerdo con los resultados de la organización de calidad.

Según Desller, (1979) afirmó que: el supuesto básico de la Teoría Y es que la coerción, por lograr los objetivos de la empresa. Los empleados están comprometidos con el logro de los objetivos comerciales porque sus logros son recompensados (p. 29). La mejor acción de recompensa viene a ser la satisfacción, según las condiciones normales de los seres humanos, el medio que aprenderá no solo a aceptar responsabilidades de funciones a buscar en los procesos de mejora institucional.

Definición de liderazgo transformacional, según Maxwell (2005) afirmó que: el liderazgo es dinámico y el liderazgo debe obtenerse individualmente con todas las personas que conozca. Su posición actual en la "Escala de liderazgo" depende de su experiencia pasada con esa persona. Todos comienzan con cinco pasos o cinco niveles. (p. 5); al dirigir una institución como tal merece conocer el pasado de la persona, identificar los niveles de liderazgo de las personas que dirige, sus estilos de trabajo, sus niveles de comunicación, sus estilos de trabajo para lograr calidad de servicio institucional, Pero cuando las personas son líderes potenciales entonces, entienden la dinámica para lograr niveles adecuados de influencia con las demás personas utilizando los niveles de liderazgo que emplean para lograr comprender su postura frente de los demás, por lo tanto el liderazgo es la actitud y decisión de la persona asumidas como tal.

Según Maxwell (2005) afirmó que: el liderazgo es muy similar. Si desea tener éxito, debe aprender todo sobre el liderazgo antes de poder asumir puestos de liderazgo. Cuando conozco a personas en situaciones sociales, me preguntan qué hago, y cuando les digo que escribo libros y conferencias, algunas personas se interesarán mucho. A menudo me preguntan qué escribo (p. 9); por lo tanto; entonces el liderazgo no constituye una propuesta del todo o de la nada, estar en algún lugar o en el otro, en la cima o debajo no debe frustrarnos, no debemos dejarnos vencer por los obstáculos, debemos marcar la diferencia en el lugar que logremos ocupar en la organización institucional con el solo propósito de lograr el éxito y las competencias.

Definiciones conceptuales liderazgo transformacional, según Gotzon (2009) afirmó que: el liderazgo es el movimiento de las relaciones con equipos, clientes, proveedores y las comunidades relacionadas con ellos. El objetivo de la nueva generación de líderes no es volverse indispensable, sino hacer que las organizaciones cohesionadas tengan un propósito, tengan un sentido común del trabajo y sirvan a la sociedad (p.14); el liderazgo como tal permite relaciones de trabajo en equipo, para con los usuarios y con la comunidad a la que se dirige, cuyo propósito de esta nueva generación de líderes no es hacerse indispensables, sino

dejar que las organizaciones sean cohesionadas para lograr sus metas, y un sentido de trabajo compartido colaborativo, sea al servicio de las personas y las instituciones de calidad.

Según Gotzon (2009) afirmó que: si bien la experiencia es fuente de autoridad, la imaginación es aún más decisiva a la hora de afrontar el futuro, en el futuro, demasiada información hará que el panorama sea más borroso. Se trata de movilizar la voluntad de todos y convencerlos de que vale la pena hacer los esfuerzos innovadores necesarios para lograr sus objetivos (p.14). Desde cualquier perspectiva, el liderazgo nos permite transmitir a cada una de las personas, el valor de cada una de ellas, sus competencias, sus capacidades, sus fortalezas, de modo más preciso y claro, que éstas sean el artífice de los logros de sí mismos, y de lo que pueden lograr si existe inspiración y motivación personal. No podemos los líderes de escapar para llevar el peso de asumir cierto liderazgo, esto también se puede entender como una actividad sobrehumana, en la que debe asumirse determinadas competencias profesionales con calidad de servicio, en tanto que la visión de cambio se da en el día a día, donde se pone a prueba la capacidad y la actitud resiliente para afrontar los obstáculos y permitirse orientar en el océano de las incertidumbres de la sociedad moderna, con grandes cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos de la sociedad de la información del siglo XXI. Los líderes de ninguna manera pueden ser inoxidables, son los que brindan la sostenibilidad en la empresa mediante proyectos o planes de largo plazo, por ende, la fortaleza de toda organización es la renovación permanente y constante del personal que lideran y motivan a los demás de forma activa, cuando asumen los retos de la sociedad de la información, para que asuman roles de transformación institucional. El liderazgo transformador, por ende; es una forma de cooperar donde el trabajo en equipo es de forma colaborativa, como una estrategia para lograr el éxito. Así lo demuestra quien logra asumir su trabajo en equipo, asumiendo con ingenio actividades para lograr integrarse en el equipo de trabajo compartiendo un lugar entre sus compañeros de equipo, porque si no pone de su parte, no podrías lograr inspiración, para lograr el

propósito, eso quiere decir que los líderes inspiran la motivación para transformar nuestra institución.

Según Covey, (1998) afirmó que: desde su origen, los humanos se han incluido en la comunidad. Una comunidad que debe tomar decisiones, coordinar esfuerzos y actuar para el progreso y el bienestar común para sobrevivir. A lo largo de la historia, podemos ver que, en diferentes naciones y culturas, siempre hay personas que siempre realizan estas funciones y se destacan. Estas personas tienen títulos de liderazgo (p. 46). Desde la perspectiva de Covey, es un proceso de una gran influencia a nivel personal, profesional, estableciendo mediante procesos de comunicación asertiva, efectiva para el logro de los propósitos de la misión institucional.

Según Covey, (1998) afirmó que: el líder del grupo debe tener todos los requisitos del líder, motivar a los miembros del grupo para mantenerlos felices y productivos, utilizar a los miembros del grupo de acuerdo con la capacidad de los miembros del grupo, aumentar la confianza mutua, el respeto y la cooperación dentro del equipo, y ser capaz de encontrar diferencias dentro del equipo. Tendencia a ser respetado por los miembros del equipo como jefes de equipo y jefes de equipo, castigando a los infractores y protegiendo los mejores intereses del equipo. Su alcance de tareas (p. 50). Los líderes de un grupo de trabajo o gestión institucional deben reunir determinados perfiles para ser considerados líder, donde el nivel de motivación intrínseca y extrínseca con el equipo tenga contenidos y asuman un rol productivo, movilizándolo a los equipos de trabajo según sus habilidades, capacidades, del mismo modo deben promover niveles óptimos de respeto y de trabajo cooperativo en los equipos de trabajo, ser capaces de identificar situaciones reales dentro del contexto, respetando a cada uno de los integrantes, sin violentar sus derechos, sino brindando protección, asumiendo los intereses del equipo de trabajo de forma eficiente.

Liderazgo transformacional participativo, según Covey, (1998) afirmó que: Los críticos creen que el liderazgo transformacional es elitista y antidemocrático. De hecho, especialmente en términos de carisma personal, Weber y sus sucesores

enfaticaron que los líderes carismáticos guían a sus familias fuera de la crisis a través de soluciones completas a los problemas. Los líderes inteligentes desafiarán a sus seguidores, y los líderes considerados tratarán a sus subordinados de manera diferente según sus necesidades de crecimiento. (p. 52). Para los diversos autores críticos del liderazgo transformacional; consideran que es una conducta elitista y antidemocrática, en trascendencia se debe tener en cauces el carisma, no obstante las posiciones de Rene Weber y sus demás sucesores; consideran que el mentor carismático se encarga de administrar a sus dependientes a exterior del contexto, de crisis dando soluciones a los hazañas o fenómenos que desde la perspectiva intelectual sea apasionante a cada uno de los seguidores brindándoles oportunidades según sus deposición de crecimiento.

Según Ortiz, (2005) afirmó que: hoy en día, los maestros deben convertirse en personas educadas e inteligentes que puedan dialogar con cierto nivel de inteligencia. La sociedad también espera que puedan difundir esta herencia. (p.10); el mentor transformador educador como sujeto y como profesional, es una persona competente, que reúne diversas capacidades para conseguir idóneos procesos cognitivos en la sociedad del siglo XXI, que está en la trascendencia de transmitir determinadas cualidades para alcanzar aclarar el mundo de las personas en la organización de manera asertiva y resiliente, en tal sentido, es indispensable aseverar capacidades ulteriores de madurez y productividad. Los docentes y profesionales del siglo XXI, deben de tener determinadas competencias tales que les permita entender al escolar como persona de aprendizaje, y de sus capacidades que les permitan ganar la didáctica y la tecnología para lograr resultados de calidad, donde se transmita de manera acertada.

Según Ortiz, (2005) afirmó que: el liderazgo docente es esencial para tratar a los estudiantes de manera justa e imparcial, controlar la dinámica del aula (a veces violenta), alentar las emociones de los estudiantes, lograr resultados de mayor calidad para los estudiantes y establecer una imagen pública de prestigio en la escuela. Estos valores y principios son los comportamientos cotidianos que las personas experimentadas respetan y tratan de imitar. (p.12); el liderazgo

transformacional de los docentes, es núcleo para arribar en los estudiantes procesos de motivación intrínseca y extrínseca que logre darle dinámica a los estados anímicos de los estudiantes, creando saber y lámina de categoría institucional, permitiéndole que participación con valores y conocimiento de honestidad en sus actividades vivenciales en su rol público, con eficiencia y efectividad en el logro del desarrollo y la productividad institucional.

El Liderazgo pedagógico, según Ortiz, (2005) afirmó que: perfiles de profesores que ejercen esta capacidad de liderazgo: La capacidad de liderazgo de enseñanza es la capacidad que algunos profesores tienen o están adquiriendo, pueden influir en sus alumnos e involucrarlos en el proceso de aprendizaje sin ser forzados o chantajeados (p.14). Hay la urgencia de tener en cuenta que los rasgos y las características de un idóneo rasgo profesional de los profesionales deben ser el nivel de carisma y de personalidad, porque permite adecuada interés a los estudiantes, al ejecutar la caracterización del liderazgo transformacional, al responsabilizarse es quien posea el rasgo ideal teniendo en cuenta sus niveles de experiencia y se tenga en cuenta sus características personales para darle un idóneo trato y clima democrata favorable a los estudiantes. El patrón educador de este siglo, muy a quemazón de tener en cuenta la mejora tal, de su rol tanto técnico y autoritario, donde el más requerido es la homogeneidad en cada uno de los procesos, para poder arribar ser calibrado teniendo en cuenta los ritmos y estilos de educación de los estudiantes, en tal dirección en la práctica pedagógica, es global notar que el rol del educador es de giro técnico, donde el protagonismo son las técnicas, métodos, estrategias, como asimismo las políticas educativas y mas no es el recurso humano del proceso formador de calidad.

Según Ortiz, (2005) afirmó que: tradicionalmente, la tarea de los docentes es centrarse en la transmisión de contenidos, pero ahora deben estar fundamentalmente dirigidos a los estudiantes y su desarrollo personal y social. Esto diversifica su trabajo. Esencialmente, debe ser arquitecto y mediador para diseñar experiencias de aprendizaje atractivo y relevante, inspirar, inspirar, proporcionar estándares y asistencia docente, diagnosticar dificultades individuales y grupales que

obstaculizan el progreso y reconocer las diferencias entre los estudiantes. Métodos de aprendizaje y resultados de la evaluación (p.17); la estipulación cuando hablamos del adiestramiento distintivo es que el alumno se encuentre motivado intrínsecamente y extrínsecamente o de la misma forma tenga la expectación por la temática de sondeo o análisis, porque si ocurre esto, serán los estudiantes el que pone en prueba los aportes de carácter intelectual, en tal dirección el liderazgo transformador necesita de la capacidad y las competencias del mentor en las instituciones de calidad.

Estilos de liderazgo cuando se les ha asignado la función del liderazgo y asumen la superioridad tal, es la acción del líder en buscar alcanzar los propósitos del compromiso con el trabajo en grupo teniendo en cuenta a sus seguidores leales. En la actualidad los líderes han demostrado el uso de diferentes enfoques en función al cumplimiento de sus funciones, en relación con sus seguidores, en tal sentido el enfoque adecuado para analizar el comportamiento del líder es a través de la clasificación de los diversos tipos de liderazgo que hay en la sociedad.

El líder autócrata, según Robbins, (2004) afirmó que: el autoritario asume la plena de sus subordinados. Los atracones se centran en el líder, quien puede pensar que solo él es capaz y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subordinados no pueden guiarse a sí mismo o puede tener otras razones para tomar decisiones confiables. La ubicación de la fuerza y el control. La respuesta del subordinado es obedecer y acatar su decisión. (p. 34). Los líderes autócratas asumen responsabilidad que deben hacer las personas, dependiendo del mentor, ya que el mentor asume el rol y el papel preponderante y los subalternos se sienten incapaces de asumir roles o tareas propias del mentor, en tanto los seguidores no están en la organización de dirección de las instituciones.

El líder liberal, según Robbins, (2004) afirmó que: a través de este estilo de liderazgo, los líderes delegan el poder de toma de decisiones a los trabajadores. Puede decirles a sus seguidores: "Este es un trabajo. Mientras se haga bien, no me importa lo que hagan". Este líder quiere que los trabajadores asuman la responsabilidad de su motivación, orientación y control (p. 43); el estilo de liderazgo,

es aquel que delega autoridad, para aceptar decisiones más convenientes, puede indicarles a sus trabajadores “aquí hay un trabajo por realizar, no importa cómo, pero debe hacerlo el hecho es que deben hacerlo muy bien”. Este tipo de guía tiene el ánimo de que sus trabajadores realicen su cometido de manera autónoma, teniendo en cuenta su propia visión intrínseca con el objetivo de conseguir la meta. Aquí no hay compromiso en equipo, ni compromiso colaborativo de los seguidores.

Líderes resonantes y jefes disonantes según Gotzon (2009) afirmó que: los líderes son modelos a seguir, actúan como modelos a seguir y los miembros de la organización pueden ver las actitudes y comportamientos que esperan. Tienen la extraordinaria capacidad de difundir sus emociones, conectar o desconectar organizaciones. (p. 41); para actuar, como elemento de dicha de las emociones positivas, hoy es la neurociencia el entorno que nos permite aprender cómo es la función de las emociones en el cerebro límbico, en la investigación de la neurociencia, es que las personas nacemos equipadas de una serie de neuronas conectadas, no es un azar el hecho que estás tengan alianza con otras actividades profesionales. Para interactuar, los líderes sin ningún tipo de problemas, se ha conseguido aprender a sincronizar e revelar la voz, a través de determinados movimientos, expresiones y posturas propias de los líderes que permiten arribar la convivencia con mucho énfasis de sintonizar de manera automática con nuestro interlocutor institucional.

Según Fischman, (2005) afirmó que: el comportamiento del líder y el grado en que es apreciado por los demás y muestra creencias firmes, hace que los seguidores se identifiquen con líderes con valores claros para los seguidores (p. 96).

Según Bernal, (2000) afirmó que: el carisma es una especie de entusiasmo, la capacidad de expresar confianza y respeto por Bernal, en este sentido, los docentes deben expresar entusiasmo, confianza y respeto por los empleados. De igual forma, mostrar confianza en sí mismos, generar lealtad y compromiso, ser honestos y coherentes, ser respetados, respetar lo que hacen y generar satisfacción en el personal. (p. 90). Los líderes que están en capacidad de presentar asidero

idealizado son capaces de lograr el empeño y capacidad que los seguidores necesitan para alcanzar niveles eficientes de logro.

Estimulación intelectual, según Fischman, (2005) afirmó: “Los líderes proporcionan un marco para ver cómo están conectados para que puedan lograr los objetivos de la misión, desafiando así las suposiciones y estimulando y alentando la creatividad de los seguidores.” (p. 119). El líder transformador enfrenta las conjeturas, permite tentar y permite fomentar la creatividad de los que los siguen, al permitirles favorecer un marco que le brinden conexión, pueden llevar los objetivos de la misión institucional por el trayecto a seguir, el del éxito organizacional. El líder transformador puede articular los nuevos enfoques y diferentes estilos de opción a los determinados problemas que se encuentren, a la vez, provoca de manera intelectual en su gente estímulos a hacerse interrogantes, cuestionando los hitos habituales de originar las cosas habituales, permitiendo que no tengan errores y así aprendan de modo resiliente en cada una de las acciones cotidianas.

Enfoques teóricos de la gestión y la administración, enfoque burocrático: Según Gallegos, (2004) afirmo que: “El enfoque burocrático “Llamado también tradicional, enfatiza el sistema educativo y su nivel institucional, principalmente bajo la guía de expectativas, normas y regulaciones burocráticas.” (p. 27). La gestión educativa con base legal se fundamenta en una serie de leyes, decretos, reglamentos, etc., que tendrán universalidad o comunalidad; la naturaleza presupuestaria, licitación, construcción, salario y demás especificaciones incluyen la ley organizacional, que estipula Se estableció la estructura organizativa del Ministerio de Educación, la Ley General de Educación y la Ley Docente. En el aspecto económico, la asignación presupuestaria la determina el Ministerio de Economía y Finanzas de la UGEL. Políticamente, la gestión educativa como administrador público es una función social organizada, que se regula en el sector educativo a través de políticas nacionales, formando así una entidad global concreta o abstracta. Por ejemplo, una universidad o universidad toma a docentes, estudiantes, personal no docente, recursos materiales, económicos, curriculares, etc. como elementos, a través de una interacción armoniosa, pueden lograr sus metas existentes (p. 44). Por

un lado, el ajuste del sistema como organización de análisis permite la expresión psicológica del sistema mediante el uso de modelos. El propósito es interactuar con el análisis del sistema para explicar el todo o parte, determinar el problema y las posibles soluciones, para obtener el mantenimiento, y al sistema mismo. El desarrollo de la autorregulación o concepción de nuevos modelos de sistemas.

Según gallegos, (2004) afirmo que: se pueden encontrar tanto macro como micro sistemas. Para las instituciones educativas como sistema, el Ministerio de Educación, el sistema social, el sistema educativo, el país, el universo, etc. Podemos encontrar que en cualquier sistema existen metas u objetivos para continuar, y esto dependerá de cómo se implemente la función (determinada por el tiempo). Puede especificar la integración cuando todas las partes o componentes del sistema mantienen una relación coordinada y la comunicación abierta conduce a la cohesión estructural. (p. 29). También hay que considerar que el sistema debe adaptarse a los cambios de la sociedad, adaptarse a los cambios del entorno y mantener un equilibrio y múltiples conceptos con el entorno.

