

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO**



=====

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE CORONEL PORTILLO, 2020**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

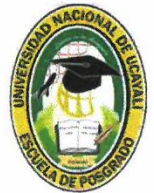
JAIR MAYER TANANTA SORIA

PUCALLPA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO Nº 4

**ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA
OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS**

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 7:30 am horas, del día 04 de marzo, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes Presidente
Dr. Jonel Raúl Manzano Mejía Secretario
Mg. Olmedo Pizango Isoiza Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:
Gestión Pública

Mención: Gestión Pública

Don(ña). Jair Mayer Tananta Soria

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

" El liderazgo transformacional y su relación con
la gestión administrativa en la Unidad de Gestión
Educativa Local de Coronel Portillo, 2020 "

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

..... *Ninguna*

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de *dieciséis* (*16*)
Equivalente a *aprobado*, por lo que se recomienda *nada*

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las *8:20am* horas del *04* de *marzo* del 20*22*.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0508-2021

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de Tesis, titulado:

“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO, 2020”

Cuyo(s) autor (es)	:	TANANTA SORIA, JAIR MAYER
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN PÚBLICA
Asesor(a)	:	Mg. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 6%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

FECHA 24/11/2021



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON

Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Jair Mayer Tananta Soria

Autor(a) de la TESIS de posgrado titulada:

«El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020».

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Mg. Jackie Frank Chang Saldaña

En la Escuela de Posgrado,

Maestría: Gestión Pública

Mención: _____

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 04 / 03 / 2022

Email: jairmayer-tananta.soria@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 941 513 774

DNI: 72848935

DEDICATORIA

A Dios, por la bendición de tener una vida sana y tranquila y protegerme de este momento de pandemia, a mis padres, por ser aquellas personas que me inculcaron valores, que me motivaron para ser una buena persona y seguir formándome profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a las autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali por brindarnos servicios adecuados para el desarrollo de nuestras clases de posgrado.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, en especial al Programa de Maestría de Gestión Pública, por sus grandes enseñanzas y de esta manera mejorar y/o perfeccionar nuestros conocimientos, para de esta manera contribuir al desarrollo y progreso de nuestra región y nuestro país.

A los trabajadores de la UGEL de Coronel Portillo, porque facilitaron la aplicación y el desarrollo de esta investigación.

A mi admirado y respetado asesor de tesis Mg. Jackie Frank Chang Saldaña, por sus grandes aportes y continuo asesoramiento para lograr este gran reto profesional de contar con el grado de Maestro en Gestión Pública.

RESUMEN

Este estudio de posgrado cuyo título fue El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020, fue un estudio de tipo de investigación aplicada no experimental, con su diseño descriptivo correlacional, su población fue 142 y su muestra no probabilística fue 142 usuarios que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, su objetivo general fue determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020. En cuanto a los resultados obtenidos sobre la variable 1 en donde el 72.5% del personal precisaron que el liderazgo transformacional es muy alto y sobre la variable 2 en donde el 83.8% precisaron que la gestión administrativa es muy alto, concluyendo que existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020, debido a que tuvo un valor del Rho de Spearman igual a 0.435, valor que estableció una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) igual a 0,000 < 0,05 evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, gestión administrativa, motivación inspiracional, estimulación, emprendimiento.

ABSTRACT

This postgraduate study whose title was Transformational Leadership and its relationship with administrative management in the Unidad de Gestion Educativa Local from Coronel Portillo, 2020, was a non-experimental applied research type study, with its correlational descriptive design, its population was 142 and its Non-probabilistic sample was 142 users who work in the Unidad de Gestion Educativa Local (UGEL) of Coronel Portillo, its general objective was to determine the existing relationship between transformational leadership and administrative management in the Unidad de Gestion Educativa Local of Coronel Portillo, 2020. Regarding the results obtained on variable 1 where 72.5% of the staff specified that transformational leadership is very high and on variable 2 where 83.8% specified that administrative management is very high, concluding that there is a direct and positive relationship between the transformational leadership and administrative management in Coronel Portillo's UGEL, 2020, due to a that had a Spearman Rho value equal to 0.435, a value that established a low positive correlation and a Sig. (bilateral) equal to 0.000 <0.05, showing that the test was significant among the variables studied.

Keywords: Transformational leadership, administrative management, inspirational motivation, stimulation, entrepreneurship.

INTRODUCCIÓN

Este estudio denominado El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020, se centró en la búsqueda de la relación existente entre dichas variables de estudio, para ello se aplicó dos cuestionarios a los usuarios que laboran en dicha institución y de esta manera recabar información suficiente para poder responder los objetivos trazados y dar respuestas a las hipótesis planteadas en este estudio.

Por otra parte, este estudio precisó de antecedentes, así como teorías referentes y muy valiosas sobre las variables de estudio liderazgo transformacional y gestión administrativa para poder comprender mejor y poder desarrollar este estudio. También este estudio elaboró instrumentos adecuados y validados por expertos para recabar información mediante la técnica de la encuesta a los usuarios que laboran en dicha institución y de esta manera mediante sus resultados tomar decisiones sobre la relación existente entre dichas variables.

Finalmente, este estudio consta de cinco capítulos y dos acápite, dentro de ellas se precisa y se sustenta la razón por la cual se desarrolló esta investigación y proponer nuevas soluciones a los problemas planteados en esta investigación, así como de futuras tesis en relación al liderazgo transformacional y gestión administrativa en contextos diferentes. Luego se desarrollan dos apartados, el primero es el de las conclusiones y el segundo es el de las sugerencias; finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS	xv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	5
1.4.1. Hipótesis General.....	5
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	5
1.5. VARIABLES.....	6
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	9
1.7. VIABILIDAD.....	9
1.8. LIMITACIONES.....	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	11

2.1. ANTECEDENTES.....	11
2.2. BASES TEÓRICAS.....	16
2.3. FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	22
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	23
2.5. BASES EPISTEMOLÓGICAS.....	25
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	28
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	30
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.....	31
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	33
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	43
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	7
Tabla 2. Escalas y puntuaciones del instrumento 1.....	30
Tabla 3. Escalas y puntuaciones del instrumento 2.....	31
Tabla 4. Resultados descriptivos del liderazgo transformacional y sus dimensiones	33
Tabla 5. Resultados descriptivos de la gestión administrativa y sus dimensiones.....	35
Tabla 6. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.....	37
Tabla 7. Prueba de hipótesis general.....	38
Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 1.....	39
Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 2.....	40
Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 3.....	41
Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 4.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño de investigación.....	29
Figura 2. Liderazgo transformacional y sus dimensiones.....	33
Figura 3. Gestión administrativa y sus dimensiones.....	35

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	52
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	53
Anexo 3. Fichas de validación de los instrumentos.....	56
Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos.....	59
Anexo 5. Alfa de Cronbach.....	60
Anexo 6. Rho de Spearman.....	61
Anexo 7. Base de datos de la aplicación	62
Anexo 8. Evidencias Fotográficas.....	67

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El liderazgo es un tema muy importante hoy en día en la administración de las entidades públicas. Dentro de la Institución, el líder ha sido objeto de cambios continuos y fuertes, debido a los nuevos cambios que requieren una aldea global del conocimiento, actualmente hay un cotidiano interés en el estudio del liderazgo. Cada directivo es un líder cada uno con un estilo diferente de liderar, pero con el encargo de cumplir los objetivos de la Institución.

El líder transformacional tendrá éxito cuando cambie la base motivacional de la persona desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Estos líderes transformacionales elevan el autodesarrollo y los deseos de logros, de los seguidores, promoviendo a la vez el desarrollo de grupos y organizaciones.

Para Velásquez (2017), el liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores.

Por su parte, Lerma (2016), agrega como el liderazgo transformacional presenta un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, donde los seguidores con visión

se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía.

La Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo es una instancia de ejecución descentralizada que depende de la Dirección Regional de Educación de Ucayali (DRE-Ucayali), que coordina labores y funciones con las entidades educativas asignadas asumiendo la responsabilidad de un adecuado sistema de atención especializada al usuario, el cual dispondrá de un grupo de gestión, que concentre a los colaboradores entorno a la misión y visión.

Pero para ello se requiere un gran acopio de recursos materiales y recursos humanos para desarrollar procesos administrativos de gran magnitud. Así mismo, a veces las gestiones administrativas que se hacen son muy retrasadas por su personal y esto conlleva a una mala gestión y necesitan un líder que les va ayudar a transformar, motivar para que haya una buena gestión, ya que la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. El liderazgo transformacional y la gestión administrativa contribuyen al mejor funcionamiento de las entidades.

Según Anzola (2015) menciona que “gestión administrativa consiste en alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”. en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo.

Por lo tanto, el presente estudio de investigación permitirá comprobar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la

gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020 así prestar un buen servicio de calidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?
- ¿De qué manera la motivación inspiracional se relaciona con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?
- ¿De qué manera la estimulación se relaciona con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?
- ¿De qué manera el emprendimiento se relaciona con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre influencia idealizada con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.
- Indicar la relación que existe entre motivación inspiracional con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la estimulación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.
- Determinar la relación que existe entre el emprendimiento con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación directa y positiva entre la influencia idealizada con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.
- Existe una relación directa y positiva entre la motivación inspiracional con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.
- Existe una relación directa y positiva entre la estimulación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.
- Existe una relación directa y positiva entre el emprendimiento con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

- Liderazgo transformacional.

