



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad  
educativa Urdaneta Ricaurte Los - Ríos - 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Bajaña Valenzuela Viviana Vanessa (ORCID: 0000-0002-3924-2336)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera, Carmen Mariela (ORCID: 0000-0002-58294422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado de manera muy especial a Dios, porque me ha brindado salud, vida y sobre todo a estado conmigo ayudándome en todo momento, dándome fuerzas para seguir adelante y poder culminar con éxito mi objetivo planteado.

Con mucho amor y respeto a mis padres quienes son el pilar fundamental que me impulsan a seguir adelante, por su apoyo incondicional, sus buenos consejos, los valores inculcados, los cuales me han conducido por el camino del bien, y así alcanzar mi desarrollo profesional.

A mis hermanos por ser importantes en mi vida dejándole como ejemplo que con motivación, esfuerzo y dedicación todo es posible.

Bajaña Valenzuela Viviana Vanessa


## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por permitirme vivir y disfrutar cada día con mi familia, a mis seres queridos por apoyarme en cada y decisión que doy.

No cabe duda manifestar mis agradecimientos a la Universidad César Vallejo quien me permitió obtener una excelente experiencia en los estudios de posgrado y adquirir nuevos conocimientos en lo que tanto me apasiona. Expreso mis sinceros agradecimientos a la Mg. Mariela Pulache Herrera por el desempeño demostrado, por enseñar y socializarla opiniones, por ser nuestra guía y amiga en el proceso de aprendizaje.

Bajaña Valenzuela Viviana Vanessa

## Página del jurado

 ESCUELA DE POSGRADO

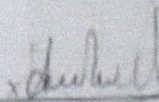
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**


Siendo las 10:30AM del día 07 de agosto de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte - Los - Ríos - 2018, presentada/o por el /la bachiller Bajaña Valenzuela Viviana Vanessa

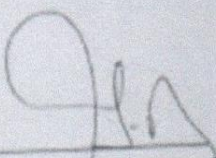
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
APROBADA POR MAYORÍA

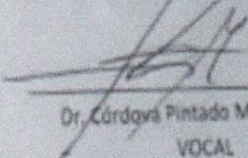
En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APROBADO para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 07 de agosto de 2019

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Salazar Salazar Elmer Bagner  
PRESIDENTE



  
\_\_\_\_\_  
Mg. Agurto Marchán Winner  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús  
VOCAL

## Declaratoria de autenticidad

### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Bajaña Valenzuela Viviana Vanessa, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con CE 1205956418, con la tesis titulada "Gestión Administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la Unidad Educativa Ricaurte Urdaneta - Los Ríos -2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



.....  
Lic. Bajaña Valenzuela Viviana Vanessa  
CE N° 1205956418

## Índice

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   MÉTODO.....	16
2.1.Tipo y diseño de investigación.....	16
2.2.Escenario de estudio.....	17
2.2.1. Variables, operacionalización.....	18
2.3.Participantes.....	20
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	20
2.5. Procedimiento.....	21
2.6.Métodos de análisis de datos.....	22
2.7.Aspectos éticos.....	22
III.  RESULTADOS.....	24
IV.  DISCUSIÓN.....	31
V.   CONCLUSIONES.....	35
VI.  RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	42
Constancia de validación del instrumento.....	42
Base de datos de la guía de observación para medir la gestión administrativa.....	44
Base de datos de la guía de observación para medir el liderazgo transformacional.....	46
Registro de confiabilidad del instrumento.....	51
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	53

Pantallazo software Turnitin.....	54
Autorización de publicación de tesis en repositorio.....	55
Autorización de versión final de tesis.....	56

### **Índice de tablas**

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	18
Tabla 2. Población y muestra.....	20
Tabla 3. Frecuencia de Gestión administrativa.....	24
Tabla 4. Frecuencia de Liderazgo transformacional.....	24
Tabla 5. gestión administrativa y liderazgo transformacional.....	25
Tabla 6. Gestión administrativa y la influencia idealizada.....	26
Tabla 7. Gestión administrativa y motivación e inspiración.....	27
Tabla 8. Planificación y liderazgo transformacional.....	28
Tabla 9. Organización y liderazgo transformacional.....	29
Tabla 10. Dirección y liderazgo transformacional.....	30

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión Administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la Unidad Educativa Ricaurte Urdaneta - Los Ríos -2018”, tuvo como problema general la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018? y como objetivo general determinar la relación existe entre gestión administrativa y liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018.

En lo que respecta a la metodología el trabajo de investigación; fue de tipo básico. El nivel fue descriptivo, correlacional y el diseño fue no experimental de corte transversal. La población fue delimitada por docentes que laboran en la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos. La población censal equivale a 40 docentes. El enfoque de investigación fue cuantitativo, respecto a los instrumentos se utilizó para la recolección de datos dos cuestionarios para la gestión administrativa y liderazgo transformacional.

En la investigación de la presente tesis, en los resultados, se evidencia que no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la Unidad Educativa Ricaurte Urdaneta - Los Ríos -2018, debido que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.088$ , con una  $p=0.808$  ( $p<.05$ ) por lo que se acepta la hipótesis nula.

**Palabras claves:** gestión administrativa, liderazgo transformacional, docentes



## ABSTRACT

The present research work entitled "Administrative Management and transformational leadership of teachers of the Educational Unit Ricaurte Urdaneta - Los Ríos -2018", had as a general problem the following question: What is the relationship between administrative management and transformational leadership of teachers of the Educational Unit Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018? and as a general objective to determine the relationship between administrative management and transformational leadership of the teachers of the Educational Unit Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018.

With regard to the methodology of the research work; It was basic. The level was descriptive, correlational and the design was non-experimental cross-sectional. The population was delimited by teachers who work in the Educational Unit Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos. The census population is equivalent to 40 teachers. The research focus was quantitative, with respect to the instruments, two questionnaires for administrative management and transformational leadership were used for data collection.

In the investigation of the present thesis, in the results, it is evident that there is no significant relationship between the administrative management and transformational leadership of teachers of the Educational Unit Ricaurte Urdaneta - Los Ríos -2018, because a coefficient of correlation of  $r = 0.088$ , with  $p = 0.808$  ( $p < .05$ ), so the null hypothesis is accepted.

**Keywords:** administrative, management, transformational leadership, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación describe la importancia de la gestión en la administración que permite el accionar de todos los procesos que se gestionan en la institución, se conoce que la ejecución de las actividades administrativas, situación que dificulta que en la institución realicen este tipo de acción, donde se ha podido evidenciar que. La gestión administrativa incide significativamente en el docente su liderazgo transformacional en la Unidad Educativa Urdaneta del cantón Ricaurte de la provincia Los Ríos, lo que se ha logrado evidenciar que los administradores y los docentes no realizan actividades con liderazgo que permitan fortalecer las actitudes de sí mismo ni de los estudiantes que desarrollen competencias para la integración dentro y fuera de la institución.

Las instituciones educativas frecuentemente deben decidir respecto a situaciones de adaptación que tienen que ver con la parte administrativa con el fin mantener un equilibrio con su entorno. Para este proceso de toma de decisión, es vital que se dé una vía de comunicación, así como el liderazgo transformacional, lo que implica conocer el pasado, expectativas del futuro y la retro alimentación relacionada con los sucesos escolares actuales.

El trabajo de la administración es brindar los medios necesarios a este sistema de información-decisión con el ánimo de lograr la adecuada coordinación y mantenimiento de un equilibrio dinámico, trabajando conjuntamente con un liderazgo bien guiado dentro de la unidad educativa, para ello se han investigado algunos antecedentes de orden internacional como el que realizó García Cruz (2008), cuyo estudio planteado sobre “La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM” donde su estudio logró presentar la figura de una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente, alcanzando una categoría “aceptable” de 37.5 %. Conjuntamente, Arce (2016); en su exploración realizada en la Universidad César Vallejo, Lima, y que contó con 40 maestros, quienes conformaron la población elegida para estudiar, la recopilación de la muestra fue de tipo no probabilística. El estudio tenía

como finalidad verificar si el liderazgo transformacional estaba relacionado con la gestión administrativa de los docentes. Esta investigación fue cuantitativa, con un diseño transversal de alcance descriptivo – correlacional. También se usaron dos cuestionarios, ambos con una escala de medición Likert. Cabe resaltar que los productos obtenidos fueron plasmados en tablas y figuras. Finalmente se concluyó afirmando que las variables se relacionan significativamente, con un nivel alto de (0.796) y  $p=0.00$

Es interesante señalar el trabajo realizado por Contreras(2016) denominado “El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco”, donde se señala que el liderazgo transformación le facilita a quienes tienen la tarea de dirigir la institución influir en los educadores, de manera que puedan reconocer la autoridad de su director. Es ideal que dentro de las escuelas se establezcan buenas relaciones sociales entre maestros y directores, ya que de esta manera es posible llevar a cabo una mejor gestión.