Enfoque gerencial, Según Alvarado (1999) afirmo que: “Todas las instituciones, especialmente las educativas, necesitan planificar sus actividades para lograr su desarrollo armonioso y avanzado.” (Alvarado, 1999, p. 63). Para lograr los resultados del plan, este es producto de muchos problemas que aquejan a la sociedad educativa, para que esté plenamente madura se requiere: una actitud seria, una actitud educativa, una gestión diligente y un control educativo.

El enfoque jurídico, según Alvarado (1999) afirmo que “Durante el período colonial dominó la gestión educativa con su normativa, su deducción y su pensamiento dogmático (v. El famoso juez Dixit)” (p. 64). Según Gallegos, (2004,) afirmo que: “La lógica económica desarrollada desde principios del siglo XX basada en la ciencia, la gestión y el movimiento burocrático de la administración industrial clásica, representa el proceso de consolidación de la revolución industrial.” (p. 30).

El enfoque desarrollista, según Alvarado (1999,) afirmo que: “Esencialmente modernización, que fue concebida por escritores extranjeros en el campo de la teoría

política (p. 68). Según Gallegos, (2004,) afirmo que: “En las últimas décadas, los escritores latinoamericanos se han centrado en el concepto de teorías sociológicas y soluciones educativas para satisfacer las necesidades y deseos de la sociedad latinoamericana. (p. 31). Es importante reiterar que esta trayectoria histórica del pensamiento administrativo en América Latina en general y Perú en particular es parte del movimiento teórico dominante de las ciencias sociales aplicadas. Según Gallegos, (2004,) afirmo que: Hoy en día, el estudio de las nuevas tendencias en la gestión educativa está incluido en nuestra agenda de debate, que también es parte del movimiento. Por lo tanto, debemos aprovechar las lecciones del pasado y trabajar para resolver los problemas actuales y anticiparnos a las necesidades y expectativas futuras (p. 32); porque la historia, como dijimos antes, no termina ayer ni comienza hoy, sino que la estamos reescribiendo hoy, porque se está escribiendo permanentemente un nuevo capítulo de enseñanza política a largo plazo.

Por otro lado, continuando con la segunda variable, enfoque clásico de la administración, según Fayol, (1922,) afirmó que: “A principios del siglo XX, dos ingenieros desarrollaron los primeros trabajos seminales sobre gestión. Uno es el estadounidense Frederick Winlow Taylor (Frederick Winlow Taylor), que fundó la llamada Escuela de Ciencias y Administración, dedicada a mejorar la eficiencia industrial racionalizando inicialmente el trabajo de los operadores. El otro es un europeo, Henri Fayol (Henri Fayol), que desarrolló la llamada teoría clásica, que implica la organización de empresas y la aplicación de principios generales de gestión con base científica para mejorar la eficiencia empresarial. (p. 37). Aunque no hay comunicación entre ellos, y tienen puntos de vista diferentes o incluso opuestos, el hecho es que sus ideas forman la base de los llamados métodos de gestión clásicos tradicionales, que dominaron en la década de 1940, la estructura administrativa de la organización en este siglo.

Según Fayol, (1922,) afirmó que: por un lado, la Academy of Science Administración, que se desarrolló en los Estados Unidos a partir del trabajo de Taylor, suele incluirse por sus principios. El enfoque básico es aumentar la productividad de la empresa mejorando la eficiencia del nivel de operación (es decir,

el nivel de operador). Por tanto, debido a que los puestos y las tareas del personal constituyen la unidad básica de la organización, se enfatiza el análisis y la división del trabajo de los trabajadores. (p. 40). En este sentido, el método de gestión científica es un enfoque de abajo hacia arriba (desde los operadores hasta los supervisores y gerentes), desde todas las partes (operadores y sus cargos) hasta toda la organización (organización empresarial). Entre las acciones requeridas para realizar la tarea, en el modelo de tiempo para determinar el tiempo de ejecución, debe predominar el trabajo: este análisis y cuidado minucioso permiten al operador profesionalizar y recombinar la composición de acciones, operaciones, tareas, puestos, etc. La llamada "organización laboral razonable".

Según Fayol, (1922,) afirmó que: Además, también han surgido una serie de ideas de personas que buscan desarrollar la ingeniería industrial real en un concepto extremadamente realista. Prestar atención a las tareas es la principal característica de la gestión científica (p. 41). Por otro lado, con el trabajo pionero de Fayol, los anatomistas y fisiólogos actuales de la organización se desarrollaron en Francia. Esta escuela está compuesta principalmente por ejecutivos de empresas en ese momento.

Definición conceptual de gestión administrativa, según Gotzon, (2009) afirmó que: la comunicación es tan natural como el aire que respiramos en la vida de las personas, así que lo damos por sentado. No nos importa la calidad, que son vitales de los organismos. (p. 21) Los niveles de comunicación en la vida organizacional, con el trabajo de las personas y las organizaciones lideradas en la calidad de los recursos humanos, en el funcionamiento de las instituciones de calidad.

Según Gotzon, (2009) afirmó que: en las organizaciones, ciertas organizaciones tomen decisiones mientras que otras simplemente obedecen, por lo que todo está muy claro. Sin embargo, el tiempo de la certeza ha pasado, las personas y las organizaciones están trabajando en un entorno más impredecible, deben afrontar sus situaciones no preparadas, y cada vez está más claro que ambos son necesarios. Cada momento (p. 21) si se ignora la calidad de la interacción entre los empleados, entonces el entorno de la organización puede volverse difícil de

respirar. El resultado es una desconexión gradual entre gerentes, empleados y entre ellos y el proyecto, lo que interfiere seriamente con los principios operativos más básicos del equipo de trabajo. Los miembros dependen unos de otros y todos deben cooperar para lograr un objetivo común.

Según Gotzon, (2009) afirmó que: en los servicios deportivos, la esenciales también es evidente, los servicios deportivos están compuestos por profesionales que tratan directamente. En este caso, la comunicación efectiva puede dejar claro a todos y permitir que todos participen en un proyecto común para cultivar la confiabilidad organizacional y la lealtad a los usuarios, al tiempo que se promueve el desarrollo de procesos de capacitación en todos los niveles. (p. 22); la base de todo es la comunicación horizontal, involucra a todos en el proyecto de liderazgo de la agencia transformadora.

Según Gotzon, (2009) afirmó que: dile a la gente la verdad, porque todavía la conocen. Para mí, una buena comunicación significa que todos conocen los hechos. (p. 23); como mínimo, todas las organizaciones empresariales deben avanzar hacia este entorno ajetreado, la productividad, la calidad y la supervivencia de las empresas que buscan operar de acuerdo con los requisitos jerárquicos tradicionales. Con la desaparición del proceso de calidad, la estructura antigua, como ineficaz y pesada, se extinguirá.

Según Gotzon, (2009) afirmó que: bajo el modelo tradicional, se adoptará un enfoque de arriba hacia abajo y de arriba hacia abajo para diseñar las estrategias que adoptarán los empleados. El éxito depende de la capacidad del gerente para identificar oportunidades. Hoy en día, el proceso de gestión más innovador está dedicado a lograr la unificación, descentralización, delegación, diálogo y aprendizaje de objetivos comunes. (p. 23); el comportamiento participativo de las tecnologías de la comunicación promueve este tipo de comunicación mutua entre los empleados de la organización que adopta la estructura, y brinda participación sin precedentes para todos los usuarios. Entre ellos, este tipo de interacción tiene un enorme potencial transformador, por lo que se denomina La forma concreta de constituir que forma parte de las acciones de liderazgo y trabajo en equipo.

Una organización abierta, según Gotzon, (2009) afirmó que: La mentalidad de la era industrial se basa en una ley de hierro que gobierna a las personas como si fueran cosas y desprecia el trato humano. En nuestra sociedad afortunadamente, el trabajo manual basado en la obediencia ciega es cosa del pasado. Las organizaciones necesitan cada vez más personas calificadas, necesitan disfrutar del trabajo con colegas (p. 28) Según Peter Senge, citado por Gotzon Toral (2009) afirmó que: los principios que subyacen al cambio sostenible permiten fortalecer todos los programas de aprendizaje organizacional. La responsabilidad del producto de principio a fin y la estrategia natural de seguir los procesos naturales para crecer en competencia, cooperación y florecimiento han demostrado ser muy efectivas (p. 28); en el desarrollo sustentable, los hábitos de pensamiento y comportamiento industrial existentes impulsan a las personas a buscar nuevas soluciones que promueven mutuamente para lograr los objetivos organizacionales.

El cambio organizacional, para Peter Senge, citado por Gotzon Toral (2009) afirmó que: Lo contrario de la organización que aprende se basa en los métodos y conocimientos adquiridos a través de la experiencia personal o imitando a otras empresas exitosas u organizaciones grandes de la época, y una organización fija en un mecanismo de control fijo basado en engranajes fijos. Básicamente, copian lo que ya saben, y en ocasiones abren la puerta a alguna novedad, la modifican para incorporarla a la forma habitual de trabajar. (Pág. 30); las habilidades de los empleados y su compromiso y responsabilidad con la organización están en la cima de la pirámide, en la cima de estas pirámides se tomarán todas las decisiones de liderazgo.

Decálogo de comunicación para una organización sostenible, según Gotzon, (2009) afirmó que: para inspirar confianza en los demás, debes creer en ti mismo. El co-liderazgo inspirado en este artículo comienza con la persona misma. Para todos los miembros de la organización, ¿puede seguir adelante sin incertidumbre o dejar que lo abandonen por alguna inquietud? ¿Qué tan seguro está él? ¿Conoce su propia forma de comunicación? (p. 33); el co-liderazgo que inspiró este artículo comenzó con la persona en la administración. Para cada miembro de la

organización, el resultado producido con el fin de mejorar la efectividad de las acciones de compromiso de calidad.

Dimensiones de gestión administrativa, proceso de planeación, según Ferreres, 1999) afirmó que: La planificación es el proceso de toma de decisiones, obtención, procesamiento y análisis de información relacionada interna y externa en las organizaciones educativas, con el propósito de evaluar la situación actual de las instituciones educativas y el nivel de competitividad de sus objetivos. Para predecir y determinar la dirección futura de la organización, el proceso de planificación debe ser lo más participativo posible, de manera que todos los colaboradores estén comprometidos con el valor, la visión, la misión y las metas de la organización. También es un mecanismo para hacer planes, y conduce al pensamiento estratégico. Camino, el proceso de establecer un sistema de gestión inspirado en la cultura estratégica (p. 52). La visión, responde a los propósitos de objetivos estratégicos de la organización administrativa, es también un mecanismo de estrategia de gestión institucional para elaborar planes, proyectos, como proceso de conducción estratégica, en la creación de un sistema gerencial inspirado en una cultura administrativa y estratégica de las organizaciones inteligentes del siglo XXI.

Proceso de organización, según Ferreres, 1999) afirmó que: un proceso organizacional típico es establecer roles, relaciones, autoridad y responsabilidades, con el objetivo de operar con la eficiencia y eficacia necesarias para lograr las metas. La expectativa del proceso organizacional es tener una estructura organizacional a través de la cual los individuos puedan cooperar sistemáticamente para lograr metas comunes (p. 64). Esta etapa del trámite administrativo se basa en la obtención de la posible eficiencia ordenando y coordinando racionalmente todos los recursos pertenecientes al grupo social, y luego de determinar el objetivo a alcanzar, para lograr las expectativas, la etapa organizacional Responsable de esto, es decir, para constituir la función de los elementos materiales y humanos de un organismo, la estructura de la relación entre el nivel y la actividad debe alcanzar la máxima eficiencia dentro del plan y meta especificados.

Proceso de ejecución, según Gallegos, (2004) afirmó que: el proceso dinámico de convertir planes, preparativos y acciones organizadas en realidad. Se

dice que, de hecho, muchos directivos creen que la ejecución es la verdadera esencia de la gestión. (p. 42). La planificación como método dinámico es convertir la realidad, en las acciones organizadas por la práctica con gerencia administrativa y de verdadera esencia de las personas.

Proceso de control, según García, (1987) afirmó que: el control Se trata de un proceso complejo y dinámico, para cruzar y correlacionar la información básica y generar indicadores, y clasificarlos y agruparlos adecuadamente en el panel de control. La evolución del panel de control determina qué se propondrá a través del informe llega a sugerir control de manejo. (p. 29); sobre la base de estas recomendaciones, la alta dirección de la organización de gestión de la calidad tomará medidas específicas para reducir las amenazas y debilidades, mejorar las fortalezas y aprovechar las oportunidades.

Formulación del problema: ¿En qué medida el liderazgo transformacional se unifica con gestión administrativa de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM? Problemas específicos: (a) ¿En qué medida la Influencia idealizada se unifica con el proceso de planeación de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM? (b) ¿En qué medida la estimulación intelectual se unifica con el Proceso de organización de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM? (c) ¿En qué medida la Inspiración motivacional se unifica con el proceso de ejecución de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM? (d) ¿En qué medida la Consideración Individual se unifica con el proceso de control de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM?

Justificación del estudio del presente estudio se basa en una justificación Teórica, desde una perspectiva epistemológica, considerando la veracidad del conocimiento científico, primero debemos aceptar que todas las actividades cognitivas, procedimentales y emocionales son esenciales para la vida humana para lograr su adecuada formación integral y cuando se trata de relaciones de liderazgo transformacional. Rendimiento docente en instituciones de educación secundaria de educación básica general.

Cualquier actividad puede presentarse como una actividad de ocio y ocio saludable; pero también trabajo o castigo. Si predecimos que nuestras actividades de

desarrollo de liderazgo transformacional tendrán un desempeño docente, lo desarrollaré de una manera significativa en lugar de un enfoque escolar rígido y formal, y elegiré usar lo que es reconocido y aceptado por el paradigma. Científico del desempeño docente bajo el paradigma de liderazgo transformacional de "estrategia eficaz y flexible". Si comenzamos por expandir la tecnología y las actividades en esta metodología, enriqueceremos nuestro trabajo y planificaremos nuevas acciones educativas. En este caso, se debe realizar una investigación.

Continuando con la Justificación Práctica, La implementación del liderazgo transformacional contribuye, dentro de la dinámica del Sistema Educativo, donde se implementa políticas educativas donde los directores son líderes pedagógicos que gestionan aprendizajes y se encargan del monitoreo, acompañamiento y asesoría pedagógica, para revertir las necesidades de aprendizaje dentro del contexto de una escuela que se compromete en educar para asumir roles de calidad y eficacia en los sistemas educativos de educación básica regular y es parte de los principales beneficiados los estudiantes en concordancia con los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional.

Continuando con la Justificación Metodológica, es menester que el Docente como líder transformacional tener un instrumento para validar y justificar el propósito, se ha elaborado un instrumento que tiene cuatro dimensiones y 20 Ítems, el mismo que se ha validado por juicio de expertos y luego se sometió a la prueba de fiabilidad a través de la prueba piloto sometida a un grupo de docentes que son parte de la población pero no de la muestra, luego se procesó los datos y se sometió a la prueba del alpha de Cronbach. Para la variable gestión administrativa se ha elaborado un instrumento que tiene cuatro dimensiones y 20 Ítems, el mismo que se ha validado por juicio de expertos y luego se sometió a la fiabilidad a través de la prueba piloto sometida a un grupo de docentes que son parte de la población, pero no de la muestra, luego se procesó los datos y se sometió a la prueba del alpha de Cronbach.

Por último, tenemos la Justificación legal, Desde otro punto de vista, la normativa legal vigente, debemos reconocer en los "Principios Generales de la Educación" No. 28044 de 2003 que la ley se compromete a lograr la calidad de la

educación o el mejor nivel de formación en sus diversas disposiciones y dar respuesta al desarrollo humano. Desafío. En el siglo XXI, es necesario ejercer la ciudadanía plena y seguir aprendiendo a lo largo de la vida; y concretar la investigación y la innovación docente en el artículo 13, que se refiere a los docentes como eje del sistema educativo y se considera fundamental del proceso educativo en el Perú El facilitador, cuya función es formular, planificar y evaluar las actividades para asegurar los resultados del aprendizaje, está de acuerdo con el artículo 56 de la Ley 280044. Según el Minedu (2003) afirmó que: el artículo 8; en sus apartados democrático, de calidad, equitativo e inclusivo se menciona el principio de educación, que promueve los derechos humanos (p. 12)

Hipótesis: existe relación significativa del liderazgo transformacional con la gestión administrativa de los docentes de la RED N° 9 UGEL N° 01 SJM. Hipótesis específicas;(a) Existe un vínculo determinante de la Influencia idealizada con el proceso de planeación de los docentes de la RED N° 9 UGEL N° 01 SJM. (b) Existe un vínculo determinante de la estimulación intelectual con el Proceso de organización de los docentes de la RED N° 9 UGEL N° 01 SJM. (c) Existe un vínculo determinante de la Inspiración motivacional con el proceso de ejecución de los docentes de la RED N° 9 UGEL N° 01 SJM. (d) Existe un vínculo determinante en consideración Individual se relaciona con proceso de control de los docentes de la RED N° 9 UGEL N° 01 SJM

Objetivo general; analizar en qué medida el liderazgo transformacional se vincula con la gestión administrativa de los docentes de la RED N° 9 Ugel N° 01 SJM. Objetivos específicos, (a) analizar el vínculo de la Influencia idealizada con el proceso de planeación de los docentes de la RED N° 9 Ugel N° 01 SJM. (b) analizar el vínculo de la estimulación intelectual con el Proceso de organización de los docentes de la RED N° 9 Ugel N° 01 SJM. (c) analizar el vínculo de la Inspiración motivacional con el proceso de ejecución de los docentes de la RED N° 09 Ugel N° 01 SJM. (d) analizar el vínculo de la Consideración Individual con el proceso de control de los docentes de la RED N° 9 Ugel N° 01 SJM.

II. MÉTODO

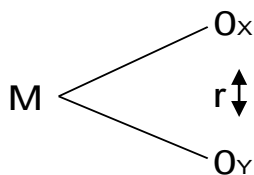
2.1 Diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, porque buscó obtener información con el empleo de instrumentos que permitieron medir y observar que se pueden observar y observar, el hijo del plasma claramente observado en la decisión desde un ángulo vertical y ve la decisión desde el ángulo más lejano, al respecto Khan, (2014) aluden que este ajuste hace método matemáticos para intentar la verdad de las hipótesis planteadas; al correspondiente que durante la sinopsis de elemento y el proceso de la misma. En relación al tipo de investigación fue básica, ya que como propósito busca poder alcanzar conocimientos que sean relevantes y nuevos para la indagación.