1.5.2. Variable 2

- Gestión administrativa.

1.5.3. Operacionalización de las variables

- Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala y nivel
Variable 1: Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de comportamiento de admiración ante los demás. - Demostración de convicciones ante los trabajadores. - Esfuerzo personal en el desarrollo de su actividad institucional. - Nivel de confianza respecto a la influencia ante los demás. - Beneficios personales respecto a los comportamientos ante los demás. 	Muy alto (5) Alto (4) Regular (3) Bajo (2) Muy bajo (1)
	Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento organizacional. - Inspiración a los colaboradores. - Dominio de la situación respecto a una crisis al interior de la organización. - Interés personal. - Bienestar en relación al comportamiento de grupo. 	
	Estimulación	<ul style="list-style-type: none"> - Acercamientos para la solución de los conflictos. - Respeto ante los demás. - Sentido de poder. - Confianza. - Talento competitivo. 	
	Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel académico respecto al desarrollo personal. - Desarrollo de la actividad intelectual. - Compromiso con la proyección social. - Capacidad empresarial. - Capacidad de innovación. 	
	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de los objetivos. - Implementación de los procedimientos. - Definición de objetivos. - Disponibilidad de recursos. - Efectividad de los documentos. 	
Variable 2: Gestión administrativa	Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de designación de tareas. - Procesos de distribución de tareas. - Estructura orgánica. - Eficiencia de los procesos. - Confiabilidad. 	Muy alto (5) Alto (4) Regular (3) Bajo (2) Muy bajo (1)
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo al personal. - Proceso de motivación al personal. 	

	<ul style="list-style-type: none">- Liderazgo institucional respecto al cumplimiento de los objetivos.- Servicios brindados.- Confianza que brinda la Institución.
Control	<hr/> <ul style="list-style-type: none">- Cumplimiento de las actividades.- Cumplimiento de los objetivos.- Aplicación de estrategias.- Metodologías.- Exigencia de conocimiento.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Se justificó en lo teórico, porque ayudó en la incorporación de nueva información, a partir de los antecedentes y teorías citadas para este estudio, y que serán de gran utilidad para otros estudios a futuro sobre las variables mencionadas.

En cuanto a la metodología se justificó, porque dio desde esta investigación técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos, los que serán de gran ayuda como paradigma para otros estudios similares, además tendrán instrumentos validados y con su grado de confiabilidad que es prototipo para la aplicación en diferentes estudios similares a las variables citadas en este trabajo.

Finalmente, se justificó desde la dimensión práctica, porque los resultados que se obtuvieron en este estudio, una vez difundidos frente a la sociedad académica, ayudarán con la reflexión del pensamiento crítico constructivo de los futuros líderes transformacional en mejorar y realizar la práctica real ante la gestión administrativa de una organización o empresa pública o privada.

1.7. VIABILIDAD

Esta investigación, fue factible y a la vez viable en cuanto a su ejecución y desarrollo, ya que se contó y se tuvo los recursos humanos, financieros y los diversos medios y materiales para realizar y evaluar si estos son los suficientes e indispensables para llevar a buen término.

1.8. LIMITACIONES

La única posible limitación fue que algunos trabajadores, así como algunos jefes de las diversas áreas de la UGEL Coronel Portillo del distrito de Callería que no apoyaron en la encuesta y no aportaron información necesaria y valiosa durante la ejecución de esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Martins, Cammaroto, Neris y Canelón (2016) en su tesis *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*, concluyeron que:

En tal sentido se infiere que para consolidar que el directivo posea un liderazgo transformacional eficaz, se requiere que este tenga una visión clara de la situación que enfrenta y asumir su rol de líder en función de la problemática que se detecte, debiendo con ello gerenciar el ambiente educativo en el cual se desenvuelve, a fin de tomar las decisiones más acertadas que le permitan una mejor gestión de sus funciones, todo esto por supuesto, con la integración activa de todos los elementos (alumnos, docentes, padres y/o representantes y comunidad), para así consolidar la educación en función de la realidad social. (p.25)

Jiménez (2015) en su tesis *Relación entre Claudia Constanza Jiménez Carranza el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*, concluyó:

Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes

de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional. (p.13)

Cruz y Rodea (2015) en su estudio denominado *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca)*, establecieron que:

Infundir en los empleados cual fue su resultado del cuestionario aplicado de liderazgo transformacional para que estén conscientes de que elementos deben ser reforzados y cuáles deben ser aplicados, también de ayudar a los empleados a reforzar y aplicar los elementos del liderazgo transformacional mediante las sugerencias que se harán a continuación así mismo, dar a conocer a los empleados que aplicando el liderazgo transformacional el beneficio será mutuo, empresa-empleado. (p.97)

Palacios (2018) en su tesis *Influencia del liderazgo transformacional en la caracterización y desempeño de los líderes del siglo XXI dentro de las organizaciones*, concluyó:

El liderazgo es un concepto que existe desde épocas muy antiguas en las cuales, sin saber la definición de éste, se empleaban las figuras de superioridad o mandato dentro de las culturas, por ello, se puede inferir que el liderazgo es una habilidad que poseen las personas para guiar un grupo hacia la consecución de un fin. Sin embargo, a través del paso del tiempo el concepto de liderazgo ha sido abarcado por diferentes investigadores y teóricos, los cuales han desarrollado postulados que detallan características peculiares de cierto tipos y modelos de liderazgo que han surgido, así mismo uno de los tipos de liderazgo más significativos que fue introducido por Burns y desarrollado por Bass, es el liderazgo transformacional, el cual surge como respuesta a la necesidad de un liderazgo que no solo se preocupe por los resultados

sin importar la forma de conseguirlos, sino donde prevalece el valor de las personas y éstas son motivadas para cumplir los objetivos comunes. (Conclusiones: párr.4)

Esquivel, Abreu, Vargas y Mursulí (2018), en su tesis *Liderazgo transformacional en la educación universitaria*, establecieron que:

El principal resultado evidencia la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional como una vía para elevar los resultados en las instituciones de educación superior. A su vez constituye un factor que influye en el mejoramiento de la gestión de las instituciones educativas. (p.210)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Sanchez (2012) en su tesis *Propuesta de liderazgo transformacional basada en el desarrollo organizacional para mejorar la gestión administrativa de la institución educativa Miguel González Chávez del centro poblado Granja Porcón, distrito Cajamarca, provincia Cajamarca y región Cajamarca 2012*, concluyó que:

El Liderazgo transformacional como medio para desarrollar una gestión administrativa en la Institución Educativa “Miguel González Chávez” de Granja Porcón, Distrito Cajamarca, Provincia Cajamarca y Región Cajamarca , constituye un eje temático en permanente discusión para orientar la búsqueda de respuestas, tanto teóricas como pragmáticas a la problemática que subyace en torno a la gestión de las instituciones educativas. Finalmente, el proceso de categorización de la realidad estudiada permitió interpretar y teorizar como insumos necesarios para la construcción de la conceptualización de la gerencia administrativa en contextos descentralizados. (p.6)

Camayo (2017) en su tesis *Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas de la Red No 8 de Villa María del Triunfo, 2017*, señaló que:

La gestión directiva se debe a que se observa al 61% de los encuestados perciben que el nivel es malo, mientras que el 31% perciben que el nivel es regular y el 8% perciben que el nivel es bueno del liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red No 8 de Villa María del Triunfo y el liderazgo transformacional influye en un 76.5% en la gestión directiva en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red No 8 de Villa María del Triunfo, 2017; $p = 0.000 < 0.05$, y Nagelkerke = 0.765. (xi).