Como corresponde a esto, nuestro espíritu motivado a diseccionar las creaciones de la dirección transformadora del supervisor de una sociedad anónima pública de la UGEL 07, deduciendo que cuando se ejercen las prácticas de un líder el director gana cierta habilidad para resolver conflictos, apoyándose en los maestros, buscando siempre el bien para la institución y promoviendo que estos se desarrollen profesionalmente, fortaleciendo los roles de los maestros y desarrollando una visión institucional conjunta, para lo cual se determinó:

Analizar la ilustre intriga entre la dispensación del director ejecutivo y la prescripción transformadora de los maestros de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos - 2018. Establecer el nivel de significancia entre gestión administrativa y la influencia idealizada de los docentes. Comprender la relación significativa entre gestión administrativa y motivación e inspiración de los maestros. Valorar la relación significativa entre planificación y liderazgo transformacional de los docentes. Por lo que se demostró una relación significativa entre las variantes en estudio que permita la interacción de los maestros del centro educativo de prestigio en esta localidad riosense del país. Esto es fundamental, ya que la última reunión de facto marque y la modalidad de lucha desmontan, no especificada para el peruano, sin duda, un puñado de herramientas eran

viejas: el cuestionario multifactorial basado en cuestionarios (MLQ-5) creado para maestros y directores; y la entrevista Privado de esta prueba, se identifican las trampas de liderazgo transformacional detrás, que se atribuyen a la astucia, que son la empresa en el maestro, la motivación en el maestro y la estimulación en el maestro. Además, se comparan textualmente las opiniones de los docentes y los hechos imitativos de los recién llegados al descuido de las encuestas, con referencia a la búsqueda de llegar a una nota de la acción del liderazgo transformador dentro del centro.

El estudio de Guadamuz y Ortiz “Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015”, esta investigación se alineó a un enfoque cuantitativo acompañado de implicaciones de tipo cualitativo, de carácter descriptivo y corte transversal; el grupo de estudio se constituyó por 2 administrativos pertenecientes a la institución, 20 profesores del nivel secundario y 80 alumnos, quienes pertenecían al turno de la mañana. Esta indagación de carácter científico se propuso efectuar la valoración de la incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la dirección, y además pretendía llevar a cabo la elaboración de un plan estratégico de gestión administrativa basándose en la calidad de la educación. Los datos necesarios para dicha investigación fueron recolectados gracias a que los autores se dedicaron a observar, entrevistar, encuestar y aplicar instrumentos de liderazgos democrático, también prestaron atención a lo que opinaban los miembros de la comunidad de educación con el propósito de elaborar y ejecutar un plan operativo anual. Es importante resaltar que se propusieron estrategias para gestionar proyectos, buscando el fortalecimiento de las flaquezas encontradas.

Por otra parte Freire (2016) en su estudio “El liderazgo transformacional: una aproximación conceptual”, cuyo objetivo fue presentar una recopilación informativa a partir de la revisión teórica de diversos autores especializados en temas de liderazgo y liderazgo transformacional; para esto se ha realizado un resumen exploratorio abarcando antecedentes, definición y características del liderazgo en general para poder comprender de mejor manera el estilo transformacional.

La investigación realizada ha permitido descubrir los beneficios del liderazgo transformacional, así como su viabilidad de aplicación en la práctica, ventajas y

desventajas, aspectos que deben considerar el líder transformacional y su forma de trabajo con el equipo. A partir del análisis de diversos puntos de vista enfocados a este tema se concluye que el liderazgo transformacional es un potente motor que impulsa la moral de los integrantes del grupo de trabajo lográndolos motivar para alcanzar los objetivos propuestos y generándoles el compromiso necesario sobre ello.

Resulta de interés el estudio de (Magallanes & Urgilés, 2016); Investigación realizada por la Universidad de Guayaquil a cargo de: Morán Magallanes Narcisa de Jesús, Reinoso Urgilés María Isabel, “Liderazgo el cuatoriana S.A. “INGRAFEN”. El tema relacionado con Liderazgo Transformacional en el Desarrollo Organizacional de la Compañía Envasadora Ecuatoriana S.A. “INGRAFEN”, mantiene un esquema de trabajo limitado, donde la tendencia de superación del personal está influenciada por un esquema de inconvenientes en la comunicación, el manejo adecuado de la información, y el clima laboral eficiente.

El objetivo general es delinear propuestas de intervención administrativa con ánimos de potenciar el progreso de competencias organizacionales, mediante el desarrollo del pensamiento colectivo, promovido por un Modelo de Liderazgo Transformacional, que fomente un ambiente social armonioso de trabajo y aprendizaje, con sinergia positiva y capacidad de absorción del conocimiento innovador, en la empresa INGRAFEN.

La metodología aplicada es de carácter descriptivo considerando la información relativa a medios focales de comunicación estadísticas como INEC, Cedatos, Ecuador en Cifras, entre otras, siendo imprescindible además el estudio de autores reconocidos en temas de liderazgo. Se realizó una encuesta y entrevista para que se establezca la viabilidad de la hipótesis planteada. Dentro de la propuesta se establece un mecanismo de liderazgo transformacional en talleres proactivo que permitan la adaptabilidad del equipo de trabajo y compensar la eficiencia del talento humano.

Este trabajado viene basándose en diferentes aportes teóricos de la administración, donde sus precursores aportaron conocimientos relevantes que sirvieron de punto de origen para el desarrollo de las mismas. Uno de ellos, Adam Smith, autor que expuso aportes respecto a los aspectos que se relacionan con la división de labores, incidiendo en la economía del tiempo y del trabajo, presentó un conjunto de conceptos en relación al ámbito económico, los cuales están contenidos en su libro “La riqueza de las naciones” cuyo fin fue independizar a la economía convirtiéndola en una ciencia, basó su política económica en una “ley natural” que implicaba la no-intervención del Estado y la competencia no limitada (Herrera, 2009).

Robert Owen hacía referencia a la optimización de las condiciones de vida y del trabajo para lograr el incremento de la producción y las utilidades, como el seguro social de los colaboradores, el valorar su desempeño, el estado adecuado de residencia y educación, es decir, elementos que la sociedad tiene derecho que el estado les dé (Herrera, 2009).

En cuanto a la teoría clásica de la organización, se debe tener en cuenta el aspecto humano, y el protagonismo que merece durante el transcurso en que se produce algún producto o servicio (Herrera, 2009). Este hecho instó a los sociólogos y psicólogos a asignar aspectos importantes sobre las relaciones interpersonales, respecto a elementos de tipo social y psicológico (Herrera, 2009).

Fayol, hizo referencia a aquellos procedimientos en cuanto a la administración se debían clasificar de la siguiente manera: técnica, que abarca la producción; administrativa, asignaciones de los encargados de dirigir; comercial, compras y ventas; contable; financiero, manejo del capital; seguridad, resguardo de colaboradores y bienes (Herrera, 2009). Para Fayol es relevante tener bien claro cuáles son los procesos de la administración, que estos permiten el buen funcionamiento de la administración. Por otro lado, se procedió a plantear 14 principios referentes a la administración: el dividir el trabajo, la autoridad, unidad de mando, unidad de dirección, la disciplina, centralización, la jerarquía, las remuneraciones, subordinación del interés individual al interés del grupo u

organización, el orden, la equidad, la iniciativa, el espíritu de equipo y la estabilidad del personal (Herrera, 2009).

Por otro lado, Weber propuso que para que existan evidencias de desarrollo y progreso en una empresa deben existir rangos jerárquicos definidos con conceptos, leyes, normativas y un registro exacto de cada proceso; razón por la que se basaba en el autoritarismo y el centralismo, de igual manera señalaba que para que una entidad se mantenga estable en el tiempo es necesario que se respete estrictamente el reglamento. (Herrera, 2009) y que cuando se evalué el desenvolvimiento de los trabajadores, este proceso debe estar basado en los logros laborales de estos.

Vale la pena declarar que el enfoque de sistemas señala al centro de labores como aquel sistema que ha sido compuesto por subsistemas, los mismo que se interrelacionan y a la vez son interdependientes, hecho por el cual es considerada como un todo de forma completa, prestándole atención a los aspectos dentro y fuera del centro laboral. Asimismo, viene caracterizándose y siendo definido en el ámbito de la administración como un sistema compuesto por sus partes, las mismas que se encuentran interactúan unas con otras.

En cuanto al enfoque de contingencias o situacional, Herrera (2009) considera que la administración solo camina si se hace un trabajo mancomunado y aplicando las técnicas y estrategias planteadas, es decir, se debe tener en cuenta tanto las circunstancias como el aspecto situacional para tomar decisiones correctas. Esto se explica debido a que las situaciones cambian, razón por la que hay que tener en cuenta que previamente a usar un aporte teórico se debe analizar el entorno basándose en el cambio originado en este y de esta manera proceder a encontrar las variaciones en el proceso de desarrollo organizacional (Herrera, 2009).

En este sentido, los miembros directivos, deben establecer qué técnicas utilizar bajo determinadas circunstancias, y de esta manera gracias a ellas se logre alcanzar aquellas metas planteadas. (Herrera, 2009).

Otro enfoque que ha surgido a la segunda mitad del siglo pasado, es el de los recursos humanos, el cual se caracterizó por la gran cantidad de indagaciones respecto a aquellos aspectos que influyen en el camino al desarrollo exitoso de recursos humanos en su gestión y en otros procedimientos dentro de las entidades. Aquí en esta parte si se desea que los colaboradores se desenvuelvan de manera empeñosa, es necesario que los jefes entablen relaciones con estos, también se necesita de motivación y satisfacción personal, mediante sus saberes, iniciativas y expresiones creativas (Herrera, 2009).