De igual manera, el diseño fue no experimental debido no se realizó ningún experimento. Al respecto, Kuada (2017) sostienen esos que se llegan a encontrar entre ingenuidades claras, sin que pueda manipularse algún tipo interviniente. Es así que será transeccional o transversal, porque se buscó recolectar la gran parte de la información y los datos en un solo momento, al respecto Hernández y Mendoza (2018) sostienen que esto sucede cuando cada individuo o persona de la unidad de disección fue medido en una ocasión de forma esencial y único.

Al respecto. Según Kuada (2017). La figura 1 representa la relación entre variables, que se detalla a continuación:

El diseño del estudio se ilustra en el presente esquema:



De donde se desprende que:

M = La Muestra seleccionada de Docentes de la RED N° 9 de la Ugel |
N° 01 San Juan de Miraflores

O = Observación de estudio
X = Liderazgo transformacional
Y = Gestión administrativa
r = Relación entre variantes de estudio

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1 : Liderazgo transformacional
Variable 2 : Gestión administrativa

Tabla 1

Operacionalización de la V1. Liderazgo transformacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia idealizada	Influye en sus seguidores	1, 2	Ordinal Nunca Casi Nunca Algunas veces Casi siempre	Deficiente [1 – 10]		
		Proporciona visión y misión	3,		Bueno [11 – 20]		
	Estimulación Intelectual	Búsqueda de logros en común	4,		Eficiente [21 – 30]		
		Habilidad de resolución de problemas	5,6,		Deficiente [1 – 8]		
	Inspiración motivacional	Desafía intelectualmente a sus seguidores	7,8,			Bueno [9 – 17]	
		Es innovador	9,				
		Consideración Individual	Es modelo para sus seguidores		10, 11,		Eficiente [18- 25]
			Inspira la creencia sobre una causa		12,13,		Deficiente [1 – 8]
		Consideración Individual	Visión del futuro		14,		Bueno [9 – 17]
			Asesora y proporciona apoyo individualizado		15, 16,		Eficiente [18 – 25]
Dirige y aconseja	17,18,		Deficiente [1 – 6]				
Vincula las necesidades del individuo con las de la organización	19, 20		Bueno [7- 13]				
					Excelente [14 – 20]		

Nota: Adaptado por la investigadora Zapana, Sara Carmen (2018) de la definición de Bass

Tabla 2

Operacionalización de la V2. Gestión Administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Gestión Administrativa	Proceso de planeación	Fijación de metas	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal	Deficiente [1 – 10]
		Toma de decisiones			Bueno [11 – 20]
	Proceso de organización	Logro de objetivos estratégicos	7,8,9, 10,11	Ordinal	Eficiente [21 – 30]
		Cumplimiento de funciones			Deficiente [1 – 8]
	Proceso de ejecución	Logro de fines propuestos	12,13, 14, 15,16	Ordinal	Bueno [9 – 17]
		Puesta en ejecución el reglamento interno			Eficiente [18 – 25]
		Respeto a la decisiones adoptadas por el Director			Deficiente [1 – 8]
		Proceso de monitoreo, asesoría, supervisión			Bueno [9 – 17]
Proceso de Control	Proceso de monitoreo, asesoría, supervisión	17,18, 19,20	Ordinal	Deficiente [1 – 6]	
	Proceso de evaluación			Bueno [7 – 13]	
					Eficiente [14 - 20]

Nota: Adaptado por la investigadora Zapana, Sara Carmen (2018) de la definición de Chiavenato

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Suganda (2017), “la población es la agrupación de sujetos o de seres humanos con una infinidad de particularidades y peculiaridades en común, el cual serán propuestos y sugeridos a un peritaje de estimación estadística.” (p.108). También tenemos a Hernández, Fernández y Baptista (2016) La población es el grupo de casos en la cual llegan a tener una relevancia que concuerdan con designadas manifestaciones como: participantes u otros seres vivos.

Tabla 3

Población determinada para el estudio

Instituciones Educativas		Docentes
Instituciones Educativas RED N° 09		220
TOTAL		220

Nota: Tomado de las Instituciones Educativas RED N° 09, UGEL N° 01 San Juan de Miraflores

Muestra

Muestreo aleatorio simple

Según Hernández, Sampieri, (2008) afirmó que: Manifiesta como un prototipo del total recopilado de la población impuesta y dominada por diversos criterios o en una evaluación estadística., El investigador generalizará a la población con los resultados encontrados de la muestra. (p. 187) Para determinar la muestra de una variable y cuya población es conocida

$$n = \frac{z^2 pqN}{Ne^2 + z^2 pq}$$

De dónde se desprende que:

N: Tamaño de la población de estudio

p: Proporción de una de las variables importantes de estudio (obtenido de los antecedentes o encuesta piloto, caso contrario asignarle 0,5).

- q: $1 - p$ (complemento de p)
 e: error de tolerancia
 z: valor de la distribución normal para un nivel de confianza $(1 - \alpha)$

Tabla 4

Muestra elegida para el estudio aleatorio simple

Población determinada para el estudio

Instituciones Educativas	Docentes
Instituciones Educativas RED N° 09	100
TOTAL	100

Nota: Tomado de las Instituciones Educativas RED N° 09, UGEL N° 01 San Juan de Miraflores

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

Técnica de recolección: La actual investigación, empleo la técnica de la encuesta, y se recopilo datos, esto estará integrado por un grupo de encuestados en base a la conceptualización operativa de las variables participación de los padres y gestión escolar; que presento como propósito la obtención de averiguación de las personas donde se establecerá la investigación. Para indagar su opinión acerca de la variable X e Y.

Técnica de procesamiento de datos, y su instrumento fueron tabulados en las tablas y figuras, que se realizó al procesar los resultados de las encuestas administradas a los Docentes de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM.

Según Hernández (2016) “La encuesta es un procedimiento que pertenece a una indagación descriptiva en el que el indagador recopila información mediante un cuestionario. El investigador no tiene la potestad de cambiar el círculo cercano ni el fenómeno donde se recaba la información” (p.200). Se utilizará una serie de preguntas. Para el autor Hernández (2016). Para recolectar datos se recurre a hacerlo en los propios ambientes naturales y habituales de las personas analizadas o grupo de participantes, es decir en su hábitat natural. En el caso de los seres humanos, en su cotidiano vivir: el cómo hablan, en qué o en quién creen, qué sienten, cómo piensan, cómo se relacionan, entre otros. (p. 397).

Instrumentos de recolección de datos

Esta tesis presentada utilizó como herramienta de recopilación de información el cuestionario.

Según Marcelo (2017) el cuestionario es un instrumento que se utiliza mucho en los trabajos científicos y que se puede usar en distintos contextos: cuestionarios por correo, cuestionarios vía telefónica, cuestionarios con estructura formal e informal (p. 115).

Validez de los instrumentos.

La herramienta a utilizar para recoger los datos será validada por los profesores expertos en el tema.

Según Hernández (2014), Manifiesta que “Es la categoría que describe cuando un instrumento examina a una variable que se desea que sea medida.”. (p. 200).

En esta investigación el instrumento que se utilizará permitirá recoger los datos e información que será evaluado y validado por expertos en el tema.

Validez de datos.

Nombre de la encuesta: cuestionario de Liderazgo transformacional y su relación con la Gestión Administrativa.

Autores: Br. Sara Carmen Pinto Zapana

Año: 2018

Procedencia: Lima - Perú

Descripción

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 90 minutos

Descripción del cuestionario: Consta de 20 ítems de liderazgo transformacional y su relación con la Gestión Administrativa. Con la escala se obtienen información sobre los indicadores de cada variable mide los indicadores de cada variable de estudio.

Tabla 5

Valoración del Juicio de expertos en la Investigación

Expertos	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Promedio de % de puntuación otorgada
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dr. Elías Castro Fernández	X	-	X	-	X	-	100
Mg. Fidel Eduardo Florián Espinoza	X	-	X	-	X	-	100
Mg. Haydee Ruth Roca Rodríguez	X	-	X	-	X	-	100

Nota: Tomado de la valoración del Juicio de expertos estadística de los investigadores.

Confiabilidad del Instrumento

De acuerdo a George, y Mallery (2016) indicó que la fiabilidad de una herramienta del instrumento de medición aclara el nivel en que su utilización repetida al mismo individuo u objeto produce datos semejantes. La confiabilidad es una medición a los resultados que te arroja el cuestionario, el cual puede mantener errores que varían para las unidades de análisis del instrumento. De esta manera, la confiabilidad de la indagación es medida a través del alfa de Crombach que se considera válido si supera el 0.7 para ambas variables en estudio.

El grado de fiabilidad se corrobora mediante el alfa de Crombach en la cual detalló la existencia de la fiabilidad del instrumento que permitió saber si los ítems (medidos en escala tipo Likert) están altamente correlacionados.

La validación del instrumento nos permitió presentar en una tabla los resultados obtenidos:

Tabla 6

Para determinar la confiabilidad del instrumento: El Liderazgo transformacional y la Gestión Administrativa

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Primera Variable	,961	20
Segunda Variable	,961	20

Nota: Tiene una confiabilidad de en la variable liderazgo transformacional es de ,961 y de la variable Gestión administrativa es de ,961 por lo tanto el nivel de confiabilidad en la muestra es apropiada.

2.5 Procedimiento

Se llegó a solicitar el permiso respectivo a la dirección para la aplicación virtual de los cuestionarios del Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa y luego se ha creado una base de datos en Ms-Excel 2013 para que los datos de la encuesta se puedan transmitir a los padres y así generar la recolección de datos necesarios para establecer nuestros niveles y escalas. Posteriormente, se obtuvieron los datos según las variables indicadas para proceder a la tabulación de los datos.

2.6 Métodos de análisis de datos

Primero analice y luego cree una base de datos en el software Microsoft Excel 2013. Una vez organizadas todas las dimensiones de acuerdo con sus resultados de evaluación, se transfieren al software estadístico SPSS V25 para realizar todo el análisis descriptivo utilizando tablas, gráficos e inferencias Para verificar y verificar la hipótesis.

Tabla 7

Fórmula Estadística a ser usada en la investigación

N°	Estadígrafo.	Formula estadística	Símbolo.
	Coficiente de Correlación de Spearman	$r_{S(x,y)} = 1 - \frac{6 \cdot \sum d_i^2}{n \cdot (n^2 - 1)}$	La correspondencia o semejanza de Spearman (rs) es una facultad de similitud directa entre las dos variantes. Si alguna de las variantes de este pandeo de colección de nivel de intervalo/razón deberá procederse precedentemente de hacer el estadístico a su variación en gráfica ordinal.

2.7 Aspectos éticos

Se realizó el permiso ante la dirección para aplicar de manera virtual el instrumento a la muestra, es preciso indicar que se empleó las normas metodológicas de las normas de la Asociación Americana de Psicología (APA) en su contenido, forma y aporte del investigador. A sí mismo, se respetó las cantidades requeridas en las referencias de acuerdo a la resolución rectoral N° 0089-2019 Universidad Cesar Vallejo, sostenido en su código de ética e investigación; además para el correcto protocolo original se contrastaron los porcentajes de similitud admisibles en el turnitin para la correcta publicación a posterior.

III. RESULTADOS

Tabla 8

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Liderazgo Transformacion al	Gestión Administrativa
N		100	100
Parámetros normales ^{a,b}	Media	76,13	75,43
	Desviación estándar	5,976	6,037
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,132	,142
	Positivo	,132	,142
	Negativo	-,051	-,065
Estadístico de prueba		,132	,142
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: Según a data de las encuestas procesadas y analizadas por el SPSS

Los resultados de la prueba de Kolmogorov - Smirnov señalan que son $< 0,5$ por lo tanto, para la prueba de hipótesis se utilizara el coeficiente de correlación **RHO de Spearman**. Es una prueba no paramétrica.

a. Análisis descriptivo

Tabla 9

Frecuencias según niveles de satisfacción del liderazgo transformacional

	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0.00	0	0.00
Bueno	49	0.49	49	0.49
Eficiente	51	0.51	100	1.00
TOTAL	100	1.00		

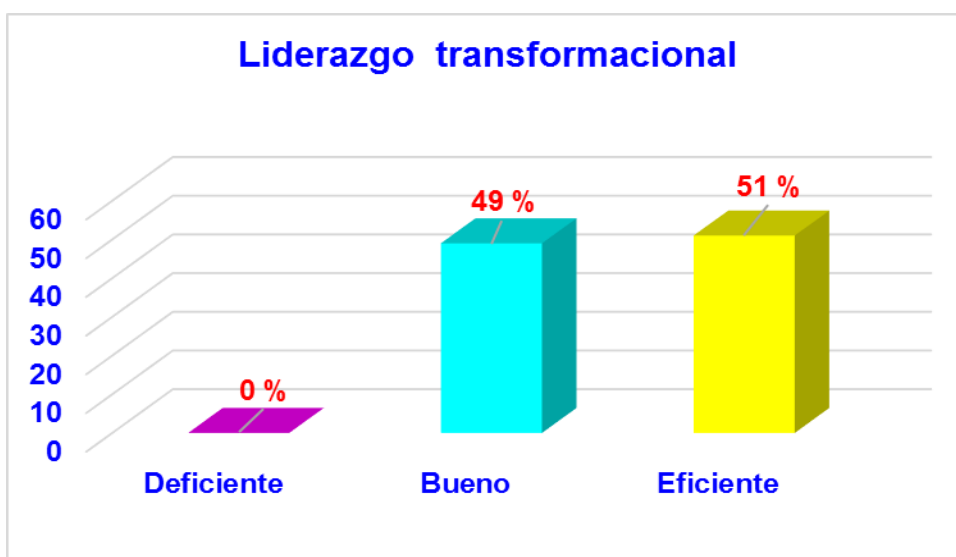


Figura 1: Frecuencias según niveles de satisfacción del liderazgo transformacional

Interpretación

Prosiguiendo con la investigación obtenida en tabla número 9 y en la figura 1, en la cual están vinculada a las frecuencias de la variable Liderazgo transformacional, alude que: de los 100 unidades de encuestados, el 0% se llegó a obtener un nivel "deficiente", por otro lado, el 49% "bueno", y el 51% "eficiente"; se evidencia que el liderazgo transformacional en las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, se encuentra en las escalas valorativas de satisfacción buena y eficiente, en consecuencia las Instituciones Educativas reconocen que existen adecuados niveles de satisfacción de liderazgo transformacional en las Instituciones Educativas.

Tabla 10

Frecuencias según niveles de satisfacción Influencia idealizada

	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0.00	0	0.00
Bueno	12	0.12	12	0.12
Eficiente	88	0.88	100	1.00
TOTAL	100	1.00		

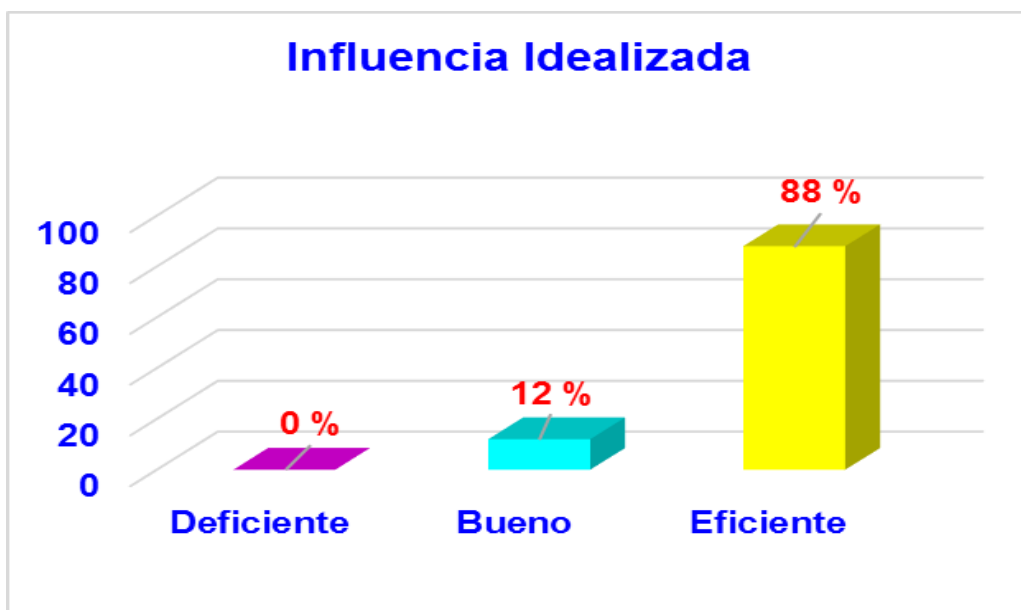


Figura 2: Frecuencias según niveles de satisfacción Influencia idealizada

Interpretación

Prosiguiendo con la investigación obtenida en tabla número 10 y en la figura 2, en lo cual están vinculada a las frecuencias de la variable satisfacción Influencia, alude que: de los 100 unidades de encuestados, el 0 % se encuentra en un nivel “deficiente”, por otro lado, el 12% “bueno”, y el 88% “eficiente; se evidencia que la dimensión Influencia idealizada en las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, se encuentra en las escalas valorativas de satisfacción buena y más del tercio en eficiente, en consecuencia las Instituciones Educativas reconocen que existen adecuados rangos de satisfacción de la influencia idealizada en las Instituciones.