Calvay y Niño (2017) en su tesis *Diseño de estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar capacidades de gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Cruz De Chalpón. Distrito De Motupe, 2016*, manifestaron que:

Hace falta un diseño de estrategias de liderazgo transformacional para el desarrollo de capacidades de gestión administrativa de los docentes, ya que se tienen algunas deficiencias en el ámbito de la comunicación efectiva, el clima laboral y las coordinaciones con la dirección entre otros temas. (p.5)

Mauli (2018) en su investigación *Liderazgo transformador y su relación con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE*, estableció que “Los resultados indican: que con un nivel de confianza del 95% se halló que: El liderazgo transformador se relaciona directamente con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE, 2011 ($p < 0.05$)”. (p.xii)

Barba (2018) en su tesis *Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud Luciano Castillo Colonna – Sullana, 2018*, señaló:

Los resultados del estudio, indican que el nivel de Liderazgo Transformacional que posee su Órgano Directivo es 52.5% regular, 36.7% deficiente y sólo el 10.8% adecuado; asimismo en lo que respecta al nivel de Gestión Administrativa del Órgano Directivo el 72.7% es regular, el 14.4% deficiente y el 12.9% adecuado. Según los resultados obtenidos de la contrastación de hipótesis se evidenció que existe una relación muy alta, positiva y altamente significativa ($r = .808$, $p = .000$) entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa. Llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa en un 65.3% y significativamente siendo el valor $p = 0.000$ menor a 0.05 en la Dirección Sub Regional de Salud “Luciano Castillo Colonna” – Sullana, 2018. El estudio recomienda en los indicadores deficientes las pautas a seguir, teniendo en cuenta cada dimensión del liderazgo transformacional, a efectos de que a través del liderazgo transformacional se mejore el nivel de eficiencia en la gestión administrativa. (p.xiii)

2.1.3. Antecedentes Locales

Oседа, Chávez y Castro (2016) en su tesis *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia*, señalaron que:

Con un nivel de significancia del 5 %, existe una relación directa fuerte ($\rho = 0,817$) y significativa ($t = 13,14$) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía de Pucallpa. Asimismo, al realizar el cruce

de todas las dimensiones con todas las dimensiones, se apreció que el coeficiente de correlación en todos los casos es directa y significativa en los docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Pucallpa al 2015. (p.41)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable 1 liderazgo transformacional

2.1.1.1. Definición de liderazgo transformacional

Según Chiavenato (2015) citado en Camayo (2017) indica que el liderazgo transformacional “se enfoca en cambios de valores, creencias y necesidades de los seguidores, produciendo altos niveles de identificación, mejor desempeño y comportamiento”. (p.29)

De acuerdo a Bass (1985) citado por Camayo (2017) indicó que “el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ella misma espera y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad”. (p.30).

Vilar (2006 p. 26) citado por Mauli (2018, p.37) indicó que un liderazgo transformador es:

El comportamiento de ciertos directivos que tienden a convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa que llevan cabo. Esto lo consigue motivándolos a través del logro, es decir, facilitándoles recursos para que consigan más de lo que esperaban conseguir por ellos mismos; despertándoles su conciencia acerca de la importancia que tienen los

resultados obtenidos con su trabajo; haciéndoles identificar o subordinar sus propios intereses de la institución y finalmente, manifestando que expectativas altas de sus trabajos, lo cual eleva el nivel de confianza de ellos mismos.

2.1.1.2. Características de liderazgo transformacional

Según Bass (1985) citado por Camayo (2017) quien establece que el liderazgo transformacional se distingue por cuatro características básicas, relacionada con la labor del director, son los siguientes: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.

De acuerdo a Fischman (2005, p.113) citado por Mauli (2018, p.41-46) indica que son estimación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada.

2.1.1.3. Dimensiones de liderazgo transformacional

De acuerdo al estudio de Camayo (2017) quien nos cita según Bass (1985):

- **Influencia idealizada**

Según Fischman (2005) citado en por Mauli (2018, p.41) define como:

La práctica de la de la estimulación intelectual puede, por su nombre, generar confusiones. Del mismo modo, la frase *estimulación intelectual* puede aplicar que el líder ayudará a su personal a desarrollarse intelectualmente. Uno podría creer que esta práctica está más en el entrenamiento y en la

capacitación; sin embargo, lo que el creador del modelo de liderazgo transformador quiere transmitir está más relacionado con la creatividad y la innovación.

- **Motivación inspiracional**

Bass (1985) citado por Camayo (2017, p.36), indicó que la motivación inspiracional es:

Inspira a los seguidores, retándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo. Fomentar un sentido de equipo, entusiasmo y optimismo. Los líderes involucran a sus seguidores en visionar el futuro y les comunican claramente sus expectativas. Los líderes demuestran un claro compromiso con las metas trazadas y la visión compartida.

- **Estimulación**

Chiavenato (2015) citado por Camayo (2017), señaló que la estimulación intelectual “promueve la inteligencia, la racionalidad y una cuidadosa solución de problemas”. (p.37)

- **Emprendimiento**

El uso más habitual del concepto aparece en el ámbito de la economía y los negocios. En este caso, un emprendimiento es una iniciativa de un individuo que asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado. (Pérez y Gardey, 2021)

2.2.2. Variable 2: Gestión administrativa

En esta investigación se dará citas de diversos autores y definiciones sobre estudios de investigaciones realizados referente a la gestión administrativas, es decir su definición, elementos, principios y sus dimensiones:

2.2.2.1. Definición de gestión administrativa

Según Frigerio y Poggi citado por Mauli (2018, p.56), “administrar es prever las acciones que hacen posible la gobernabilidad de la institución o lo que es lo mismo, lo que permite que la institución transmite por los caminos que le hemos trazado”.

De acuerdo a Sy (2019), la gestión administrativa es: El conjunto de formas, acciones y mecanismos que permiten utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de una empresa, a fin de alcanzar el objetivo propuesto. Se basa en cuatro principios fundamentales; el orden es el primero, según cada trabajador debe ocupar el puesto para el cual está capacitado.

2.2.2.2. Elementos de gestión administrativa

Según Frigerio y Poggi citado en Mauli (2018), en donde indica que los elementos de la variable gestión administrativa, son las siguientes: la previsión de los recursos, el control normativo y las tareas institucionales. (p.59)

2.2.2.3. Principios fundamentales

De acuerdo a Sy (2019), estos principios se basan en cuatro principios fundamentales; el orden es el primero, según cada trabajador debe ocupar el puesto para el cual está capacitado: La falta de orden conlleva a un trabajo menos eficiente y al uso incorrecto de los recursos, el segundo principio es la disciplina; dentro de la gestión administrativa la disciplina es un aspecto importante, ya que las normas y reglas deben ser cumplidas y respetadas por todos, así mismo el tercer principio es la unidad de mando. El empleado debe saber a quién reporta su trabajo y de quién recibirá órdenes, para evitar mensajes erróneos que perjudiquen la calidad del trabajo. Por último, fomentar y valorar la iniciativa en el personal es crucial para motivar; esto repercutirá positivamente en el ambiente de trabajo y en el logro de metas.

2.2.2.4. Dimensiones de gestión administrativa

En base al trabajo de León citado Mauli (2018), en su investigación indican que las dimensiones de una gestión administrativa son la planificación, organización y dirección, por otro lado, Sy (2019) cita uno mas que tambien es el control.

- **Planificación**

Por planificación podemos entender el primer paso del proceso administrativo, cuyo objetivo es definir los objetivos o logros a cumplir, ya sean estos objetivos generales o específicos, macro institucionales o solo de la

institución, precisar que nos tomará lograr estas metas, que tipo de recursos pondremos a disposición de los objetivos que nos guían. (p.66)

- **Organización**

La organización la ubicamos como el segundo paso dentro del procedimiento administrativo, que se realiza en el desarrollo educativo. La Organización puede ser abordada desde dos ópticas, como orgánica y como la acción de organizar, la que denominaremos función organización. (p.67)

- **Dirección**

Es la tercera etapa del trabajo administrativo del desarrollo educativo la función dirección se inserta dentro de la etapa ejecutiva, es decir la etapa donde se realiza el acto educativo propiamente tal. Una aproximación Al concepto de Dirección nos dice que: "La dirección constituye el aspecto interpersonal de la administración por medio de la cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos de la organización. (p.69)

- **Control**

De acuerdo a Sy (2019), define que es importante implantar estrategias para comprobar que lo planificado, organizado y ejecutado esté progresando de forma satisfactoria y efectiva hacia el alcance del objetivo.

Esto permitirá tomar decisiones de sustitución de actividades o de reorientación del proceso, que permitan optimizarlo. Estas podrían ser algunas

de las acciones a seguir: establecer comparaciones de los resultados con los planes generales de la empresa, evaluar el producto de la labor, tomando como base los estándares de desempeño de la misma, hacer públicos los medios a ser utilizados en las mediciones y por último comunicar las sugerencias al personal responsable, para así poder corregir las acciones que sean necesarias.

2.3. FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

Desde que el ser humano desde los tiempos antiguos y hasta la actualidad, cuando tuvo muchas necesidades como la alimentación, la caza, la vestimenta, el de tener un hogar un techo para cubrirse de muchos fenómenos naturales como la lluvia, el sol, las inundaciones tuvo que practicar la organización, dirigir y guiar de manera empírica el grupo humano o su familia, es decir liderar o más bien dicho el liderazgo en las actividades humanas. Actualmente el hombre ya lo practica de manera conocida el liderazgo en su hogar, en su trabajo, en su organización, en su empresa, en su comunidad o el cualquier actividad humana que requiera una organización y una conducción para efectuar o realizar las diversas tareas con el fin de lograr sus objetivos, metas trazadas para el crecimiento en sus diversos aspectos así como también de satisfacer sus necesidades y de formar personas con prácticas de valores como la responsabilidad, la puntualidad, la honestidad, la productividad entre otros.

