

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACION Y HUMANIDADES



El liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la
Escuela de Arte Cajamarca 2024
Informe de Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autor

Alva Angulo, Nancy Cecilia

Asesor

Angeles Morales, Julio César

Código Orcid.: 0000-0002-7470-8154

FILIAL CAJAMARCA - PERU

2024

Índice general

Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabras Clave	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
Metodología	20
Resultados	23
Análisis y discusión	39
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
Anexos	50

Índice de tablas

Tabla 1	Población de estudio: personal docente y administrativo	21
Tabla 2	Variable, técnica e instrumentos de recojo de datos	22
Tabla 3	Liderazgo transformacional en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	23
Tabla 4	Estimulación intelectual en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	24
Tabla 5	Consideración individualizada en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	25
Tabla 6	Motivación e inspiración en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024	26
Tabla 7	Influencia idealizada o carisma en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	27
Tabla 8	Gestión administrativa en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024 ..	28
Tabla 9	Planificación en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	29
Tabla 10	Organización en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024	30
Tabla 11	Dirección en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	31
Tabla 12	Control en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024	32
Tabla 13	Correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024	33
Tabla 14	Correlación entre la estimulación intelectual y la gestión administrativa en la Escuela de Arte Cajamarca 2024	35
Tabla 15	Correlación entre la consideración individualizada y la gestión administrativa en la Escuela de Arte Cajamarca 2024	36
Tabla 16	Correlación entre la motivación e inspiración y la gestión administrativa en la Escuela de Arte Cajamarca 2024	37
Tabla 17	Correlación entre la influencia individualizada y la gestión administrativa en la Escuela de Arte Cajamarca 2024	38

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de liderazgo transformacional en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	23
Figura 2 Niveles de estimulación intelectual en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	24
Figura 3 Niveles de consideración individualizada en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	25
Figura 4 Niveles de motivación e inspiración en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	26
Figura 5 Niveles de influencia idealizada o carisma en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	27
Figura 6 Niveles de gestión administrativa en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024.....	28
Figura 7 Niveles de planificación en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024	29
Figura 8 Niveles de organización en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024	30
Figura 9 Niveles de dirección en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024 ...	31
Figura 10 Niveles de control en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024	32

Palabras Clave

Tema	Liderazgo transformacional y gestión administrativa
Especialidad	Organización y dirección de las instituciones educativas

Keywords:

Theme	Transformational leadership and administrative management
Specialty	Organization and management of educational institutions

Línea de investigación:

Línea de programa	Organización y Dirección de las Instituciones Educativas.
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General

Constancia de originalidad

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**El liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024**" del (a) estudiante: **ALVA ANGULO NANCY CECILIA**, identificado(a) con Código N° **2819100098**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 09 de octubre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**El liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la
Escuela de Arte Cajamarca 2024**

Resumen

Este trabajo centró su objetivo en conocer cómo se relaciona el liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024. Se contó con todas las facilidades para obtener la información lo que permitió desarrollar la investigación. Se investigó con el fin de tomar acciones a nivel institucional para mejorar la organización administrativa tomando como base la puesta en práctica del liderazgo transformacional en caso las variables estuvieran relacionadas.

La investigación por su enfoque fue cuantitativa, de tipo correlacional. Su naturaleza censal incluyó a 39 trabajadores entre docentes y personal administrativo. Se utilizaron dos instrumentos con preguntas en escala Likert. Se demostró la percepción de un alto nivel de desarrollo de las variables descritas en este informe que fue equivalente al 82,1% y 92,3% respectivamente. La correlación encontrada fue positiva significativa ($Rho=0,777$). En consecuencia, la relación también tuvo esta característica.

Abstract

This work focused its objective in knowing how transformational leadership is related to the administrative management at Mario Urteaga Alvarado Art School of Cajamarca 2024. All the facilities were available to obtain the information, which allowed the research to be carried out. It was done with the purpose of taking actions at the institutional level to improve the administrative organization based on the implementation of this type of leadership in case the variables were related.

The research approach was quantitative with a correlational type. Its census nature included 39 workers, between teachers and administrative personnel. Two instruments with Likert scale questions were used. The perception of a high level of development of the variables described in this report was equivalent to 82.1% and 92.3% respectively. The correlation found was significant positive ($Rho=0.777$). Consequently, the relationship also had this characteristic.

Introducción

La revisión de antecedentes contemporáneos, de los últimos cinco años, fue la base para el desarrollo de este informe, tales como el de Escanio De León (2023) se planteó como objetivo de investigación hacer un estudio detallado de las variables en mención y el efecto en los centros educativos. Esta investigación fue de tipo documental, con técnica de revisión de 85 obras bibliográficas y 5 documentales referenciales. Fueron muchos los resultados encontrados; Sin embargo, uno de los más relevantes fue considerar a este tipo de liderazgo como el que permite reorientar el papel en las instituciones educativas buscando siempre satisfacer a las necesidades e intereses de sus usuarios.

Aragón Rodelo, Cabarcas Bolívar, & Camargo Rodríguez (2022) en su artículo se plantearon identificar cuan relacionadas estaban sus variables a investigar. Aplicaron métodos cuantitativos, de tipo correlacional y nivel descriptivo. Se utilizó una encuesta de escala Likert con cinco alternativas, recoger información. Se encontró un coeficiente correlacional positivo grande e ideal de 1,0 entre las variables de estudio en las que el líder transformador promueve cambios sustanciales y significativos con los que se relaciona cotidianamente en su ambiente laboral.

Carranza-Villón (2020) planteó como propósito determinar la conexión entre el líder transformador y el grado de responsabilidad de los profesores en la organización examinada. Fueron 212 personas encuestadas con dos instrumentos de 35 y 27 ítems en escala Likert, respectivamente. Ambos validados por opinión de expertos con niveles de confianza adecuados. Con la medida de Pearson se encontró el grado de correlación significativa (0,752 equivalente al 95%) entre las dos variables de investigación.

Para Bueno Betancur & Orozco Gómez (2019) el objetivo de su trabajo de investigación, con características descriptivas y correlacionales, fue encontrar la correspondencia de las variables en estudio de la institución superior de interés. Se encuestó a cada uno de los 385 trabajadores. Con la medida de Pearson se concluyó en ($p = 0,798$) de correlación de significatividad.

Martínez Angulo & Torres (2022) se plantearon como propósito analizar cómo su primera variable de investigación influía en la eficacia de las comunidades educativas de zonas rurales. El método utilizado corresponde a un enfoque cualitativo, de naturaleza exploratoria e integrado en el modelo hermenéutico.

Cavagnaro-Murillo & Carvajal-Zambrano (2020) diseñaron su estudio para analizar el impacto de la primera variable sobre la segunda variable. Este trabajo de investigación fue no experimental y utilizó métodos mixtos. Su población y muestra censal fue de 50 personas entre directivos y docentes. Una entrevista virtual con interrogaciones abiertas fue aplicada para directores y una encuesta digital con escala Likert para docentes. La información se procesó mediante una matriz de Excel creada con la herramienta Google Forms. Concluyeron que es necesario promover el cambio administrativo mediante el uso de un liderazgo transformacional para garantizar una educación de mejor calidad.

Por su parte Echerri Garcés, Santoyo Telles, Rangel Romero, & Saldaña Orozco (2019) consideraron un nivel de investigación explicativo para verificar la influencia del liderazgo transformacional en sus otras dos variables. Estudio con características transversales, alcance explicativo y enfoque cuantitativo. El modelo de moderación fue el interfaz de proceso SPSS.25. Se evidenció una relación negativa entre la primera variable con respecto a las otras. Demostraron que el liderazgo transformacional garantiza la presencia de instituciones menos afectadas por el estrés laboral y mucho más efectivas en su proyección social y organizacional.

Lainez Ramírez (2019) tuvo como propósito conocer la correspondencia del tipo de liderazgo estudiado para este informe con el compromiso de la organización. Se encuestó con un nivel de respuesta ordinal a 26 directivos y 14 empleados. Se utilizó un método de correlación de enlaces no experimental. El procesamiento de los resultados estadísticos obtenidos fue mediante rho y R, se utilizó el Statistical Package for Social Sciences con valores de p: 0,927 y rho 0,027, demostrando una correspondencia no relevante de ambas variables.

Zamarripa Montes, Vega Campos, & Ortega Velázquez (2022) se propusieron reconocer los componentes de sus variables se conectan. Se enmarcó en una metodología descriptiva y exploratoria con revisión documental. Concluyeron que

mientras se tenga un mayor conocimiento de las características específicas del personal que integra la organización, se podrán emplear las estrategias necesarias para lograr una mejor efectividad entre las variables estudiadas.

Adicionalmente, Kcahui Coila, Coqueña Mayta, Calderón Quino, & Vilca Mamani (2022) se propusieron definir el alcance relacional de sus variables de estudio. De carácter descriptivo correlacional. La correlación encontrada fue positiva ($r = 0,401$) equivalente al 5% en nivel de significatividad.

Choque Quispe (2020) se propuso como objetivo de investigación conocer la conexión existente en las variables estudiadas. Con características correlacionales descriptivas. Se demostró altos niveles de correspondencia positiva ($\rho = 0,858$ $p = 0,000 < 0,05$). Ortiz Huamaní (2018) con su trabajo de investigación buscó precisar la correlación existente de las variables bajo análisis. Fueron 31 docentes los considerados en la muestra, elegidos no probabilísticamente. Con la medida de Tau_c de Kendall se demostró una correlación moderada ya que el valor del coeficiente correlacional fue 0,558 y el valor p (nivel de significancia) fue $0,000 < 0,05$. ($t_c = 0,558$; $p = 0,000 < 0,05$).

Pérez Yacsavilca (2022) planteó como objetivo de su investigación establecer la correlación entre sus variables. Se utilizó la hipótesis deductiva con una orientación cuantitativa de carácter correlacional. Fueron 178 personas las encuestadas digitalmente en escala de medida Likert; de las cuales 38 se desempeñaban como docentes y los 140 restantes fueron padres de familia. Se evidenció una correlación de tipo positiva alta.

Liendo Álvarez & Lozada Vásquez (2018) demostraron una correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre las variables estudiadas. Con metodología no experimental, correlacional transversal y encuestando al total de maestros quienes laboraban en la organización en mención.

Guzmán Pacheco (2022) analizó la correspondencia entre ambas variables durante una emergencia sanitaria. Con método de correlación descriptiva. Se encuestó al total de personas equivalente a sesenta y cuatro individuos. Demostrándose una alta relación significativa.

Díaz Castillo & Quiñones Lizárraga (2018) demostraron que los niveles de liderazgo y gestión no eran homogéneos, encontrándose una correlación estadísticamente de mucha significatividad ($R = 0,688$, $p < 0,000$, $\alpha = 0,05$). De diseño descriptivo correlacional. La muestra de su investigación fue de 37 personas; número total de trabajadores.

Tananta Soria (2022) buscó establecer la correspondencia entre sus variables. entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa. De metodología descriptiva y correlacional. La muestra se conformó con el total de trabajadores quienes fueron 142. Tomando como base la medida Rho de Spearman (0.435) se demostró que existe una correlación positiva baja y significancia bilateral de nivel $0.000 < 0,05$.

Pérez Escobedo (2021) encuestó a diez y seis trabajadores y encontró una correspondencia significativa en las variables insertas en su trabajo investigativo. El método utilizado correspondió al tipo básico transversal, descriptivo, correlacional.

Abanto Castillo, Escalante López, Escobar Santos, & Berrospi Torres (2023) se plantearon como propósito determinar el vínculo de sus variables, encontrándose correlación positiva de ellas. La confiabilidad del cuestionario utilizado para la recolección de información fue calculado a través del coeficiente α de Cronbach mientras que para analizar los datos se usó el coeficiente Rho de Spearman de 0,661. Tantaléan González, Tasayco Jala, Delgado Osoreo, & Marujo Serna (2022) con los resultados obtenidos luego de aplicar un cuestionario a 104 trabajadores, demostraron un Rho de 0,697 evidenciando una correspondencia moderada y fuerte, evidenciando correlación significativa en las variables motivo de estudio.

Calvo García (2022) utilizó el método correlacional. La población estuvo compuesta por 100 personas, de las cuales 50 fueron su muestra seleccionada mediante muestreos no probabilísticos. La correlación encontrada fue positiva alta de 0,683 y grado de significatividad equivalente a 0,05.

Orrego Untiveros (2019) se planteó la meta de determinar el nexo en sus variables y encontró conexión significativa. De método descriptivo correlacional. Fueron 25 personas las encuestadas. El coeficiente Rho de Spearman fue el utilizado para procesar la información.