Tabla 11

Frecuencias según niveles de satisfacción Estimulación Intelectual

	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0.00	0	0.00
Bueno	32	0.32	32	0.32
Eficiente	68	0.68	100	1.00
TOTAL	100	1.00		

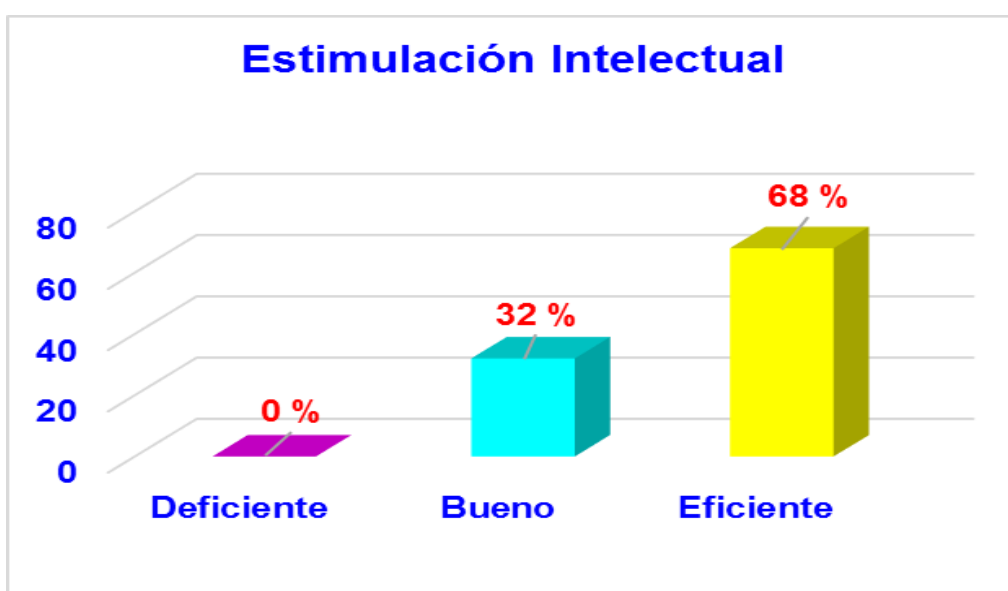


Figura 3: Frecuencias según niveles de satisfacción Estimulación Intelectual

Interpretación

Prosiguiendo con la investigación obtenida en tabla número 11 y en la figura 3, en lo cual están vinculada a las frecuencias de la variable satisfacción Estimulación Intelectual, alude que: de los 100 unidades de encuestados, el 0 % se encuentra en rango “deficiente”, por otro lado, el 32% “bueno”, y el 68% “eficiente; se evidencia que la dimensión estimulación intelectual, en las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, se encuentra en las escalas valorativas de satisfacción buena y eficiente, en consecuencia las Instituciones Educativas reconocen que existen adecuados niveles de satisfacción de la estimulación intelectual en las Instituciones.

Tabla 12

Frecuencias según niveles de satisfacción Inspiración Motivacional

	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0.00	0	0.00
Bueno	29	0.29	29	0.29
Eficiente	71	0.71	100	1.00
TOTAL	100	1.00		

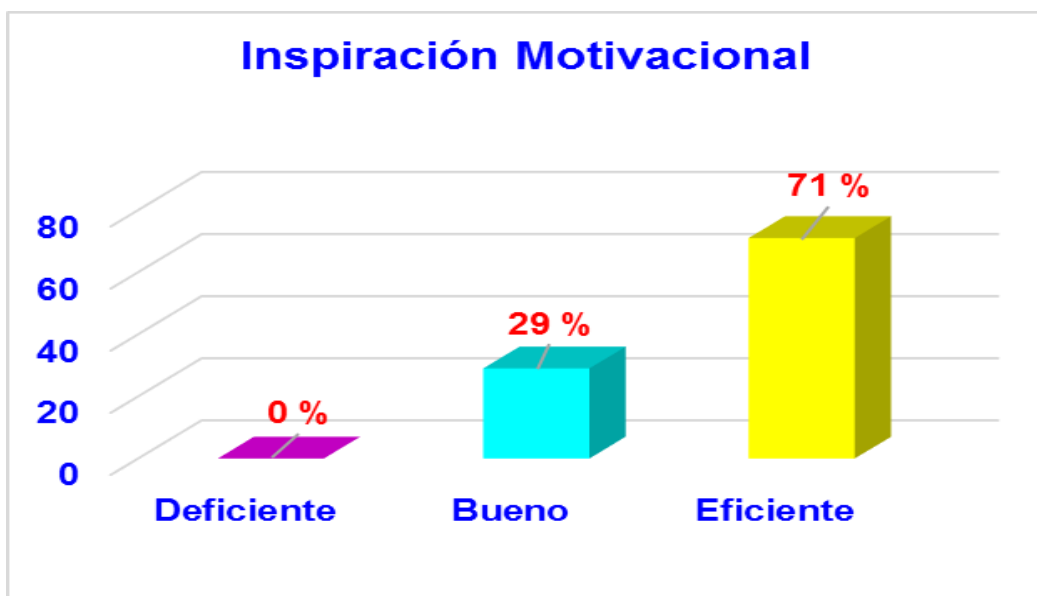


Figura 4: Frecuencias según niveles de satisfacción Inspiración Motivacional

Interpretación

Prosiguiendo con la investigación obtenida en tabla número 12 y en la figura 4, en la cual están vinculada a las frecuencias de la variable satisfacción Inspiración Motivacional, alude que: de los 100 unidades de encuestados, el 0% se encuentra en rango “deficiente”, el 29% “bueno”, y el 71% “eficiente; se evidencia que la dimensión Inspiración Motivacional, en las E.I de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, se encuentra en las escalas valorativas de satisfacción buena y eficiente, en consecuencia las Instituciones Educativas reconocen que existen adecuados niveles de satisfacción de la inspiración motivacional en las Instituciones.

Tabla 13

Frecuencias según niveles de satisfacción Consideración Individual

	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0.00	0	0.00
Bueno	22	0.22	22	0.22
Eficiente	78	0.78	100	1.00
TOTAL	100	1.00		

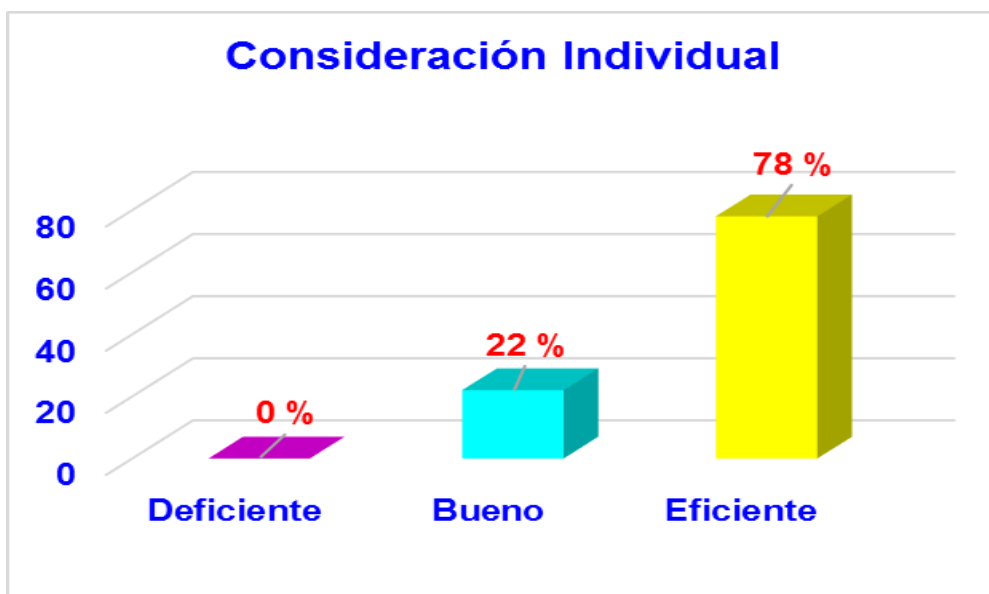


Figura 5: Frecuencias según niveles de satisfacción Consideración Individual

Interpretación

Prosiguiendo con la investigación obtenida en tabla número 13 y en la figura 5, en la cual están vinculada a las frecuencias de la variable satisfacción Consideración Individual, alude que: de los 100 unidades de encuestados, el 0 % se encuentra en rango “deficiente”, por otro lado, el 22% “bueno”, y el 78% “eficiente”; se evidencia que la dimensión consideración individual en las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, se encuentra en las escalas valorativas de satisfacción buena y eficiente, en consecuencia las Instituciones Educativas reconocen que existen adecuados niveles de satisfacción de la consideración individual en las Instituciones.

Tabla 14

Frecuencias según niveles de satisfacción Gestión Administrativa

	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0	0	0
Bueno	47	0.47	47	0.47
Eficiente	53	0.53	100	1.00
TOTAL	100	1		

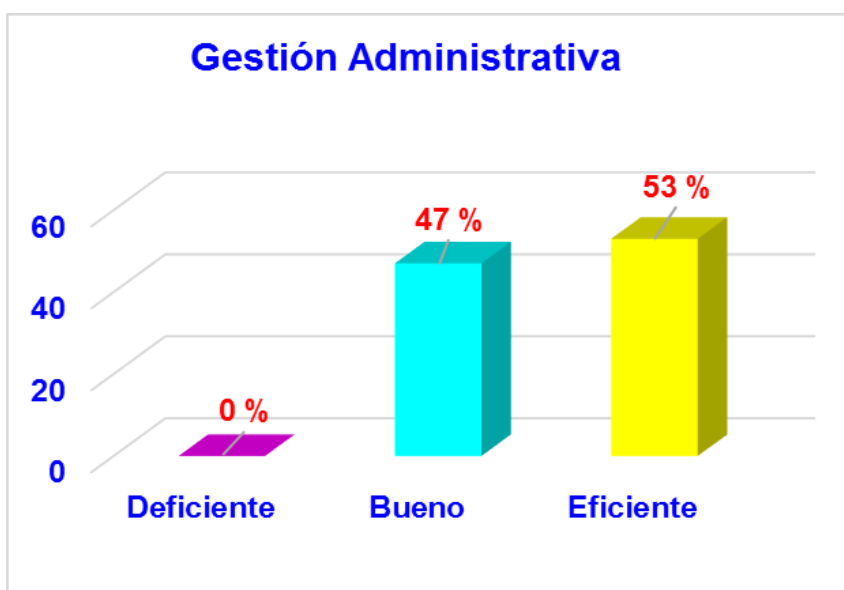


Figura 6: Frecuencias según niveles de satisfacción Gestión Administrativa

Interpretación

Prosiguiendo con la investigación obtenida en tabla número 14 y en la figura 6, en la cual están vinculada a las frecuencias de la variable satisfacción Gestión administrativa, alude que: de los 100 unidades de encuestados, el 0 % se encuentra en rango “deficiente”, por otro lado, el 47% “bueno”, y el 53% “eficiente; se evidencia que la dimensión Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, se encuentra en las escalas valorativas de satisfacción buena y eficiente, en consecuencia las Instituciones Educativas reconocen que existen adecuados niveles de satisfacción de la Gestión Administrativa en las Instituciones.

Tabla 15

Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de planeación

	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0	0	0
Bueno	15	0.15	15	0.15
Eficiente	85	0.85	100	1.00
TOTAL	100	1		

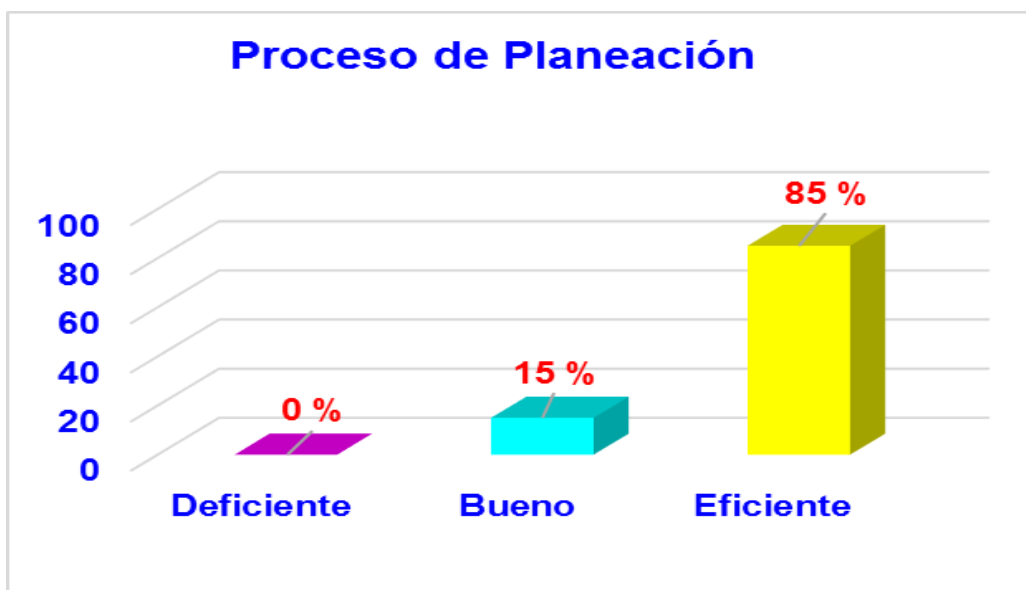


Figura 7: Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Planeación

Interpretación

Prosiguiendo con la investigación obtenida en tabla número 15 y en la figura 7, en lo cual están vinculada a las frecuencias de la variable satisfacción Proceso de Planeación, alude que: de los 100 unidades de encuestados, el 0 % se encuentra en rango “deficiente”, por otro lado, el 15% “bueno”, y el 85% “eficiente; se evidencia que la dimensión Proceso de Planeación en las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, se encuentra en las escalas valorativas de satisfacción buena y eficiente, en consecuencia las Instituciones Educativas reconocen que existen adecuados niveles de satisfacción de la Proceso de Planeación en las Instituciones.

Tabla 16

Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Organización

	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0	0	0
Bueno	18	0.18	18	0.18
Eficiente	82	0.82	100	1.00
TOTAL	100	1		

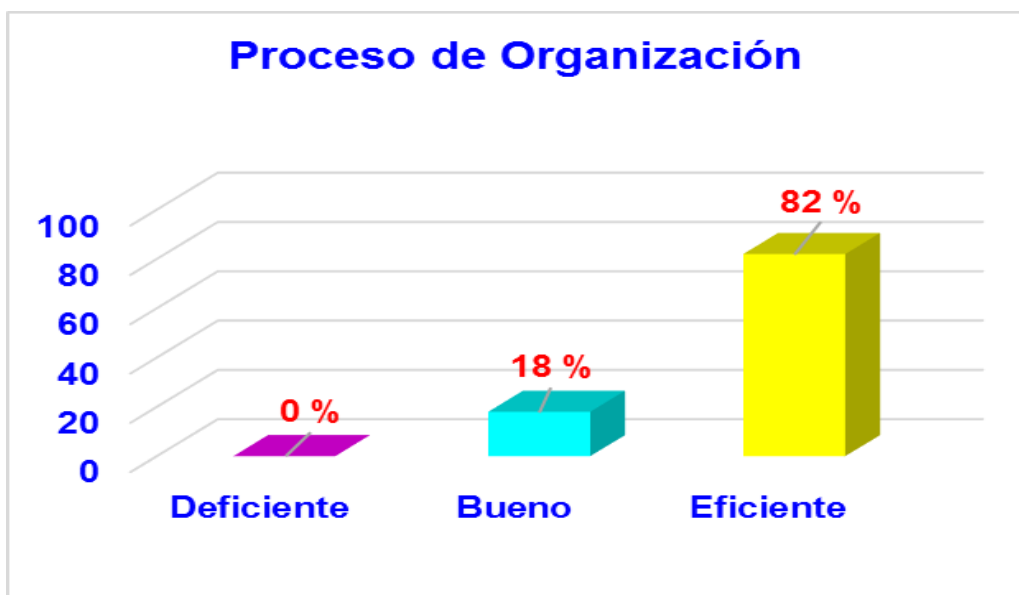


Figura 8: Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Organización

Interpretación

Prosiguiendo con la investigación obtenida en tabla número 16 y en la figura 8, en la cual están vinculada a las frecuencias de la variable satisfacción Proceso de Organización, alude que: de los 100 unidades de encuestados, el 0 % se encuentra en rango “deficiente”, el 18% “bueno”, y el 82% “eficiente; se evidencia que la dimensión Proceso de Organización en las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, se encuentra en las escalas valorativas de satisfacción buena y eficiente, en consecuencia las Instituciones Educativas reconocen que existen adecuados niveles de satisfacción de la Proceso de Organización en las Instituciones.

Tabla 17

Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Ejecución

	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0	0	0
Bueno	20	0.20	20	0.20
Eficiente	80	0.8	100	1.00
TOTAL	100	1		

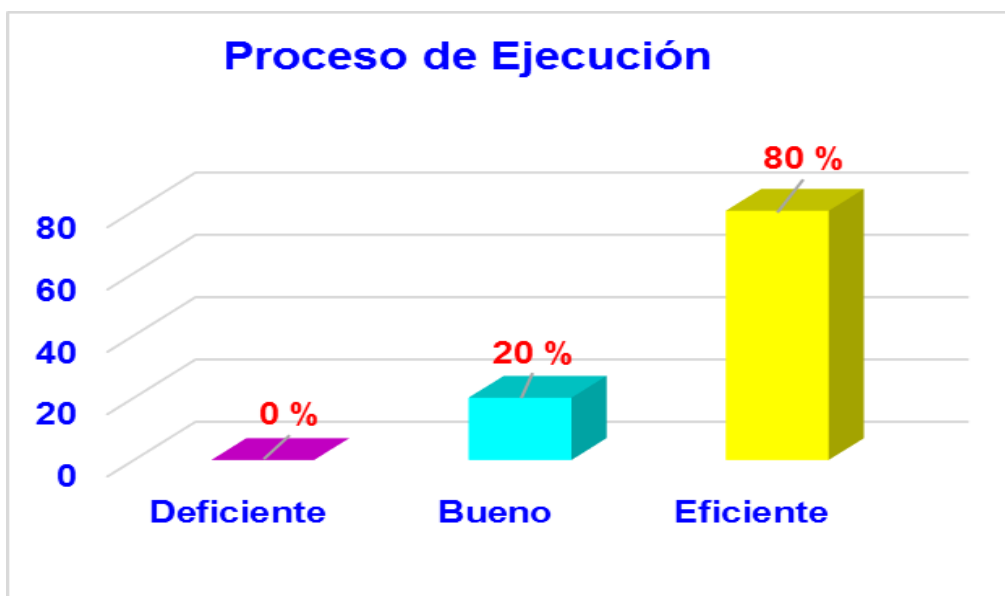


Figura 9: Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Ejecución

Interpretación

Prosiguiendo con la investigación obtenida en tabla número 17 y en la figura 9, en lo cual están vinculada a las frecuencias de la variable satisfacción Proceso de Ejecución, alude que: de los 100 unidades de encuestados, el 0 % se encuentra en rango “deficiente”, el 20% “bueno”, y el 80% “eficiente; se evidencia que la dimensión Proceso de Ejecución en las Instituciones Educativas de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, se encuentra en las escalas valorativas de satisfacción buena y eficiente, en consecuencia las Instituciones Educativas reconocen que existen adecuados niveles de satisfacción de la Proceso de Ejecución en las Instituciones Educativas.