Por otra parte, en cuanto a la gestión administrativa, también tiene que ver de otra manera con la práctica del liderazgo, ya que dentro de una organización debe existir que alguna persona o grupos de personas planifiquen, organicen, direccionen y controlen las diversas actividades de una organización u empresa, entonces podemos decir que una buena gestión administrativa es cuando se cumplen y logran los objetivos, metas y propósitos trazados en corto, mediano y largo plazo en una determinada organización. Desde este punto de vista es cuando el hombre tuvo la necesidad de tener su vida, su trabajo y su comunidad organizada para satisfacer sus necesidades individual y grupalmente.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Líder:** Según Crosby (1982) citado por Mauli (2018), quien define a un el líder como la persona que siente en su ser y en su conciencia la identificación y el compromiso de asumir una posición y la búsqueda de soluciones a los problemas que afectan a su comunidad, su nación o a la humanidad. (p.85)
- **Liderazgo:** Se denomina de esta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de los demás individuos, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente, ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad

al hablar, además de la capacidad de socializar con los demás. (Yirda, 2019)

- **Motivación:** Es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones. (Valdés, 2016)
- **Estimulación:** Como la acción y resultado de estimular y estimularse, en hacer animar o incitar a alguien para que haga algo o se realice una cosa, activar el correspondiente funcionamiento de un organismo, o fomentar una actividad o también de un quehacer para mejorar su rendimiento. (Portal definiciona.com, s.f.)
- **Compromiso organizacional:** Steers citado por Arias (2001), define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. (García e Ibarra, s.f.)
- **Innovación:** La innovación representa todas aquellas transformaciones que introducen originalidad y novedad, suele desarrollarse con mayor frecuencia en el contexto económico, sobre todo cuando las empresas implementan nuevos productos o servicios que llegan a ser exitosos

dentro del mercado, prevaleciendo en él a través de la publicidad.
(Portal ConceptoDefinicion.de, 2019)

2.5. BASES EPISTEMOLÓGICAS

De acuerdo al estudio de investigación realizado por Mauli (2018), Citó a grandes estudiosos que de una u otra manera aportaron bases teorías historias relacionados al liderazgo transformador de Stoner, Freeman y Gilbert (2009, p. 533), quienes afirman que:

Las investigaciones sobre la conducta de los líderes se mueven en muchas direcciones. En esta sección se analizará el liderazgo carismático o transformador, así como una resurrección recién del enfoque conductista. Después de analizará dos desafíos que enfrentan nuestras ideas tradicionales sobre el liderazgo. Un reto deposita una mirada escéptica en la personalidad del líder, mientras que le otro plantea interrogantes sobre la forma en que los seguidores ven a sus líderes. (p.39)

De acuerdo a Mulford (s.f.) en su artículo indica que: La evolución de la gestión administrativa se entiende en términos de cómo han resuelto las personas las cuestiones de sus relaciones en momentos concretos de la historia y la cultura. Aunque la administración como disciplina es relativamente nueva, la historia del pensamiento administrativo es muy arcaica, ya que nace con el hombre mismo, puesto que en todo tiempo ha existido la necesidad de coordinar actividades, tomar decisiones, de ejecutar y controlar; de ahí que en la administración antigua se encuentran muchos de los fundamentos administrativos de la actualidad y que pueden observarse en el código de

Hammurabi, en el Nuevo Testamento, así como en la forma de conducir los asuntos en la antigua Grecia, Egipto, Roma y China, en donde se encuentran vestigios del proceso administrativo. Por otra parte, los datos más antiguos datan del 300 a 500 años a.C. con los monopolios estatales de Egipto, el cual poseía un sistema administrativo amplio con una economía planificada y un gobierno central de gran poder, basado en la fuerza y la compulsión. La civilización Romana, por su parte ya hacía uso de la división del trabajo, el cual estaba altamente especializado entre las diversas dependencias militares y gubernamentales. En otro contexto como, en la edad media, con la decadencia del Imperio Romano el centralismo administrativo se fue debilitando considerablemente y la autoridad real pasó al terrateniente o feudal, dando paso a la descentralización del gobierno. Hubo una notable evolución de las ideas administrativas y se consolidaron instituciones como la Iglesia Católica. En esta época la administración recibe un gran impulso cuando surgen en Italia, los fundamentos de la contabilidad moderna y las transacciones comerciales. Por otra parte, también tenemos, la administración en la Edad Moderna, surge en Prusia y Austria con el movimiento administrativo conocido como Cameralistas. “La escuela cameralista es la respuesta de las técnicas al servicio de la monarquía absoluta, que demandaba mayor organización y eficiente práctica administrativa para la mejor marcha de los asuntos reales y la debida protección y conservación de su patrimonio. PETER DRUCKER (1998:20) alcanzó su mayor esplendor en 1560 y trataron de mejorar los sistemas administrativos usados en esta época. Para algunos tratadistas los cameralistas son los pioneros en el estudio científico de la administración pública. Por último, a mediados del siglo XVIII tuvo su inicio la Revolución

Industrial, la cual precisó de una nueva generación de administradores que desarrollaron sus propios conceptos y técnicas, surgiendo algunos de los principios administrativos básicos y al final del siglo XIX y principios del siglo XX, es considerado como un período fructífero para el desarrollo de las ciencias administrativas, ya que con las necesidades de la época surgen teorías, principios, procedimientos y funciones cada una con un papel preponderante en cuanto al desarrollo del pensamiento administrativo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es aplicada, porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren, así mismo busca confrontar la teoría con la realidad, ya que se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. (Behar, 2008)

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

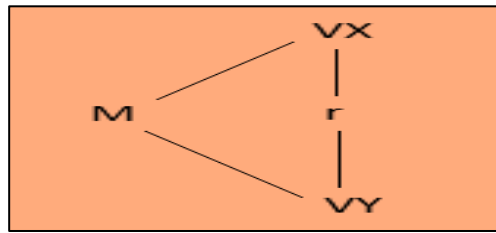
Carrasco (2015) y Sánchez (2010) el diseño de esta investigación es no experimental, de Corte Transversal con su variante descriptivo correlacional en base a las siguientes consideraciones:

Diseño no experimental, ya que no se manipula el factor causal para la determinación posterior en su relación con los efectos. Sólo se describen y se analizan su incidencia e interrelación en un momento dado de las variables.

Diseño transversal, porque los objetivos generales y específicos están dirigidos al análisis del nivel o estado de las variables, mediante el trabajo de campo y la recolección de datos en un punto en el tiempo.

Esta investigación según sus objetivos y las hipótesis establecidas, se ha orientado y ajustado al diseño descriptivo correlacional, porque busca la relación existente entre dos variables sin manipular ninguna de ellas y su

estudio es en solo momento dado, y su esquema es el siguiente:



Fuente: Carrasco (2015) y Sánchez (2010).

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.

Dónde:

M = Muestras del estudio.

Vx = Medición de la variable liderazgo transformacional (Vx).

Vy = Medición de la variable gestión administrativa (Vy).

r = Relación y/o correlación de las variables de estudio.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población de esta investigación estuvo representada por todo el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, correspondiente a una población de 142.

3.3.2. Muestra

La muestra fue toda la población, es decir una muestra poblacional por ser muy pequeña y esta fue una muestra no probabilística a criterio y juicio del investigador, y estuvo representada por todos los administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, que fue una muestra poblacional de 142.

3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

La técnica a emplear en este estudio fue la encuesta.

Instrumento

El instrumento a que se empleó para recabar información necesaria de las dos variables de estudio fue el cuestionario con escala de Likert y se detalló las características de la siguiente manera:

El instrumento de la variable 1 liderazgo transformacional, fue aplicado a los administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local y constó con 15 ítems, 5 ítems por las dimensiones de la variable 1, así mismo estas contaron con sus escalas de puntuación del instrumento y niveles como sus rangos de la variable 1, así:

Tabla 2. Escalas y puntuaciones del instrumento 1.

Escalas y puntuaciones del instrumento	Niveles y rangos de la variable y dimensiones
Muy alto (5) Alto (4) Regular (3) Bajo (2) Muy bajo (1)	Rango de la variable [84-100] [68-83] [52-67] [36-51] [20-35] Rango de las dimensiones [21-25] [17-20] [13-16] [09-12] [05-08]

El instrumento de la variable 2 gestión administrativa, fue aplicado a los administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local y constó con 16 ítems, 4 ítems por dimensión, así mismo estas contaron con sus escalas de puntuación del instrumento y niveles como sus rangos de la variable 2, así:

Tabla 3. Escalas y puntuaciones del instrumento 2.

Escalas y puntuaciones del instrumento	Niveles y rangos de la variable y dimensiones
Muy alto (5) Alto (4) Regular (3) Bajo (2) Muy bajo (1)	Rango de la variable
	[84-100]
	[68-83]
	[52-67]
	[36-51]
	[20-35]
	Rango de las dimensiones
	[21-25]
	[17-20]
	[13-16]
[09-12]	
[05-08]	

Por otra parte, los instrumentos fueron validados y calculado su valor de confiabilidad, así:

- **Validación del instrumento:** Juicio de expertos.
- **Análisis de fiabilidad:** Alfa de Cronbach.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Sánchez (2011), establece que el recojo se realizó mediante la aplicación de los instrumentos, el procesamiento y presentación datos se

realizó con la estadística empleando el software SPSS versión 25.0 y la hoja de cálculo de Excel 2016, así:

Mediante la estadística descriptiva: Se realizó tablas de frecuencias y gráficos de barras en 3D, las cuales describirán el comportamiento de las variables y dimensiones de estudio mediante las medidas de tendencia central y medida de dispersión.