Mauli Romero (2018) se planteó como meta conocer la conexión en las variables presentes en su investigación del colegio experimental elegido. De metodología cuantitativa correlacional. Se encuestaron a 44 personas. Se evidenció una correspondencia directa de 95% ($p < 0.05$) en confiabilidad como resultado.

Luperdi Castillo (2018) su meta fue encontrar el grado de correspondencia en las variables de su tesis. Esta estuvo enmarcada bajo un corte transversal. Fueron 72 personas las elegidas. Concluyó que existía correlación alta equivalente a 0,656.

Sáenz Rosas (2022) investigó bajo el paradigma sociocrítico, con método cualitativo, aplicado, transversal-descriptivo y no experimental. La población muestral se conformó por 107 trabajadores quienes desarrollaron una entrevista semiestructurada con un cuestionario. Fueron muchos los problemas encontrados evidenciándose ausencia de un líder transformador que dé tanto bienestar como tranquilidad laboral.

Lozada Martínez (2023) en su propósito de determinar el vínculo en las variables de su tesis utilizó el método cuantitativo, transversal. 213 personas fueron encuestadas mediante dos cuestionarios de escala Likert. Se obtuvo un $Rho = 0,727$, $p < 0,01$ demostrando correlación directa y de alta significatividad.

Orihuela Ramos et al (2022) su objetivo se centró en buscar la correspondencia existente en las variables de estudio. La metodología utilizada fue cuantitativa, básica. Fueron elegidos 100 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta y un cuestionario en su afán de recolectar los datos. Los valores de confiabilidad fueron la medida alfa de Cronbach con coeficientes de 0,979 y 0,982, y el coeficiente de Nagelkerke con 0,538, demostrando que la segunda variable depende en un 53,8% de la primera.

Sumire López (2018) se planteó como meta hallar la correspondencia existente en sus variables de tesis. Con carácter transversal. 155 personas fueron encuestadas. La correlación encontrada entre las variables fue significativa. Esta relación se analizó con el coeficiente de Spearman.

Yurivilca Chuco (2019) se propuso encontrar correspondencia en sus variables de tesis. De enfoque cuantitativo. Se empleó cuestionarios con escala Likert. Se encuestaron a 43 personas. Se concluyó con la correlación significativa de ($r = 0.05$).

Vallejos Campos (2022) buscó determinar el nexo existente de las variables comprendidas en su tesis tomando como base la empresa elegida para desarrollar su

estudio. De método correlacional, con población muestral constituida por 82 trabajadores administrativos. La conclusión a la que se arribó fue que los trabajadores administrativos no percibían el impacto entre ambas variables. Frente a esta evidencia se sugirió considerar, en estudios posteriores, a los obreros que laboran en la empresa con tres o más meses de antigüedad.

Carrasco Silva (2019) la intención de tesis se centró en encontrar correlación en sus variables analizadas de los centros educativos considerados como muestra para su investigación. Con el método cuantitativo, correlacional, transversal. Se demostró una correlación significativa (0,001) de nivel bilateral. Mostró un error del 5% (0,05), lo que confirmó su hipótesis.

Chávez Romero & Morillo Altamirano (2022) tuvieron como meta de investigación establecer la vinculación en las variables comprendidas en su tesis. Con metodología no empírica, transversal o transaccional. Se encuestó a 130 colaboradores y su muestreo fue no probabilístico. Una de las primeras conclusiones fue evidenciar relación favorable leve de las dos variables evaluadas.

Hernández Ríos (2022) centró su esfuerzo en saber el impacto del actuar cotidiano del jefe del centro de estudio superior elegido con respecto a su proceso administrativo. Se encuestó a 105 administradores. La metodología fue no empírica de relación aplicada. Demostró que había impacto directo y significativo entre variables luego de haber aplicado la prueba Chi-cuadrado.

Ocharán Sánchez (2018) consideró como objetivo de su investigación hallar el impacto en sus variables examinadas. De modalidad no experimental y espacio temporal transaccional. Sondeó a 10 maestros. Se utilizó una medición de variables aplicando cuestionarios debidamente adaptados y validados. La conclusión a la que se llegó fue señalar el P-valor = $0,000 < 0,05$, lo que evidenció una relación significativa al 95% con seguridad estadística. Fue con la medida relacional de Pearson con que logró determinar el nivel de relación equivalente a 76.0% (0,764) correlación positiva considerable demostrando la influencia significativa entre las variables.

Mego Coronel (2018) se propuso crear sugerencias del actuar idóneo de un líder transformador que permite potenciar el quehacer profesional de sus 277 trabajadores. De método descriptivo propositivo, no empírico transaccional. Se demostró un

desenvolvimiento medianamente aceptable por parte de los empleados producto del actuar de la cabeza de la institución. Fueron estos resultados los que motivaron tomar y plantear el objetivo de esta investigación.

Asimismo, se revisaron las principales fuentes teóricas respecto a las variables de estudio, las que constituyen la fundamentación científica que permitieron el siguiente desarrollo.

Dentro de las muchas definiciones sobre liderazgo, Maxwell (1999), conocido por su obra “Las 21 Cualidades Indispensables de un Líder” considera que un auténtico líder es aquel que logra que los grupos bajo su responsabilidad desarrollen un nivel o rendimiento superior al que tienen.

Por su parte, Gómez Rada (2002) manifiesta que el líder es aquel que tiene la aptitud de ejercer influencia en los individuos que están a su alrededor para lograr, con entusiasmo, los propósitos establecidos.

El líder enseña, acompaña y dirige a un grupo de personas hacia el éxito. Las siguientes son algunas de las características que deben formar parte de su actuar cotidiano: contar con la confianza y respeto de cada uno de los miembros de su equipo; demostrar un liderazgo situacional que le permita asumir su compromiso, con serenidad, en las diferentes situaciones o momentos propios del trabajo; la fuerza y dinamismo forman parte de sus rasgos los que le permiten activar el interés y responsabilidad de sus seguidores además el líder debe ser el primero en conocer tanto la tarea como los objetivos a perseguir.

Las teorías del liderazgo derivan de las teorías psicológicas de la personalidad, pues de la misma forma en que se suele clasificar y describir a la gente por: sexo, raza, religión, etc. además de otras variables como amigo o enemigo, bueno o malo, entre otras diferencias, así también surgen las teorías clásicas de liderazgo:

La teoría de los rasgos se sustenta bajo el supuesto de que un líder se determina en función a cualidades o al cumplimiento de un perfil básico estandarizado con características específicas que conllevan a la eficacia del liderazgo. Por lo tanto, si no se cuenta con estos rasgos, no se puede aspirar a ser un líder y queda solo cumplir el rol de seguidor o subordinado.

La teoría del comportamiento o conductual centra su estudio en establecer las relaciones e influencias que existen entre la conducta o comportamiento del líder y el quehacer del personal y cómo las acciones que el líder desarrolla repercuten en el equipo de trabajo.

La teoría de Modelo Integrativo del Liderazgo, como su nombre lo indica, integra al líder, al contexto laboral y a los subordinados para explicar las razones por las cuales la relación entre estas variables, en algunas ocasiones, son exitosas y en otras un fracaso, demostrando que un líder es competente cuando puede influir positivamente en sus subordinados y lograr con ellos los objetivos propuestos en el grupo u organización.

La Teoría del Gen del Liderazgo fue fundamentada por Cyril Levicki quien considera que un individuo desde que nace ya presenta cierta tendencia para ser un líder. Bajo esta concepción, el autor, plantea dos clases de líderes: los nominales y los estratégicos. Los primeros, escogidos para ejercer algún puesto laboral sin la experiencia debida y desconociendo la manera cómo ejercer el liderazgo exigido en el cargo asignado, mientras que los líderes estratégicos son aquellos que conocen y armonizan: el criterio objetivo, la visión estratégica y las capacidades empresariales para lograr el éxito esperado. Cyril Levicki en su teoría plantea, también, una serie de características que evidencian tener el gen del liderazgo como son: sus buenos modales, su autonomía, el establecer buenas relaciones interpersonales en el medio donde se encuentre, su creatividad, el deseo de aprender algo nuevo con relación a su trabajo, el ser amigable, entre otros rasgos.

Así como la teoría de los rasgos se enfoca en lo que es el líder, para hablar de los tipos de liderazgo es necesario hacer alusión a la manera en la que el jefe o cabeza de la organización ejerce el liderazgo. Bajo esta premisa existen tres tipos de liderazgo:

El Liderazgo autocrático; es impositivo, da órdenes, no presta atención a los puntos de vista emitidos por miembros del equipo y es el único que decide lo que se hace o se deja de hacer dentro de la institución u organización. Él toma las decisiones y asume la responsabilidad de estas, pues se considera el único capaz de afrontarlas. Exige obediencia de parte de sus subordinados.

El Liderazgo liberal; se delega funciones a los subalternos y tomen decisiones y sean los únicos responsables de las consecuencias, no ejerce control y no aporta al grupo.

El Liderazgo democrático en el que se toma las decisiones, pero previa consulta y discusión en el equipo de trabajo, promueve la participación de él como líder y de sus seguidores, además de crear un clima laboral idóneo en donde el respeto, la responsabilidad y compromiso personal son elementos fundamentales en sus tareas cotidianas.

Entre los muchos conceptos de liderazgo transformacional Bernard Bass citado por Mendoza Torres & Carolina Ortiz Riaga (2006) considera a éste como aquel que promueve la aparición de la concientización en los empleados, quienes se esfuerzan por lograr las metas propuestas centrándose en las necesidades del grupo. Esta característica es propia solo de algunos seres humanos con visiones y personalidades fuertes, haciéndolos capaces de cambiar formas de ver la vida e impulsar cambios dentro de la organización. (p.120).

Adicionalmente Bass manifiesta que un líder transformador es aquel que inspira a los demás a dar todo de si, sin reparos ni miramientos y buscando siempre el beneficio de la colectividad. (Mendoza Torres & Carolina Ortiz Riaga, 2006, p.120).

Para el autor el liderazgo transformacional está relacionado con las necesidades humanas en toda su magnitud, especialmente con aquellas relacionadas con la superación individual. En tal sentido estos líderes dejan de lado los intereses propios para buscar los intereses del grupo. (Mendoza Torres & Carolina Ortiz Riaga, 2006, p.120).

En relación con las definiciones de liderazgo transformacional, también Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) aportan manifestando que estos líderes se caracterizan por comunicar con claridad los objetivos e impulsar a sus subalternos favoreciendo así la transformación de la organización. (p.430).

Por su parte Salazar (2006), lo define como el nuevo líder porque es mucho más visionario, transformador, flexible e inclusivo, comunitario y democrático; cuya influencia es compartida con todos los que integran la institución.

Bajo estas perspectivas, es el liderazgo más adecuado para toda organización, especialmente aquellas enfocadas al sector educativo, ya que permite alcanzar los

propósitos trazados, con un trabajo donde las responsabilidades son compartidas y orientadas al bienestar individual y colectivo que trasciende a la sociedad en general. Adicionalmente, Mendoza Torres & Carolina Ortiz Riaga (2006), mencionan las dimensiones que en su momento Bass planteó como las características fundamentales de este liderazgo y estas son:

La estimulación intelectual aquella que fomenta fuertemente la creatividad. Empodera a sus seguidores para que enfrenten los problemas y desarrollen, al máximo, sus habilidades, confianza y seguridad en ellos mismos, promoviendo espacios donde se genere interacción, diálogo abierto y retroalimentación permanente.

La consideración individualizada es el talento para detectar las limitaciones particulares de sus colaboradores buscando atenderlas de manera personalizada; está cerca de ellos, respeta sus opiniones se preocupa porque sus subordinados crezcan profesionalmente y adquieran la experiencia necesaria en la organización. Es empático, aconseja, apoya cuando surgen los problemas y los orienta según sus potencialidades, actúa como un entrenador, busca ocasiones de aprendizaje para sus trabajadores, es un líder que sabe escuchar para luego retroalimentar constructivamente.

La motivación e inspiración donde los líderes motivan, recompensan, felicitan y aumentan el optimismo y el entusiasmo de todos los que integran la empresa a fin de ayudarlos a alcanzar más eficiencia del que cotidianamente demuestran, siempre esperan el mejor esfuerzo y convencen a sus discípulos de sus habilidades y aptitudes para hacer frente a los cambios. Comunican su visión de manera clara, contundente y convincente a través de la palabra y con el ejemplo.