Tabla 18

Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Control

	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0	0	0
Bueno	19	0.19	19	0.19
Eficiente	81	0.81	100	1.00
TOTAL	100	1		

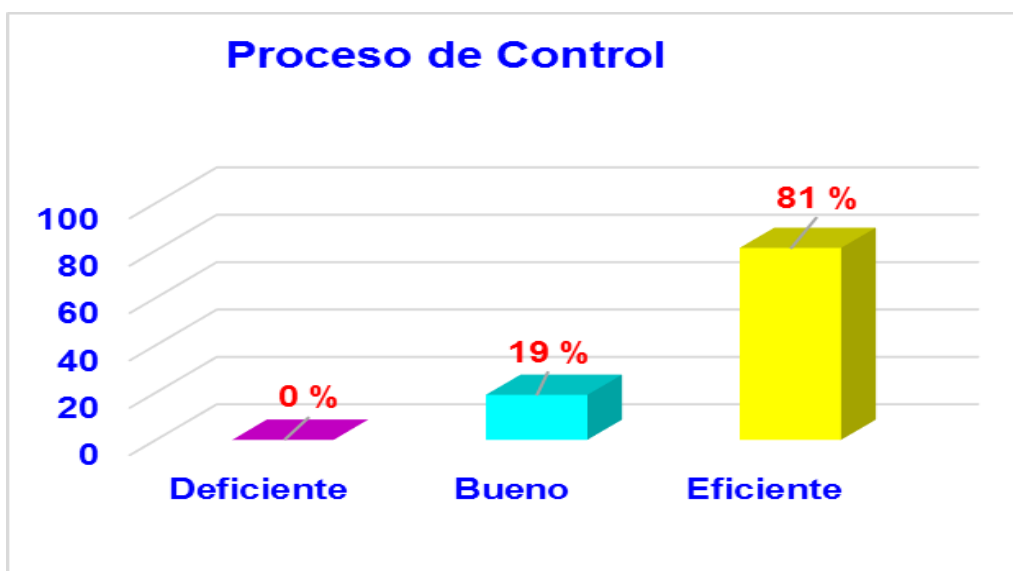


Figura 10: Frecuencias según niveles de satisfacción Proceso de Control

Interpretación

Prosiguiendo con la investigación obtenida en tabla número 18 y en la figura 10, en la cual están vinculada a las frecuencias de la variable satisfacción Proceso de Control, alude que: de los 100 unidades de encuestados, el 0 % se encuentra en rango “deficiente”, el 19% “bueno”, y el 81% “eficiente”; se evidencia que la dimensión Proceso de Control en las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, se encuentra en las escalas valorativas de satisfacción buena y eficiente, en consecuencia las Instituciones Educativas reconocen que existen adecuados niveles de satisfacción de la Proceso de Control en las Instituciones.

Resultados de las tablas cruzadas o de contingencia

Tabla 19

Contingencia V1: Liderazgo transformacional * V2: Gestión Administrativa

Liderazgo transformacional	Gestión Administrativa						Total	
	Deficiente		Bueno		Eficiente		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	0	0.00%	0	0.00%	53	53.00%	53	53.00%
Bueno	0	0.00%	49	49.00%	47	47.00%	47	47.00%
Eficiente	0	0.00%	51	51.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	0	0.00%	100	100.00%	100	100.00%	100	100%

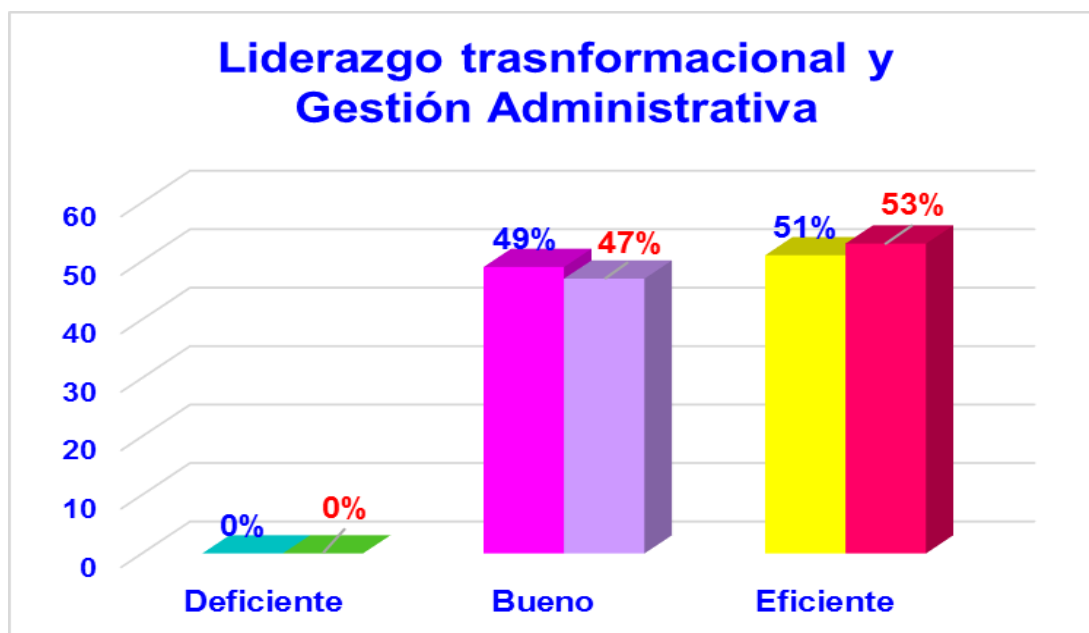


Figura 11: Contingencia V1: Liderazgo transformacional * V2: Gestión Administrativa

Interpretación

Sobre la exposición del liderazgo transformacional cruzado con la gestión administrativa de las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, en base a la tabla 19 y de la figura número 11 se observa que para el 0% es deficiente, el 49% es buena la satisfacción del liderazgo, para el 51%, es eficiente el liderazgo transformacional. Sobre la gestión administrativa cruzada con el liderazgo transformacional de las

instituciones de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, en la tabla 19 y figura 11 se observa que para el 0% es deficiente, el 47% se encuentra en rango bueno para el 53%, es eficiente, se deduce, que en las instituciones educativas el líder del liderazgo transformacional y la gestión administrativa es bueno y eficiente.

Tabla 20

Contingencia D1: Influencia idealizada * V2: Gestión Administrativa

Influencia idealizada	Gestión Administrativa						Total	
	Deficiente		Bueno		Eficiente			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0.00%	0	0.00%	53	53.00%	53	53.00%
Bueno	0	0.00%	12	12.00%	47	47.00%	47	47.00%
Eficiente	0	0.00%	88	88.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	0	0.00%	100	100.00%	100	100.00%	100	100%

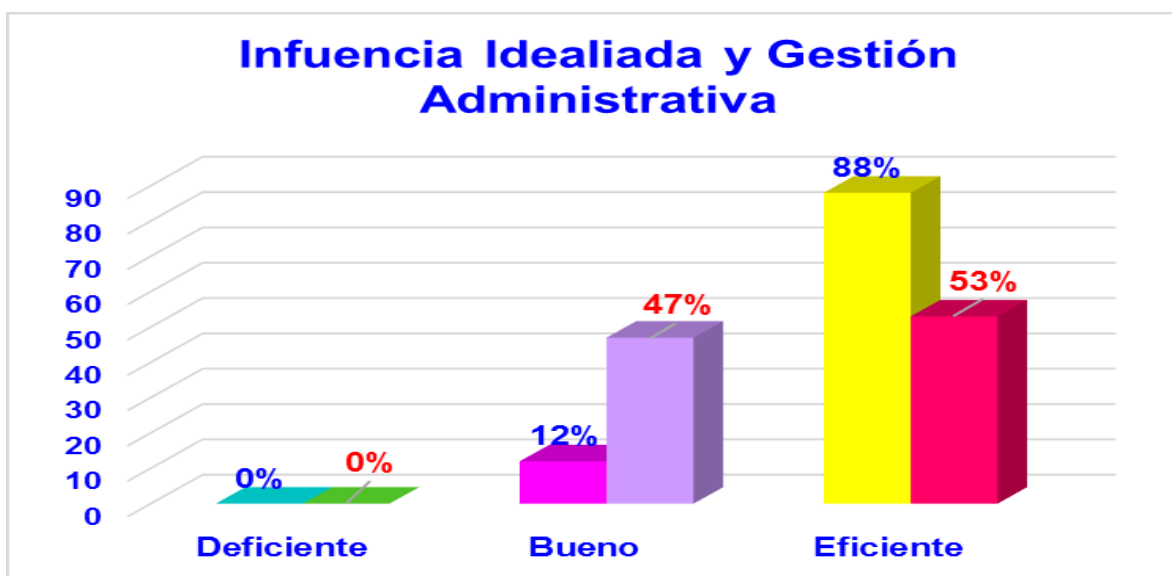


Figura 12: Contingencia Dimensión 1: Influencia idealizada* V2: Gestión administrativa

Interpretación

Sobre la exposición del Influencia idealizada cruzado con la gestión administrativa de las instituciones de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, en la tabla 20 y figura 12 se observa que para el 0% es deficiente, el 12% es buena la satisfacción de la influencia

idealizada, para el 88%, es eficiente la influencia idealizada. Sobre la gestión administrativa cruzada con la Influencia idealizada en las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, en la tabla 20 y figura 12 se observa que para el 0% es deficiente, el 47% se encuentra en rango bueno para el 53%, es eficiente, se deduce, que en las I.E, el líder del liderazgo transformacional y la gestión administrativa es bueno y eficiente.

Tabla 21

*Contingencia D2: Estimulación Intelectual * V2: Gestión Administrativa*

Estimulación Intelectual	Gestión Administrativa						Total	
	Deficiente		Bueno		Eficiente		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	0	0.00%	0	0.00%	53	53.00%	53	53.00%
Bueno	0	0.00%	32	32.00%	47	47.00%	47	47.00%
Eficiente	0	0.00%	68	68.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	0	0.00%	100	100.00%	51	100.00%	100	100%

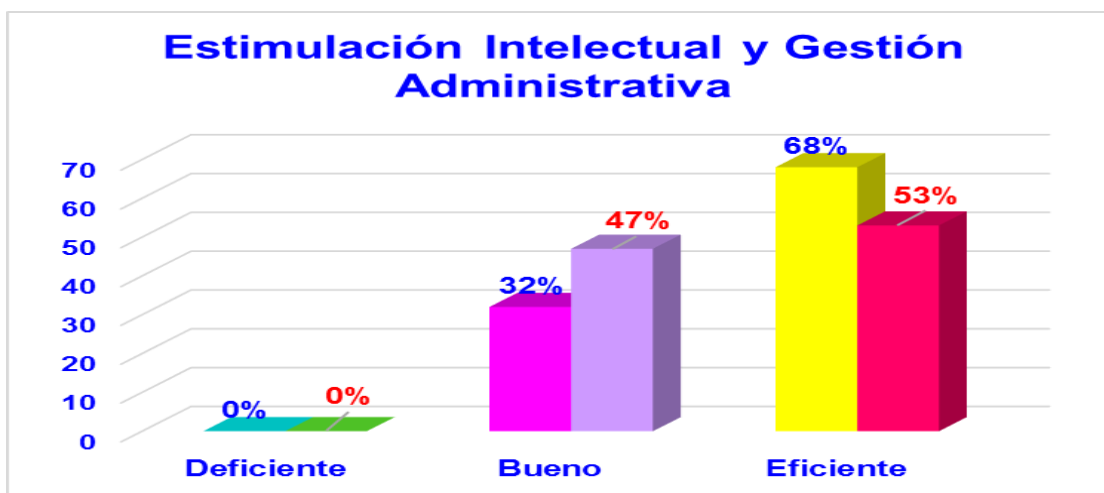


Figura 13: Contingencia Dimensión 2: Estimulación intelectual * V2: Gestión administrativa

Interpretación

Sobre la exposición del Estimulación intelectual cruzado con la gestión administrativa de las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, en la tabla 21 y figura 13 se observa

que para el 0% es deficiente, el 49% es buena la satisfacción estimulación intelectual, para el 51%, es eficiente la estimulación intelectual. Sobre la gestión administrativa cruzada con la estimulación intelectual de las instituciones de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, en la tabla 21 y figura 13 se observa que para el 0% es deficiente, el 47% se encuentra en rango bueno para el 53%, es eficiente, se deduce, que en las instituciones educativas el líder del liderazgo transformacional y la gestión administrativa es bueno y eficiente.

Tabla 22

*Contingencia D3: Inspiración Motivacional * V2: Gestión Administrativa*

Inspiración motivacional	Gestión Administrativa						Total	
	Deficiente		Bueno		Eficiente			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0.00%	0	0.00%	53	53.00%	53	53.00%
Bueno	0	0.00%	29	29.00%	47	47.00%	47	47.00%
Eficiente	0	0.00%	71	71.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	0	0.00%	100	100.00%	51	100.00%	100	100%



Figura 14: Contingencia Dimensión 3: Inspiración Motivacional * V2: Gestión administrativa

Interpretación

Sobre la exposición de la Inspiración Motivacional cruzado con la gestión administrativa de las instituciones de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, en la tabla 22 y figura 14 se manifiesta que para el 0% es deficiente, el 29% es buena la satisfacción de la Inspiración Motivacional, para el 71%, es eficiente de la Inspiración Motivacional. Sobre la gestión administrativa cruzada con el liderazgo transformacional de las instituciones de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, en la tabla 22 y figura 14 se observa que para el 0% es deficiente, el 47% se encuentra en rango bueno para el 53%, es eficiente, se deduce, que en las I.E el líder del liderazgo transformacional y la gestión administrativa es bueno y eficiente.

Tabla 23

Contingencia D4: Consideración individual * V2: Gestión Administrativa

Consideración individual	Gestión Administrativa						Total	
	Deficiente		Bueno		Eficiente			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Deficiente	0	0.00%	0	0.00%	53	53.00%	53	53.00%
Bueno	0	0.00%	22	22.00%	47	47.00%	47	47.00%
Eficiente	0	0.00%	78	78.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	0	0.00%	100	100.00%	51	100.00%	100	100%

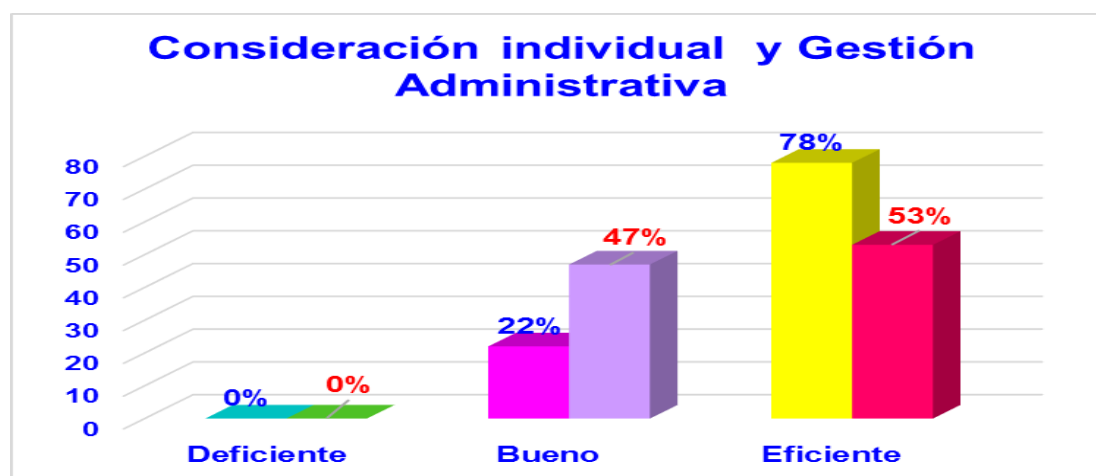


Figura 15: Contingencia Dimensión 4: Consideración individual * V2: Gestión administrativa

Interpretación

Sobre la exposición del Consideración Individual cruzado con la gestión administrativa de las I.E de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, en la tabla 23 y figura 15 se manifiesta que para el 0% es deficiente, el 49% es buena la satisfacción de la Consideración Individual, para el 51%, es eficiente la Consideración Individual.

Sobre la gestión administrativa cruzada con el liderazgo transformacional de las instituciones de la RED 09 de la UGEL 01 SJM, en la tabla 23 y figura 15 se observa que para el 0% es deficiente, el 47% se encuentra en rango bueno para el 53%, es eficiente, se deduce, que en las instituciones educativas el líder del liderazgo transformacional y la gestión administrativa es bueno y eficiente.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 24

Correlaciones entre liderazgo transformacional V1 y la gestión administrativa V2

		V1. Liderazgo transformacional	V2. Gestión administrativa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,963**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,963**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

De acuerdo a la Tabla 24; se contempla el Factor de niveles estadístico sistemáticos de Spearman entre la variable Liderazgo transformacional y Gestión administrativa en la materia de comunicación, podemos apreciar que hay correlación

positiva alta ($r = 0.963^*$, $p < 0.05$), por tanto se concluye que existe entre variables. Por último, con una significancia menor al 0.05, determinando que existe una relación entre ambas variantes.

Hipótesis específica 1

Tabla 25

Correlaciones entre Influencia idealizada V1 Proceso de planeación V2

			V1. Influencia idealizada	V2. Proceso de planeación
Rho de Spearman	V1. Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,1**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	V2. Proceso de planeación	Coeficiente de correlación	,1**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la Tabla 25; se presenta el Factor de niveles estadístico sistemáticos de Spearman entre la dimensión Influencia idealizada y Se Proceso de planeación, podemos apreciar que hay correlación positiva alta ($r = 0.1^*$, $p < 0.05$), por tanto se concluye que existe relación en la hipótesis específica 1. Por último, con una significancia menor al 0.05, determinando que existe una relación entre ambas variantes.

Hipótesis específica 2

Tabla 26

Correlaciones entre estimulación intelectual V1Proceso de organizaciónV2

		V1.	V2.
		Estimulación	Proceso
		intelectual	de
			organización
Rho de Spearman	Coeficiente de	1,000	,962**
	V1. Estimulación		
	Intelectual	Sig. (bilateral)	,000
	N	100	100
Rho de Spearman	Coeficiente de	,962**	1,000
	V2. Proceso de		
	organización	Sig. (bilateral)	,000
	N	100	100

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

En la Tabla 26; se presenta el Factor de niveles estadístico sistemáticos de Spearman entre la dimensión Estimulación Intelectual y Proceso de organización, podemos apreciar que hay correlación positiva alta ($r = 0.962^*$, $p < 0.05$), por tanto se concluye que existe relación en la hipótesis específica 2. Por último, con una significancia menor al 0.05, determinando que existe una relación entre ambas variantes.