Mediante la estadística inferencial: Se realizó la prueba de normalidad para poder establecer qué tipo de prueba de correlación de hipótesis emplearemos (r de Pearson o Rho de Spearman) y el p-valor de cada hipótesis planteada por el investigador para tomar decisiones en la aceptación (p -valor $<$ de 0.05) o rechazo (p -valor $>$ de 0.05) de la misma.

CAPÍTULO IV

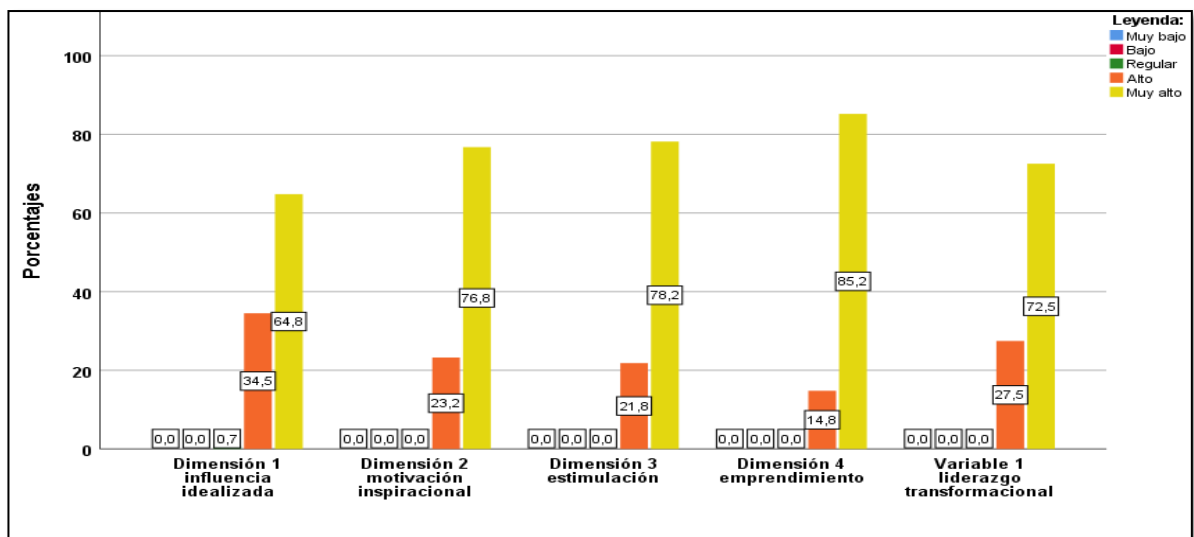
RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 4. Resultados descriptivos del liderazgo transformacional y sus dimensiones.

Niveles	Dimensión 1 Influencia idealizada		Dimensión 2 Motivación inspiracional		Dimensión 3 Estimula- ción		Dimensión 4 Emprendi- miento		Variable 1 Liderazgo transformacional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	1	0,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Alto	49	34,5%	33	23,2%	31	21,8%	21	14,8%	39	27,5%
Muy alto	92	64,8%	109	76,8%	11	78,2%	121	85,2%	103	72,5%
1										
Total	142	100,0%	142	100,0%	142	100,0%	142	100,0%	142	100,0%

Fuente: Base de datos procesados en el SPSS.



Fuente: Tabla 4.

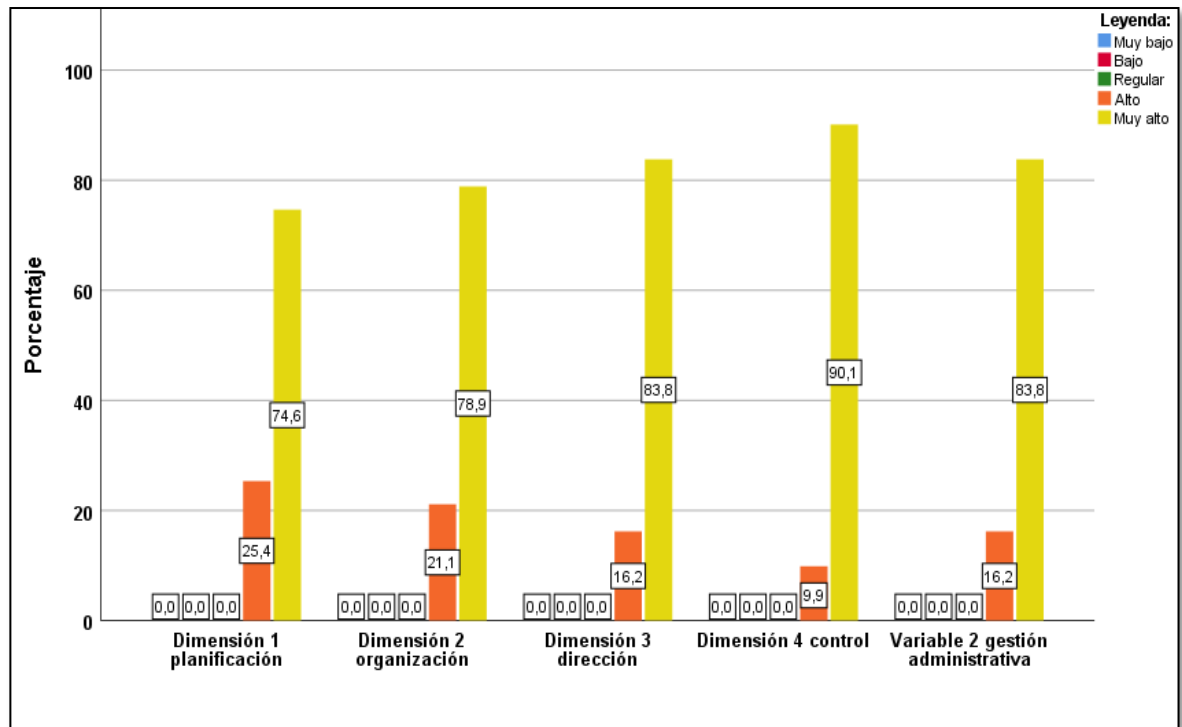
Figura 2. Liderazgo transformacional y sus dimensiones.

De la tabla y figura, se observa los resultados obtenidos sobre la variable 1 en donde el 72.5% precisaron que el liderazgo transformacional es muy alto; así mismo tenemos los resultados similares de sus dimensiones, en donde el 64.8% indicaron que la influencia idealizada es muy alto, el 76.8% sostuvieron que la motivación inspiracional también es muy alto, el 78.2% expresaron que la estimulación en la institución es muy alto, por último, el 85.2% indicaron que el emprendimiento es igualmente es muy alto. Estos resultados nos indican que existe por parte de los trabajadores de la institución un liderazgo en el que establecen que es muy alto.

Tabla 5. Resultados descriptivos de la gestión administrativa y sus dimensiones.

Niveles	Dimensión 1 Planificación		Dimensión 2 Organización		Dimensión 3 Dirección		Dimensión 4 Control		Variable 2 Gestión administrativa	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Alto	36	25,4%	30	21,1%	23	16,2%	14	9,9%	23	16,2%
Muy alto	106	74,6%	112	78,9%	119	83,8%	128	90,1%	119	83,8%
Total	142	100,0%	142	100,0%	142	100,0%	142	100,0%	142	100,0%

Fuente: Base de datos procesados en el SPSS.



Fuente: Tabla 5.

Figura 3. Gráficos de barras de la gestión administrativa y sus dimensiones.

De la tabla y su figura, se observa los resultados obtenidos sobre la variable 2 en donde el 83,8% precisaron que la gestión administrativa es muy alto; así mismo tenemos los resultados similares de sus dimensiones, en donde el 74,6% indicaron

que la planificación es muy alto, el 78.9% sostuvieron que la organización también es muy alto, el 83.8% expresaron que la dirección en la institución es muy alto, por último, el 90.1% indicaron que el control es igualmente es muy alto. Estos resultados nos indican que existe por parte de los trabajadores el 83.8% precisaron que la gestión administrativa es muy alta de la institución una gestión administrativa es muy alto.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

De acuerdo al tamaño de la muestra de este estudio, se procedió a usar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov mediante el SPSS 25.0, ya que esta se aplica para mayores de 50 datos, y nos arrojó el siguiente resultado:

Tabla 6. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 influencia idealizada	,180	142	,000
Dimensión 2 motivación inspiracional	,200	142	,000
Dimensión 3 estimulación	,177	142	,000
Dimensión 4 emprendimiento	,251	142	,000
Variable 1 liderazgo transformacional	,211	142	,000
Dimensión 1 planificación	,180	142	,000
Dimensión 2 organización	,144	142	,000
Dimensión 3 dirección	,195	142	,000
Dimensión 4 control	,238	142	,000
Variable 2 gestión administrativa	,232	142	,000

Fuente: *Base de datos procesados en el SPSS.*

Descripción

De acuerdo a los resultados de la tabla, podemos apreciar que todos los resultados del Sig. son menores de 0.05, valores que nos indica que debemos usar el estadístico de correlación de r de Spearman para las contrastaciones de las hipótesis planteadas en este estudio.