Si quienes están a cargo de la administración de una empresa instan a que los colaboradores se relacionen con el centro de labores y se empiecen a satisfacer requerimientos de ambas partes se obtendrán elevados resultados de carácter cualitativo y cuantitativo, sin olvidar que para que esto sea posible es indispensable que los colaboradores sean conscientes de las expectativas de la empresa y viceversa (Herrera, 2009).

En cuanto al liderazgo transformacional, se debe tener en cuenta en qué está basado el desempeño de los trabajadores, que puede ser una remuneración, vacaciones, ascensos, o por el contrario se prefiere que el personal se involucre con la tarea, comprometiéndose con la entidad. (López, 2014).

La importancia de las expectativas en el liderazgo, tiene que ver con plantear nuevos retos, formar equipos, que estimulen nuestra originalidad y creatividad. Dentro de esta categoría, el equipo percibe aquellos percances que se le presentan como circunstancias oportunas de aprendizaje, lejos de sentirse agobiados debido a los conflictos, se enfocan en tomar acciones buscando encontrar soluciones. (López, 2014)

Asimismo, se deben eliminar los reproches respecto a las equivocaciones, cada miembro debe recibir el mismo trato y valoración por sus aportes, quien los lidera está en la obligación de ayudarlos a visualizar las metas a futuro, para incentivarlos y llenarlos de energía para mantenerse en funciones el tiempo que sea necesario (López, 2014).



Para López, un líder transformacional, es importante conseguir que los trabajadores tomen conciencia de las metas que se han fijado, de cuán significativa será su participación cuando se hayan conseguido concretar esas metas, que al formar equipos se desenvolverán en un medio de confianza y se sentirán más motivados para lograr metas. Pese a ello, es muy común que el liderazgo transformacional ha sido construido sobre el tipo transaccional, por ende, los líderes transformacionales necesitan de aquel líder transaccional para sus gestiones cotidianas, siendo un hecho que ambas categorías se complementan (López, 2014).

Según Bass y Burns (1981), se aclara que, siendo distinto al caso de liderazgo transaccional, el mismo que se concentra en la rutina; el liderazgo transformacional ha conseguido resultados extraordinarios, sobre los subordinados, a través de cambio en aquellas motivaciones en las que se opera, con el fin de llegar a comprometerlo. El líder de tipo transformacional aumenta el deseo de conseguir éxito y autodesarrollos de quienes lo siguen, al mismo tiempo que incitan a los equipos y entidades a desarrollarse, la razón es que son carismáticos ante sus trabajadores y los inspiran; tienen la capacidad de cubrir las expectativas de cada uno, y también los estimulan de manera intelectual. Existen 4 factores que representan los componentes básicos de este tipo de liderazgo.

La influencia Idealizada (Liderazgo Carismático): en este punto el líder consigue que lo respeten, confíen en él y quien los siguen los identifican como modelos, además tienen la capacidad de lograr que las personas que los siguen se esfuercen mucho más de lo que comúnmente lo haría, logrando un nivel óptimo en su desenvolvimiento.

Un punto importante es la consideración individual, quien lidera va enfocado en identificar lo que necesitan las personas que los siguen y las habilidades que poseen, concentrándose en cada uno de ellos y atendéndolos de manera personalizada. De igual manera tiene la capacidad para delegar, entrenar y retroalimentar a las personas que los siguen con el objetivo que estos se sigan desarrollando. Así mismo, con el fin de que estas personas se vuelvan más responsables, aumentan sus necesidades y su seguridad, buscando únicamente el desarrollo personal de estos.

Estimulación Intelectual: quienes están a cargo de liderar instan a los demás a que aprecien los inconvenientes desde distintas perspectivas, alentándolos a ser más creativos, enfatizando en que deben pensar más de una vez y evalúen sus ideas, hacen uso de sus habilidades intuitivas, al igual que de una lógica aún más formal al momento de resolver algún problema; desarrollando seguidores que hacen frente a los problemas de formas innovadoras, efectivas con y sin la facilitación del líder.

Las organizaciones flexibles convocan cierto tipo de líder, aquel que sea visionario, seguro y determinado, aquellos que sean capaces de movilizar a los grupos, uniéndose de manera entusiasta, siendo parte del esfuerzo y los objetivos organizados en el equipo. (Méndez, 2009). Asimismo, dentro de nuestro entorno, el mismo que viene evolucionando rápidamente, es más valorado el tipo de líder que es capaz de concientizar a los subordinados respecto a sus acciones (Bass, 1987:163). Esto tiene lugar en el momento en que la persona que se encuentra liderando transforma a quienes está guiando en tres maneras: hace que tomen conciencia de lo importantes que son sus aportes en la empresa y el logro de metas, además sus necesidades propias para el crecimiento personal; y por último, les da la motivación para un buen desempeño laboral, y los hace ver que el beneficio más allá de ser individual es para toda la organización. (Méndez, 2009).

En ocasiones puede que la persona que lidera visiona metas para la organización, o también puede que algún integrante del equipo sea quien lo haga, o también simplemente puede surgir posterior a una deliberación en la que participan todos. El factor más importante viene a ser el hecho de que quien lidera se dispone a “comprar” esa visión, tomándola, encuadrándola y tallándola en el equipo (Méndez, 2009). Lo que sigue es tarea de quien lidera, ya que empieza a venderle esa visión a todos, lo que implica que debe comprometerlos y llamar su atención de manera enérgica, cabe resaltar que algunos responderán de inmediato a este llamado, mientras que otros se tomarán aún más tiempo. Siendo así que este líder debe tomar cualquiera de las actividades a manera de oportunidades y aprovecharlas con el fin de lograr que todos asuman ese nuevo reto (Méndez, 2009)

Para conseguir más seguidores, el líder transformacional debe crear y consolidar confianza hacia su persona basada en su integridad (Méndez, 2009), por lo que debe estar inquebrantablemente comprometido, manteniendo a todos en constante actividad, con el fin de convencerlos de mantenerse comprometidos con lo que han visionado. (Méndez, 2009)

Una estrategia conocida para mantener a todos motivados es el uso de actos simbólicos que obtendrán recompensas también aumenta la valoración como indicador de verdadera prosperidad (Méndez, 2009). Los líderes transformacionales balancean la manera en que se orientan respecto a las acciones que generan prosperidad y el estado psíquico de quienes los siguen. Por ende, tienen la creencia de que se logra ser exitoso si se está profundamente comprometido (Méndez, 2009).

Por otro lado, este trabajo de investigación se justifica, ya que el liderazgo en el ámbito educativo reúne ciertas características especiales que denotan la importancia de trabajar con niños, adolescentes y jóvenes, cada quien, con su particularidad, con estos antecedentes se necesita de mucho carisma, que en ocasiones no es suficiente y es donde debemos realizar estudios como este para generar alternativas que coadyuven a mejorar este tipo de liderazgo.

Por estas razones resulta imprescindible la aplicación de la presente investigación considerando la importancia de tener un verdadero líder al frente de los centros educativos, personas comprometidas a reconocer que el que un seguidor se identifique con los líderes pueden ocurrir a través del entrenamiento y la tutoría.

Con la ejecución de este estudio se evidencia que quienes se beneficiarían directamente serían los estudiantes y de manera indirecta serían los padres de familia, la comunidad y la sociedad en general (López, 2014).

Es necesario desarrollar un proceso de sensibilización hacia los trabajadores, en este caso a los maestros, para que comprendan el propósito de esta evaluación y despejar dudas o inquietudes con relación al proceso y/o uso de la información. La selección corresponde a las teorías relacionadas con la variante independiente llamada, gestión administrativa y la variante dependiente llamada, liderazgo transformacional.

La formulación del problema es en forma interrogativa, siendo el problema general: ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018? Por tanto, los subproblemas a resolver: ¿Cómo evidenciar la influencia que tiene gestión administrativa y la influencia idealizada de los docentes? A continuación ¿Cuál es la relación que tiene gestión administrativa y la motivación e inspiración del profesorado? Luego ¿Cómo valorar la relación entre la planificación y el liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte?

Beneficio sobre esto se refiere a la conducta en las circunstancias institucionales, lo principal para dinamismo en su ambiente de acceso; "La gestión incluye la mudanza y la ejecución de la administración en pasos tan centrados de manera uniforme, son falsos notables por el golpe igualitario de los propósitos respectivos de las instituciones" (Palladino y Palladino, 1998, p. 9). Tiene gran significación para la sociedad, conocer conceptos que nos llevan a analizar y deducir la importancia de la gestión y el liderazgo considerado este tema como cotidiano que se lo vive en cualquier ámbito de la vida en el hogar, en las comunidades, en las empresas o instituciones educativas etc.

La gestión tiene como objeto aceptar y ejecutar la responsabilidad que demanda un proceso o un grupo de actividades incluyendo la motivación, la planificación, la organización, la dirección de actividades que se alinean a la guía proporcionada por un líder para alcanzar las metas empresariales las mismos que sirven como pilar fundamental para conservar la autonomía de las instituciones. (Corvo, lifeder.com, 2012).