Hipótesis específica 3

Tabla 27

Correlaciones entre Inspiración motivacional V1 Proceso de ejecución V2

		V1. Inspiración motivacional	V2. Proceso de ejecución
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	V1. Inspiración motivacional	Sig. (bilateral)	,853**
		N	100
		Coeficiente de correlación	,853**
	V2. Proceso de ejecución	Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

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

En la Tabla 27; se presenta el Factor de niveles estadístico sistemáticos de Spearman entre la dimensión Estimulación Intelectual y Proceso de organización, podemos apreciar que hay correlación positiva alta ($r = 0.853^*$, $p < 0.05$), por tanto se concluye que existe relación en la hipótesis específica 3. Por último, con una significancia menor al 0.05, determinando que existe una relación entre ambas variantes.

Hipótesis específica 4

Tabla 28

Correlaciones entre consideración Individual V1 Proceso de control V2

		V1.	V2.
		Consideración Individual	Proceso de control
Rho de Spearman	V1. Consideración Individual	1,000	,963**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	100	100
	V2. Proceso de control	,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	N	100	100

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

En la Tabla 28; se presenta el Factor de niveles estadístico sistemáticos de Spearman entre la dimensión Estimulación Intelectual y Proceso de organización, podemos apreciar que hay correlación positiva alta ($r = 0.963^*$, $p < 0.05$), por tanto se concluye que existe relación en la hipótesis específica 4. Por último, con una significancia menor al 0.05, determinando que existe una relación entre ambas variantes.

IV. DISCUSIÓN

En la prueba de hipótesis, el índice del coeficiente del Factor de niveles estadístico sistemáticos de Spearman es muy fuerte, y es significativo cuando el nivel de error del nivel de investigación es 0.01% (dos colas) y la confiabilidad es 99%; se establece $r = 963$, por lo que se puede aceptar otra hipótesis, a saber Existe un vínculo significativo entre el liderazgo del cambio y la administración de los docentes de NET N ° UGEL N ° 01 SJM. Esto se relaciona con el trabajo de Villalobos (2017). Actualmente elaboro en la Universidad César Vallejo en Perú. Según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales, apoyo Tesis titulada "Administración y liderazgo transformacional" (Lima, 2016); existe una correlación moderadamente positiva entre el liderazgo transformacional de los ejecutivos y la gestión administrativa; esto está relacionado con la teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass, que insiste en que el liderazgo mejora la conciencia de los seguidores y El valor del objetivo ideal les ayuda a superar los intereses personales del equipo y les hace elegir carreras nobles como el bienestar del equipo.

En cuanto a la primera hipótesis específica, el índice de correlación es una fuerte correlación positiva en la prueba de hipótesis, y es significativo en el rango de error de 0.01% (dos colas) y 99% de la confiabilidad de los datos de la muestra analizada. Se establece la encuesta; $r = 1$, por lo tanto, una hipótesis alternativa aceptable es que la relación significativa del impacto ideal se relaciona con el proceso de planificación de los docentes de la red N ° 09 UGEL N ° 01 SJM. Tiene relación con la tesis Málaga (2016). Actualmente estoy trabajando en la Universidad César Vallejo en Perú. Apoyo lo que dijo en 2016 un docente de un colegio privado de Lima titulado "Liderazgo transformacional y Tesis de gestión administrativa". La conclusión es que existe una correlación moderadamente positiva entre liderazgo transformacional y gestión administrativa. Esta conclusión está relacionada con la teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass. En esta teoría, está relacionada con la capacidad de captar la admiración de los seguidores y hacerlos sentir identificados con estos ideales. Actuar de forma holística, lo que produce una especie de confianza en él.

En cuanto a la hipótesis específica 2, el índice de correlación es fuertemente positivo en la prueba de hipótesis, lo cual es significativo en términos de rango de error de 0.01% (dos colas) y 99% de confiabilidad de los datos de la muestra analizada. Investigación; estableció $r = .962$, por lo que se puede aceptar otra hipótesis de que la estimulación intelectual tiene una relación significativa con el proceso de organización docente de la red N ° 09 UGEL N ° 01 SJM. Se relaciona con el trabajo de Villalobos (2017) publicado en la Universidad César Vallejo, Según el Hospital Sergio Bernales-Lima, el personal administrativo de 2016 apoyó el trabajo titulado "Liderazgo transformacional y gestión administrativa", existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional del personal administrativo y la gestión administrativa. Esta conclusión está relacionada con la teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass, en la que alienta a los empleados a ser creativos y alienta a romper los planes.

En cuanto a la hipótesis específica 3, la hipótesis relacionada es una fuerte correlación positiva en la prueba de hipótesis, la cual es significativa en el rango de error del 0.01% (bilateral) y el 99% de la confiabilidad de los datos de la muestra analizada. Investigación; $r = .853$, por lo que se puede aceptar otra hipótesis, es decir, la motivación está relacionada con el proceso de ejecución del docente de la red N ° 09 UGEL N ° 01 SJM. Tiene relación con la tesis Málaga (2016). Actualmente estoy trabajando en la Universidad César Vallejo en Perú. Apoyo lo que dijo en 2016 un docente de un colegio privado de Lima titulado "Liderazgo transformacional y Tesis de gestión administrativa". La conclusión es que el liderazgo transformacional que se relaciona significativamente con la gestión administrativa tiene una correlación moderadamente positiva. Esta conclusión está relacionada con la teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass y la capacidad del líder para comunicar una visión a priori que involucra a otros.

En cuanto a la hipótesis específica 4, el índice de correlación es fuertemente positivo en la prueba de hipótesis, y es significativo en el rango de error de 0.01% (bilateral) y 99% de la confiabilidad de los datos de la muestra analizada. Encuesta; $r = .963$, por lo tanto, una hipótesis alternativa aceptable es: La consideración individual está relacionada con el proceso de control del docente de la red N ° 09 UGEL N ° 01 SJM.

Esto tiene relación con el trabajo de Villalobos (2017). Actualmente trabajo en la Universidad César Vallejo en Perú. Según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales, apoyo Trabajo titulado "Liderazgo transformacional y administración" (Lima, 2016), existe una correlación moderadamente positiva entre liderazgo transformacional y gestión administrativa de ejecutivos. Esta conclusión está relacionada con la teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass, que implica que la verdadera participación de las personas se materializa en su compromiso de motivar, estimular y promover su desarrollo.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo deducido, a partir de la recopilación de los resultados estadísticos de los análisis definidos, se llegó a elaborar las diversas deducciones hipotéticas:

- Primera. En primera base, se deduce que existe un vínculo unificado de relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM en la hipótesis general, demuestran que la $r = ,963$ cuya correlación es positiva alta.
- Segunda. En la hipótesis específica 01; Que existe relación significativamente de la Influencia idealizada y el Proceso de planeación en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM en la hipótesis general, demuestran que la $r = ,1$ cuya correlación es positiva perfecta.
- Tercera. En la hipótesis específica 02; Que existe relación significativamente de la Inspiración motivacional y el proceso de ejecución en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM en la hipótesis general, demuestran que la $r = ,962$ cuya correlación es positiva alta.
- Cuarta. En la hipótesis específica 03; Que existe relación significativamente de la Influencia Inspiración motivacional y el proceso de ejecución en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM en la hipótesis general, demuestran que la $r = ,853$ cuya correlación es positiva alta.
- Quinta. En la hipótesis específica 04; Que existe relación significativamente de la consideración Individual y el proceso de control en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM en la hipótesis general, demuestran que la $r = ,963$ cuya correlación es positiva alta.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera.** En primer lugar, se tiene que sensibilizar a las autoridades del Ministerio de Educación y los diferentes líderes pedagógicos de las instancias de gestión educativa descentralizada tener en cuenta la correlación positiva alta de las variables indagadas en el estudio con el fin de articular los procesos pedagógicos en el marco de articular la gestión de los aprendizajes de calidad en las distintas I.E públicas y privadas de educación básica regular a nivel local, regional y nacional.
- Segunda.** Se tiene que implementar con las autoridades del Ministerio de Educación y los diferentes líderes pedagógicos de las instancias de gestión educativa descentralizada los procesos de sensibilización en la influencia idealizada de los líderes educativos con el proceso de planeación tienen correlación positiva perfecta y es recomendable que se aplique en las diferentes Instituciones Educativas públicas y privadas de educación básica regular
- Tercera.** Implementar con las autoridades del Ministerio de Educación y los diferentes líderes pedagógicos de las instancias de gestión educativa descentralizada los procesos estimulación intelectual y el proceso de organización porque la correlación positiva alta y es necesario en las diferentes Instituciones Educativas públicas y privadas de educación básica regular, a fin garantizar gestión de los aprendizajes de calidad.
- Cuarta.** Implementar con las autoridades del Ministerio de Educación y los diferentes líderes pedagógicos de las instancias de gestión educativa descentralizada para la mejora de los procesos de mejora permanente de la inspiración motivacional con el proceso de ejecución, porque la correlación positiva es alta y es lo que las Instituciones Educativas públicas de educación básica regular necesitan, a fin garantizar optimizar

los servicios de gestión de aprendizajes de calidad en las diferentes instituciones educativas públicas y privadas de educación básica regular.

Quinta. Implementar con las autoridades del Ministerio de Educación y los diferentes líderes pedagógicos de las instancias de gestión educativa descentralizada los procesos de mejora permanente de la consideración individual con el proceso de control tienen correlación positiva alta y van articuladas a la comunidad de aprendizajes en las Instituciones Educativas públicas y privadas de educación básica regular, a fin garantizar optimizar los servicios en las diferentes instituciones educativas públicas y privadas de educación básica regular.

REFERENCIAS

- Ahumada., L. (2010). *Liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional: Tensiones y contradicciones de la ley de subvención escolar preferencial en un contexto rural*. Psico perspectivas N° 9. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Santiago de Chile. (Investigación financiada por el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico -Fondecyt: 1090570) y por el Centro de Investigación Avanzada en Educación "CIAE: UCV/19".
- Almas, S., Chacón-Fuertes, F., & Pérez-Muñoz, A. (2020). Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Volunteers' Intention to Remain at Non-profit Organizations. *Psychosocial Intervention*, 29(3), 125–132.
- Álvarez, M. (2002), *Liderazgo educativo para directivos*, Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.
- Alvarado, O. (1998), *Administración de la Educación: Enfoque Gerencial*, Editorial Universidad de Lima. Lima, Perú.
- Arias, F. (2004), *El proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme. (1º ed).
- Anderson, S. (2010), *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*. Revista Psicoperspectivas. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Santiago de Chile.
- Arancibia, V. (1992), *Efectividad escolar. Un análisis comparado*. Estudios Públicos. (Informe Fondecyt.) Número 47. Santiago de Chile.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006), *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press, New York, USA.
- Bass, B. y Riggio, R. (2006), *Transformational leadership Mahwah*. Lawrence Erlbaum Associates. New York, USA.
- Bass, B. (1994), *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall. México D.F.
- Bass, B. (1985), *Liderazgo y la performance*. Editorial Prentice Hall, México D.F.
- Bennis et al, (1995), *Transformational leadership Mahwah*. Editorial Lawrence Erlbaum Associates, (2º ed), Estados Unidos.

- Bernal, J. (2000), *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional. En Anuario de Pedagogía*. Volumen 2. Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. Zaragoza, España.
- Bolívar, A (1997), *Liderazgo, mejora y centros educativos*. En Medina, A El Liderazgo en educación. UNED. Madrid, España.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Revista Psicoperspectivas. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Santiago de Chile
- Bolívar-Botía, A. (2010), *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta*. Revista Internacional de Investigación en Educación, 3. Universidad de Granada, España. Recuperado de: Encuentre este artículo en <http://magisinvestigacioneducacion.javeriana.edu.co/>.
- Cervera, D. (2017), *presento en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú, sustento la tesis titulada Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. Lima, Perú
- Chiavenato, I. (2007), *Administración de Recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá. Colombia.
- Chiavenato I. (2005), *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial Mc. Graw – Hill. México D.F.
- Contreras, I. (1989), *Liderazgo Transformacional en el docente*. Universidad de Panamá. Panamá.
- Covey, S. (1997), *El liderazgo centrado en principios*. Editorial Paidós. Barcelona, España
- Covey, S. (1997), *Los siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Editorial Paidós. Barcelona, España.
- Cruz & Rodea (2014), *presentó en Universidad autónoma del estado de México – México, sustento la tesis titulada liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca)* México D.F.

- Dessler, Gary & Varela, R. (2004), *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Geaw Hill México D.F.
- Desller, G.(1979) *Administración de recursos humanos*. Editorial Pearson, México D.F.
- Dessler, G. (1978), *Organización y administración*. Editorial el Ateneo, (1° ed), Buenos Aires, Argentina,
- Fayol, H. (1922,) *Administración clásica: Enfoque Gerencial*, Editorial Mc Graw Hill, (4° ed), Gran Bretaña, 168 páginas
- Fernández, M. et al (2002), *La dirección escolar ante los restos del siglo XXI*. Editorial Síntesis S.A Madrid, España.
- Fischman, D. (2005), *El camino del líder*. Editorial UPC, Lima – Perú. (1° ed), 198 páginas
- Gallegos, D. (2004), *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall, (2° ed) México D.F.
- García, M. (1987), *El Liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad*. Un desafío de orden superior. Revista PREAL Santiago de Chile.
- Goleman, D. (2010), *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós. S.A, (3° ed), Barcelona España
- Gotzon, M. (2009), *Liderazgo, un deporte de equipo*. Editorial Diputación Foral de Bizkaia. (2° ed). Bilbao – España
- Gutiérrez, M. (2003) *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. Universidad de Panamá. Volumen N° 1. Panamá.
- Hernández, Fernández & Baptista, (2010) “*Metodología de la investigación*”. *Mc Graw-Hill/interamericana editores, s.a*. México D.F.
- Hernández Fernández & Baptista, (2006), *Metodología de la Investigación*. Editorial. Mc Graw Hill. México D.F.
- Hernández, F. (2014), *presento en la Universidad de San Carlos de Guatemala – Guatemala, sustento la tesis titulada El liderazgo y su incidencia en el proceso de administración escolar de los institutos nacionales de educación básica de telesecundaria del departamento de Suchitepéquez*. Guatemala.

- Hui-Ling Tung. (2019). The dual processes of transformational leadership: The mediation effect of identification. *Corporate Management Review*, 39(2), 117–153.
- Lewin et al, (1939), *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Universidad Balarica. (2° ed). México D.F.
- Málaga (2016), *presento en la Universidad César Vallejo – Perú, sustento la tesis titulada Liderazgo transformacional y la gestión administrativa según los docentes de una institución superior privada*. Lima – Perú.
- Maxwell (2005) *El manual de liderazgo 26*. Editorial Grahan Bell, Unidos, (2 ed). New York – Estados
- Mc Gregor, D. (1999), *El lado humano de las empresas*. Editorial Mc Graw-Hill, Madrid España.
- Mc Clelland, D.C. (1998), *Gestión de competencias laborales*. (1° ed), editorial Pearson, México D.F.
- Mohsin Shafi, Zoya, Zheng Lei, Xiaoting Song, & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176.
- Monteza, J. (2017), *presento en la Universidad de Piura – Perú, sustento la tesis titulada liderazgo transformacional y la percepción docente en las Instituciones Educativas públicas de educación inicial, del distrito de Chiclayo-2016*. Lambayeque, Perú
- Navarro y Barraza (2013) *Psicología organizacional positiva*. Editorial Pearson Prentice Hall en Palacio, (1° ed), Madrid – España
- Ortiz, B. (2005), *Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros* Universidad & Empresa, vol. 15, núm. 25, Universidad del Rosario Bogotá, Colombia
- Raxuleu, A. (2017), *presentó en la universidad Rafael Landívar– Guatemala, sustento la tesis titulada Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente; el objetivo general de la investigación describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de*

educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá Guatemala.

- Robbins, S. (2009), *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall. México D.F.
- Ruiz, D. (2018). *Liderazgo transformacional en la toma de decisiones del C.E. Parroquial San Juan María Vianney de Magdalena del Mar, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Vallejo Lima Norte, Perú.
- Sánchez, M. (2009), *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional*. Editorial Universidad de Tlaxcala, (1 ed). México D.F.
- Salazar, M. A (2006), *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* Universita. Volumen 1, Número 3. Universidad de Viña del Mar, Santiago de Chile.
- Tintoré, M. (2019). Introducing a Model of Transformational Prosocial Leadership. *Journal of Leadership Studies*, 13(3), 15–34.
- Uribe, M. (2004), *El Liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad*. Un desafío de orden superior. Revista PREAL. Santiago de Chile.
- Valdez, H. (2000), *“Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente”*. Revista Electrónica de Organización de Estados. Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.
- Valdéz H. (1995), *Concepciones teóricas acerca de un sistema para evaluar la calidad de la educación en la enseñanza primaria*. Tesis presentada en opción al título de Máster en Investigación Educativa. La Habana, Cuba.
- Valdéz, H. (1997), *Artículo: De la utopía de la cantidad a la utopía de la calidad, reflexiones sobre la calidad de la educación y su evaluación*, Revista Desafío Escolar. Año 1, Vol.1. Mayo-junio de 1997. México D.F.
- Velásquez, L. (2006), *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. Madrid, España.
- Villalón, P. (2014) *presentó en la universidad de Chile– Santiago de Chile, sustento la tesis titulada El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Santiago de Chile.

Villalobos. C. (2017), *presentó en la Universidad César Vallejo – Perú, sustento la tesis titulada Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016.* Lima, Perú

Wayer, C. (1997), *Evaluación de los maestros. Evaluación y Reforma educativa.* Opiniones de política, PREAL, Santiago de Chile.

ANEXOS

Anexos 1

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA APRECIACIÓN SOBRE EL LIDERASGO TRANSFORMACIONAL

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional de la Institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

	N	CN	AV	CS	S
Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad					
Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales					
Promueve la convivencia entre el personal y ellos confían en el					
Genera confianza en su personal					
Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello.					
Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de solución a los problemas de la institución					
Es creativo para manejar, su tiempo, cumple con sus funciones y metas institucionales.					
Busca romper los esquemas establecidos, normas costumbres, etc, para innovar.					