4.3. PRUEBA DE CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ENTRE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Tabla 7. Prueba de hipótesis general

		Variable 1 Liderazgo transformacion al	Variable 2 Gestión administrativa
Variable 1 Liderazgo transformacional	Correlación de Spearman	1,000	,435
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	142	142
Variable 2 Gestión administrativa	Correlación de Spearman	,435	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	142	142

Fuente: Base de datos procesados en el SPSS.

La tabla muestra un valor del Rho de Spearman igual a 0.435, valor que establece una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) o p-valor = 0,000 < 0,05 evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas, por lo tanto, existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.

Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 1

		Dimensión 1 Influencia idealizada	Variable 2 Gestión administrativa
Dimensión 1 Influencia idealizada	Correlación de Spearman	1,000	,369
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	142	142
Variable 2 Gestión administrativa	Correlación de Spearman	,369	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	142	142

Fuente: *Base de datos procesados en el SPSS.*

La tabla muestra un valor del Rho de Spearman igual a 0.369, valor que establece una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) o p-valor = 0,000 < 0,05 evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas, por lo tanto, existe una relación directa y positiva entre la influencia idealizada con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.

Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 2

		Dimensión 2 Motivación inspiracional	Variable 2 Gestión administrativa
Dimensión 2 Motivación inspiracional	Correlación de Spearman	1,000	,385
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	142	142
Variable 2 Gestión administrativa	Correlación de Spearman	,385	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	142	142

Fuente: *Base de datos procesados en el SPSS.*

La tabla muestra un valor del Rho de Spearman igual a 0.385, valor que establece una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) o p-valor = 0,000 < 0,05 evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas, por lo tanto, existe una relación directa y positiva entre la motivación inspiracional con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.

Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 3.

		Dimensión 3 estimulación	Variable 2 gestión administrativa
Dimensión 3 Estimulación	Correlación de Spearman	1,000	,275
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	142	142
Variable 2 Gestión administrativa	Correlación de Spearman	,275	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	142	142

Fuente: *Base de datos procesados en el SPSS.*

La tabla muestra un valor del Rho de Spearman igual a 0.275, valor que establece una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) o p-valor = 0,000 < 0,05 evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas, por lo tanto, existe una relación directa y positiva entre la estimulación con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.

Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 4.

		Dimensión 4 Emprendimiento	Variable 2 Gestión administrativa
Dimensión 4 Emprendimiento	Correlación de Spearman	1,000	,345
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	142	142
Variable 2 Gestión administrativa	Correlación de Spearman	,345	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	142	142

Fuente: *Base de datos procesados en el SPSS.*

La tabla muestra un valor del Rho de Spearman igual a 0.345, valor que establece una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) o p-valor = 0,000 < 0,05 evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas, por lo tanto, existe una relación directa y positiva entre el emprendimiento con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos de la variable 1, el 72.5% de los encuestados precisaron que el liderazgo transformacional es muy alto, en cuanto a la variable 2, el 83.8% del total de trabajadores precisaron que la gestión administrativa es muy alta, esto nos indica que si el liderazgo transformacional es muy bien dirigido de la forma correcta se genera de una u otra manera una gestión administrativa eficiente y por ende muy alta en las diversas organizaciones y/o empresas; es así que estos hallazgos se pueden comparar con los de Barba (2018) que tuvo resultados en su estudio, que indican que el nivel de Liderazgo Transformacional que posee su Órgano Directivo es 52.5% regular, 36.7% deficiente y sólo el 10.8% adecuado; asimismo en lo que respecta al nivel de Gestión Administrativa del Órgano Directivo el 72.7% es regular, el 14.4% deficiente y el 12.9% adecuado. También tenemos el estudio de Camayo (2017) quien tuvo los resultados opuestos ya que el 8% perciben que el nivel es bueno del liderazgo transformacional y 61% de los encuestados perciben que la gestión directiva es mala.

En cuanto a los resultados de la prueba de hipótesis general y específicas, se tuvo resultados a favorables de aceptación, en donde en esta parte solo precisaremos los resultados de la contrastación de la hipótesis general el cual se tuvo un Rho de Spearman igual a 0.435, valor que estableció una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) o p-valor = 0,000 < 0,05 (ver tabla 4) evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas, por lo tanto, SI

existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020. Estos hallazgos se pueden discutir con los de Barba (2018) quien en sus resultados obtenidos de la contrastación de hipótesis evidenció que existe una relación muy alta, positiva y altamente significativa ($r = .808$, $p = .000$) entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa, llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud “Luciano Castillo Colonna” – Sullana, 2018. También tenemos el estudio de Camayo (2017) quien tuvo en su prueba de hipótesis un $p = 0.000 < 0.05$, y Nagelkerke = 0.765, lo cual precisa que el liderazgo transformacional influye en la gestión directiva en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red No 8 de Villa María del Triunfo, 2017.

Para finalizar, el resultado del presente trabajo de investigación se fundamenta en la importancia del liderazgo transformacional y la gestión administrativa en dicha institución, es decir en el enfoque de cambios de valores, creencias y necesidades de los usuarios que laboran en dicha institución, produciendo altos niveles de mejor desempeño y comportamiento. También, se plasma la teoría de la gestión administrativa por Frigerio y Poggi (2005), administrar es prever las acciones que hacen posible la gobernabilidad de la institución o lo que es lo mismo, lo que permite que la institución transmita por los caminos que le hemos trazado.

CONCLUSIONES

Existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020, debido a que tuvo un valor del Rho de Spearman igual a 0.435, valor que estableció una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) igual a $0,000 < 0,05$ evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas.

Existe una relación directa y positiva entre la influencia idealizada con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020, dado que tuvo un valor del Rho de Spearman igual a 0.369, valor que estableció una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) o p-valor igual a $0,000 < 0,05$ evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas.

Existe una relación directa y positiva entre la estimulación con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020, ya que tuvo como Rho de Spearman igual a 0.275, valor que estableció una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) o p-valor = $0,000 < 0,05$ evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas.

Existe una relación directa y positiva entre el emprendimiento con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020, ya que tuvo un valor del Rho de Spearman igual a 0.345, valor que estableció una correlación positiva baja y un Sig. (bilateral) o p-valor = $0,000 < 0,05$ evidenciando que la prueba SI fue significativa entre las variables estudiadas.

RECOMENDACIONES

A la Universidad Nacional de Ucayali facilite los resultados de este estudio a las autoridades de la UGEL de Coronel Portillo con la única finalidad de mejorar y a la vez de seguir con la misma practica de un buen el liderazgo transformacional para poder obtener una buena gestión administrativa.

A todas las entidades públicas recomendar que tengan en cuenta las dimensiones de este estudio tales como la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación y emprendimiento como una práctica diaria para poder tener un liderazgo transformacional alto.

A todas las entidades públicas sugerir que tengan en cuenta las dimensiones de este estudio tales como la planificación, organización, dirección y control para mejorar y tener una eficiente gestión administrativa.

A los futuros trabajos de investigación, precisamente a los investigadores que realizarán estudios relacionados con estas variables, tener en cuenta las dimensiones, así como los ítems de los instrumentos elaborados para la recolección de sus datos y de esta manera obtener resultados similares o contrarios y así tomar decisiones en vías de mejorar la práctica de un buen liderazgo y mejorar la gestión administrativa pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barba, L. S. (2018). Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Dirección Sub Regional de Salud “Luciano Castillo Colonna” – Sullana, 2018. Piura, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31787>
- Behar, D. S. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación. Argentina. Obtenido de:
<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Calvay Torres, G. H., & Niño Tenorio, M. J. (2017). Diseño de estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar capacidades de gestión administrativa en los docentes de la institución educativa Cruz De Chalpón. Distrito De Motupe, 2016. Chiclayo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4269/Calvay%20Torres%20-%20Ni%C3%B1o%20Tenorio%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camayo Caracosme, O. L. (2017). Liderazgo transformacional en la gestión directiva de las instituciones educativas de la Red No 8 de Villa María del Triunfo, 2017. Lima, Perú. Obtenido de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15814/Camayo_COL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 9na reimpresión*. Lima-Perú: San Marcos.
- Cruz Avila, Y., Rodea Velázquez, M. A. (2014). Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados” (Caso: Empresa Textilera,

Municipio Ixtapaluca). Amecameca, Mexico. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>

Esquivel García, R., Abreu Fuentes, J. R., Vargas Mursulí, F., Mursulí Madrigal, A. I. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Sucre, Venezuela. Obtenido de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756317.pdf>

García Ramírez, M. G., Ibarra Velazquez, L. A. (s.f.). *Compromiso Organizacional*.