Dentro de este planteamiento es indispensable especificar el término gestión dentro del escenario de la educación, siendo aquel total de procedimientos por los que se administran los distintos componentes y subcomponentes curriculares que dan soporte a las prácticas de pedagógica haciendo posible ese moldeamiento esperado en los alumnos.

En este orden de ideas, la gestión académica está en la obligación de involucrar aquellas prácticas de atención para el alumno que ingresa, continuándose hasta el momento en que se va desarrollando y abandona el sistema. Dentro de este camino, el hecho de evaluar es fundamentalmente necesario, ya que se busca conseguir que el tiempo fijado de estadía del estudiante se cumpla, teniendo en cuenta aspectos académicos, lo que técnicamente se exige y los requerimientos del medio en el que se encuentran.

El modo de gestionar académicamente hablando guarda relación con la realidad socioeducativa, la misma que es definida como ese conjunto de interacciones de tipo dinámico y complejo, en donde se originan circunstancias didácticas, las mismas que van dando sentido a las prácticas de pedagogía. Es importante reconocer el papel que cumplen los docentes, puesto que actúan como mediadores en los procesos de enseñanza, investigan, promueven y gestionan acciones en beneficio a la comunidad. También aparece como aspecto importante el hecho de que los estudiantes aprendan, siendo imposible dejar de subrayar las intervenciones de cada docente, ya que son los que facilitan que se desarrollen las competencias requeridas y evalúan los saberes (Marcano & Reyes, 2006).

En las instituciones educativas se denota cierto tipo de liderazgo en las personas que están al frente de dichas instituciones, evidenciándose también muchas falencias características de los múltiples tipos de liderazgo y de estilos de gobernabilidad a la hora de tomar decisiones y de dirigir a sus compañeros. Cabe indicar que los liderazgos experimentados por la humanidad han dejado secuelas marcadas a lo largo de la historia, que van desde muy positivos, hasta muy negativos, al igual que se han evidenciado en las instituciones educativas, hechos que marcan las vidas de quienes conforman las instituciones y de la sociedad toda.

El liderazgo evidenciado en la Unidad Educativa Urdaneta demuestra una complejidad a la hora de definirlo puesto que va desde lo permisivo hasta prepotente e impositivo, versátil e impredecible que en ocasiones crea incertidumbre entre los docentes al no tener una idea clara del mismo, desarrollando sus actividades en obediencia plena y clara a las leyes y reglamentos educativos en ciertas ocasiones mientras que en otras haciendo caso omiso o con retaliaciones hacia aquellos que no comparten su ideología o costumbres.

El Tercer Estudio Regional y Comparativo (Terce), aplicado por el Laboratorio Latinoamericano de la Evaluación de la Calidad de la Educación (LLece) de la Unesco, concluyó demostrando mejoras en el sistema educativo de Ecuador. (MINEDUC, 2017)

Esta noticia se anunció el 04 de diciembre por la Unesco desde Brasilia. El Ministerio de Educación y el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Ineval) realizaron un efecto multiplicador con estos datos y se dispusieron a comunicar los resultados que esta investigación consiguió, también con la presencia de Saadia Sánchez, directora de la Oficina de la Unesco en Ecuador. (MINEDUC, 2017).

Mientras Saadia Sánchez participaba, se dispuso a felicitar al país de Ecuador por las mejoras observadas en los resultados en el Terce, además procedió a reconocer el avance reflejado en la materia educativa conseguida por el país, por ejemplo la universalización de la Educación General Básica en el año 2011 y la atención en la oferta educativa a los quintiles más bajos de la población. (MINEDUC, 2017).

El Ecuador demostró haber progresado en áreas como la de matemática, ciencias naturales y lenguaje, logrando ubicarse entre aquellos países que avanzaron más en el ámbito educativo, a comparación de los resultados del Terce, con el Segundo Estudio Explicativo y Comparativo (Serce), realizado en 2006, ocasión en la que el Ecuador fue uno de los tres países con peor desempeño educativo. (MINEDUC, 2017)

Creación de estándares de aprendizaje y actualización y fortalecimiento curricular: en 2010 se actualizó el currículo y en el año 2011 fueron creados los estándares con el fin de un establecimiento de logros aceptables ya sea en alumnos, maestros, directivos y también en la manera de gestionar y la configuración de las escuelas. Actualmente, tal y como lo indican las leyes, se están revisando los estándares y los currículos con el fin de lograr un fortalecimiento en la calidad de la enseñanza. (MINEDUC, 2017).

Gracias a los resultados encontrados en el Terce, el Ministerio de Educación cuenta con un sustento científico, el cual garantiza que existen mejoras en el sistema educativo del país, razón por la cual el estado expresa que está aún más comprometido a contribuir con el fortalecimiento de la educación. “En Serce estuvimos en los últimos lugares de la región en materia educativa, y luego de 7 años somos uno de los países que más ha avanzado en educación. Nuestra meta es que en el Cuarto estudio que realice la Unesco, estemos entre los primeros países de la región”, concluyó el ministro de Educación. (MINEDUC, 2017).

En esta investigación, el objetivo más importante es investigar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo transformador de los docentes de la Unidad Educativa de Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018. Por lo tanto, para conocer la gestión administrativa y el liderazgo, se describen los objetivos precisos: determinar si los elementos de diseño son ejecutados adecuadamente por los maestros. Entonces, comprenda si la administración ejecutiva que se administra facilita la organización y la dirección del diseño de la Unidad de tutoría, entonces. Evaluar la conexión que existe entre llegar a facilitar el liderazgo transformador de los profesores de la Unidad Educativa de Urdaneta, por. Diferenciar la conexión entre el liderazgo y, por lo tanto, la influencia idealizada de los maestros, finalmente. Establezca si el liderazgo transformacional facilita la motivación inspiradora y la estimulación intelectual para los maestros. Comprender por qué el liderazgo transformador permite el trabajo individual de los docentes de la Unidad Educativa de Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018.

Con estos antecedentes y ante la interrogante ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y liderazgo transformacional de los docentes? Se elaboró la hipótesis de la investigación que enmarca esta tesis de maestría siendo esta: en la que se demuestra que,

analizada la relación entre la gestión administrativa mejora el liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte-Los Ríos- 2018.

Entre las mismas se describen las subhipótesis. Determinando si los elementos de la planificación se ejecutan adecuadamente mejora la gestión administrativa, Sí se comprendió lo más importante de la gestión administrativa que se realiza facilita la organización, dirección y planeación de la Unidad Educativa, luego. Valorada la relación existente de la planificación facilitará el desempeño de los docentes y su liderazgo de la Unidad Educativa Urdaneta, para. Se diferenció la relación entre liderar y la influencia idealizada de los profesores, finalmente. Se estableció que el liderazgo transformacional facilita la motivación inspiradora y la motivación intelectual de los profesores. Se comprendió porque el liderazgo transformacional permite la consideración de manera individual de cada uno de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta del catón Ricaurte.



## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de la investigación**

Según la finalidad: esta indagación científica es teórica, básica o pura.

Según (Carvajal, 2016); los estudios de carácter básico son actividades Científicas y Tecnológicas, las cuales se disponen a descubrir leyes de tipo universal o general. Que va constituyendo un tipo de investigación, dentro del contexto de la investigación científica y que además se relaciona con la investigación de tipo aplicada y con el desarrollo experimental.

Según su carácter: estudio descriptivo – correlacional

(Santander, 2017); Este tipo de estudio se usa estrictamente para describir algún evento en especial, grupo de individuos o comunidades, los cuales estén sujetos a la observación.

Según su naturaleza: estudio cuantitativo

(Hernández S. , 2006), estos estudios se amparan en las mediciones de tipo numérico, los conteos, y la utilización de métodos estadísticos para poder determinar indicadores que gocen de exactitud.

Según el alcance temporal: Estudio transversal

(Jaen U. , 2016); Se refiere a aquellas investigaciones que emplean métodos no experimentales, transversales, donde se va a observar una muestra representativa. Las variables se valoran en el mismo tiempo. Es importante constatar que la muestra que se ha seleccionado sea representativa de la población, ya que los integrantes son evaluados por única vez.

## **2.2. Escenario de Estudio:**

Según (Báez & Pérez, 2009), se puede afirmar que un estudio es no experimental cuando las variables en cuestión no llegan a ser manipuladas, por lo que solo se limitan a observar cada fenómeno ocurrido naturalmente, para luego ser analizado. Los participantes sólo se observan y no son condicionados de ninguna forma.

### **2.2.1 Variables, Operacionalización**

Esta investigación se realizó con dos variables principales:

#### **V. I. Gestión administrativa:**

Hablamos de gestión administrativa cuando nos referimos a aquellas acciones que se coordinan en busca de alcanzar metas deseadas por una organización. Dentro de una entidad este tipo de gestión viene encargándose de ejecutar procedimientos adecuados apoyándose en cada recurso con la meta de lograr objetivos fijados desde que se inició la organización.