Promueve el buen sentido del humor y alegría en su función.					
Comparte con todos la visión institucional y revisa periódicamente con profundidad su contenido.					
Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar la visión institucional sin fijarse en el horario.					
Busca mecanismo, como comprender al personal sobre la visión institucional.					
Emplea boletines comunicados u organiza eventos que premien las mejores performance de la visión institucional					
Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional					
Fomenta que el personal desarrolle al máximo sus capacidades y destrezas.					
Delega adecuadamente las funciones al personal de la institución					
Organiza viajes, otorga becas y establece reconocimientos especiales al personal que más ha destacado durante el año escolar.					
Desarrollo un clima de cooperación, confianza y motivación entre el personal de su institución.					
Procura que el personal de la institución tenga la seguridad de innovarse y ser cada día mejores profesionales.					
Busca como superar los problemas de comportamiento del personal.					

Anexo 2

ENCUESTA DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES:

A fin de que los resultados tengan mayor confiabilidad del caso, le pedimos por favor que lea bien los ítems y elija una alternativa que más se acerca a su respuesta y marque con una X o un aspa.

Las alternativas de cada ítem tienen la siguiente valoración:

Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

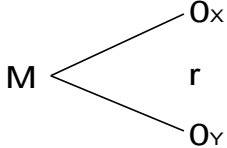
N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
1	El personal administrativo y docente trabajan en equipo en la realización de las diversas actividades					
2	Existe una Asignación transparente, ética de cargos Y responsabilidades en la institución					
3	Existen Mecanismos de toma de decisiones, de información y de comunicación					
4	Existe una Estructura organizativa institucional y de la carrera docente					
5	Cómo consideran sus Avances en los últimos cinco años					
6	Es abierta y sincera la comunicación entre el personal administrativo y el Director sobre la gestión de la institución					
7	Es abierta y sincera la comunicación entre el director y los profesores sobre la gestión de la institución					
8	Existe una Actitud innovadora y de mejora permanente en la institución					
9	Cuánta influencia real tiene el director en sus profesores					

10	Cuánta influencia real tiene el director en los participantes de la institución					
11	El director trata de ayudar en sus problemas a los docentes					
12	El director está interesado en el éxito de sus docentes					
13	El director organiza comisiones para resolver problemas institucionales					
14	El director apoya con los materiales, medios y espacio que necesita el docente para desenvolverse en su institución					
15	El director se reúnen con los docentes para evaluar los resultados de alguna actividad programada					
16	Está prevista la capacitación de los profesores para desempeñarse en la nueva práctica pedagógica					
17	Está prevista la capacitación del personal administrativo para asumir con eficiencia las funciones atribuidas					
18	Colaboran los docentes con el Director en el trabajo de dirigir la escuela a diario					
19	Se da algún desencuentro entre lo programado y lo realizado					
20	El Director / Asesor entran a su clase para observar su trabajo					

**Anexo 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 - SJM

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																																		
<p>Problema general ¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con gestión administrativa de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM?</p> <p>Problemas específicos ¿En qué medida la Influencia idealizada se relaciona con el proceso de planeación de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM?</p> <p>¿En qué medida la estimulación intelectual se relaciona con el Proceso de organización de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM?</p> <p>¿En qué medida la Inspiración motivacional se relaciona con el proceso de ejecución de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM?</p> <p>¿En qué medida la Consideración Individual se relaciona con el proceso de control de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM?</p>	<p>Objetivo general Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión administrativa de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM</p> <p>Objetivos específicos OE1. Identificar la relación de la Influencia idealizada con el proceso de planeación de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM. OE2. Determinar la relación de la estimulación intelectual con el Proceso de organización de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM OE3. Identificar la relación de la Inspiración motivacional con el proceso de ejecución de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM OE4. Identificar la relación de la Consideración Individual con el proceso de control de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa del liderazgo transformacional con la gestión administrativa de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM?</p> <p>Hipótesis específicas HE1. Existe relación significativa de la Influencia idealizada se relaciona con el proceso de planeación de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM. HE2. Existe relación significativa de la estimulación intelectual se relaciona con el Proceso de organización de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM HE3. Existe relación significativa de la Inspiración motivacional se relaciona con el proceso de ejecución de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM HE4. Existe relación significativa de la consideración Individual se relaciona con proceso de control de los docentes de la RED N° 09 UGEL N° 01 SJM</p>	VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																																																																		
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Índice</th> <th>Escala</th> <th>Niveles y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">LIDERA ZGO TRANSF ORMACI ONAL</td> <td rowspan="3">Influencia idealizada</td> <td>Influye en sus seguidores</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="3">Nunca</td> <td rowspan="3">Ordinal</td> <td>Deficiente [1 – 10]</td> </tr> <tr> <td>Proporciona visión y misión</td> <td>3,</td> <td>Bueno [11 – 20]</td> </tr> <tr> <td>Búsqueda de logros en común</td> <td>4,</td> <td>Deficiente [21– 30]</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Estimulación Intelectual</td> <td>Habilidad de resolución de problemas</td> <td>5,6,</td> <td rowspan="3">Casi Nunca</td> <td rowspan="3">Ordinal</td> <td>Deficiente [1 – 8]</td> </tr> <tr> <td>Desafía intelectualmente a sus seguidores</td> <td>7,8,</td> <td>Algunas veces</td> <td>Bueno [9 – 17]</td> </tr> <tr> <td>Es innovador</td> <td>9,</td> <td>Eficiente [18- 25]</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Inspiración motivacional</td> <td rowspan="2">Es modelo para sus seguidores</td> <td>10,</td> <td rowspan="4">Casi siempre</td> <td rowspan="4">Ordinal</td> <td>Deficiente [1 – 8]</td> </tr> <tr> <td>11,</td> <td>Bueno [9 – 17]</td> </tr> <tr> <td>Inspira la creencia sobre una causa</td> <td>12,13,</td> <td>Eficiente [18 – 25]</td> </tr> <tr> <td>Visión del futuro</td> <td>14,</td> <td>Deficiente [1 – 6]</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Consideración Individual</td> <td>Asesora y proporciona apoyo individualizado</td> <td>15,</td> <td rowspan="3">Siempre</td> <td rowspan="3">Ordinal</td> <td>Bueno [7- 13]</td> </tr> <tr> <td>16,</td> <td>Excelente [14 – 20]</td> </tr> <tr> <td>17,18</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Vincula las necesidades del individuo con las de la organización</td> <td>19, 20</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>						Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Escala	Niveles y rango	LIDERA ZGO TRANSF ORMACI ONAL	Influencia idealizada	Influye en sus seguidores	1, 2	Nunca	Ordinal	Deficiente [1 – 10]	Proporciona visión y misión	3,	Bueno [11 – 20]	Búsqueda de logros en común	4,	Deficiente [21– 30]	Estimulación Intelectual	Habilidad de resolución de problemas	5,6,	Casi Nunca	Ordinal	Deficiente [1 – 8]	Desafía intelectualmente a sus seguidores	7,8,	Algunas veces	Bueno [9 – 17]	Es innovador	9,	Eficiente [18- 25]	Inspiración motivacional	Es modelo para sus seguidores	10,	Casi siempre	Ordinal	Deficiente [1 – 8]	11,	Bueno [9 – 17]	Inspira la creencia sobre una causa	12,13,	Eficiente [18 – 25]	Visión del futuro	14,	Deficiente [1 – 6]	Consideración Individual	Asesora y proporciona apoyo individualizado	15,	Siempre	Ordinal	Bueno [7- 13]	16,	Excelente [14 – 20]	17,18				Vincula las necesidades del individuo con las de la organización	19, 20
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Escala	Niveles y rango																																																															
LIDERA ZGO TRANSF ORMACI ONAL	Influencia idealizada	Influye en sus seguidores	1, 2	Nunca	Ordinal	Deficiente [1 – 10]																																																															
		Proporciona visión y misión	3,			Bueno [11 – 20]																																																															
		Búsqueda de logros en común	4,			Deficiente [21– 30]																																																															
	Estimulación Intelectual	Habilidad de resolución de problemas	5,6,	Casi Nunca	Ordinal	Deficiente [1 – 8]																																																															
		Desafía intelectualmente a sus seguidores	7,8,			Algunas veces	Bueno [9 – 17]																																																														
		Es innovador	9,			Eficiente [18- 25]																																																															
	Inspiración motivacional	Es modelo para sus seguidores	10,	Casi siempre	Ordinal	Deficiente [1 – 8]																																																															
			11,			Bueno [9 – 17]																																																															
		Inspira la creencia sobre una causa	12,13,			Eficiente [18 – 25]																																																															
		Visión del futuro	14,			Deficiente [1 – 6]																																																															
Consideración Individual	Asesora y proporciona apoyo individualizado	15,	Siempre	Ordinal	Bueno [7- 13]																																																																
	16,	Excelente [14 – 20]																																																																			
	17,18																																																																				
		Vincula las necesidades del individuo con las de la organización	19, 20																																																																		
VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">Gestión Administrativa</td> <td rowspan="2">Proceso de planeación</td> <td>Fijación de metas</td> <td rowspan="2">1, 2, 3, 4, 5, 6</td> <td rowspan="2">Ordinal</td> <td>Deficiente [1 – 10]</td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> <td>Bueno [11 – 20]</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Proceso de organización</td> <td>Logro de objetivos estratégicos</td> <td rowspan="3">7,8,9, 10,11</td> <td rowspan="3">Ordinal</td> <td>Eficiente [21 – 30]</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento de funciones</td> <td>Deficiente [1 – 8]</td> </tr> <tr> <td>Logro de fines propuestos</td> <td>Bueno [9 – 17]</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Proceso de ejecución</td> <td>Puesta en ejecución el reglamento interno</td> <td rowspan="2">12,13, 14, 15,16</td> <td rowspan="2">Ordinal</td> <td>Eficiente [18 – 25]</td> </tr> <tr> <td>Respeto a la decisiones adoptadas por el Director</td> <td>Deficiente [1 – 8]</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Proceso de Control</td> <td rowspan="2">Proceso de monitoreo, asesoría, supervisión</td> <td rowspan="2">17,18,19, 20</td> <td rowspan="2">Ordinal</td> <td>Bueno [9 – 17]</td> </tr> <tr> <td>Deficiente {1 – 6}</td> </tr> <tr> <td>Proceso de evaluación</td> <td></td> <td></td> <td>Bueno [7 – 13]</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Eficiente [14 - 20]</td> </tr> </tbody> </table>						Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos	Gestión Administrativa	Proceso de planeación	Fijación de metas	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal	Deficiente [1 – 10]	Toma de decisiones	Bueno [11 – 20]	Proceso de organización	Logro de objetivos estratégicos	7,8,9, 10,11	Ordinal	Eficiente [21 – 30]	Cumplimiento de funciones	Deficiente [1 – 8]	Logro de fines propuestos	Bueno [9 – 17]	Proceso de ejecución	Puesta en ejecución el reglamento interno	12,13, 14, 15,16	Ordinal	Eficiente [18 – 25]	Respeto a la decisiones adoptadas por el Director	Deficiente [1 – 8]	Proceso de Control	Proceso de monitoreo, asesoría, supervisión	17,18,19, 20	Ordinal	Bueno [9 – 17]	Deficiente {1 – 6}	Proceso de evaluación			Bueno [7 – 13]					Eficiente [14 - 20]																			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos																																																																
Gestión Administrativa	Proceso de planeación	Fijación de metas	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal	Deficiente [1 – 10]																																																																
		Toma de decisiones			Bueno [11 – 20]																																																																
	Proceso de organización	Logro de objetivos estratégicos	7,8,9, 10,11	Ordinal	Eficiente [21 – 30]																																																																
		Cumplimiento de funciones			Deficiente [1 – 8]																																																																
		Logro de fines propuestos			Bueno [9 – 17]																																																																
	Proceso de ejecución	Puesta en ejecución el reglamento interno	12,13, 14, 15,16	Ordinal	Eficiente [18 – 25]																																																																
		Respeto a la decisiones adoptadas por el Director			Deficiente [1 – 8]																																																																
	Proceso de Control	Proceso de monitoreo, asesoría, supervisión	17,18,19, 20	Ordinal	Bueno [9 – 17]																																																																
					Deficiente {1 – 6}																																																																
		Proceso de evaluación			Bueno [7 – 13]																																																																
				Eficiente [14 - 20]																																																																	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR												
<p>TIPO: Básica</p> <p>Diseño : Descriptivo correlacional Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que se realiza sin manipular deliberadamente variables y se observara los fenómenos tal como se dan en su contexto real (p.152)</p> <p>Corte transversal</p> <div style="text-align: center;">  <p>M <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-right: 5px;">OX</div> <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-right: 5px;">r</div> <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-right: 5px;">OY</div> </p> </div> <p>De donde se desprende que: M = La Muestra seleccionada de Docentes de la RED N° 09 de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores O = Observación de estudio X = Liderazgo transformacional Y = Gestión administrativa r Relación entre variables a investigar</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada los directivos (directores y subdirectores) de las instituciones educativas de la RED 09 UGEL 01 SJM.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Instituciones Educativas</th> <th style="text-align: center;">Docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Red 09</td> <td style="text-align: center;">220</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">220</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Nota: Tomado de las Instituciones Educativas RED N° 09, UGEL N° 01 San Juan de Miraflores</i></p> <p>MUESTREO: El tipo de muestreo aplicado será de tipo probabilístico estratificado.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Instituciones Educativas</th> <th style="text-align: center;">Docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Red 09</td> <td style="text-align: center;">100</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">100</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Nota: Tomado de las Instituciones Educativas RED N° 09, UGEL N° 01 San Juan de Miraflores</i></p>	Instituciones Educativas	Docentes	Red 09	220	Total	220	Instituciones Educativas	Docentes	Red 09	100	Total	100	<p>Nombre de la encuesta: cuestionario de Liderazgo transformacional y su relación con la Gestión Administrativa. Autores: Br. Sara Carmen Pinto Zapana Año: 2018 Procedencia: Lima - Perú Descripción Administración: Individual y colectiva Tiempo de aplicación: Aproximadamente 90 minutos Descripción del cuestionario: Consta de 20 ítems de liderazgo transformacional y su relación con la Gestión Administrativa. Con la escala se obtienen información sobre los indicadores de cada variable mide los indicadores de cada variable de estudio.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos han sido procesados en SPSS 23 y Excel 2015 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL: Estadística inferencial, para realizar la prueba de hipótesis estadística y determinar la correlación de variables.</p> <p>DE PRUEBA: La prueba Rho de Spearman</p> $r_{S(xy)} = 1 - \frac{6 \cdot \sum d_i^2}{n \cdot (n^2 - 1)}$
Instituciones Educativas	Docentes														
Red 09	220														
Total	220														
Instituciones Educativas	Docentes														
Red 09	100														
Total	100														

Anexo 4

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la VI. Liderazgo transformacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia idealizada	Influye en sus seguidores	1, 2	Ordinal	Deficiente [1 – 10]	
	Según Fischman, (2011) afirma que:	Según Fischman, (2005), afirmo que: El grado en que se comporta el líder y se hace admirable ante los demás, y demuestra convicciones que hacen	Proporciona visión y misión		3,	Bueno [11 – 20]
	Citando a Bass definió las cuatro acciones o prácticas que todo líder transformador debe llevar a cabo:	que los seguidores se identifiquen con el líder quien tiene un claro conjunto de valores y se comporta como un modelo para los seguidores (p. 96).	Búsqueda de logros en común		4, 5, 6	Eficiente [21 – 30]
	Influencia idealizada, Estimulación intelectual	Estimulación Intelectual Según Fischman, 2005) afirmó que:	Habilidad de resolución de problemas		7,8	Deficiente [1 – 8]
	Inspiración motivacional, consideración individual. (p. 24).	El grado en el cual el líder articula una visión que inspira a sus seguidores con optimismo, sobre los objetivos a futuro (p. 155).	Desafía intelectualmente a sus seguidores		9,10	Bueno [9 – 17]
		Inspiración motivacional Según Fischman, (2005) afirmo que:	Es innovador		11	Eficiente [18- 25]
		El grado en el que el líder desafía las suposiciones, estimula y alienta la creatividad de sus seguidores, al proveerles un marco para ver cómo se conectan, así pueden llevar adelante los objetivos de la misión (p. 119).	Es modelo para sus seguidores		12, 13	Deficiente [1 – 8]
		Consideración Individual Según Fischman, (2005) afirmo que: El grado en que el líder asiste a cada seguidor individual según sus necesidades y actúa como un mentor o coach	Inspira la creencia sobre una causa		14,15	Bueno [9 – 17]
		y aprecia la contribución de hace cada individuo al equipo. Este cumple y mejora la necesidad de cada uno de los miembros individuales del equipo para la auto-realización, y la autoestima (p. 10).	Visión del futuro		16	Eficiente [18- 25]
			Asesora y proporciona apoyo individualizado		17,18	Deficiente [1 – 6]
		Dirige y aconseja	19	Bueno [7 – 13]		
		Vincula las necesidades del individuo con la organización	20	Excelente [14 – 20]		

Nota: Adaptado por la investigadora de la definición de Bass

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad.							
2	Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales.							
3	Promueve la convivencia entre el personal y ellos confían en él.							
4	Genera confianza en su personal.							
6	Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello.							
7	Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de solución a los problemas de la institución.							
8	Es creativo para manejar, su tiempo, cumple sus funciones y metas institucionales.							
9	Busca romper los esquemas establecidos, normas, costumbres, etc. Para innovar.							
10	Promueve el buen sentido del humor y alegría en su función.							
12	Comparte con toda la visión institucional y revisa periódicamente con profundidad su contenido.							
13	Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar la visión institucional sin fijarse en el horario.							
14	Busca mecanismos, como comprometer al personal sobre la visión institucional.							
15	Emplea boletines, comunicados u organiza eventos que premien las mejores performances de la visión institucional.							
16	Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional.							
18	Fomenta que le personal desarrolle al máximo sus capacidades y destrezas.							