Obtenido de:

http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

Jiménez Carranza, C. C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Martins Pestana, F., Cammaroto Torotoza, A. J., Neris Díaz, L. M., & Canelón Rodríguez, E. D. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. Costa Rica. Obtenido de:

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/download/9540/17899/>

Mauli Romero, J. P. (2018). Liderazgo transformador y su relación con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE. Lima, Perú. Obtenido de:

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1373/TM%20CE-Ge%203212%20M1%20-%20Mauli%20Romero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mulford Hoyos, M. (s.f.). *Evolución de la gestión administrativa*. Obtenido de <http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/871/700>

Oседа Gago, D., Chávez Epiquén, A., & Castro Paniagua, W. G. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. Pucallpa, Perú. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5585963.pdf>

Palacios Pulido, L. J. (2018). Influencia del liderazgo transformacional en la caracterización y desempeño de los líderes del siglo XXI dentro de las organizaciones. Bogotá, Colombia. Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18172/Palaciospuldoleidyjulieth2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, J., Gardey, A. (2021). *Definición de emprendimiento*. <https://definicion.de/emprendimiento/>

Portal Conceptodefinicion.de. (17 de Julio de 2019). *Definición de innovación*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/innovacion/>

Portal definiciona.com. (s.f.). *Definición Qué es, concepto o significado estimulación*. Obtenido de <https://definiciona.com/estimulacion/>

Sanchez Nuñez, M. (2012). Propuesta de liderazgo transformacional basada en el desarrollo organizacional para mejorar la gestión administrativa de la institución educativa Miguel González Chávez del centro poblado Granja Porcón, distrito Cajamarca, provincia Cajamarca 2012. Cajamarca, Perú.

- Sánchez, S. (2010). Metodología: El Curso. Cedeprim- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Sánchez, S. (2011). *La cuarta vía 1ª Edición*. Lima -Perú.: CEDEPRIM- Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sy Corvo, H. (2019). *Gestión Administrativa: Funciones y Procesos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Valdés Herrera, C. (7 de Octubre de 2016,). *Motivación, concepto y teorías principales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Yirda, A. (30 de Octubre de 2019). *Definición de Liderazgo*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/liderazgo/>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020"						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TECNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>a. ¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?</p> <p>b. ¿De qué manera la motivación inspiracional se relaciona con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?</p> <p>c. ¿De qué manera la estimulación se relaciona con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?</p> <p>d. ¿De qué manera el emprendimiento se relaciona con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a. Establecer la relación que existe entre Influencia Idealizada con la gestión administrativa en la UGEL de coronel Portillo, 2020.</p> <p>b. Indicar la relación que existe entre Motivación Inspiracional con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.</p> <p>c. Determinar la relación que existe entre la estimulación con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.</p> <p>d. Determinar la relación que existe entre el emprendimiento con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.</p> <p>e.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>a. Existe una relación directa y positiva entre la influencia idealizada con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.</p> <p>b. Existe una relación directa y positiva entre la motivación inspiracional con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.</p> <p>c. Existe una relación directa y positiva entre la estimulación con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.</p> <p>d. Existe una relación directa y positiva entre el emprendimiento con la gestión administrativa en la UGEL de Coronel Portillo, 2020.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada - Motivación inspiracional - Estimulación - Emprendimiento <p>VARIABLE 2</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	<p>TIPO</p> <p>Aplicada</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental, de tipo descriptivo correlacional.</p> <p>Esquema</p> <pre> graph TD M --- VX M --- VY VX --- r VY --- r </pre> <p>Donde: M = Muestra Vx = Medición de la variable X (Liderazgo directivo) Vy = Medición de la variable Y (Desempeño laboral) r = Correlación entre X e Y.</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario 1 para medir el liderazgo transformacional. - Cuestionario 2 para medir la gestión administrativa. 	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población de esta investigación estará representada por todos los administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, que tiene una población de 142.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Se trabajará con una muestra poblacional por ser muy pequeña y esta será una muestra no probabilística a criterio y juicio del investigador, que sería una muestra poblacional de 142.</p>

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS VARIABLES

Estimado Señor (a)

Le agradezco anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el Proyecto, para el trabajo de investigación titulado: **“El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2020.”**

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto				
1	2	3	4	5				
Nº	ÍTEMS				Escala de Valoración			
VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada					1	2	3	4
1	¿Cómo considera usted su comportamiento ante los demás?							
2	¿Cómo considera usted la demostración de convicciones ante los demás?							
3	¿Cómo considera usted su esfuerzo personal en el desarrollo de su actividad institucional?							
4	¿Cómo considera usted su nivel de confianza respecto a la influencia ante los demás?							
5	¿Cómo considera usted los beneficios personales respecto a los comportamientos ante los demás?							
DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional					1	2	3	4
6	¿Cómo considera usted su comportamiento organizacional?							
7	¿Cómo considera usted su inspiración en relación a sus colaboradores?							

8	¿Cómo considera usted el dominio de la situación respecto a afrontar una crisis al interior de su organización?				
9	¿Cómo considera usted su interés personal con el desarrollo de su organización?				
10	¿Cómo considera usted su bienestar en relación al comportamiento de grupo?				
DIMENSIÓN 3: Estimulación		1	2	3	4
11	¿Cómo considera usted su nivel de acercamientos para la solución de los conflictos?				
12	¿Cómo considera usted su nivel de respeto ante los demás dentro la organización?				
13	¿Cómo considera usted su sentido de poder dentro la organización?				
14	¿Cómo considera usted su nivel de confianza dentro la organización?				
15	¿Cómo considera usted su nivel de talento competitivo dentro la organización?				
DIMENSIÓN 4: Emprendimiento		1	2	3	4
16	¿Cómo considera usted su nivel académico respecto a su desarrollo personal?				
17	¿Cómo considera usted el desarrollo de su actividad intelectual dentro la organización?				
18	¿Cómo considera usted su compromiso con la proyección social de su organización?				
19	¿Cómo considera usted su capacidad empresarial asociada con su actividad organizacional?				
20	¿Cómo considera usted su capacidad de innovación dentro de la organización?				
VARIABLE 2: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
DIMENSIÓN 1: Planificación		2	3	4	5
21	¿Cómo considera usted el planteamiento de los objetivos de su organización?				
22	¿Cómo considera usted la implementación de los procedimientos de su organización?				
23	¿Cómo considera usted el nivel de definición de objetivos de su organización?				
24	¿Cómo considera usted la disponibilidad de recursos de su organización?				
25	¿Cómo considera usted la efectividad de los documentos de gestión de su organización?				
DIMENSIÓN 2: Organización					

26	¿Cómo considera usted la efectividad de los procesos de designación de tareas dentro de su organización?				
27	¿Cómo considera usted los procesos de distribución de tareas dentro de su organización?				
28	¿Cómo considera usted la estructura orgánica de su organización?				
29	¿Cómo considera usted la eficiencia de los procesos de su organización?				
30	¿Cómo considera usted el nivel de confiabilidad institucional?				
DIMENSIÓN 3: Dirección		2	3	4	5
31	¿Cómo considera usted la eficiencia del monitoreo al personal respecto al cumplimiento de los objetivos?				
32	¿Cómo considera usted la eficiencia del proceso de motivación del personal de su organización?				
33	¿Cómo considera usted el nivel de liderazgo institucional respecto al cumplimiento de los objetivos de su organización?				
34	¿Cómo considera usted la efectividad de los servicios brindados por su organización?				
35	¿Cómo considera usted el nivel de confianza que le brinda su institución?				
DIMENSIÓN 4: Control		2	3	4	5
36	¿Cómo considera usted el cumplimiento de las actividades de su organización?				
37	¿Cómo considera usted el cumplimiento de los objetivos de su organización?				
38	¿Cómo considera usted la aplicación de estrategias dentro de su organización?				
39	¿Cómo considera usted las metodologías aplicadas dentro de su organización?				
40	¿Cómo considera usted el nivel de exigencia de conocimientos para el cumplimiento de los objetivos dentro de su organización?				

Gracias por su participación.

ANEXO 3**FICHAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS****FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****I. DATOS GENERALES****1.1. Apellidos y nombres del experto:**

Pinedo Lobo Gianella Karolina

1.2. Cargo e institución donde labora:

Administradora – SUBCAFAE – UGEL CP

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:

Cuestionario para medir las variables de la investigación

1.4. Autor del instrumento:

Tananta Soria Jair Mayer

N°	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Decisión del experto:

Está apto para su aplicación


 SUB CAFAE UGEL CP.
EDUCACIÓN


 Lic. Adm. Gianella K. PINEDO LOBO

 ADMINISTRADORA
 Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto:

Rojas Quintana William

1.2. Cargo e institución donde labora:

Especialista – UGEL CP

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:

Cuestionario para medir las variables de la investigación

1.4. Autor del instrumento:

Tananta Soria Jair Mayer

N°	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Decisión del experto:

Está apto para su aplicación



.....
Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto:

Acosta Huansi Carolay

1.2. Cargo e institución donde labora:

Técnico Administrativo – UGEL CP

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:

Cuestionario para medir las variables de la investigación

1.4. Autor del instrumento:

Tananta Soria Jair Mayer

N°	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Decisión del experto:

Está apto para su aplicación



.....
Firma del experto

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumento 1 para medir el Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	Ítems
0.713	20

Fuente: SPSS 26.