La influencia idealizada o carisma es la que inspira confianza, respeto, el líder es percibido por sus seguidores como un referente por su conducta, ética, y honestidad, se compromete, enteramente, con la organización encabezando las crisis y si fuera el caso, también, las celebraciones por los triunfos alcanzados junto a su equipo de trabajo. Este líder tiene una clara visión de sus propósitos y los sabe transmitir con fluidez y seguridad logrando resultados con altos niveles de calidad.

En términos de habilidades estos líderes deben demostrar que: Saben lo que quieren conseguir; es decir tienen un objetivo claro a lograr y por ende todas sus actividades

se dirigen a la consecución de este. Crea una visión compartida al permitir que los miembros de la organización trabajen de manera comprometida y voluntariamente a conseguir las metas planteadas. El líder comparte el objetivo de manera precisa, sencilla, acorde al medio en el que se desenvuelve. Cimenta su tarea en base a la confianza y persistencia y evidencia una autoestima alta pues cree en sí mismo.

En relación a la Gestión Administrativa, Taylor (1987), en su texto “Principios de la Administración Científica” manifiesta que: El objetivo primordial en gestión es: garantizar el máximo bienestar del empleador y de cada empleado de manera individual. (p.35).

Por su parte Fayol (1987), afirma que Administrar es: prever las acciones a desarrollar, organizar estructuralmente a la empresa, coordinar armónicamente todas las acciones y vigilar que todo se haga en conformidad con las pautas y disposiciones dadas.

Así mismo, Ocampos Guerrero & Valencia Concha (2017) citan a Bachenheimer quien la define como el proceder de las oficinas de dirección, administración y control de la institución que deben tomar decisiones considerando los principios de administración. Por su parte George Terry, la concibe como un procedimiento distintivo que involucra planeamiento, ordenamiento, ejecución y (...) fiscalización de recursos lo que permite lograr las metas planteadas sumando esfuerzos con todos los que integran el equipo de trabajo. (Ocampos Guerrero & Valencia Concha, 2017, p. 25).

Es imposible hablar de éxito y de elevar la productividad en una organización si es que no existe una buena y adecuada administración; la relación es directa e inmediata.

La administración permite que el esfuerzo desplegado por el hombre sea efectivo, además de que contribuye a contar con todos los recursos necesarios para el desarrollo. Por la previsión y creatividad que imparte, la administración está siempre a la vanguardia de los cambios. La mejora constantemente es su lema.

Tiene como objetivos:

Aumentar la producción, durabilidad, sostenibilidad y la capacidad competitiva a largo plazo de la institución.

Asegurar calidad en sus ofertas para incrementar la facturación.

Ser responsables en brindar seguridad a la comunidad.

Gestionar en base al interés de cada accionista.

Establecer un reglamento interno que contenga las responsabilidades de los órganos que tiene la empresa.

Impulsar interacciones más fluida con todos los estamentos de la organización.

Modernizar la gestión de la organización.

Vigilar que el servicio que se brinda sea de alto nivel y que llegue al usuario eficazmente. (Ocampos Guerrero & Valencia Concha, 2017, p. 26).

Los medios que utiliza son: Los recursos materiales, técnicos, humanos y financieros. (Ocampos Guerrero & Valencia Concha, 2017, p. 27).

Dentro de sus Teorías se consideran a:

Teoría científica. Destacan entre ellos Frederick Winslow Taylor, considerado de manera unánime como el “padre de la administración”, quien dio pasos fundamentales hacia el desarrollo de los principios en la agrupación científica del trabajo racionalizando el trabajo del obrero (según su especialización y nivel). Su objetivo máximo era aumentar la productividad en la industria o empresa a través de la eficiencia en el trabajo desarrollado por los obreros u operarios.

Esta propuesta de la teoría científica se desarrolla desde el nivel más bajo y va escalando de manera jerárquica y de sus componentes al todo; en otras palabras, este enfoque va del trabajador hacia el gerente y de los cargos desempeñados hacia la empresa en general.

Taylor es el primero en proponer los fundamentos, de lo que conocemos como, administración científica en sus trabajos que deben regir dentro de todo tipo de empresa. Estos en secuencia son: Planeamiento; Preparación; Control y Ejecución.

La Teoría clásica nace en Francia en 1916, y tuvo a Henry Fayol como máximo exponente. Hace hincapié en la estructura y funcionamiento en toda organización, es decir le interesa la forma de la empresa y la disposición de los departamentos creándose canales de interrelación entre ellos.

Su planteamiento es opuesto a la teoría científica, de manera contraria va del nivel superior al inferior, del todo en dirección a sus componentes o departamentos; es decir se concibe que una empresa debe tener en la dirección a una persona como jefe. Se origina de este modo lo que se conoce como división del trabajo; aquellos que piensan

(establecen cargos con sus funciones específicas para viabilizar el trabajo además de normas y reglas a cumplir) y los que ejecutan.

Teoría de las relaciones humanas. Examina a las empresas como grupos de individuos, privilegia al ser humano, su fuente es la psicología, que favorece el traspaso de la autoridad, para generar independencia y confianza en el empleado, favorece las relaciones interpersonales cálidas entre los trabajadores. Esta teoría es también conocida como escuela humanista, propuesta por el académico australiano George Elton Mayo (Huamán Portal, 2018, p. 20).

Como principios más relevantes en la administración de acuerdo a la literatura se consideran:

El orden: percibido como que toda cosa tiene y está en su sitio (orden material), y como que cada uno tiene un lugar y cada uno está en su lugar (orden social).

La disciplina: practicada principalmente por el líder en función al cumplimiento de las normas, reglas o acuerdos tomados en consenso por todos los miembros que integran la organización o el equipo, deben ser respetados sin ningún tipo de distinción y con la misma exigencia para cada uno de los miembros incluido el líder.

La unidad de mando: autoridad, fundamental para evitar problemas al interior del grupo de trabajo promoviendo lealtad, responsabilidad además de claridad y precisión en las órdenes dadas por parte del líder y de esta manera optimizar el ritmo y calidad del trabajo.

La iniciativa: debe fomentarse y desarrollarse en todos los sectores de la organización, sin dejar de lado los principios antes mencionados como el respeto a la autoridad y la disciplina.

Henry Fayol para la Gestión Administrativa consideró las siguientes dimensiones, reglas o deberes:

Planificación: Desarrollar un plan a futuro.

Organización: Otorgar y disponer recursos que permitan la implementación del programa.

Dirección: guiar, escoger y valorar a los empleados con el objetivo de asegurar un desempeño óptimo para lograr las metas planificadas.

Control: garantizar que lo planificado se desarrolle de acuerdo a lo planificado y en su momento hacer las correcciones requeridas cuando haya alguna desviación detectada (Hernández Palma, 2011, p. 44).

A continuación, el desarrollo de cada una de las dimensiones

La Planeación, es: un cumulo organizado de actividades que facilitan a la organización definir sus metas, las acciones que rigen la manera como se adquiere los medios, para lograr esos objetivos.

Como parte del deber administrativo se deben realizar algunas acciones indispensables:

Clarificar, ampliar y definir objetivos.

Predecir.

Precisar los términos y condiciones como se realizarán las actividades.

Seleccionar y asignar deberes que ayuden a obtener los objetivos.

Realice un plan de acción integral que potencie la imaginación que ayude a buscar novedosas maneras de hacer las cosas.

Ejecutar estrategias, técnicas y métodos de desempeño.

Prevenir ocasionales dificultades en el futuro.

Cambiar la estrategia el proyecto en función de los productos del control.

La manera como se proponen los objetivos los pasos ordenados que supone, las acciones políticas. Las estrategias para adquirir y disponer de los recursos para cumplir las metas en la función administrativa requieren de actividades prioritarias como:

Precisar, ampliar de forma clara los propósitos.

Predecir.

Determinar las reglas y supuestos que determinaran la manera como se realizará el trabajo.

Identificar e indicar las tareas para alcanzar las metas.

Incorporar en el proyecto general los logros puntualizando la imaginación para desarrollar nuevas estrategias en el desempeño de las labores.

Precisar, mecanismos, acciones, estrategias de desempeño.

Prever las posibles dificultades en el futuro

Cambiar los proyectos de acuerdo a los productos hallados al momento de realizar el control (Ocampos Guerrero & Valencia Concha, 2017, p. 28).

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) realizan aportes que se deben considerar:

Para ellos la planificación es el centro de todas las funciones de gestión e implica establecer la misión como las metas que facilitan las decisiones requeridas para lograr los objetivos. Si se necesita tomar decisiones como una de las acciones dentro de otras alternativas, así la planificación proporciona un medio razonable para alcanzar los objetivos establecidos con antelación (Soto Mallqui, 2017, p. 47).

Organizar es una dimensión clave en la Gestión administrativa, es el camino que permite ordenar y asignar el trabajo, el poder y los medios. Implica identificar los recursos y acciones necesarios con el fin de lograr las metas de la organización. Después es necesario encontrar una manera de consolidarlos en un grupo de acción, es decir. Crear una unidad de negocio. Hay ciertos pasos necesarios a tomar en esta dimensión, tales como:

Determinar la responsabilidad operativa de cada puesto.

Consolidar posiciones operativas en segmentos operables y vinculados.

Redactar las condiciones, exigencias, básicos para cada puesto.

Designar al personal ubicarlos en los puestos adecuados.

Dar todas las condiciones necesarias en cada área de trabajo. (Ocampos Guerrero & Valencia Concha, 2017, 2017, p. 29).

Es necesario, además, considerar los aportes conceptuales de diferentes investigadores como:

Robbins & Coulter (2005) definen a la organización como la manera de crear la estructura, las bases de esta. En tal sentido los gerentes deben proponerse como reto planificar una estructura para su organización que permita a los empleados desenvolverse de manera efectiva y eficiente. (Soto Mallqui, 2017, p. 47).

Uno de los argumentos es que esta labor de organizar es inherente a los gerentes, sin embargo, no siempre se la comprende. Tan presto se establecen las metas y la planificación de la empresa, se empieza con la función de organizar e iniciar los procesos para asegurar la implementación de dichos objetivos y planes. Al momento que los directivos planifican el trabajo, definen qué se debe realizar y construyen una

estructura adecuada a estas actividades laborales permitiendo que se desarrollen de manera eficaz y efectiva. (Soto Mallqui, 2017, p. 49).

Por su parte Chiavenato (2011) manifiesta que: Organización implica determinar una estructura en la que los medios y áreas encargadas para la administración deben relacionarse con funciones laborales asignadas (Soto Mallqui, 2017, p. 49).

La Dirección, concebida bajo diferentes perspectivas algunas de ellas son las siguientes: Cumplimiento diario de las actividades planificadas. Sus características son: conducir al empleado hacia la eficacia en su producción, estimularlos y motivarlos tanto en su trabajo individual como colectivo y propiciar las conexiones pertinentes con otras áreas, actividades, recursos y personal adecuado al propósito. (Ocampos Guerrero & Valencia Concha, 2017, p. 29).

Para Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) el dirigir es de las funciones principales, para ellos esta función es el medio para ejercer influencia en las personas a que logren las metas de la organización como del equipo de trabajo. (Soto Mallqui, 2017, p. 49).

El control se puede definir como: la acción de ajustar actividades que garanticen se realicen de acuerdo a lo planeado y se tomen acciones correctivas a cualquier desviación relevante. Estas funciones de control deben involucrar a todos los gerentes, incluso si sus unidades se desempeñan como se espera. Los gerentes no tienen otro mecanismos de saber a ciencia cierta si funcionan según lo previsto hasta que midan el desempeño y comparen los resultados reales con los estándares requeridos. Un seguimiento eficaz garantiza que las actividades previstas se desarrollen de tal forma que permitan llegar a los objetivos organizacionales (Ocampos Guerrero & Valencia Concha, 2017, p. 30).

Como control administrativo se entiende al medio de garantizar que las acciones reales se adecuen a las planificadas. (Ocampos Guerrero & Valencia Concha, 2017, p. 30).

Para Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) Las funciones de control de gestión son cuando se puede medir y corregir el desempeño que permita alcanzar las metas de la organización como los planes formulados. Esta función del control se vincular directamente con la planificación (Soto Mallqui, 2017, p. 51).

La justificación de esta investigación se aborda desde el aporte: científico, práctico, social y metodológico.

La justificación científica, es que conocimiento científico referente al vínculo existente entre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en instituciones de nivel universitario y no universitario.

La justificación Práctica, al poner en evidencia la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la institución estudiada, que promoverá un buen clima institucional que va a repercutir en toda la comunidad educativa de la Escuela de Arte y en la sociedad en general.