#### **V. D. Liderazgo transformacional:**

Según la investigación de (Bass, 1981), refiere que este tipo de liderazgo a diferencia del liderazgo transaccional, el mismo que se concentra en la rutina; ha conseguido resultados extraordinarios, sobre los subordinados, a través de cambio en aquellas motivaciones en las que se opera, con el fin de llegar a comprometerlo.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

*Tabla 1 Variable Independiente: Gestión Administrativa*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	<p>La gestión administrativa en una empresa se encarga de realizar los procesos correctos utilizando todos los recursos que se presenten en una organización con el fin de alcanzar aquellas metas que fueron planteadas al comienzo de la misma. (ILUSTRADO Jaime, 2009, pp 22)</p>	<p>Para conocer la gestión administrativa se utilizó como instrumento un cuestionario; de tal manera se pudo verificar el sentir de los Docentes</p>	<p>D1: Planificación</p> <p>D2: Organización</p> <p>D3: Dirección</p>	<p>Elabora instrumentos de gestión. Orienta en la planificación a docente. Orienta en la elaboración de unidades didácticas.</p> <p>Organiza capacitación docente. Orienta en organización de aula. Orienta en la elaboración de instrumentos de evaluación</p> <p>Asesora a docentes Monitorea a docentes. Delega funciones.</p>	Ordinal

**Tabla 2 Variable Independiente: Liderazgo Transformacional**

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional consigue sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. (Bass B. &, 1990)	Para conocer acerca el liderazgo transformacional se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de la información; de tal manera se logró el accionar de los Docentes	<b>D1:</b> Influencia idealizada	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes. Conducta Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella Atribuida. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber. Conducta Va más allá de su propio interés por el bien del grupo. Atribuida. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar. Atribuida. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma. Conducta Demuestra un sentido de autoridad y confianza. Atribuida. Enfatiza la importancia de una misión común Conducta	Ordinal
			<b>D2:</b> Motivación inspiracional	Habla de forma optimista sobre el futuro Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas. Presenta una convincente visión del futuro Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	
			<b>D3:</b> Estimulación intelectual	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas. Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	
			<b>D4:</b> Consideración individualizada	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros Me ayuda a mejorar mis capacidades	

### 2.3. Participantes

La selección poblacional de este estudio estuvo formada por cuarenta maestros de la institución, que es la totalidad de ellos. Como la población es pequeñas se consideró la totalidad.

#### Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

#	POBLACIÓN	Nº	%
2	Docentes	40	100%
	Total	40	100%

#### Muestra

La muestra estuvo conformada por todos los maestros de la Unidad Educativa, que son de quienes se obtuvo la información que se requería para la presente investigación.

Área/ Nivel	Mujeres	Varones	Total
Docentes	23	17	40

### 2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas:

Las encuestas fueron utilizadas como técnica de recolección de la información que consiste en aplicar un cuestionario con preguntas cerradas de manera no formal a una parte de la población.

De acuerdo a (Anguita, 2003); esta técnica es muy utilizada para los procesos de investigación, ya que nos brinda la oportunidad obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

## **Instrumentos**

Instrumentos que se utilizaron en la búsqueda y recolección de la información fueron:

Los cuestionarios, se aplicaron los 40 docentes, de manera formal. De acuerdo a (Galan, 2009); El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos.

## **2.5. Procedimiento**

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

La validación de los instrumentos de recolección de datos se la realizó con la ayuda de un profesional especialista en el área de estudio utilizando la matriz de validación, donde se valoró claridad, objetividad, actualización, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología, en una escala que va de deficiente, pasando por aceptable, bueno, muy bueno hasta llegar a excelente, dando como resultado en promedio general de muy bueno.

Para cumplir con el requisito de confiabilidad del instrumento se utilizó el método KR20, Kuder y Richardson, aplicados a 46 preguntas (30 de la variable independiente Gestión Administrativa y 16 de la variable dependiente Liderazgo Transformacional), el mismo que una vez realizada la prueba piloto a 40 docentes de la institución éste arrojó 0,8 y 0,9 de confiabilidad respectivamente, lo que evidencia la confiabilidad del cuestionario.

## **2.6. Métodos de Análisis de Datos**

### **Estudios transversales – correlacionales**

Este tipo de estudios son uno de los diseños básicos. Es un procedimiento no experimental, transversal (ausencia de seguimiento) en el que una comunidad o una muestra representativa de esta son estudiadas en un momento dado. La valoración de las variables se hace en el mismo momento. Hay que cerciorarse de que la muestra elegida sea representativa de la población de estudio. Cada sujeto de estudio solo es investigado una vez. (Jaen, 2015)

Según Cancela y otros (2010), los estudios correlacionales comprenden aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación. Estos coeficientes de correlación son indicadores matemáticos que aportan información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables. ( Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara, 2010).

Al concluir con la validación y el proceso de confiabilidad del cuestionario, se procedió al procesamiento de la información recogida, la tabulación se la realizó en SPSS 23.0, se realizó luego la discusión de los resultados relacionando las dos variables de estudios, para luego sacar las conclusiones y con ellas las recomendaciones.

### **2.7. Aspectos éticos**

Los progresos científicos y tecnológicos que día a día aportan el conocimiento de modernos procedimientos y avances en la ciencia, por una parte, conllevan un sinnúmero de beneficios para las personas; pero, por otra, surgen de las investigaciones que se realizan en seres humanos diversos dilemas éticos, como producto, en determinadas ocasiones, del no cumplimiento de normas, códigos o reglamentación en la investigación experimental. (Acevedo, 2002).

El artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, señala: “Nadie será sometido a torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos”. (Acevedo, 2002).

Siguiendo con lo citado en párrafos anteriores en lo referente a los aspectos éticos, la presente investigación se apegará a todas las formas de control ético que garanticen el normal y buen desarrollo de la misma, empezando por la confiabilidad del instrumento, el anonimato de estos y el sigilo de los datos recogidos que se deben mantener en reserva, y los demás hasta que se den los resultados en el informe final son su respectiva confidencialidad.



### III. RESULTADOS

Indudablemente en este trabajo de investigación se manifestarán los resultados según la aplicación de los cuestionarios respectivos de las variables planteadas:

#### 3.1. Resultados de la variable Gestión Administrativa:

*Tabla 3 Frecuencia de Gestión Administrativa*

<b>Gestión Administrativa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	40	67,0	67,0	67,0

*Fuente: Cuestionario sobre Gestión administrativa.*

La tabla N°03, relacionada con la variable Gestión Administrativa, involucra las siguientes dimensiones: planificación, organización y dirección, señalan que, los 67% docentes encuestados, señala que el nivel de gestión administrativa es bajo en la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los – Ríos.

#### Resultados de la variable Liderazgo Transformacional:

*Tabla 4 Frecuencia de Liderazgo Transformacional*

<b>Liderazgo Transformacional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	40	71,0	71,0	71,0

*Fuente: Cuestionario sobre liderazgo transformacional.*

Dentro de la tabla N°04, relacionada con la variable Liderazgo transformacional, involucra las siguientes dimensiones: influencia idealizada, motivación, estimulación intelectual, consideración individualizada, señalan los 71% docentes encuestados, señala que el nivel

de liderazgo transformacional no es adecuado en la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos.

De los datos que de logro obtener de las autoridades se comprobó que no están cumpliendo en adecuadamente con la gestión administrativa que requieren los docentes, además se pudo observar que no existe una buena relación entre lo que se planifica y liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos - 2018

### Resultados según el orden de los objetivos planteados, e hipótesis:

**OG:** Analizar la relación significativa entre gestión administrativa y liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos - 2018

*Tabla 5 Gestión administrativa y liderazgo transformacional*

		Correlaciones	
		Gestión Administrativa	Liderazgo Transformacional
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,088
	Sig. (bilateral)		,808
	N	40	40
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,088	1
	Sig. (bilateral)	,808	
	N	40	40

*Fuente: Cuestionario sobre Gestión administrativa y liderazgo transformacional.*

La tabla 04, demuestra lo obtención de un coeficiente de correlación  $r=0.088$ , con una  $p=0.808$  ( $p>05$ ) razón por la que queda aceptar la hipótesis nula. Por lo tanto, es posible observar de manera estadística la ausencia de una relación directa entre la gestión

administrativa y el liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte - Los - Ríos - 2018.

**O1:** Determinar la relación significativa entre gestión administrativa y la influencia idealizada de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018.

**Tabla 6 Gestión administrativa y la influencia idealizada.**

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión Administrativa	Influencia Idealizada
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,168
	Sig. (bilateral)		,642
	N	40	40
Influencia Idealizada	Correlación de Pearson	,168	1
	Sig. (bilateral)	,642	
	N	40	40

*Fuente: Cuestionario sobre Gestión administrativa y liderazgo transformacional.*

La tabla 06, exhibe un coeficiente de correlación de  $r=0.168$ , con una  $p=0.642$  ( $p>.05$ ) razón por la que queda aceptar la hipótesis nula. Por lo tanto, es posible observar de manera estadística la ausencia de una relación directa entre la gestión administrativa y la influencia idealizada de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte - Los - Ríos - 2018.

**O2:** Comprender la relación significativa entre gestión administrativa y motivación e inspiración de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018.