19	Delega adecuadamente las funciones al personal de la institución.							
20	Organiza viajes, otorga becas y establece reconocimientos especiales al personal que más ha destacado durante al año escolar.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI N°:

Lima, 20 de Julio del 2018

Especialidad del evaluador:

¹ **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Operacionalización de la V2. Gestión Administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Gestión Administrativa Según Chiavenato (2004) afirmó que: La administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos (p. 16).</p>	<p>Proceso de planeación Según Ferreres, 1999) afirmó que: La Planeación es el proceso mediante el cual se toman decisiones en una organización educativa, obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la institución educativa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro (p. 52).</p>	<p>Fijación de metas</p> <p>Toma de decisiones</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p>	Ordinal	<p>Deficiente [1 – 10]</p> <p>Bueno [11 – 20]</p> <p>Eficiente [21 – 30]</p>
	<p>Proceso de organización Según Ferreres, 1999) afirmó que: Un proceso clásico de organización es el establecimiento de roles, relaciones, autoridades y responsabilidades, con el objetivo de operar con la eficiencia y eficacia requeridas para alcanzar los objetivos. Lo que se espere de un proceso de organización es disponer de una estructura organizativa a través de la cual los individuos cooperan sistemáticamente para el logro de objetivos comunes. (p. 64).</p>	<p>Logro de objetivos estratégicos</p> <p>Cumplimiento de funciones</p> <p>Logro de fines propuestos</p>	<p>7,8,9, 10,11</p>	Ordinal	<p>Deficiente [1 – 8]</p> <p>Bueno [9 – 17]</p> <p>Eficiente [18 – 25]</p>
	<p>Proceso de ejecución Según Gallegos, (2004) afirmó que: La ejecución es el proceso dinámico de convertir en realidad la acción que ha sido planeada, preparada y organizada. Se dice que en la práctica, muchos gerentes creen que la ejecución es la verdadera esencia de la administración. La ejecución trata exclusivamente con personas (p. 42).</p>	<p>Puesta en ejecución el reglamento interno</p> <p>Respeto a la decisiones adoptadas por el Director</p>	<p>12,13, 14, 15,16</p>	Ordinal	<p>Deficiente [1 – 8]</p> <p>Bueno [9 – 17]</p>
	<p>Proceso de Control Según García, (1987) afirmó que: El control es un proceso complejo y dinámico, que se compone de una serie de etapas que se incorporan unitariamente aunque de manera separable. El proceso comienza con la recolección de la información básica, luego hay un proceso de inteligencia para cruzar y relacionar esa información básica y generar los indicadores, debidamente clasificados y agrupados en un tablero de control, cuya evolución determina las recomendaciones a efectuar a través del informe de control de gestión. (p. 29).</p>	<p>Proceso de monitoreo, asesoría, supervisión</p> <p>Proceso de evaluación</p>	<p>17,18, 19,20</p>	Ordinal	<p>Deficiente [1 – 6]</p> <p>Bueno [7 – 13]</p> <p>Eficiente [14 – 20]</p>

Nota: Adaptado por la investigadora de la definición de Chiavenato

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El personal administrativo y docente trabajan en equipo en la realización de las diversas actividades							
2	Existe una Asignación transparente, ética de cargos Y responsabilidades en la institución							
3	Existen Mecanismos de toma de decisiones, de información y de comunicación							
4	Existe una Estructura organizativa institucional y de la carrera docente							
6	Cómo consideran sus Avances en los últimos cinco años							
7	Es abierta y sincera la comunicación entre el personal administrativo y el Director sobre la gestión de la institución							
8	Es abierta y sincera la comunicación entre el director y los profesores sobre la gestión de la institución							
9	Existe una Actitud innovadora y de mejora permanente en la institución							
10	Cuánta influencia real tiene el director en sus profesores							
12	Cuánta influencia real tiene el director en los participantes de la institución							
13	El director trata de ayudar en sus problemas a los docentes							
14	El director está interesado en el éxito de sus docentes							
15	El director organiza comisiones para resolver problemas institucionales							
16	El director apoya con los materiales, medios y espacio que necesita el docente para desenvolverse en su institución							
18	El director se reúnen con los docentes para evaluar los resultados							

	de alguna actividad programada							
19	<input type="checkbox"/> Está prevista la capacitación de los profesores para desempeñarse en la nueva práctica pedagógica							
20	Está prevista la capacitación del personal administrativo para asumir con eficiencia las funciones atribuidas							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Lima, 20 de Julio del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI N°:

Especialidad del evaluador:

¹**pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 5

Base de datos variable independiente liderazgo transformacional

N°	Influencia idealizada					Estimulación intelectual						Inspiración motivacional						Consideración individual						Variable 1	
	I1	I2	I3	I4	D1	I5	I6	I7	I8	I9	D2	I10	I11	I12	I13	I14	D3	I15	I16	I17	I18	I19	I20		D4
01	4	4	3	4	15	3	4	4	4	4	19	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	3	20	71
02	3	4	4	4	15	4	4	4	3	4	19	4	4	5	3	4	20	3	4	4	3	4	3	21	75
03	4	4	3	4	15	4	4	5	4	3	20	4	3	5	3	4	19	3	4	3	4	3	2	19	73
04	4	4	3	4	15	3	3	4	5	3	18	4	3	3	4	4	18	3	4	4	3	4	4	22	73
05	4	4	5	4	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	4	4	22	73
06	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	4	20	3	4	3	4	3	4	21	78
07	4	4	3	4	15	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	3	4	22	71
08	4	4	3	3	14	3	4	3	4	3	17	5	5	5	5	4	24	4	5	2	5	4	4	24	79
09	4	4	5	5	18	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	4	5	2	5	5	5	26	88
10	4	4	4	5	17	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23	4	5	2	5	4	4	24	86
11	4	4	4	3	15	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	3	3	4	3	3	4	20	69
12	4	4	3	3	14	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	64
13	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	5	4	27	84
14	4	4	4	5	17	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	3	3	19	76
15	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	3	4	3	4	3	20	75
16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	77
17	4	4	4	4	16	3	3	4	3	4	17	4	4	5	4	3	20	3	3	4	4	4	4	22	75
18	4	4	4	4	16	4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	24	73
19	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	22	74
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	4	24	78
21	4	4	3	4	15	5	4	5	4	3	21	4	3	5	3	3	18	4	3	3	4	4	4	22	76
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	5	3	4	19	4	4	4	3	3	4	22	77

23	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	4	3	21	70
24	4	4	3	4	15	3	4	3	4	3	17	3	2	4	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	65
25	4	4	2	3	13	3	4	3	3	3	16	3	3	2	4	4	16	3	4	3	4	3	4	21	66
26	4	4	3	3	14	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23	72
27	4	4	3	3	14	4	3	2	4	4	17	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	24	71
28	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	18	3	3	3	4	3	4	20	71
29	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21	3	3	4	3	4	3	20	76
30	4	4	3	4	15	5	3	4	5	4	21	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	3	22	77
31	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	5	4	27	86
32	4	4	4	4	16	4	5	4	5	4	22	4	5	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	81
33	4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	4	3	4	5	25	89
34	4	4	3	3	14	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	2	2	17	67
35	4	5	4	3	16	4	4	3	4	3	18	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	23	78
36	4	5	3	3	15	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	4	22	74
37	3	5	3	4	15	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	4	3	20	70
38	4	5	4	3	16	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24	82
39	4	3	4	3	14	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	2	3	2	17	66
40	4	5	4	3	16	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	4	4	23	73
41	4	2	4	4	14	3	4	3	4	4	18	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	4	3	20	68
42	4	5	4	4	17	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	5	19	3	4	4	3	4	3	21	76
43	4	5	3	4	16	4	4	5	4	3	20	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	2	19	73
44	4	5	3	4	16	3	3	4	5	3	18	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	4	22	75
45	4	4	5	4	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	5	3	19	3	4	4	3	4	4	22	75
46	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	3	4	21	77
47	4	5	3	4	16	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	3	4	22	72
48	4	5	3	3	15	3	4	3	4	3	17	5	5	5	5	4	24	4	5	2	5	4	4	24	80
49	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	4	5	2	5	5	5	26	89

50	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	5	5	5	3	4	22	4	5	2	5	4	4	24	86
51	4	5	4	3	16	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	3	3	4	3	3	4	20	70
52	4	5	3	3	15	3	4	3	3	3	16	4	3	4	5	3	19	3	2	3	3	3	3	17	67
53	4	5	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	5	4	27	85
54	3	5	4	5	17	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	3	3	19	76
55	4	5	3	3	15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	3	4	3	4	3	20	76
56	4	5	3	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	3	4	23	78
57	4	5	4	4	17	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	22	75
58	4	5	4	4	17	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	75
59	4	5	4	4	17	4	4	3	4	3	18	4	3	2	3	4	16	3	4	3	4	4	4	22	73
60	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	80
61	4	5	3	4	16	5	4	5	4	3	21	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	4	4	22	77
62	3	5	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	3	4	22	77
63	4	5	4	4	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	4	3	21	72
64	4	5	3	4	16	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	67
65	4	5	2	3	14	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	5	17	3	4	3	4	3	4	21	68
66	4	5	3	3	15	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23	73
67	4	5	5	3	17	4	3	2	4	4	17	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	24	75
68	4	5	5	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	2	4	3	17	3	3	3	4	3	4	20	72
69	4	5	4	4	17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21	3	3	4	3	4	3	20	77
70	4	5	5	4	18	5	3	4	5	4	21	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	3	22	80
71	4	5	5	4	18	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	5	4	27	88
72	4	5	5	4	18	4	5	4	5	4	22	4	5	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	83
73	4	5	5	4	18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	4	3	4	5	25	91
74	4	4	5	3	16	3	4	4	4	5	20	3	3	5	3	4	18	3	4	3	3	4	2	19	73
75	4	5	5	3	17	4	3	3	4	5	19	3	4	5	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23	79
76	4	5	5	3	17	3	4	3	4	5	19	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	4	23	80

77	3	5	5	4	17	3	4	4	3	5	19	3	4	5	3	5	20	3	3	4	3	4	3	20	76
78	4	5	5	3	17	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24	85
79	4	5	5	3	17	4	3	4	3	5	19	4	3	5	4	3	19	3	4	3	2	4	2	18	73
80	4	5	5	3	17	3	4	3	4	5	19	4	3	5	3	3	18	4	3	4	4	4	4	23	77
81	4	5	4	4	17	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24	82
82	4	5	5	4	18	5	4	5	4	5	23	4	3	5	5	3	20	4	3	3	4	4	4	22	83
83	4	5	5	4	18	4	4	4	4	5	21	4	3	5	3	4	19	4	4	4	3	4	4	23	81
84	4	5	5	4	18	3	4	3	4	3	17	4	3	5	3	3	18	3	4	4	3	4	3	21	74
85	4	5	5	4	18	3	4	3	4	5	19	3	3	5	2	3	16	3	3	3	3	4	3	19	72
86	4	5	5	3	17	3	4	3	3	5	18	3	3	3	2	4	15	3	4	3	4	4	4	22	72
87	4	5	5	3	17	3	3	4	3	4	17	3	3	5	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	76
88	4	5	5	3	17	4	3	2	4	4	17	4	3	5	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	77
89	4	5	5	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	5	2	3	18	3	3	3	4	4	4	21	74
90	4	4	5	4	17	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21	3	3	4	3	4	3	20	77
91	3	4	5	4	16	5	3	4	5	4	21	4	4	4	2	3	17	4	3	4	4	4	3	22	76
92	3	4	5	4	16	4	4	5	4	5	22	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	4	27	88
93	4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	22	4	5	5	2	3	19	4	4	4	4	4	4	24	82
94	3	5	5	4	17	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	3	4	5	25	91
95	3	5	5	3	16	3	4	4	4	4	19	3	3	5	2	4	17	3	4	3	3	4	2	19	71
96	4	5	4	3	16	4	3	3	4	3	17	3	4	5	4	5	21	3	4	4	4	4	4	23	77
97	3	5	3	3	14	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	74
98	3	4	3	4	14	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	4	3	20	69
99	3	5	4	3	15	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24	79
100	4	5	4	3	16	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	3	4	3	2	4	2	18	70

Base de datos de la variable de Gestión Administrativa

N° Orden	Proceso de planeación					Proceso de organización						Proceso de ejecución						Proceso de control						Variable 2	
	I 1	I 2	I 3	I 4	D 1	I5	I6	I7	I8	I9	D 2	I10	I11	I12	I13	I14	D 3	I15	I16	I17	I18	I19	I20		D 4
1	4	4	3	4	15	3	4	3	4	4	18	3	4	3	3	2	15	4	4	5	4	5	3	25	73
2	3	4	4	4	15	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	4	3	21	73
3	4	4	3	4	15	4	4	5	4	3	20	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	2	19	72
4	4	4	3	4	15	3	3	4	5	3	18	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	4	22	74
5	4	4	5	4	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	4	4	22	73
6	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	3	4	21	77
7	4	4	3	4	15	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	3	4	22	71
8	4	4	3	3	14	3	4	3	4	3	17	5	5	5	5	4	24	4	5	2	5	4	4	24	79
9	4	4	5	5	18	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	4	5	2	5	5	5	26	88
10	4	4	4	5	17	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	4	5	2	5	4	4	24	87
11	4	4	4	3	15	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	3	3	4	3	3	4	20	69
12	4	4	3	3	14	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	64
13	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	5	4	27	84
14	4	4	4	5	17	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	3	3	19	76
15	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	3	4	3	4	3	20	75
16	4	4	3	4	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	77
17	4	4	4	4	16	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	22	74
18	4	4	4	4	16	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	74
19	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	18	4	3	2	3	4	16	3	4	3	4	4	4	22	72
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	79
21	4	4	3	4	15	5	4	5	4	3	21	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	4	22	75
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	4	22	76
23	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	4	3	21	71

24	4	4	3	4	15	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	66
25	4	4	2	3	13	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	3	4	21	66
26	4	4	3	3	14	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23	72
27	4	4	3	3	14	4	3	2	4	4	17	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	24	72
28	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	18	3	3	3	4	3	4	20	71
29	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	3	20	75
30	4	4	3	4	15	5	3	4	5	4	21	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	3	22	77
31	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	5	4	27	86
32	4	4	4	4	16	4	5	4	5	4	22	4	5	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	81
33	4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	4	3	4	5	25	89
34	4	4	3	3	14	3	4	4	4	4	19	3	3	2	3	4	15	3	4	3	3	2	2	17	65
35	4	5	4	3	16	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	75
36	4	5	3	3	15	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	4	22	74
37	3	5	3	4	15	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	4	3	20	70
38	4	5	4	3	16	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24	80
39	4	3	4	3	14	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	3	4	3	2	3	2	17	67
40	4	5	4	3	16	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	4	4	23	73
41	4	2	4	4	14	3	4	3	4	4	18	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	4	3	20	68
42	4	5	4	4	17	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	4	18	3	4	4	3	4	3	21	75
43	4	5	3	4	16	4	4	5	4	3	20	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	2	19	73
44	4	5	3	4	16	3	3	4	5	3	18	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	4	22	75
45	4	4	5	4	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	4	4	22	73
46	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	3	4	21	77
47	4	5	3	4	16	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	3	4	22	72
48	4	5	3	3	15	3	4	3	4	3	17	5	5	5	5	4	24	4	5	2	5	4	4	24	80
49	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	4	5	2	5	5	5	26	89
50	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	4	24	4	5	2	5	4	4	24	88

51	4	5	4	3	16	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	4	17	3	3	4	3	3	4	20	70
52	4	5	3	3	15	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	65
53	4	5	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	5	4	27	85
54	3	5	4	5	17	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	3	3	19	76
55	4	5	3	3	15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	3	4	3	4	3	20	76
56	4	5	3	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	78
57	4	5	4	4	17	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	4	22	75
58	4	5	4	4	17	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	75
59	4	5	4	4	17	4	4	3	4	3	18	4	3	2	3	4	16	3	4	3	4	4	4	22	73
60	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	80
61	4	5	3	4	16	5	4	5	4	3	21	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	4	22	76
62	3	5	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	4	22	76
63	4	5	4	4	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	4	3	21	72
64	4	5	3	4	16	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	67
65	4	5	2	3	14	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	3	4	21	67
66	4	5	3	3	15	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23	73
67	4	5	5	3	17	4	3	2	4	4	17	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	24	75
68	4	5	5	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	18	3	3	3	4	3	4	20	73
69	4	5	4	4	17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	3	20	76
70	4	5	5	4	18	5	3	4	5	4	21	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	3	22	80
71	4	5	5	4	18	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	5	4	27	88
72	4	5	5	4	18	4	5	4	5	4	22	4	5	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	83
73	4	5	5	4	18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	4	3	4	5	25	91
74	4	4	5	3	16	3	4	4	4	4	19	3	3	2	3	4	15	3	4	3	3	2	2	17	67
75	4	5	5	3	17	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	76
76	4	5	5	3	17	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	4	22	76
77	3	5	5	4	17	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	4	3	20	72

78	4	5	5	3	17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24	81
79	4	5	5	3	17	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	3	4	3	2	3	2	17	70
80	4	5	5	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	4	4	23	74
81	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	80
82	4	5	5	4	18	5	4	5	4	3	21	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	4	22	78
83	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	4	22	78
84	4	5	5	4	18	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	4	3	21	73
85	4	5	5	4	18	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	69
86	4	5	5	3	17	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	3	4	21	70
87	4	5	5	3	17	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23	75
88	4	5	5	3	17	4	3	2	4	4	17	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	24	75
89	4	5	5	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	18	3	3	3	4	3	4	20	73
90	4	4	5	4	17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	3	20	76
91	3	4	5	4	16	5	3	4	5	4	21	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	3	22	78
92	3	4	5	4	16	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	5	4	27	86
93	4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	22	4	5	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	82
94	3	5	5	4	17	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	4	3	4	5	25	90
95	3	5	5	3	16	3	4	4	4	4	19	3	3	2	3	4	15	3	4	3	3	2	2	17	67
96	4	5	4	3	16	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	75
97	3	5	3	3	14	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	4	22	73
98	3	4	3	4	14	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	4	3	20	69
99	3	5	4	3	15	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24	79
100	4	5	4	3	16	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	3	4	3	2	3	2	17	69

REFERENCIAS

- Bass, B. (1994), *Comportamiento Organizacional*. México. Ed Prentice Hall.
- Bass, B. (1985), *Liderazgo y la performance*. México. Ed Prentice Hall
- Bernal, J. (2000), *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En *Anuario de Pedagogía*. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza.
- Bolívar, A (1997), *Liderazgo, mejora y centros educativos*. En Medina, A El Liderazgo en educación. Madrid. UNED. Pp. 25-46.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Revista Psicoperspectivas. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Páginas 9-33
- Chiavenato, I. (2007), *Administración de Recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá. 111
- Chiavenato I. (2005), *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Ed Mc. Graw – Hill. México.
- Hernández, Fernández & Baptista, (2010) “*Metodología de la investigación*”. *Mc Graw-Hill/interamericana editores, s.a. México*
- Hernández y otros (2006), *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Mc Gregor, D. (1999), *El lado humano de las empresas*. Editorial MC GRAW-HILL, Madrid España, 365 páginas.
- Mc Clelland, (1998), *Gestión de competencias laborales*. (1° ed), editorial Pearson, México, 256 páginas.
- Robbins, S. (2009), *Comportamiento Organizacional*. México. Ed Prentice Hall