La justificación social, al evidenciar en la manera cómo al ejercer un liderazgo transformacional se puede animar e impulsar a cada individuo para logara sus metas, además de contribuir al cambio personal y, por ende, a su formación integral, que repercute en la sociedad logrando su desarrollo.

La justificación Metodológica, al contar con la adaptación y propuesta del instrumento de evaluación que ha sido validado en su contenido como en su estructura.

Referente al Problema de investigación se considera que en la gestión en el ámbito educativo el Liderazgo Transformacional es fundamental para establecer un verdadero equipo de trabajo que eleve la calidad académica institucional sobre un equilibrado manejo de relaciones humanas. Son diversos los factores y características necesarias para ejercer un liderazgo efectivo, acertado y oportuno.

En la institución estudiada la Escuela de Arte se ha observado:

Que hay una carencia de motivación y compromiso del personal docente y administrativo: Se percibe carencia de habilidades para fomentar un ambiente de trabajo motivador que inspire y comprometer al personal de la institución. Este vacío motivacional impacta de manera negativa en la eficiencia administrativa institucional. Comunicación deficiente: Se ha observado una comunicación ineficiente entre el personal que labora en esta institución que genera en muchos casos confusiones, malentendidos y obstaculiza al momento de tomar decisiones oportunas y adecuadas a la gestión.

La formulación del Problema General de este trabajo de investigación ha sido ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024?

En cuanto a los Problemas Específicos se consideraron los siguientes: ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024?

¿De qué manera se relaciona la consideración individualizada con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024?

¿De qué manera se relaciona la motivación e inspiración con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024?

¿De qué manera se relaciona la influencia idealizada con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024?

La conceptualización y operacionalización de variables se abordó: La definición conceptual y la operacional.

En cuanto a la primera se consideró:

El liderazgo transformacional es la habilidad para influenciar no solo en las personas, en los seguidores o subordinados sino también en las organizaciones, motivándolos a lograr los objetivos propuestos. Un medio en el que un individuo se compromete con otros y construye un vínculo que aumenta la motivación y la ética de líderes y seguidores. (Northouse, 2016, p. 184).

La gestión administrativa entendida como las actividades realizadas para armonizar los alcances del equipo. En otras palabras, la manera como se hacen esfuerzos para alcanzar las metas con el apoyo de todos, A través del desempeño de acciones básicas: la planeación, organización, dirección y seguimiento. (Lazo Pérez, Columbié Pileta, Morasen Robles, & Ramos Suárez, 2017).

En cuanto a la definición operacional se tiene:

El liderazgo transformacional como la destreza de influir en los demás, está conformada por cuatro dimensiones: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e inspiración e influencia idealizada, las que son susceptibles utilizando la escala de Likert en cinco valores respectivamente: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca.

Se entiende la gestión administrativa como las acciones ejecutadas para organizar los aportes del equipo con el fin de alcanzar las metas desarrollando las cuatro dimensiones que forman parte de las acciones administrativas: planificación,

organización, dirección y control, que pueden ser medidas haciendo uso de la escala de Likert en cinco valores y grados respectivamente: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca.

Para la Hipótesis general se mencionó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024.

Dentro de las Hipótesis específicas se consideró que:

La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.

La consideración individualizada se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.

La motivación e inspiración se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.

La influencia individualizada incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.

El Objetivo General ha sido determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024.

Como Objetivos Específicos se propusieron:

Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.

Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.

Determinar la relación que existe entre la motivación e inspiración con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.

Determinar la incidencia que existe entre la influencia idealizada o carisma con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.

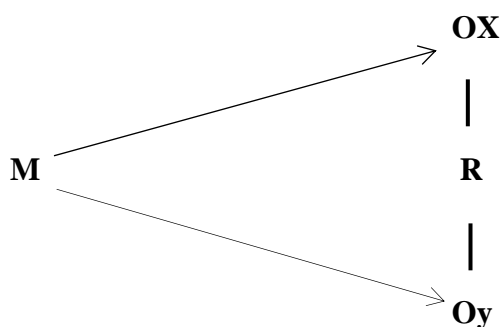
Metodología

De acuerdo a Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018) este trabajo investigativo fue:

Según su finalidad una investigación básica porque buscó producir conocimientos y teorías.

Según su alcance una investigación relacional porque relacionó dos o más conceptos para medir similitudes o diferencias.

La Investigación ha sido observacional, no experimental se aplicó de manera transversal, de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo.



De donde

M: Muestra de estudio

Ox, Observación de la variable Liderazgo transformacional en la muestra

Oy: Observación de la variable Gestión administrativa en la muestra

r: Posible relación entre las variables de estudio.

La población fue de 39 personas, incluidos maestros y administrativos en la Escuela Superior de Formación Artística Mario Urteaga 2024..

La cual se distribuye según la Tabla 1.

Tabla 1*Población de estudio: personal docente y administrativo*

	Especialidades	Nombrados		Contratados		Totales
		H	M	H	M	
Personal docente	Música	4	1	3	0	8
	Artes visuales	0	0	2*	1	3
	Artista pintura	4	0	5*	0	9
	Artista escultura	0	0	2	1	3
	Modelos	0	0	1	1	2
	Formación general	4	1	2*	2*	9
	Total docentes					34
Personal administrativo		3	2	0	0	5
	Total					39

Nota. (*) se consideró también a los docentes que laboran por bolsa de horas

Dado que la población fue reducida y asequible se consideró una muestra censal, constituida por 39 personas entre profesores y administrativos de la Escuela a los que se les aplicó las encuestas planificadas.

A este tipo de muestra también se la conoce como censo poblacional que según, Ramírez (1999) es el análisis integral de los elementos comprendidos en el campo de estudio.

La encuesta relacionada a los indicadores de cada una de las dimensiones y variables correspondientes fue la técnica utilizada.

Como instrumento se aplicó una encuesta tipo escala de Likert, con 33 ítems de los cuales 17 permitieron recabar información de “liderazgo transformacional” mientras que los restantes (16) acopiaron información referente a “gestión administrativa”.

Se utilizó alfa de Cronbach para determinar la consistencia de las preguntas como del instrumento. Para ello, se recopilaron y utilizaron los datos de las encuestas aplicadas a administrativos y docentes. Esto permitió hacer los ajustes necesarios en los ítems para que a través de juicio de expertos se valide el instrumento.

Tabla 2*Variable, técnica e instrumentos de recojo de datos*

Variable	Técnicas	Instrumento
Variable 1: Liderazgo transformacional	Encuesta	Escala Likert
Variable 2: Gestión administrativa	Encuesta	Escala Likert

Resultados

Luego de aplicar las encuestas, se procesaron los datos. Los resultados obtenidos se organizaron en descriptivos e inferenciales.

Resultados descriptivos variable 1: liderazgo transformacional y de sus dimensiones

Tabla 3

Liderazgo transformacional en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	32	82,1	82,1
Regular	7	17,9	100,0
Bajo	0	0,0	100,0
Total	39	100,0	

Nota: Instrumento aplicado a docentes y personal administrativo.

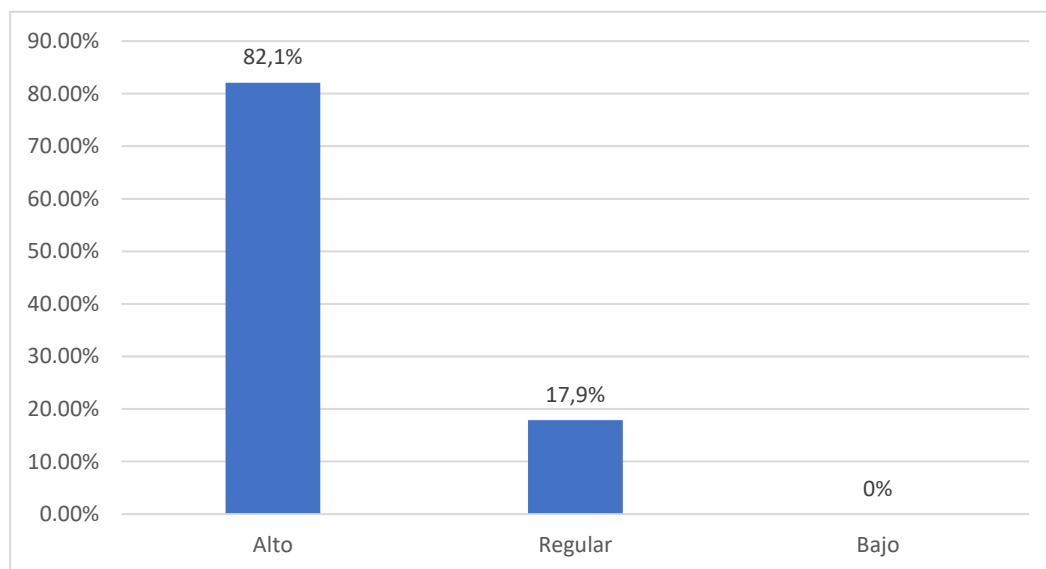


Figura 1

Niveles de liderazgo transformacional en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Tabla 3 y figura 1 82,1% de profesores y administrativos considera que en la Escuela de Arte Mario Urteaga se ejerce liderazgo transformacional en un nivel alto.

Así también, se observa que ningún docente ni personal administrativo considera la persistencia de un bajo nivel.

Tabla 4

Estimulación intelectual en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	27	69,2	69,2
Regular	12	30,8	100,0
Bajo	0	0,0	100,0
Total	39	100,0	

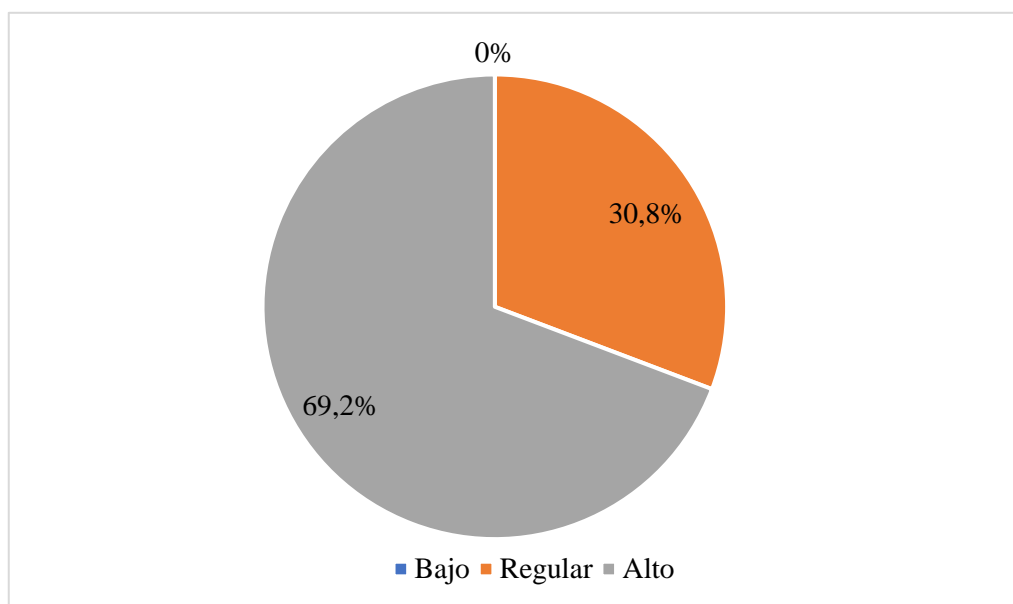


Figura 2

Niveles de estimulación intelectual en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

La Tabla 4 y Figura 2 la dimensión intelectual es considerada por el 69.2% en un nivel de alto del personal docente y administrativo. Así mismo, ningún trabajador lo considera bajo.