*Tabla 7 Gestión administrativa y motivación e inspiración*

		Gestión Administrativa	Motivación Inspiracional
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	-,459
	Sig. (bilateral)		,182
	N	40	40
Motivación Inspiracional	Correlación de Pearson	-,459	1
	Sig. (bilateral)	,182	
	N	40	40

*Fuente: Cuestionario sobre Gestión administrativa y liderazgo transformacional.*

Como se muestra en la tabla 07, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.459$ , con una  $p=0.182$  ( $p>05$ ) por lo que se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que no existe una relación directa entre la gestión administrativa y motivación e inspiración de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte - Los - Ríos - 2018.

Valorar la relación que existe entre planificación para facilitar el liderazgo transformacional de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos - 2016.

**Tabla 8 Planificación y liderazgo transformacional**

		<b>Correlaciones</b>	
		Planificación	Liderazgo Transformacional
Planificación	Correlación de Pearson	1	-,612
	Sig. (bilateral)		,060
	N	40	40
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	-,612	1
	Sig. (bilateral)	,060	
	N	40	40

*Fuente: Cuestionario sobre Gestión administrativa y liderazgo transformacional.*

Como se muestra en la tabla 08, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.612$ , con una  $p=0.060$  ( $p>.05$ ) por lo que se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que no existe una relación directa entre planificación y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte - Los - Ríos - 2018.

Diferenciar la relación entre el liderazgo y la influencia idealizada del docente finalmente de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018.

*Tabla 9 Organización y liderazgo transformacional*

		<b>Correlaciones</b>	
		Organización	Liderazgo Transformacional
Organización	Correlación de Pearson	1	,090
	Sig. (bilateral)		,805
	N	40	40
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,090	1
	Sig. (bilateral)	,805	
	N	40	40

*Fuente: Cuestionario sobre Gestión administrativa y liderazgo transformacional.*

Como se muestra en la tabla 09, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.090$ , con una  $p=0.805$  ( $p>05$ ) por lo que se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que no existe una relación directa entre organización y el liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte - Los - Ríos - 2018.

Establecer si el liderazgo transformacional facilita la motivación inspiradora y la estimulación intelectual de los docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018

*Tabla 10 Dirección y liderazgo transformacional*

		<b>Correlaciones</b>	
		Dirección	Liderazgo Transformacional
Dirección	Correlación de Pearson	1	,630
	Sig. (bilateral)		,051
	N	40	40
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,630	1
	Sig. (bilateral)	,051	
	N	40	40

*Fuente: Cuestionario sobre Gestión administrativa y liderazgo transformacional.*

Como se muestra en la tabla 10, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.630$ , con una  $p=0.051$  ( $p>05$ ) por lo que se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que no existe una relación directa entre dirección y el liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte - Los - Ríos - 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

En este trabajo de investigación, se realizó un análisis estadístico de la naturaleza descriptiva de la administración y el liderazgo transformador de los docentes Ricaurte-Los-Ríos-2018 Urdaneta. El propósito de este estudio fue determinar la importante relación entre la gestión administrativa y el liderazgo transformador de los docentes en la unidad educativa de Urdaneta (Ricaurte-Los-Ríos-2018). Segundo, examine la relación entre cada dimensión de cada variable.

Refiriéndose a la meta general, los resultados de la prueba según la Tabla 03 muestran que el coeficiente de correlación es  $r = 0.088$ , por lo tanto, se puede demostrar estadísticamente que no existe una relación directa entre la administración administrativa y el liderazgo transformacional de los maestros. Urdaneta Ricaurte-Los-Ríos-2018 resultados de investigación del departamento de educación y Málaga Arce Litta Yorcka (Málaga Arce Litta Yorcka) en su trabajo "basado en el liderazgo transformador y la administración de maestros en un colegio privado en Lima Los resultados encontrados en 2016 son diferentes: quién estableció el objetivo de verificar si existe una relación entre el liderazgo transformador de los maestros en una escuela privada en Lima y la gestión administrativa. 2016.

Sus resultados muestran que el liderazgo transformador está significativamente relacionado con la gestión ejecutiva de una institución privada de educación superior en Lima (0.796) y  $p = 0.00$ . Sin embargo, los resultados de este estudio son consistentes con los hallazgos de Guadamuz López Jackeline del Socorro. Ortiz Velásquez Jamileth del Carmen "En el segundo semestre de 2015, la reforma del turno de la mañana en la ciudad de Masaya, provincia de Masaya, reformó el liderazgo de la administración de los héroes y mártires".

Quien concluye que en el aspecto administrativo se detectó que el equipo directivo ejerce un liderazgo democrático, toma en cuenta a las opiniones de la comunidad educativa para la elaboración y ejecución del plan operativo anual, por lo que se aduce que no existe correlación entre ambas variables, frente a ello la propuesta del presente trabajo se basa en fortalecer el proceso de gestión administrativa y seguir reforzando el liderazgo que ejercen



los docentes en tan inmensa labor, ya que ahora se les exige mucho más en cuanto a la presentación de informes, carpetas docentes virtuales y demás documentos administrativos.

Con respecto al objetivo particular primario postulado que muestra la decisión de la relación crítica entre la administración autorizada y la instrucción, es obvio que coincidiendo con lo que ocurre en la Tabla 04, se obtuvo un coeficiente de relación de  $r = 0.168$ , con una  $p = 0.642$ , por lo tanto, se puede demostrar de hecho que no existe una relación coordinada entre la administración autorizada y el impacto idealizado de los instructores, dado que esta medición final muestra que los influencia idealizada de los pioneros tienen una visión y un sentido de misión; que ganen respeto, fe y seguridad; que obtienen una fuerte prueba distintiva individual de sus partidarios, son capaces de obtener el esfuerzo adicional requerido para lograr niveles ideales de desarrollo y ejecución, por lo que concurren a (Bass B. &, 1990), y concurrir a estos se muestra. esa administración autorizada no está relacionada con las características que sugiere este pionero.

En cuanto al objetivo del momento, al decidir la relación crítica entre la administración autorizada y la inspiración y motivación del educador, en la tabla 05 parece que no existe una relación coordinada entre la administración autorizada y la inspiración y motivación del educador, se produce ese contraste con respecto a López ( 2014), quien llevó a cabo una reflexión sobre “La autoridad transformadora como operador de persuasión en un establecimiento civil” en el que concluye que la inspiración en el liderazgo transformacional, involucra a instructores dentro del avance de los destinos y objetivos ha dado lugar a una demostración reglamentaria juiciosa Sé el abrumador. La carga autoritaria, la introducción de la ejecución entre otros componentes tienden a crear y replicar modelos de sacudidas y reacciones.

Donde cada individuo trabaja en su propia isla, y le da cuenta a una persona de lo que ocurre. La fundación, los cambios continuos y posteriores han asaltado una cultura organizacional estable como parte de una autoridad transformadora y, por lo tanto, se ve afectada por una organización satisfactoria.

En expansión, contrasta con Rojas (2012), quien realizó la investigación sobre la inspiración motivacional en la administración transformadora y señaló que está

directamente relacionada con la administración autorizada del Exploratory Application College - UNE - 2011, en ejecutivos de tres liceos bicentenarios. y tres liceos normales del Metropolitan Locale, cuya conclusión fundamental es que existen contrastes críticos en tres de las cinco mediciones de la autoridad transformadora.

En referencia al tercer y cuarto objetivo, que es decidir la relación crítica entre la organización y la administración transformadora de los instructores de la Unidad Instructiva de Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018, y decidir la relación crítica entre la organización y la administración transformadora de los instructores, Como apareció en la Tabla 06 y 07, se obtuvo un coeficiente de relación de  $r = 0.612$ ,  $yr = 0.090$ , individualmente, posteriormente, se puede demostrar de hecho que no existe una relación coordinada entre la organización, la organización y la autoridad. instructores transformacionales de la unidad instructiva Urdaneta Ricaurte - Los - Ríos - 2018.

Lo que varía de lo encontrado por Cervera (2012), en su propuesta de Administración Transformacional del Jefe y su relación con la administración reguladora dentro del Instructivo Educar de la Localidad de Los Olivos, quien concluyó que el examen de los resultados parece que las diferentes zonas de autoridad transformacional están totalmente relacionadas con las áreas distintivas de la administración reguladora dentro de la Enseñanza Instructiva del área de Los Olivos - Lima, lo que indica que hay diferencias notables dentro de los casos de organización, organización y dentro de la totalidad de la Autoridad Transformacional, de hecho aumentando en valor que las mujeres muestran valores más altos que los hombres.