Interpretación:

La confiabilidad del instrumento 1 fue de 0.713, cuyo resultado nos estableció que el instrumento es **ACEPTABLE** (Ver tabla 4).

Instrumento 2 para medir la Gestión administrativa.

Alfa de Cronbach	Ítems
0.821	20

Fuente: SPSS 26.

Interpretación:

La confiabilidad del instrumento 2 fue de 0.821, cuyo resultado nos estableció que el instrumento es **BUENO** (Ver tabla 4).

ANEXO 5

ALFA DE CRONBACH

Valores del Alfa de Cronbach

Coeficiente alfa > 0.9 a 0.95 es excelente

Coeficiente alfa > 0.8 es bueno

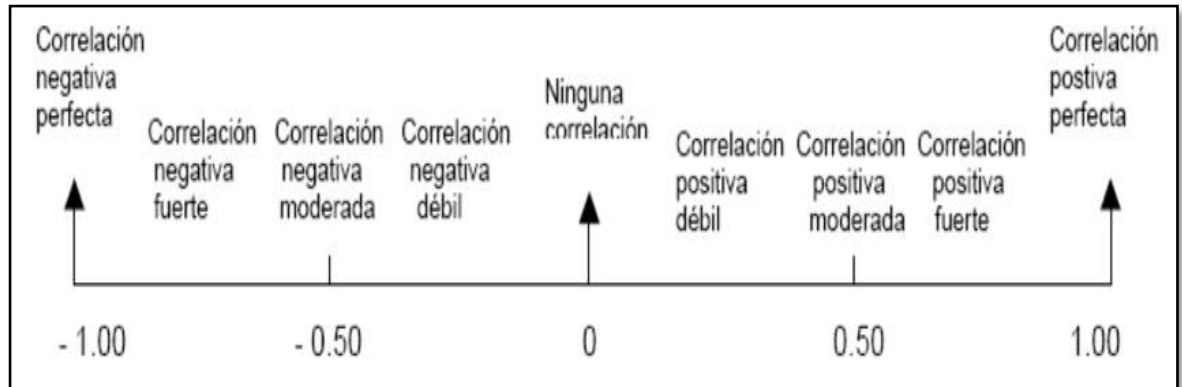
-Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable

Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable

Coeficiente alfa > 0.5 es pobre

Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

Fuente: *George y Mallery (Citado por Frías, 2019, pp.6-7)*

ANEXO 6**RHO DE SPEARMAN**

Fuente: *Ramírez (2017)*.

ANEXO 7

BASE DE DATOS DE LA APLICACIÓN

BASE DE DATOS JAIR - MAESTRIA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2
1	21	24	22	23	90	21	18	19	17	75
2	18	20	19	20	77	20	20	20	20	80
3	21	22	21	23	87	22	24	25	24	95
4	22	21	20	19	82	24	20	23	24	91
5	21	22	19	22	84	23	23	21	23	90
6	23	22	20	20	85	24	19	19	24	86
7	21	20	21	20	82	20	20	20	20	80
8	19	18	22	23	82	23	23	22	23	91
9	17	20	18	24	79	18	21	25	22	86
10	21	22	22	22	87	22	24	20	23	89
11	20	24	21	24	89	24	21	24	23	92
12	24	20	24	22	90	23	21	22	23	89
13	17	17	20	20	74	17	20	18	20	75
14	20	23	23	23	89	22	22	22	23	89
15	22	21	24	24	91	23	22	22	22	89
16	18	18	20	23	79	21	18	20	22	81
17	23	21	22	21	87	23	22	21	23	89
18	20	23	22	23	88	22	22	22	23	89
19	18	18	19	23	78	23	21	22	20	86
20	18	23	19	23	83	19	21	18	21	79
21	22	21	22	20	85	20	23	22	24	89
22	21	23	17	20	81	23	22	24	24	93
23	17	18	22	23	80	24	20	23	22	89
24	17	23	21	22	83	24	22	23	22	91
25	22	23	22	22	89	22	20	23	23	88
26	20	23	21	22	86	21	21	24	22	88
27	23	23	21	22	89	24	21	24	23	92
28	21	21	24	21	87	21	21	23	23	88

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS JAIR - MAESTRIA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2
29	17	18	17	22	74	18	19	17	20	74
30	20	22	24	22	88	23	22	23	25	93
31	24	22	23	23	92	20	21	24	23	88
32	21	23	20	22	86	24	22	24	22	92
33	22	22	23	23	90	22	24	22	23	91
34	24	23	23	22	92	20	23	24	22	89
35	22	23	22	21	88	25	22	23	21	91
36	16	19	19	22	76	20	18	20	24	82
37	17	19	20	23	79	23	24	23	23	93
38	20	24	22	22	88	20	23	23	21	87
39	17	22	21	20	80	17	18	23	21	79
40	21	23	21	22	87	22	24	21	24	91
41	22	21	21	22	86	21	24	21	21	87
42	24	20	22	23	89	20	23	24	24	91
43	21	23	23	21	88	20	21	23	24	88
44	18	19	19	19	75	18	17	22	21	78
45	20	21	24	21	86	24	21	21	24	90
46	22	22	23	22	89	24	21	23	21	89
47	22	23	21	22	88	20	24	21	23	88
48	24	21	23	23	91	21	24	22	23	90
49	24	22	23	22	91	25	22	22	23	92
50	20	22	21	25	88	24	22	23	24	93
51	23	23	24	22	92	22	24	24	21	91
52	23	22	23	22	90	21	22	24	21	88
53	21	23	21	22	87	22	24	23	23	92
54	21	22	23	23	89	24	22	23	23	92
55	23	24	24	24	95	24	24	23	24	95
56	20	20	22	21	83	21	23	21	21	86

1

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS JAIR - MAESTRIA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2
57	21	23	22	22	88	23	23	22	23	91
58	24	24	21	23	92	22	24	23	23	92
59	21	23	23	23	90	23	21	23	22	89
60	21	23	22	22	88	22	24	24	22	92
61	21	23	23	23	90	23	23	22	22	90
62	23	23	23	22	91	22	22	23	23	90
63	18	17	18	18	71	19	18	18	20	75
64	18	19	22	18	77	19	19	18	20	76
65	21	22	22	22	87	21	23	24	23	91
66	20	23	21	23	87	22	24	23	22	91
67	24	23	21	24	92	23	22	23	23	91
68	22	21	23	22	88	22	22	22	24	90
69	18	18	17	20	73	19	18	20	23	80
70	22	21	24	21	88	23	24	21	23	91
71	22	24	23	23	92	22	21	22	21	86
72	22	23	22	21	88	22	24	23	21	90
73	23	21	22	22	88	23	23	21	23	90
74	18	22	20	20	80	19	19	22	22	82
75	19	21	22	23	85	22	19	21	24	86
76	22	22	22	23	89	21	24	22	22	89
77	22	22	22	22	88	22	24	24	23	93
78	21	22	24	25	92	23	20	25	23	91
79	22	23	22	22	89	22	21	24	22	89
80	21	23	23	22	89	20	21	22	22	85
81	17	19	20	23	79	23	24	23	23	93
82	20	24	22	22	88	20	23	23	21	87
83	17	22	21	20	80	17	18	23	21	79
84	21	23	21	22	87	22	24	21	24	91

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS JAIR - MAESTRIA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2
85	22	21	21	22	86	21	24	21	21	87
86	24	20	22	23	89	20	23	24	24	91
87	21	23	23	21	88	20	21	23	24	88
88	18	19	19	19	75	18	17	22	21	78
89	20	21	24	21	86	24	21	21	24	90
90	22	22	23	22	89	24	21	23	21	89
91	22	23	21	22	88	20	24	21	23	88
92	24	21	23	23	91	21	24	22	23	90
93	24	22	23	22	91	25	22	22	23	92
94	21	23	20	22	86	22	22	22	23	89
95	23	23	24	22	92	22	24	24	21	91
96	23	22	23	22	90	21	22	24	21	88
97	21	23	21	22	87	22	24	23	23	92
98	21	22	23	23	89	24	22	23	23	92
99	23	24	24	24	95	24	24	23	24	95
100	20	20	22	21	83	21	23	21	21	86
101	21	23	22	22	88	23	23	22	23	91
102	24	24	21	23	92	22	24	23	23	92
103	21	23	23	23	90	23	21	23	22	89
104	21	24	21	22	88	22	23	24	23	92
105	21	23	23	23	90	23	23	22	22	90
106	23	23	23	22	91	22	22	23	23	90
107	18	17	18	18	71	19	18	18	20	75
108	18	19	22	18	77	19	19	18	20	76
109	21	22	22	22	87	21	23	24	23	91
110	20	23	21	23	87	22	24	23	22	91
111	24	23	21	24	92	23	22	23	23	91
112	22	21	23	22	88	22	22	22	24	90

1

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 8

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