Tabla 5

Consideración individualizada en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	31	79,5	79,5
Regular	8	20,5	100,0
Bajo	0	0,0	100,0
Total	39	100,0	

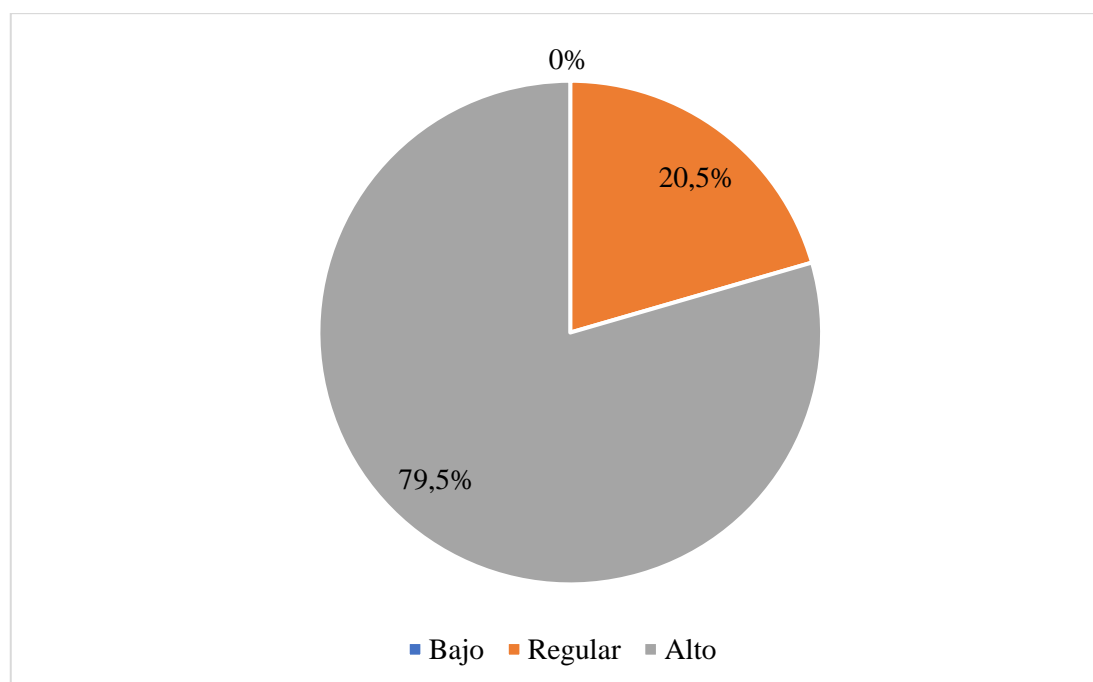


Figura 3

Niveles de consideración individualizada en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Tabla 5 y Figura 3, el 79,5% se aprecia que los profesores y administrativos perciben que se ejercita la consideración individualizada. Ningún trabajador considera que el Director no practica la consideración individualizada.

Tabla 6*Motivación e inspiración en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	0	0,0	0,0
Regular	39	100,0	100,0
Bajo	0	0,0	100,0
Total	39	100,0	

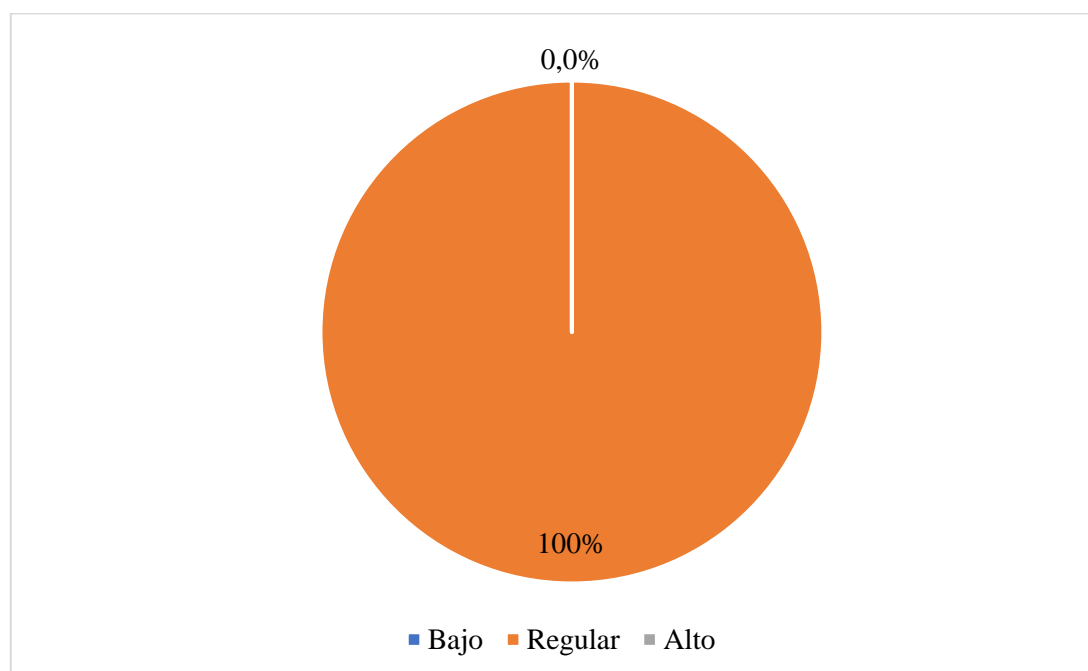
**Figura 4***Niveles de motivación e inspiración en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024*

Tabla 6 y Figura 4, los profesore y personal administrativo consideran que el Director felicita, premia, comunica objetivos institucionales, incentiva al desarrollo de capacidades y juzga las cosas con optimismo.

Tabla 7

Influencia idealizada o carisma en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	32	82,0	82,0
Regular	7	17,9	100,0
Bajo	0	0,0	100,0
Total	39	100,0	

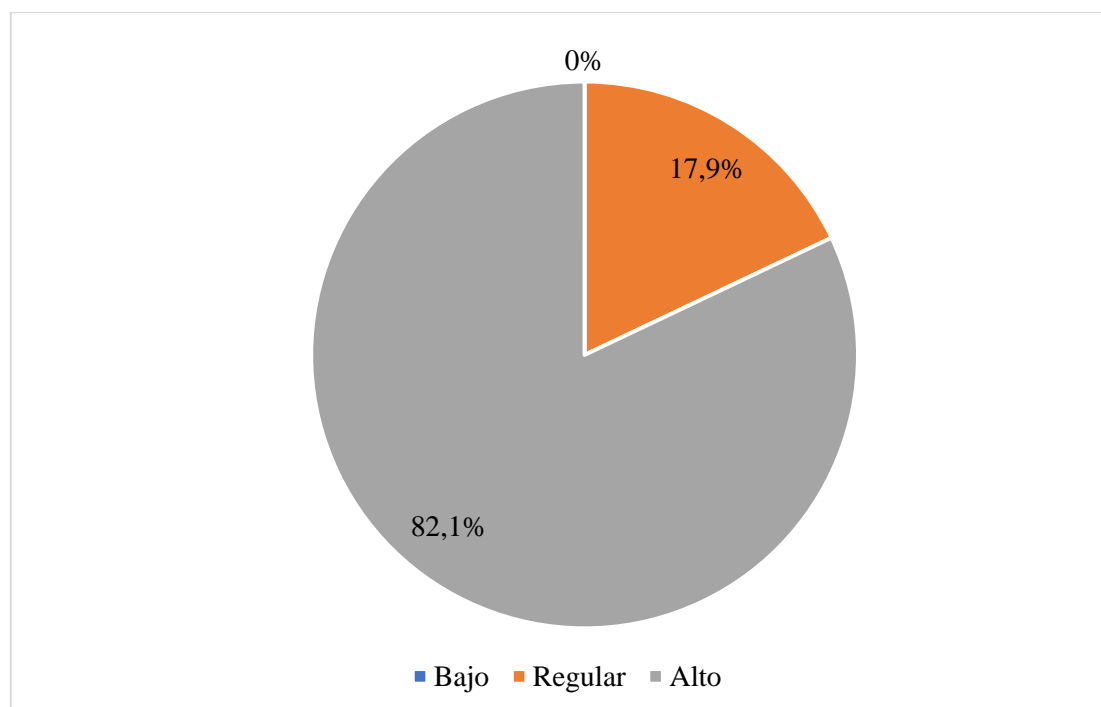


Figura 5

Niveles de influencia idealizada o carisma en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Tabla 7 y Figura 5, el 82,1% de docentes y personal administrativo consideran que el Director ejerce influencia y tiene carisma en su gestión.

Resultados descriptivos variable 2: Gestión administrativa y de sus dimensiones

Tabla 8

Gestión administrativa en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	36	92,3	92,3
Regular	3	7,7	7,7
Bajo	0	0,0	100,0
Total	39	100,0	

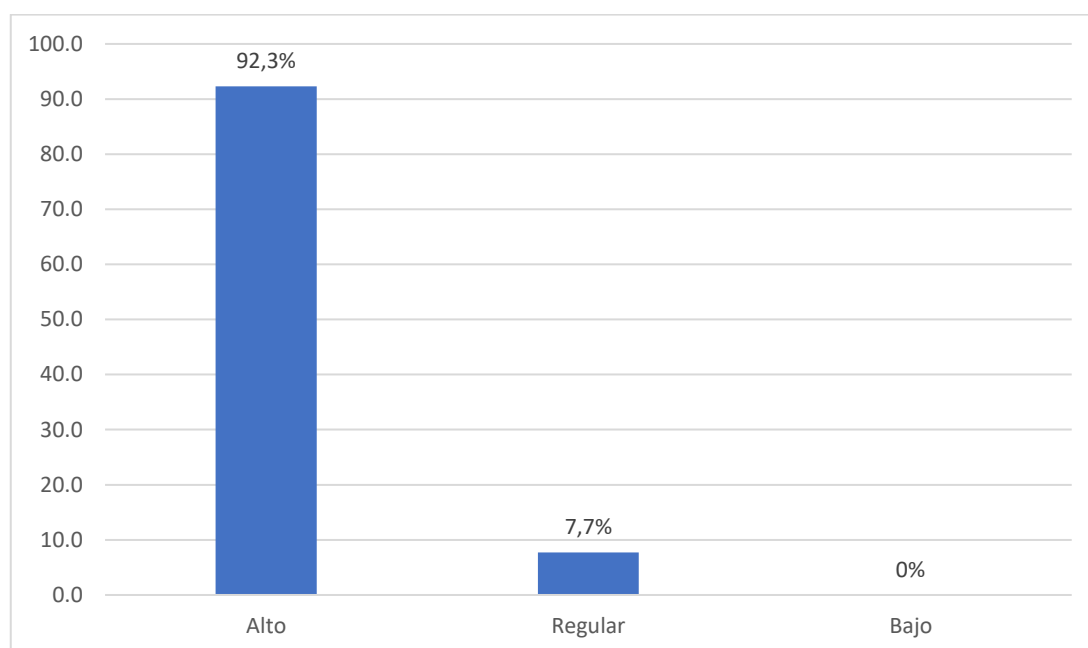


Figura 6

Niveles de gestión administrativa en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Tabla 8 y Figura 6, el 92,3% de profesores y administrativos indican que en la Escuela la gestión educativa esta en un nivel alto, ninguno la considera de nivel bajo.

Tabla 9

Planificación en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	28	71,8	71,8
Regular	11	28,2	100,0
Bajo	0	0,0	100,0
Total	39	100,0	