Con respecto al quinto objetivo particular, que alude a decidir la relación notable entre el curso y la administración transformacional de los instructores de la Unidad Instructiva de Urdaneta, Ricaurte - Los - Ríos -2018, como apareció en la Tabla 08, un coeficiente de relación de  $r = 0.630$ , con  $ap = 0.051$  ( $p > 05$ ), por lo que se reconoce la especulación no válida, lo que demuestra que no existe una relación coordinada entre el curso y el liderazgo transformador de los instructores dentro de la unidad instructiva Urdaneta Ricaurte - Los - Ríos - 2018, se produce ese contraste en la expansión a (Isidro Freire, 2016); quien en su investigación llevó a cabo en el Espíritu Santo Specialties College a cargo de: Freire Isidro,

Rocafuerte Mosquera Danny Emanuel “El liderazgo transformacional: una aproximación conceptual”, concluye que el liderazgo transformacional en la dirección es un potente motor que impulsa la moral de los integrantes del grupo de trabajo lográndolos motivar para alcanzar los objetivos propuestos y generándoles el compromiso necesario sobre ello, en cuanto a la gestión administrativa, sin embargo según los resultados del presente trabajo de investigación esto no guarda relación, por lo que se aduce que el liderazgo que ejercen los docentes de tipo transformacional no se relaciona con la gestión administrativa desarrollada en la unidad educativa.

## V. CONCLUSIONES

En el estudio se evidencio que la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo transformacional no se manifiesta entre los docentes, lo que dificulta la relación entre los funcionarios. Por lo que debe mejorar la relación entra la administración y el liderazgo en la unidad educativa Urdaneta Ricaurte.

Los resultados de la investigación indican que no existe una relación que se involucre de forma directa entre la gestión administrativa y la influencia idealizada, lo que no permite que se ejecuten los procesos administrativos, por lo que deberían realizar actividades que vincule a los educadores de la institución.

Se muestra en los resultados de este trabajo investigativo que no existe una relación que vincule directamente entre las actividades de la gestión administrativa y motivación e inspiración que realizan los docentes de la institución, actividades que dificulta que los funcionarios no realicen sus actividades adecuadamente, por lo que debe hacer los docentes de la Unidad Educativa.

Se evidencio que la relación entre planificación y liderazgo transformacional que hace los docentes, no existe una relación directa, debe vincular la organización y la gestión que se hace en la institución.

En la investigación se comprueba que no existe una relación inmediata, entre organización y el liderazgo transformacional que permita una integración contundente de las dos gestiones que dificulta que los docentes demuestren liderazgo, no logran que los docentes articulen las dos actividades en la unidad educativa Urdaneta Ricaurte.

Se comprueba en la investigación que no existe en su totalidad una relación que se complemente entre dirección y el liderazgo transformacional integrando entre los docentes, situación que dificulta el accionar de los mismos, por lo que las dos gestiones fortalecerás la actividad de los docentes que laboran en la Unidad Educativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En toda institución debe de existir una relación directa entre gestión administrativa y liderazgo transformacional que permita la interacción de los docentes, que faciliten la integración con la comunidad educativa, para crear una adecuada gestión, por las autoridades, fomentar rol protagónico de liderazgo democrático y sobre todo que se identifique con los problemas de su U.E, y labore en función del servicio a los demás.

Se debe mejorar la comunicación entre los directivos y el personal docente – administrativo, ya que el dialogo es el nexos que permite la interacción entre las dos partes y buscar canales adecuados, fomentando también el respeto y la atención oportuna de las demandas y coordinaciones pertinentes, para que los docentes asuman roles protagónicos dentro de la unidad educativa.

Cumplir con las expectativas de la dimensión de motivación e inspiración de los docentes, facilitar mecanismo que puedan viabilizar los incentivos, a todos los docentes que se destaque en las actividades que se realicen en la institución, así como premios, cartas de felicitaciones de sus trabajadores, becas. Etc. a fin de motivarles a la práctica docente, de eso se trata la gestión administrativa.

Los directivos deben motivar al docente que se sienta identificado con la U.E y sobre todo que participe, de la planificación de diferentes actividades que se realizan dentro de la unidad educativa actuando de manera profesional y responsable ante las circunstancias que le corresponda afrontar en su labor docente. Que ayude a fortalecer los lazos de amistad y el progreso institucional.

Capacitar al personal que es deber de la institución, acerca de las temáticas que el personal docente lo requiera, en especial a cerca del manejo de la organización administrativa, que permitan mejorar el manejo de la unidad educativa Urdaneta del cantón Ricaurte. Y mejorar la calidad del servicio que se le da al usuario.

Es importante establecer la relación entre dirección y liderazgo transformacional de los docentes que permite ejercer un rol protagónico, ante todo el personal que labora en la

institución con las responsabilidades profesionales, que mejore la calidad del servicio a la comunidad educativa, realizar programa de capacitación permanente de todo el personal que labora en la institución. Para potenciar las habilidades de los docentes como futuros administradores de la institución.

## REFERENCIAS

- Acevedo, I. (8 de 6 de 2002). researchgate.net. Recuperado el 16 de 05 de 2018, de researchgate.net:  
[https://www.researchgate.net/publication/251072181\\_aspectos\\_eticos\\_en\\_la\\_investigacion\\_cientifica](https://www.researchgate.net/publication/251072181_aspectos_eticos_en_la_investigacion_cientifica)
- Aguerrondo, I. (2005). La calidad de la educación, ejes para su definición y evaluación. Revista Iberoamericana de educación. . Buenos Aires: OEI.
- Aguilar, V. (30 de 06 de 2010). degerencia.com. Recuperado el 02 de 05 de 2018,de degerencia.com: [http://www.degerencia.com/tema/recursos\\_humanos](http://www.degerencia.com/tema/recursos_humanos),
- Alarcón, J. R. (2016). Calidad educativa y gestión educativa en la deserción escolar del nivel secundario de menores de la red 15 El Agustino 2016. UCV.
- Anguita, J. C. (2003). Encuestas como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Madrid. España.: Escuela Nacional de Sanidad.
- Aniorte, N. (11 de 03 de 2018). aniorte-nic.net. Recuperado el 02 de 05 de 2018, de aniorte-nic.net: [http://www.aniorte-nic.net/apunt\\_metod\\_investigac4\\_4.htm](http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm)
- Arce, L. Y. (2016). Liderazgo transformacional y la gestión administrativa según los docentes de una institución superior privada en Lima, 2016. Lima: UCV.
- Báez, & Pérez, J. (2009). Investigación cualitativa. . Madrid:: ESIC.
- Balestrini., M. (2001). “Como se elabora el proyecto de Investigación”. . Caracas: Servicio Editorial.
- Carbajal, E. F. (2015). Gestión de calidad educativa y deserción escolar en la institución educativa “José María Arguedas” UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2015. San Juan de Larigancho: UCV.
- Cárdenas, S. R., & Rivera, M. V. (2013). Participación de los padres de familia en el proceso enseñanza-aprendizaje y la práctica de valores en los alumnos del 3ro de secundaria de la RED N 03 - UGEL 03-2012. Lima: UCV.

- Carvajal, L. (2016). Investigación Científica. Colombia.
- Contreras, Y. M. (2016). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. Santiago de Surco: PUCP.
- Cortina., A. (1992.). Ética Comunicativa. En: Concepciones de la Ética. Ed. por V. Camps, O. Guariglia y F. Salmerón. . Madrid. : Editorial Trotta.
- Cruz, K. M. (2015). Definición de gestión educativa. Chiapas: GestioPLIS.
- Fernández, G., & Guerrero, S. (2012). Espacios de participación en la escuela, desde la reflexión a la acción. En documento no 10 CIDE Santiago. Santiago.
- Galan, M. (27 de 04 de 2009). manuelgalan.blogspot.com. Recuperado el 28 de 05 de 2018, de manuelgalan.blogspot.com: <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>
- García Cruz, J. (2008). Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente. Lima Perú: Tesis.
- Hernandez, R., Baptista, P., & Fernández, C. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., C.Fernández, & Baptista, M. P. (2010). Metodología de la Investigación (5ª Ed.). . México: McGraw Hill Educación.
- Hernández, S. (05 de 09 de 2006). metodosdos.blogspot.com. Recuperado el 28 de 05 de 2018, de metodosdos.blogspot.com: [metodosdos.blogspot.com/2011/09/hernandez-sampieri-et-al-2006.html](http://metodosdos.blogspot.com/2011/09/hernandez-sampieri-et-al-2006.html)
- Herrera, C. V. (19 de 06 de 2009). gestioPLIS.com. Recuperado el 06 de 05 de 2018, de gestioPLIS.com: <https://www.gestioPLIS.com/teorias-administracion/>
- Ineval. (05 de 05 de 2014). ineval.gob.ec. Recuperado el 06 de 05 de 2018, de ineval.gob.ec: <http://www.ineval.gob.ec/serpresets/informes/serestudiante-general-20140505-s.pdf> Isch López,
- Isidro Freire, D. E. (2016). El liderazgo transformacional: una aproximación conceptual. Guayaquil: UEES.