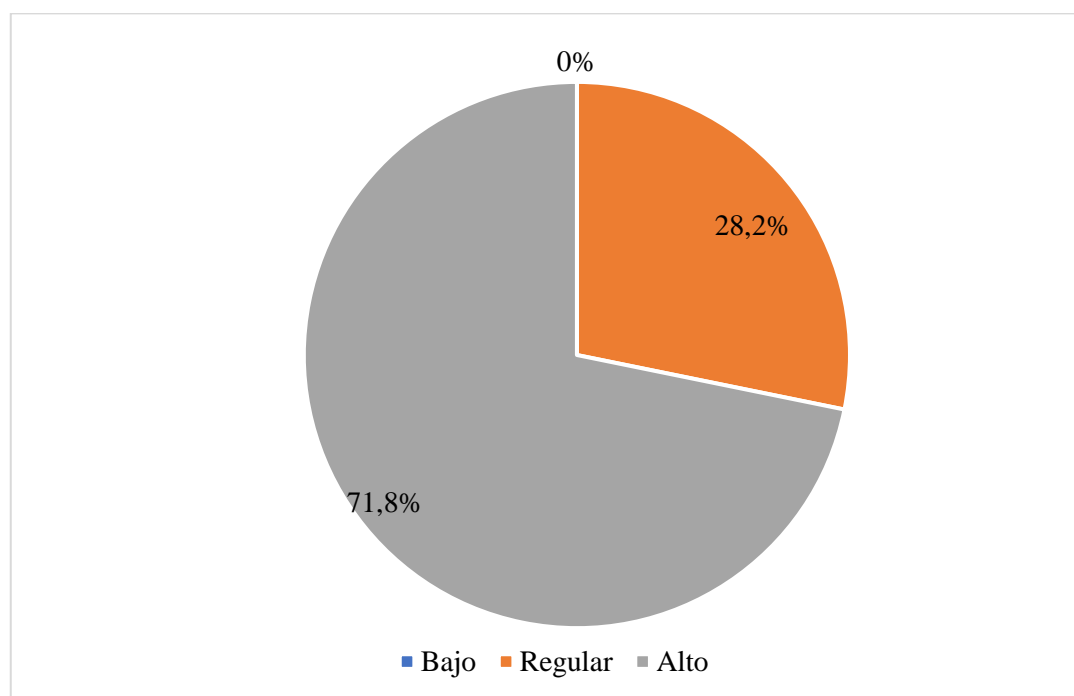


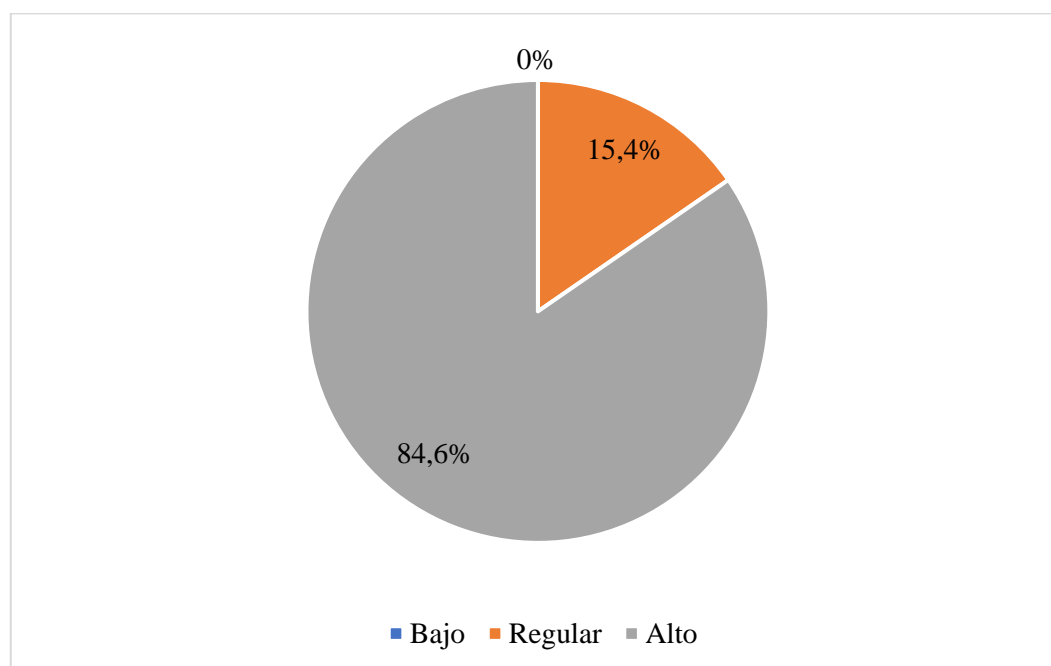
Figura 7

Niveles de planificación en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Tabla 9 y Figura 7, el 71,8% de profesores y personal administrativo consideran que la Escuela de Arte Mario Urteaga tiene actualizados los documentos de gestión son elaborados con la participación de los diferentes estamentos.

Tabla 10*Organización en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	33	84,6	84,6
Regular	6	15,4	100,0
Bajo	0	0,0	100,0
Total	39	100,0	

**Figura 8***Niveles de organización en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024*

En la Tabla 10 y Figura 8, el 84,6% del personal administrativo y docentes indican que el nivel de organización es alto. Ninguno considera un nivel bajo de organización.

Tabla 11*Dirección en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	33	84,6	84,6
Regular	6	15,4	100,0
Bajo	0	0,0	100,0
Total	39	100,0	

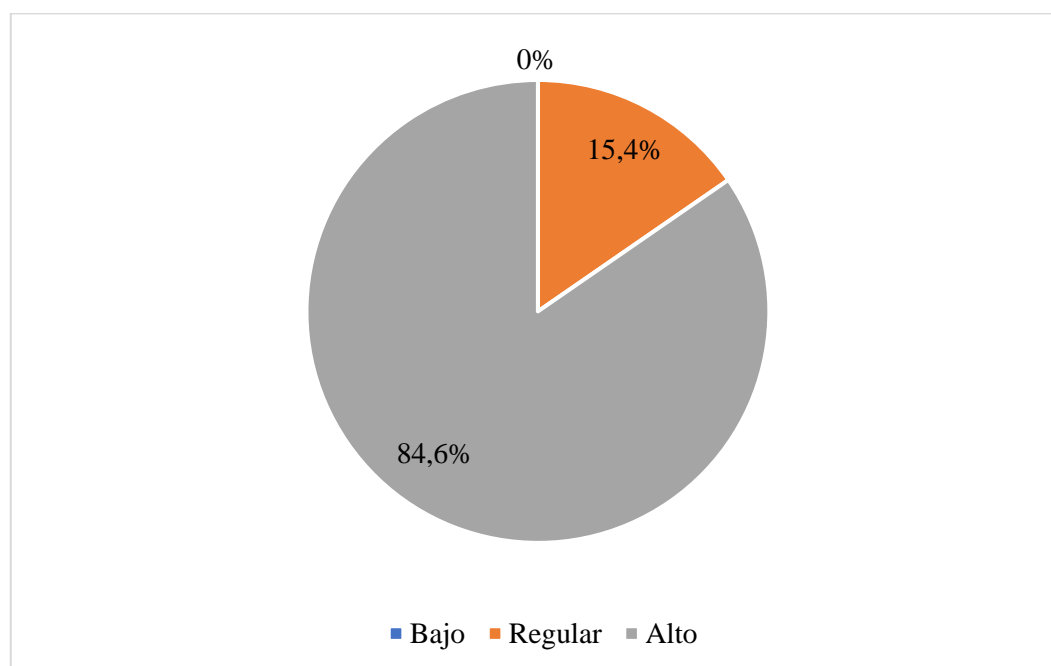
**Figura 9***Niveles de dirección en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024*

Tabla 11 y Figura 9, el 84,6% el personal administrativo y docentes indican que la dirección en la Escuela de Arte Mario Urteaga es de nivel alto, pues consideran que se motiva al personal, se ejerce el liderazgo, se promueve el trabajo en equipo y la buena conducta en la institución. Ningún docente ni personal administrativo considera que existe un nivel bajo de dirección.

Tabla 12

Control en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	32	82,1	82,1
Regular	7	17,9	100,0
Bajo	0	0,0	100,0
Total	39	100,0	

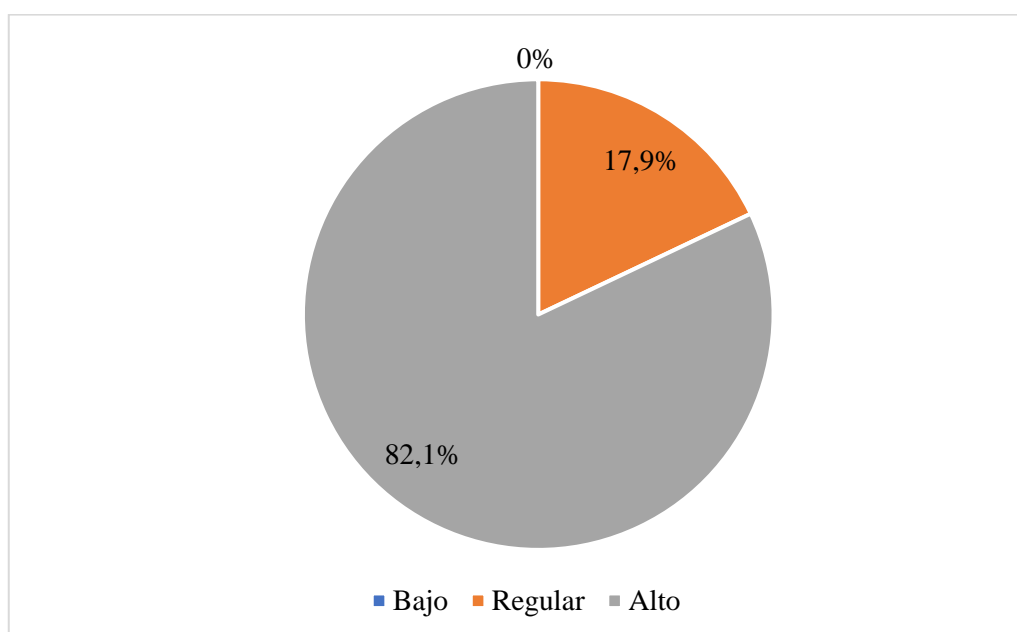


Figura 10

Niveles de control en la Escuela de Arte Mario Urteaga de Cajamarca 2024

En la Tabla 12 y Figura 10, 82,1% de profesores como personal administrativo perciben que se ejercita un nivel de control alto en la Escuela de Arte Mario Urteaga es alto, pues consideran que se evalúa el desempeño personal, organizacional, las metas y el manejo presupuestal.

Resultados inferenciales

Debido a que las variables del estudio son cualitativas de tipo ordinal, se aplicó Rho de Spearman con el fin de contrastar las hipótesis. Esta prueba fue empleada tanto para evaluar la correspondencia de sus variables principales así como para evaluar el vínculo de las dimensiones y dichas variables.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Contraste de hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024.

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024.

Tabla 13

Correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024

		Liderazgo transformacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1,000	,777*
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
	Gestión administrativa	,777*	1,000
	Coefficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	39	39	

Nota: (*) La relación presenta significancia estadística al nivel de 0,05

Tabla 13, muestra el nivel de significancia es 0,00, siendo menor a 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto implica la existencia de una relación significativa del liderazgo transformacional y la gestión

administrativa en la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024. Además, según Spearman el coeficiente es 0,777, resultado que indica la existencia de una correlación positiva considerable de sus variables (Hernández et al., 2014, p. 305)

Contraste de hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

H₀: La estimulación intelectual no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

H₁: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

Tabla 14

Correlación entre la estimulación intelectual con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

			Estimulación intelectual	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,680
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,680	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

Nota: (*) La concordancia muestra una significancia de 0,05 (bilateral).

En la Tabla 14, se puede observar una significación en el nivel de 0,00, inferior a 0,05; que nos hace rechazar la hipótesis nula para aceptar la hipótesis planteada en la investigación. Esto indica que hay un vínculo importante entre la estimulación intelectual con la gestión administrativa. Según los resultados del coeficiente de Spearman, se ha obtenido 0,680, que indica correspondencia positiva considerable entre sus variables (Hernández et al., 2014, p. 305)

Hipótesis específicas 2

H₀: La consideración individualizada no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

H₁: La consideración individualizada se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

Tabla 15

Correlación entre la consideración individualizada y la gestión administrativa en la Escuela de Arte Cajamarca 2024

		Consideración individualizada	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 39
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,574 ,000 39

Nota: (*) La correspondencia presenta significancia estadística de en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 15, se aprecia un nivel de significacion de 0,00, siendo menos a 0,05; que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en la investigación. Sugiere una relación importante de la consideración individualizada y la gestión administrativa en la Escuela. Además, Spearman, da un valor de 0,574, muestra una correspondencia positiva moderada de sus variables (Hernández et al., 2014, p. 305)

Hipótesis específicas 3

H₀: La motivación e inspiración no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

H₁: La motivación e inspiración se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

Tabla 16

Correlación entre motivación e inspiración con la gestión administrativa en la Escuela de Arte Cajamarca 2024

			Motivación e inspiración	Gestión administrativa
Rho de	Motivación e	Coeficiente de correlación	1,000	,570
Spearman	inspiración	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Gestión	Coeficiente de correlación	,570	1,000
	administrativa	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

Nota: (*) La correlación es significativa de nivel 0,05

Tabla 16, se observa una significancia de 0,00, inferior a 0,05; que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis propuesta en la investigación. Esto indica que el vínculo significativo que se da entre motivación e inspiración y con la gestión administrativa de la Escuela de Arte de Cajamarca 2024. Además, Spearman, determina un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,570, entre ambas variables (Hernández et al., 2014, p. 305).

Hipótesis específicas 4

H₀: La influencia individualizada o carisma no se relaciona significativamente en la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

H₁: La influencia individualizada o carisma se relaciona significativamente en la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

Tabla 17

Correlación entre la influencia individualizada y la gestión administrativa en la Escuela de Arte Cajamarca 2024

		Influencia individualizada	Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Influencia individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,747
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,747	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

Nota: (*) Se muestra una correlación de significancia estadística de 0,05.

Tabla 17, el nivel de importancia es 0,00, menos a 0,05; resultados que hacen rechazar la hipótesis negativa y tomar como válida la hipótesis de investigación. Esto sugiere que la influencia individualizada o carisma se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la Escuela de Arte de Cajamarca 2024. Spearman dio un coeficiente de correlación de valor de 0,747, determinando una correlación considerable y positiva entre variables (Hernández et al., 2014, p. 305).

Análisis y discusión

Al efectuar un análisis sobre la evidencia de correlación existente del liderazgo transformacional con la gestión administrativa en la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024, se determinó de acuerdo a Spearman un coeficiente de correlación de 0,777, de valor 0,000 como se aprecia en la tabla 13, que nos evidencia que esta correlación es directa y relevante. Esta relación se puede interpretar que a mayor aumento de un ejercicio de liderazgo transformacional, crece de manera positiva la percepción sobre la gestión administrativa; de igual modo, una disminución de este tipo de liderazgo la percepción de la gestión disminuye.

Los resultados obtenidos en nuestra investigación coinciden con los de Choque (2020) quien determinó que las dos variables se relaciona de manera positiva con $Rho=0,858$; Ortiz (2018) encontró una correlación moderada ($Rho=0,558$); Lindo y Lozada (2018) determinaron que las variables tienen una relación directa de efecto moderado; Guzmán (2022), obtuvo una correlación positiva de valor 0,636; Díaz y Quiñones (2018) encontraron correlación positiva de intensidad 0,688; Lozada (2023), obtuvo como resultado una correlación significativa y directa con un valor de $Rho=0,727$; y Orihuela et al (2022) indicaron que ambas variables se correlacionan de forma directa ($Rho= 0,538$). Además, Tananta (2022), obtuvo una correlación baja ($Rho = 0,435$).

Estas coincidencias en los resultados que se han logrado en las investigaciones realizadas, pueden explicarse por la teoría de rasgos, la misma que afirma que un líder puede nacer en cualquier parte del mundo, pues sostiene que un líder nace y no se hace.

De la misma manera se explica el vínculo directo del liderazgo transformacional con la gestión administrativa, se explica considerando la teoría conductual, que indica que la conducta del líder influye o repercute en el quehacer del grupo; por ello, un líder con una conducta positiva genera una gestión administrativa positiva, y viceversa. Así también, la teoría del Modelo Integrativo del Liderazgo, señala que al momento que un líder posee las habilidades necesarias para influir en las personas que le siguen,

entonces las relaciones entre el liderazgo, el contexto laboral y los subordinados son exitosas o positivas.

Entonces la variable liderazgo transformacional además de relacionarse de forma positiva con el manejo administrativo, se vincula con otras como: la educativa (Escanio De León, 2023; Pérez, 2022; Abanto et al., 2023); la gestión docente (Aragón et al., 2022); clima institucional (Bueno y Orozco, 2019); compromiso institucional (Lainez, 2019); desempeño directivo (Kcahui et al., 2022); gestión pedagógica (Pérez, 2021; Luperdi, 2018); trabajo en equipo (Tantaleán, 2022); gestión organizacional (Orrego, 2019); satisfacción laboral (Yurivilca, 2019); clima organizacional (Vallejos, 2022); gestión del director (Carrasco, 2019); y desempeño laboral (Chávez y Morillo, 2022). En este estudio no ha sido el objetivo precisar el vínculo de estas con este tipo de liderazgo, sin embargo, estas tienen estrecha relación con la gestión administrativa por ello se consideraron algunos estudios como antecedentes de investigación.

Conclusiones

En esta investigación se ha encontrado que liderazgo transformacional y la gestión administrativa en la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024 están relacionadas de manera significativa. Esta relación es positiva con una intensidad considerable, de $Rho=0,777$.

La estimulación intelectual también muestra una asociación significativa con la gestión administrativa en la Escuela de Arte Cajamarca 2024. Este estudio revela una correlación positiva de considerable magnitud ($Rho=0,680$), que indica una fuerte conexión de sus variables.

La variable consideración individualizada, tiene una relación significativa con conducción administrativa en la Escuela de Arte Cajamarca 2024, evidenciando de manera moderada la correlación positiva. El coeficiente de $Rho=0,574$.

Asimismo, se ha identificado que se da una conexión significativa de intensidad moderada que vincula la motivación e inspiración con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024, con un coeficiente de correlación de $Rho=0,570$.

Finalmente, la influencia individualizada o carisma muestra un nexo positivo considerable con la gestión administrativa en la Escuela de Arte Cajamarca 2024. con un coeficiente de $Rho=0,747$, que indica una fuerte interrelación entre estas dos variables.

Recomendaciones

El Ministerio de Educación, a través de la DIGESUTPA-DISERTPA, debería implementar programas de capacitación dirigidos a los directores de las Escuelas de Arte, centrados en liderazgo transformacional y gestión administrativa. Estas capacitaciones contribuirán a optimizar tanto la gestión pedagógica como administrativa, lo que se reflejará en el logro de competencias en la comunidad educativa. Esto, a su vez, fomentará un mayor compromiso con el trabajo en equipo como un eje transversal, impulsando una mejora continua en la Escuela.

Se encomienda al director general, como responsable de dirigir, la Escuela de Arte de Cajamarca que incorpore el liderazgo transformacional como una parte esencial de su perfil profesional. Esto debe reflejarse en su capacidad de ejercer autoridad con carisma, ser una figura inspiradora y mantener una comunicación asertiva con su equipo directivo, personal docente, administrativo y demás niveles jerárquicos. Asimismo, resulta fundamental que establezca mecanismos adecuados de interacción, promoviendo un ambiente de respeto hacia los usuarios y brindando una atención eficiente y oportuna

El equipo jerárquico de la Escuela de Arte de Cajamarca debe asumir de manera responsable las funciones propias de su cargo. De tal manera que la política educativa institucional sea sostenible en el tiempo para concretar las metas trazadas.

El director tiene el compromiso de promover la mejora en el nivel académico como referente en el ámbito regional como nacional. Es fundamental focalizarse para lograr los perfiles profesionales propuestos en los programas curriculares, garantizando que los egresados no solo adquieran las competencias necesarias, sino que también estén preparados para enfrentar los retos del entorno laboral actual. Al apostar por una formación integral, se busca que los futuros profesionales puedan desempeñarse con éxito en las instituciones educativas donde trabajen, contribuyendo de manera significativa a potenciar el arte a nivel regional.

Referencias bibliográficas

- Abanto Castillo, S. C., Escalante López, M., Escobar Santos, L. M., & Berrospi Torres, V. B. (2023). Liderazgo transformacional y gestión educativa en cuatro colegios de educación pública en Villa María del Triunfo. Lima. *Revista Igobernanza*, 6(23), 237-263.
- Aragón Rodelo, L. A., Cabarcas Bolívar, K., & Camargo Rodríguez, Y. A. (2022). Liderazgo Transformacional Humanizado y Gestión Docente. *Revista Latinoamericana Ogmios, Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 44-57. Obtenido de file:///C:/Users/ASUS/Downloads/document%20(8).pdf
- Bueno Betancur, D. M., & Orozco Gómez, L. C. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. (*Tesis de maestría*). Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.
- Calvo Garcia , P. F. (2022). El liderazgo transformacional y la relación con la gestión institucional municipal del Distrito de Campo Verde, periodo 2019. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa.
- Carranza-Villón, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 112-117.
- Carrasco Silva, J. A. (2019). Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Cavagnaro-Murillo, C. X., & Carvajal-Zambrano, C. E. (2020). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *Digital Publisher*, 132-149.
- Chávez Romero, S. H., & Morillo Altamirano, F. E. (2022). Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de

- Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021. (*Tesis de maestría*). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México, D.F: MC Graw Hill.
- Choque Quispe , M. M. (2020). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en las instituciones educativas de las redes 11,12 y 13 de la UGEL N°06 del distrito de Ate, 2019. (*Tesis de maestría*). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Díaz Castillo, J. E., & Quiñones Lizárraga, A. J. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Echerri Garcés, D., Santoyo Telles, F., Rangel Romero, M. Á., & Saldaña Orozco, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo Educativo*, 1-23.
- Escanio De León, M. N. (2023). El liderazgo transformacional y la gestión educativa: su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas. *MENTOR Revista de Investigación Educativa y Deportiva*, 1339-1356.
- Gómez Rada, C. A. (2002). Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de psicología*, 2(2), 61-67. Obtenido de <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Guzmán Pacheco, K. (2022). Liderazgo transformacional y gestión administrativa durante la emergencia sanitaria establecida por el COVID-19 en la Universidad Continental - 2020. (*Tesis de maestría*). Universidad Continental, Huancayo.

- Hernández Palma, H. G. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*, 9(1), 38-51.
- Hernández Ríos, K. M. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en el proceso administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huaman Portal, E. D. (2018). La gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Cajamarca, 2018. (*Tesis*). Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Kcahui Coila, Y. M., Coqueña Mayta, E., Calderón Quino, K. M., & Vilca Mamani, P. E. (2022). Liderazgo Transformacional y el desempeño directivo en Instituciones de Carabaya – Puno. *Revista Latinoamericana OGMIOS. Revista Científica del Instituto de Investigación y Capacitación Profesional del Pacífico*, 219-231.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. México: MC Graw Hill.
- Lainez Ramírez, T. A. (2019). Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Piura.
- Lazo Pérez, M. A., Columbié Pileta, M., Morasen Robles, E., & Ramos Suárez, V. (2017). Fundamentos de la evaluación de la gestión de ciencia e innovación tecnológica en las facultades de Tecnología de la Salud. *Medisan*, 1-8.

- Liendo Álvarez, B. L., & Lozada Vásquez, A. J. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Institución Educativa José Félix Black N° 80050 del Distrito de Paiján - 2017. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Lozada Martinez, L. M. (2023). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en una dirección de redes integradas de salud de Lima, 2023 . (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Lima.
- Luperdi Castillo , R. A. (2018). Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institucion Educativa Superior Tecnológica del distrito De Villa el Salvador. (*Título de maestría*). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Martínez Angulo, L. R., & Torres, J. J. (2022). Análisis del papel del Liderazgo Transformacional de los Directivos Docentes Rurales en el fortalecimiento de la Calidad Educativa. (*Tesis de maestría*). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Mauli Romero, J. P. (2018). Liderazgo transformador y su relación con la gestión administrativa de la calidad del Colegio Experimental de Aplicación – UNE. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Maxwell, J. C. (1999). *Las 21 cualidades indispensables del líder*. EE.UU: Lidere.
- Mego Coronel, M. C. (2018). Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaen – Cajamarca, 2016. (*Tesis de doctorado*). Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Mendoza Torres, M. R., & Carolina Ortiz Riaga, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, X IV(1), 118 - 134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>

- Northhouse, P. (2016). *Leadership. Theory and Practice*. Los Angeles: Sage.
- Ocampos Guerrero, L. E., & Valencia Concha, S. T. (2017). Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial Essalud-Tumbes, 2016. (*Tesis*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Ocharán Sánchez, W. A. (2018). Influencia del liderazgo transformacional del directot en el desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Privada “William Prescott”, Nivel Primaria, de la ciudad de Cajamarca. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Orihuela Ramos, A. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte. *Compas*, 1-50.
- Orrego Untiveros, J. (2019). Liderazgo transformacional de los directivos en la gestión organizacional de las instituciones educativas del distrito de Huanta. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Ortiz Huamaní, M. (2018). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho - 2018. (*Tesis de maestría*). universidad César Vallejo, Ayacucho.
- Pérez Escobedo, L. A. (2021). liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Pérez Yacsavilca , L. (2022). Liderazgo transformacional y la gestión educativa del director en la Institución Educativa 1129 Corazón de Jesús- UGEL 03, Lima . (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos , Lima.
- Robbins, S., & Coulter , M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Saenz Rosas, S. L. (2022). programa de liderazgo transformacional para fortalecer la cultura organizacional en los colaboradores de un Instituto de Educación

- Superior en Lima. (*Tesis de maestría*). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Salazar, M. A. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1(3), 1-12. Obtenido de <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazgo-transformacional>
- Soto Mallqui, R. E. (2017). El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017. (*Tesis*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Sumire López , M. J. (2018). Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa de la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la UNSAAC. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Tananta Soria, J. M. (2022). El liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa local de Coronel Portillo, 2020. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa .
- Tantaléan González, O. M., Tasayco Jala, A. A., Delgado Osores, R. E., & Marujo Serna, M. (2022). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes*, 6(25), 1649-1662.
- Taylor, F. W. (1987). *Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Vallejos Campos, M. A. (2022). Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de una asistencia mecánica,2021. (*Tesis para licenciatura*). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Yurivilca Chuco, M. M. (2019). Liderazgo transformacional del director en relación a la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín,

abril – setiembre 2017. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional Daniel Alcidez Carrión, Cerro de Pasco.

Zamarripa Montes, J. M., Vega Campos, M. Á., & Ortega Velázquez, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender Contabilidad y Gestión*, 7(20), 224-245.

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es la capacidad de influir no solo en las personas, en los seguidores o subordinados sino también en las organizaciones, motivándolos a lograr los objetivos propuestos. Es un proceso en el que <i>“una persona se compromete con los demás y crea una conexión que eleva el nivel de motivación y moralidad tanto en el líder como en el seguidor”</i> (Northhouse, 2016, p. 184).	El liderazgo transformacional como capacidad de influir en los demás, está conformada por cuatro dimensiones que son: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e inspiración e influencia idealizada o carisma, las cuales son susceptibles a ser medidas con la escala de Likert en cinco valores y niveles respectivamente: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca.	Estimulación intelectual.	1 al 3	Ordinal
			Consideración individualizada.	4 al 8	
			Motivación e inspiración.	9 al 12	
			Influencia idealizada o carisma.	13 al 17	
Variable 2 Gestión administrativa	La gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir, la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante	La gestión administrativa entendida como todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo a fin de alcanzar las metas u objetivos desarrollando las cuatro dimensiones que	Planificación	1 al 5	Ordinal
			Organización	6 al 8	

	el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control (Lazo Pérez, Columbié Pileta, Morasen Robles, & Ramos Suárez, 2017)	forman parte del proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control, las cuales pueden ser medidas haciendo uso de la escala de Likert en cinco valores y grados respectivamente: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca.	Dirección	9 al 12	
			Control	13 al 16	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024?</p> <p>Problemas específicos P.E.1: ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024?</p> <p>P.E.2: ¿De qué manera se relaciona la consideración individualizada con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024?</p> <p>P.E.3: ¿De qué manera se relaciona la motivación e inspiración con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024?</p> <p>P.E.4: ¿De qué manera se relaciona la influencia idealizada o carisma con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024.</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1 Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.</p> <p>O.E.2 Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.</p> <p>O.E.3 Determinar la relación que existe entre la motivación e inspiración con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.</p> <p>O.E.4 Determinar la incidencia que existe entre la influencia idealizada o carisma con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación de influencia significativa entre el liderazgo transformacional con la gestión administrativa de la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.</p> <p>H.E.2: La consideración individualizada se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.</p> <p>H.E.3: La motivación e inspiración se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.</p> <p>H.E.4: La influencia individualizada o carisma incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Transformacional</p> <p>Dimensiones: - Estimulación intelectual - Consideración individualizada - Motivación inspiración - Influencia idealizada o carisma</p> <p>Variable 2: Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones: - Planificación - Organización - Dirección - Control</p>	<p>Enfoque: cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>Donde: M : muestra de estudio Ox, Oy : observación de las variables de la muestra. r : posible relación.</p> <p>Población y Muestra: 39 personas entre administrativos y docentes.</p>

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA ESCUELA DE ARTE MARIO URTEAGA ALVARADO DE CAJAMARCA 2024

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al liderazgo y gestión administrativa en su institución, por lo cual agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

II. INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.

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

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
I. Dimensión: Estimulación intelectual	Calificación				
	1	2	3	4	5
1.Su director le alienta a indagar nuevas formas de hacer las cosas.					
2.Su director le anima a tener confianza y seguridad en sí mismo(a) para enfrentar los problemas.					
3.Su director promueve espacios para interactuar y dialogar abiertamente y de manera amigable.					
II. Dimensión: Consideración individualizada	Calificación				
	1	2	3	4	5
4.Su director le atiende con amabilidad, paciencia y le comprende.					
5.Su director considera que sus necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.					
6.Su director le ayuda a encontrar y desarrollar sus fortalezas y habilidades.					
7.Su director promueve y facilita su participación en talleres, capacitaciones, etc. que le ayuden a seguir aprendiendo.					
8.Su director respeta sus opiniones y le apoya ante los problemas.					
III. Dimensión: Motivación e inspiración	Calificación				
	1	2	3	4	5
9.Su director felicita y premia a su personal por el eficiente desempeño laboral.					
10.Su director comunica los objetivos institucionales a alcanzar de manera clara y contundente.					
11.Su director te convence a creer en tus capacidades y habilidades para enfrentar los problemas.					
12. Su director ve y juzga las cosas con optimismo.					
IV. Dimensión: Influencia idealizada o carisma	Calificación				
	1	2	3	4	5
13.Su director le inspira confianza.					
14.Su director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.					
15.Su director demuestra estar comprometido integralmente con la institución.					
16.Su director asume con responsabilidad los momentos de crisis en la institución.					
17.Su director participa de las celebraciones por los triunfos alcanzados en la institución.					

Gracias por su valiosa colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA ESCUELA DE ARTE MARIO URTEAGA ALVARADO DE CAJAMARCA 2024

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión, como personal administrativo, respecto al liderazgo y gestión administrativa en su institución, por lo cual agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

II. INSTRUCCIONES: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.

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

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
I. Dimensión: Planificación	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. La institución cuenta con documentos de gestión actualizados.					
2. La institución usa adecuadamente los recursos asignados.					
3. Se identifican las acciones específicas a realizar para el cumplimiento de metas.					
4. Todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión.					
5. El personal conoce los instrumentos de gestión.					
II. Dimensión: Organización	Calificación				
	1	2	3	4	5
6. La institución cuenta con una estructura organizativa adecuada.					
7. Existe comunicación fluida entre áreas.					
8. En la institución se distribuye eficientemente los recursos.					
III. Dimensión: Dirección	Calificación				
	1	2	3	4	5
9. En la institución se motiva constantemente al personal					
10. Existe liderazgo directivo					
11. En la institución se realiza trabajo en equipo.					
12. El personal muestra una conducta adecuada dentro de la institución.					
IV. Dimensión: Control	Calificación				
	1	2	3	4	5
13. En la institución se evalúa el desempeño del personal.					
14. En la institución se evalúa el desempeño organizacional.					
15. La institución evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación					
16. Se evalúa el manejo presupuestal.					

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 4: Evaluación de Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Walter Antonio Zubiato Mori

Fecha: 12 de abril del 2024 **Especialidad:** Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario dirigido a docentes para medir el liderazgo transformacional en la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024.

Autor del instrumento: Nancy Cecilia Alva Angulo.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“El liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				16	107	58
Sumatoria Total		(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$181 \div 200 = 0.905$$



Nombre: Walter Antonio Zubiato Mori

Ingeniero Industrial

DNI. 26728845

Grado Académico: Magister.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: ROGER NEISING ATALAYA VÁSQUEZ

Fecha: 12 de abril del 2024 **Especialidad:** Magister en Administración de la Educación

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario dirigido a docentes para medir el liderazgo transformacional en la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024.

Autor del instrumento: Nancy Cecilia Alva Angulo.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“El liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Escuela deArte
Cajamarca 2024**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos –cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					54	135

Sumatoria Total	189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.945 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

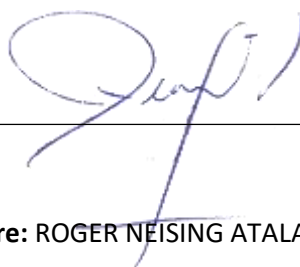
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de

Validez

$$\boxed{189} = \boxed{0.945}$$



Nombre: ROGER NEISING ATALAYA VÁSQUEZ

Grado Académico: Magister en Administración de la Educación

DNI: 26694383

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Marco Antonio Alvarado Aguilar
Fecha: 2/08/04 del 2024 **Especialidad:** Magister en Docencia e Investigación
Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario dirigido a docentes para medir el liderazgo transformacional en la Escuela de Arte Mario Urteaga Alvarado de Cajamarca 2024.
Autor del instrumento: Nancy Cecilia Alva Angulo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"El liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				16	89	76
Sumatoria Total		181 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.905 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coficiente de
Validez**

$$\boxed{181} = \boxed{0.905}$$

Firma del Experto

Mg. Marco Antonio Abarado Aguilera
DNI. 26682209

Anexo 5: Base de datos

SAR DE DATOS NAWCYARI (ConjuntoDatos4) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Visualizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

21 influencia_indi 20 Ver 20 de 20 variables

	Liderazgo Tiemar	Estimul_moral actual	Creacion_ind est	Motiv_insp v	Influencia_indi v	LIDERA200	EST_INTEL	CONS_RINV	MOTIV_INSPR	INFL_MOV	GESTION_ADM I	D_PL AC
1	71	14	19	18	22	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		67
2	77	14	23	18	22	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		71
3	77	14	23	18	22	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		71
4	71	14	19	18	22	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		68
5	55	9	15	13	17	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR		57
6	62	18	20	15	17	REGULAR	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR		62
7	71	14	19	18	22	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		68
8	73	13	21	18	21	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		64
9	62	18	20	15	17	REGULAR	REGULAR	ALTO	REGULAR	REGULAR		62
10	67	12	22	14	19	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		69
11	77	14	23	18	22	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		69
12	64	12	17	14	21	ALTO	ALTO	REGULAR	REGULAR	ALTO		62
13	67	12	22	14	19	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		68
14	72	12	22	17	21	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		64
15	66	11	20	17	21	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR	ALTO		66
16	66	12	21	15	20	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		66
17	74	13	22	16	23	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		72
18	68	12	21	15	20	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		66
19	55	9	15	13	17	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR		57
20	67	12	20	15	20	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		64
21	68	12	21	15	20	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		62
22	74	13	22	16	23	ALTO	ALTO	ALTO	REGULAR	ALTO		69

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Usuario: Oti

Buscar | 14°C | 09:47 | 14/04/2024

Anexo 6: Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ALVA ANGULO NANCY CECILIA	18110962	Alvangulo_0@hotmail.com	
<small>Apellidos y Nombres</small>	<small>DNI</small>	<small>Correo Electrónico</small>	
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional *			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<h3 style="margin: 0;">El liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024</h3>			
5. Programa Académico			
Maestría en educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * (info: su.repo@unsp.edu.pe/acceso)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info: su.repo@unsp.edu.pe/acceso) (*)	
<small>(*) En caso de restringido sustentar motivo</small>			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

	Lugar	Día	Mes	Año
	Cajamarca	15	11	2024



Huella Digital



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 010-2019-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales, art. 8, inciso 4.7
- Ley N° 30011 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado Altoro y Ley N° 30044 Ley N° 30044
- Si el autor digital el tipo de acceso abierto a público, abierto a la Universidad San Pedro una institución educativa, para que se pueda hacer accesible de forma en línea y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo con el Marco de la Ley 822.
- Exclusión de que el autor en la segunda opción, únicamente se publicará los datos de autor y nombre de la obra, de acuerdo a la directiva N° 001-2016-CONCYTEG-UBEL (Normas 4.1.2 y 4.7) que rige al Sistema de Información del Repositorio Institucional Digital.
- Las Licencias Creative Commons (CC) son una organización internacional sin fines de lucro que promueve y dispone de los usuarios un conjunto de licencias flexibles y de términos simples e inteligibles que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas e científicas, entre otras. Estas licencias otorgan garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según artículo 1.2.2 del artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para obtener grados académicos y títulos profesionales (RIN) IV. La creación de bases de datos, instrumentos y materiales de investigación, así como la obligación de registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los materiales de sus repositorios institucionales, promoviendo o por de acceso abierto o restringido, en cualquier caso de publicación de resultados por el Repositorio Digital (RIN) IV, a través del Repositorio Digital.

Nota: En caso de Incumplimiento en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27996, art. 33, norma 32.23.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional Digital

Anexo 7: Reporte de similitud (Solo las hojas de porcentajes)

El liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Escuela de Arte Cajamarca 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	www.youtube.com Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%

9	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.igobernanza.org Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.regioncajamarca.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	blogs.sch.gr Fuente de Internet	<1 %
18	fdocuments.ec Fuente de Internet	<1 %
19	abc.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unheval.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	1library.co Fuente de Internet	<1 %
23	dspace.udla.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
24	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
26	ojs.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.caen.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
33	tesis.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
34	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
36	funredes.org Fuente de Internet	<1 %
37	idicap.com Fuente de Internet	<1 %
38	moam.info Fuente de Internet	<1 %
39	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
43	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias: < 6 words

Excluir bibliografía

Activo