- Jaen. (23 de 12 de 2015). ujaen.es. Recuperado el 10 de 05 de 2018, de ujaen.es:  
[http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/estu\\_transversales.html](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/estu_transversales.html)
- Jaen, U. (23 de 08 de 2016). www.ujaen.es. Recuperado el 28 de 05 de 2018, de  
www.ujaen.es: [http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/estu\\_transversales.html](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/estu_transversales.html)
- López, J. (12 de 09 de 2014). direccionyliderazgo.com. Recuperado el 02 de 05 de 2018,  
de direccionyliderazgo.com: <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-v-liderazgo-transformacional/>
- Magallanes, N. d., & Urgilés, M. I. (2016). Liderazgo transformacional en el desarrollo  
organización de LA COMPAÑÍA ENVASADORA ECUATORIANA S.A. “INGRAFEN”.  
Guayaquil: UG.
- Marcano, A., & Reyes, M. E. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación  
básica Inciarte. Revista Venezolana de Gerencia, 223.
- Méndez, R. (03 de 10 de 2009). rogermendezbenavides.blogspot.com. Recuperado el 02 de  
05 de 2018, de rogermendezbenavides.blogspot.com:  
<http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>
- MINEDUC. (04 de 12 de 2017). educacion.gob.ec. Recuperado el 06 de 05 de 2018, de  
educacion.gob.ec: <https://educacion.gob.ec/ecuador-mejoro-su-sistema-educativo-en-los-ultimos-7-anos/>
- Palladino, E., & Palladino, L. (1998). Administración Organizacional. . Argentina:  
Espacio.
- Salazar, T. S., & Gómez, J. P. (2017). La colaboración por parte de los padres de familia  
en el cumplimiento de las tareas escolares factor determinante, que incide en el proceso  
enseñanza -aprendizaje de los educandos de sexto y sépt. Catacocha: UNL.
- Sánchez, F. R., & Astudillo, R. d. (2016). Influencia de la familia en el proceso de  
enseñanza aprendizaje en los estudiantes de noveno “a” y “b” de educación básica superior  
de la Unidad Educativa “San Francisco de Milagro” en. Milagro: UNEMI.
- Santander. (04 de 09 de 2017). noticias.universia.cr. Recuperado el 28 de 05 de 2018,  
denoticias.universia.cr:

<http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>

Sopena. (2016). Diccionario Ilustrado Básico. España: Andaluz.

Tomas, U. (14 de 11 de 2010). elpsicoasesor.com. Recuperado el 09 de 05 de 2018, de elpsicoasesor.com: <http://elpsicoasesor.com/bajo-rendimiento-escolar/>

Unicef. (06 de 09 de 2017). televisa.news. Recuperado el 30 de 04 de 2018, de <https://noticieros.televisa.com/ultimas-noticias/unicef-reporta-estancamiento-tasa-desercion-escolar-mundo/>

## ANEXOS

### Anexo N° 1

#### Constancia de validación del instrumento



#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Walter Chacon Valverde con DNI N° 1204319303, Ingeniero de Sistemas de profesión, Desempeñándome actualmente como Rector en la Unidad Educativa Urdaneta.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas UCV	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Questionario UCV	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Catarama a los 9 días del mes de mayo del Dos mil DIESIOCHO.



Ing. : Chacon Valverde Walter Egidio  
 DNI : 1204319303  
 Especialidad : Ingeniero de Sistemas  
 E-mail : webchacon@hotmail.com

Anexo N° 2

BASE DE DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PARTICIPANTE / ITEM	D1-PLANIFICACIÓN										D2-ORGANIZACIÓN										D3-DIRECCIÓN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	91
2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	56
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	55	
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	58	
5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	E	3	3	3	4	4	3	3	50	
6	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	E	3	3	3	4	4	3	3	61	
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	E	3	3	3	4	3	3	3	55	
8	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	38	
9	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	
10	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47	
11	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	91	
12	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	56	
13	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	55	
14	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	58	
15	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	E	3	3	3	4	4	3	3	50	
16	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	E	3	3	3	4	4	3	3	61	
17	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	E	3	3	3	4	3	3	3	55	
18	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	38	
19	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	
20	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47	

21	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	91
22	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	56
23	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	55	
24	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	58	
25	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	E	3	3	3	4	4	3	3	50	
26	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	E	3	3	3	4	4	3	3	61	
27	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	E	3	3	3	4	3	3	3	55	
28	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	38	
29	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	
30	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47	
31	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	91
32	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	56	
33	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	55	
34	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	58	
35	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	E	3	3	3	4	4	3	3	50	
36	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	E	3	3	3	4	4	3	3	61	
37	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	E	3	3	3	4	3	3	3	55	
38	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	38	
39	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	
40	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47	
	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,5	0,2	0,4	0,3	0,1	0,2	0,2	0,2	0,5	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	2,2	0,2	0,2	0,1	0,4	0,2	0,2	0,2	46	44

VALIDACIÓN					
K	30	1,0345			
K1	29				
SV	9,2	51, 52			53
VI	46				
Alpha de Cronbach					49

Anexo N° 3

**BASE DE DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

PARTICIPANTE / ITEM	D1-INFLUENCIA IDEALIZADA						D2-MOTIVACION INSPIRACIONAL				D3-ESTIMULACION INTELECTUAL				D4-CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	1	4	55
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	64
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	66
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	63
7	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	66
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
9	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	62
10	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
11	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	1	4	55
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	64
13	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	66
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
16	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	63
17	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	66
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
19	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	62
20	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
21	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	1	4	55
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	64
23	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	66
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72

26	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	63
27	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	66
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
29	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	62
30	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
31	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	1	4	55
32	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	64
33	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	66
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
36	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	63
37	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	66
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
39	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	62
40	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
VAR	0,23	0,27	0,23	0,27	0,27	0,28	0,23	0,49	0,27	0,28	0,46	0,46	0,28	0,23	0,4	0,32	0,9	0,27	33,86

VALIDACIÓN			
K	18	1,058824	0,82
K-1	17		
SV	6,12	0,180829	
VI	33,9		
Alpha de Cronbach			0,87


VALIDACION

K



## Anexo N° 4

### Registro de confiabilidad del instrumento

 ESCUELA DE POSTGRADO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
<b>I. DATOS INFORMATIVOS</b>		
1.1. ESTUDIANTE	:	Viviana Vanessa Bajaña Valenzuela
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA URDANETA. RICAURTE 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	CUESTIONARIO
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ( 0.833 ) Alfa de Cronbach. ( 0.882 )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	17 DE MAYO 2018
1.7. MUESTRA APLICADA	:	30
<b>II. CONFIABILIDAD</b>		
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.833</b>	
<b>III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, Ítems mejorados, eliminados, etc.)</b>		
Índice de confiabilidad alcanzado en el primer intento sin corregir ningún ítems		
 Estudiante: Viviana Vanessa Bajaña Valenzuela DNI : 1205956418	 Docente : Juan Tovar Gonzabay DNI : 1202096400	

**I. DATOS INFORMATIVOS**

1.1. ESTUDIANTE	: Viviana Vanessa Bajaría Valenzuela
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA URDANETA. RICAURTE 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	: CUESTIONARIO
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	: KR-20 kuder Richardson ( 0.833 )
	: Alfa de Cronbach. ( 0.882 )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	: 17 DE MAYO 2018
1.7. MUESTRA APLICADA	: 30

**II. CONFIABILIDAD**

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.833</b>
------------------------------------	--------------

**III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)**


Índice de confiabilidad alcanzado en el primer intento sin corregir ningún ítems
--

  
 Estudiante: Viviana Vanessa Bajaría Valenzuela  
 CRI : 1205956418

  
 Docente : Walter Chacon Valverde  
 DNI : 1204319303

## Anexo N° 5

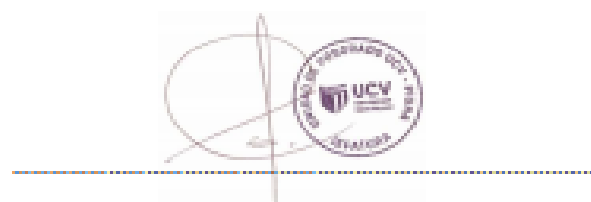
### Acta de aprobación de originalidad de tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte Los Ríos - 2018." de la estudiante Bajaña Valenzuela Viviana Vanessa, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 14 de abril de 2020



**DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA**

**DNI: 19188655**


Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo N° 6

### Pantallazo de software Turnitin

ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1073627063&o=1297686939&lang=es

feedback studio | Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte Los - Rios - 2... -- /0 < 5 de 10 > ?



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte Los - Rios - 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

B<sup>r</sup>. Bajaña Valenzuela Viviana Vanessa (ORCID: 0000-0002-3924-2336)

#### Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

#### Coincidencias

20	1	Entregado a Universida...	8 %	>
		Trabajo del estudiante		
	2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %	>
		Fuente de Internet		
	3	repositorio.unan.edu.ni	1 %	>
		Fuente de Internet		
	4	es.scribd.com	1 %	>
		Fuente de Internet		
	5	Entregado a Universida...	1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	6	Entregado a Universida...	1 %	>

Página: 1 de 36    Número de palabras: 8774    Text-only Report    High Resolution    Activado

## Anexo N° 7

### Autorización de publicación de tesis en repositorio

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, BAJAÑA VALENZUELA VIVIANA VANESSA, identificado con DNI N° 1205956418, egresado del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte Los - Ríos - 2018.

Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Lic. Bajaña Valenzuela Viviana Vanessa  
CE N° 1205956418

PIURA, 8 DE AGOSTO del 2019

**Anexo N° 8**  
**Autorización de versión final de tesis**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**BAJAÑA VALENZUELA VIVIANA VANESSA**

INFORME TITULADO:

Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta  
Ricaurte Los - Ríos - 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**Maestra en Administración de la Educación**

SUSTENTADO EN FECHA: 07 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



---

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA