



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Modelo De Liderazgo Transformacional Para Mejorar
La Gestión Educativa En La Universidad Nacional De
Jaén, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Doctor en ciencias de la educación

AUTOR:
MSc. Alex Lenin Guivin Guadalupe

ASESORA:
Dra. Bertila Hernández Fernández

SECCIÓN:
Gestión educativa

LINEA DE INVESTIGACION:
Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DE JURADO



Presidente

Dra. Mercedes Alejandria Collazos Alarcón



Secretario

Dr. Victor Augusto Gonzales Soto



Vocal

Dra. Bertila Hernandez Fernandez

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Guivin Guadalupe Alex Lenin, con DNI N° 40777134, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 7 de Julio del 2018

Guivin Guadalupe Alex Lenin

DEDICATORIA

A Dios porque sin el ninguno de mis pasos serian guiados; a mis padres los representantes de Dios en la tierra y a quienes les debo cada uno de los momentos más felices de mi vida.

Bertha Guivin; Esa tenacidad y temperamento admirable que me impulsa a seguir adelante y cumplir mis objetivos.

A mi esposa., la espiritualidad y sabiduría de una mujer admirable que sabe guiarme y orientarme.

Los amo con todo mi corazón.

Alex Lenin

AGRADECIMIENTO

A mis profesores de postgrado porque en su palabra me dijeron esfuérmate y se valiente, esa es la razón fundamental por la que me supero cada día anteponiéndolo ante cualquier decisión que deba tomar por eso constituye mi fuerza espiritual.

A mi asesora, Dra. Bertila Hernández Fernández, por su gran apoyo y orientación durante el desarrollo de la presente investigación.

A mi jurado evaluador quienes me brindaron apoyo para la sustentación de mi tesis, a mis padres, hermanos y a todas las personas que con su apoyo incondicional contribuyeron en la culminación de esta tesis.

Alex Lenin

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Siguiendo las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Doctor, presento el trabajo de investigación denominado: Modelo de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Educativa en la Universidad Nacional de Jaén, 2017., lo que constituye un interesante aporte a la Universidad Nacional de Jaén cuya objetivo es de implementar un modelo de Liderazgo transformacional mediante ello optimizar la manera en que se encuentra la gestión educativa en dicha institución.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo cual dando al cumplimiento de los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de Tesis, de nuestra casa

Superior de Estudios de posgrado César Vallejo, poder optar el título de Doctor en Educación.

Alex Lenin

INDICE

PAGINA DE JURADO.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD.....	iii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	xiii
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.3.4 Definición de Términos.....	33
1.4 Formulación del problema:.....	35
1.5 Justificación del estudio.....	35
1.6 Hipótesis.....	36
II. MÉTODO.....	38
2.1 Diseño de la investigación.....	38
2.2 Variables.....	39

2.3 Población y Muestra.....	39
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.4.1 Validez	42
2.5 Métodos de análisis de datos.....	42
III RESULTADO	44
3.1 Resultados.....	44
IV. DISCUSIÓN.....	60
Discusión	61
V. CONCLUSIONES.....	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. PROPUESTA	70
VIII. REFERENCIAS	76
Referencias Bibliográficas.....	76
ANEXOS	85
Cuestionario.....	86
Validacion.....	95
Aprobación de asesora.....	96
Turnitin.....	97
Autorización de publicación.....	98

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Modelo Liderazgo transformacional	24
Tabla 2 Operacionalización de variable	39
Tabla 3 Cuadro de Asignación de Personal de la Universidad Nacional de Jaén - 2017	41
Tabla 4 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos.....	41
Tabla 5 Resumen del procesamiento de los casos.....	44
Tabla 6 Estadísticos de fiabilidad.....	45
Tabla 7 Estadísticos de la Escala.....	45
Tabla 8 Tipo de Liderazgo Transformacional.....	45
Tabla 9 Consideración Individualizada.....	47
Tabla 10 Estimulación Intelectual.....	48
Tabla 11 Motivación Inspiracional	50
Tabla 12 Influencia Idealizada.....	51
Tabla 13 Resumen del procesamiento de los casos	52
Tabla 14 Estadísticos de fiabilidad.....	52
Tabla 15 Estadísticos de la Escala.....	53
Tabla 16 Gestión Administrativa.....	53
Tabla 17 Planificación	54
Tabla 18 Organización	56
Tabla 19 Dirección	57
Tabla 20 Control.....	58
Tabla 21 Análisis de Independencia.....	59

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo del Liderazgo transformacional	25
Figura 2. Tipo de Liderazgo Transformacional	46
Figura 3. Consideración Individualizada	47
Figura 4. Estimulación Intelectual	49
Figura 5. Motivación Inspiracional.....	50
Figura 6. Influencia Idealizada	51
Figura 7. Gestión Educativa.....	53
Figura 8. Planificación.....	55
Figura 9. Organización.....	56
Figura 10. Dirección.....	57
Figura 11. Control	58
Figura 12. Modelo de Propuesta.....	71

RESUMEN

La presente investigación titulada “DISEÑO DE UN MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAEN – 2017” Se plantea como objetivos:
Elaboración de un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaén – 2017.

De acuerdo a la hipótesis: Si se diseña y propone un modelo de liderazgo transformacional entonces se podría mejorar la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaén - 2017.

El liderazgo transformacional como base de la propuesta nos menciona los siguientes principios: Influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y liderazgo Inspiracional, los cuales nos permiten desarrollar los siguientes talleres: Taller 01 (Autocontrol), Taller 02 (Desarrollando confianza) y Taller 03 (Confianza de equipo)

Tanto el fundamento teórico como significativo practico diseñados en el presente trabajo, permite mejorar la gestión administrativa y lograr la efectividad de los procesos de gestión educativa en la UNJ- Cajamarca 2017.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, Gestión educativa.

ABSTRACT

The present investigation entitled "DESIGN OF A MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO IMPROVE THE EDUCATIONAL MANAGEMENT OF THE UNIVERSITY NATIONAL OF JAEN- 2017." It is proposed as objectives:

Elaboration of a "Design of a model of transformational leadership to improve educational management at the national university of Jaen - 2017"

According to the hypothesis: If a model of transformational leadership is designed and proposed, the educational management of the University National of Jaen - 2017 could be improved.

The transformational leadership as the basis of the proposal mentions the following principles: Idealized influence, individualized consideration, intellectual stimulation and Inspirational leadership, which allow us to develop the following workshops: Workshop 01 (Self-control), Workshop 02 (Developing trust) and Workshop 03 (Team trust)

Both the theoretical and significant practical basis designed in this work, allows improving administrative educational and achieve the effectiveness of educational management -2017.

Key words: Transformational leadership, Administrative educational.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En cualquier empresa o compañía siempre se alza una figura que sobresale del resto: el líder. Este rol puede tener diferentes tipos de liderazgo que ejercer dentro de la organización y a la hora de tratar a las personas que la conforman. El líder puede ser tanto el gerente o director general de la empresa, el responsable de relaciones humanas o un directivo intermedio con excelentes dotes de liderazgo que lo diferencia del resto. El liderazgo no entiende de rango o poderes dentro de la empresa sino del buen hacer, del cumplimiento de objetivos marcados y de una carismática personalidad que hace que el resto de personas le sigan con fe ciega.

En el entorno internacional según Morales, Barrera, Rodríguez, Romero, & Távora (2014) nos dice que en los últimos 10 años la innovación en la gestión educativa en Europa y Asia han venido desarrollando políticas gubernamentales orientadas a la innovación que se ha venido ejecutando a través de la experiencia de la innovación como el país de España nos permite analizar a pesar de la crisis su innovación es sostenible y lo mismo sucede con el país de China que permite fortalecer la innovación. (p.22)

En América Latina Grupo de Análisis para el Desarrollo (2017) afirma la ampliación del mercado en la educación superior ha sido sometida en la calidad educativa dando como resultado a instituciones sin planificaciones sin garantizar el proceso de calidad educativa y sin procesos de control de regulaciones en la cual garantizan la calidad educativa. (p. 157)

Entorno Nacional (Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), 2016) Este trabajo elaborado nos permite contrastar la realidad nacional del Perú frente a América Latina y se puede concluir que el Perú se encuentra en proceso de proceso de innovación con la finalidad de cambiar el sistema universitario a nivel del todo el Perú con la Normativa del PAC (Políticas de Aseguramiento de la Calidad) con el objetivo que su participación se ha más efectiva en el proceso de gestión educativa. (p. 157)

La Universidad Nacional de Jaén en su Misión institucional, contempla: “somos una universidad de frontera que forma capacidades científicas, tecnológicas y humanísticas de excelencia y responsabilidad social comprometida con el desarrollo integral de la región nor oriental del marañón”

En el marco de este desafío se percibe en la actualidad una gestión educativa que no responde a la exigencia actual y con ello al cumplimiento de la visión, constatándose que no existe un modelo de liderazgo transformacional por parte de las direcciones de área, cada quien realiza acciones por su propia cuenta con la sana intención de sacar adelante la Universidad, pero sin sintonizar en las acciones propias de un modelo de liderazgo, es por ello que el presente estudio propone la implementación de un modelo de liderazgo transformacional de gestión educativa y liderazgo cuya responsabilidad es el los directores y administrativos, el proceso de desarrollo profesional y convivencia institucional, con responsabilidad de mando medio y el proceso de soporte de funcionamiento institucional a cargo del personal administrativo.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Jiménez (2014) Colombia en su tesis: Relación entre de Liderazgo transformacional de los directores y la motivación en el trabajo y desempeño del docente de una Universidad Privada. De la Universidad Católica de Colombia. La metodología es de tipo descriptiva correlacional con diseño no experimental su población es 73 docentes de la misma institución instrumento es el cuestionario de motivación para el trabajo. Para medir el liderazgo transformacional se empleó el CELID y para medir el desempeño laboral se aprovechó el Facebook las redes sociales para su ejecución el trabajo de investigación se pudo examinar con los exámenes no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskall Wallis y demostró

que no existe una relación directa entre motivación y liderazgo transformacional y el desempeño laboral pero se pudo demostrar y concluimos la correlación entre motivación interna y el desempeño laboral docente y sus principales elementos de motivación interna y objetivos el grupo de trabajos y el entorno para lograr las metas. (p. 13)

(Gonzales A. , 2013) En su investigación sustentada “El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano” de la Universidad de Santa María (Venezuela) ztesis Doctoral se ha empleado la metodológicamente descriptiva, de campo, no experimental, transversal, la muestra de población conformada por 02 directivos y 22 docentes. Se utilizó el instrumento la escala, Estructurada con 21 ítems. Se empleó La validación con juicio de especialistas de trayectoria profesional y credibilidad de 0.97 obtenida por el coeficiente Alfa de Cronbach. Se dispone en el área de Gerencia educativa en el perfil de investigación sociedad educadora y docente se refiere al liderazgo del directivo, desempeño del trabajador posesionado en el municipio Baralt estado Zulia. (p. 01)

(Salvador & Jaime , 2018) En su tesis doctoral “Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente” de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Tiene como fin principal determinar la reciprocidad existente entre el liderazgo y compromiso directivo y docente en la institución educativa N° 22-Unidad de Gestión 01. La metodología empleada de tipo básica de naturaleza cuantitativa y utilizo un diseño no experimental transversal, de nivel descriptivo correlacional la muestra poblacional es finita y de tipo probabilístico se utilizó 2 instrumentos validados y confiables. El trabajo tiene los siguientes Resultados de correlación rho Spearman = ,676 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $= 0,05$. (p. 01)

Perez , Jimenez, & Romo (2017) En su investigación “Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación

superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia)” de la Universidad Libre de Cali. La universidad del siglo XXI en la actualidad se encuentra desafiando grandes retos para continuar aportando conocimiento en el desarrollo en la sociedad en investigación, docencia, y extensión para enfrentar los desafíos el liderazgo transformacional con la finalidad de resolver los problemas económicos, calidad académicos, la metodología empleada es cuantitativo, racional y positiva y teorías de liderazgo transformacional validación de expertos, ejecución de formatos de inventarios de habilidades de liderazgo Kouzes y Posner - IPL-. Con estas herramientas se pudo validara la hipótesis. (p. 48)

Banegas(2013) con el título de su tesis doctoral en el programa del doctorado de economía de empresas facultad de Ciencias Sociales “El liderazgo en instituciones educativas superiores. En la Universidad Europea Madrid. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005-2010” en su tesis doctoral atreves de su diagnóstico en la educación latino américa nos indica que el liderazgo transformacional se debe aplicar a las instituciones de educación superior para mejorar la calidad de la educación. La metodología empleada es descriptiva correlacional, instrumentos encuestas y entrevistas a docentes, estudiantes, y egresados, gerentes de las empresas privadas. (p.2)

Antecedentes nacionales

Otto (2016) En la tesis sustentada en el doctorado “Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016” de la Universidad Cesar Vallejos su principal finalidad es establecer como intervine el liderazgo transformacional y la gestión educativa del directico en el clima institucional de las II.EE. de la Ugel 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016. La metodología

empleada es las encuestas en escala de Likert con validación de 3 expertos y confiabilidad la investigación es cuantitativa de tipo básico, no experimental y regresión logística multinomial de corte transversal la población de la muestra es 116 docentes de ambos sexos fueron probabilísticos. El trabajo determina que el clima institucional se debe al 6.20% del liderazgo transformacional y gestión educativa del Director en la institución citada. (p. 14)

Quezada (2018) Ejecuto la tesis doctoral “El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la universidad nacional de Trujillo – 2016” en la Universidad Privada Antenor Orrego el trabajo de investigación determino el nivel de dominio que existe entre el liderazgo estratégico del directivo y el éxito institucional. Se aplicó la metodología cuantitativa el estudio de tipo básico y el diseño es correlacional explicativa, la población muestral es no probabilística y está conformada por 6 docentes la técnica del instrumento fue encuestas se aplicó el análisis estadístico descriptiva e inferencial en la cual se determinó el coeficiente de Pearson es $R=0.941$ con niveles de considerados de $p=0.005$ la cuales es menor al 5% del estándar. En la cual el investigador concluye que el liderazgo estratégico del directivo es importante y dominante en el éxito institucional de los programa de tecnología educativa de la UNT. (p. 5)

Cervera (2012) La tesis sustentada en el doctorado “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación el enfoque central es examinar la incidencia directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Olivos. Los instrumentos empleados escalan de Likert, Halpin y Croft. Estas herramientas fueron empleadas para el correspondiente análisis que determina que las evaluaciones son válidas y confiables. La población muestral está constituida

por 171 docentes de 5 instituciones educativas del distrito de Los Olivos, en la cual se ejecutó los instrumentos correspondientes para determinar la correlación empleando la prueba estadística Rho de Spearman. De acuerdo al análisis se puede concluir que si existe la incidencia de correlación entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional. (p. 7)

Tafur (2016) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional, administración de recursos humanos y satisfacción laboral e instituciones educativas La tesis doctoral en la Universidad Cesar Vallejos la investigación se enfoca en la determinar la incidencia entre liderazgo transformacional, administración de recursos humanos y la satisfacción laboral los docentes de la institución educativa. Se empleara el enfoque cuantitativo la metodología hipotética deductiva tipo de investigación aplicada, diseño no experimental nivel de investigación descriptiva el análisis estadístico nos ha permitido exponer que si existe relación entre las variables liderazgo transformacional administración de recursos humanos y satisfacción laboral entonces el investigador concluye que los directivos de la misma instituciones educativas del distrito de la molina de lima metropolitana debe implementar el liderazgo transformacional en su gestión pedagógica y la administración de recursos humanos para mejorar de una manera eficiente la satisfacción laboral el proceso educativo. (p. 12)

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Concepto de Liderazgo Transformacional.

Bernard M, Bass (Como se cito por Fernandez & Quintero, 2017) El lider transformacional es considerado un transformador en la cual es evaluado por su dominio con sus seguidores. El líder transformador transmite confianza, respeto, lealtad, responsabilidad a sus seguidores permitiendo lograr que los seguidores estén dispuestos a colaborar con responsabilidad y compromiso el

líder transformacional les brinda más que un trabajo les ofrece a los seguidores una misión motivadora y les da esa confianza de proyectarse al futuro y transfórmalo para lograr su objetivos planificados. (p. 59)

Fernandez & Quintero (2017)El liderazgo transformacional, es relevante en las Teorías de liderazgo Organizacional y su categoría es la base del desarrollo de los líderes con éxito organizacional en las cuales se encuentran desafiando los cambios vertiginosos del proceso de la globalización, los líderes transformacionales son flexibles al cambio y exigencias de sus entorno Los líderes transformacionales logran responder de manera rápida a las exigencias del entorno ayudado con la confianza y respetos de sus seguidores motivados y transformados esto se refleja en los logros individuales y trabajo en equipo dentro de la organización permitiendo lograr los objetivos planificados. (p. 60)

1.3.2. Atributos del Liderazgo transformacional.

Sanchez, Vaca, Padilla, & Quezada(2018) Los atributos de la personalidad de líder transformador nos permite generar los vínculos de: compromisos, responsabilidad, visión en equipo, confianza, respeto, para poder lograr sus objetivos individuales y en equipo, la influencia del líder transformador a los seguidores juega un rol predominante en motivar y transmitir confianza al equipo de seguidores para enfrentarse al desafío organizacional y lograr el éxito atreves del cumplimiento ético y moral. (p. 47)

Moreno y Espiritu (2014) (como se cito por Martinez, Cardeño, Ramirez, & Duran, 2017) afirman para que el liderazgo transformacional se ha una estrategia debe estar adheridas a los diversos factores que lo producen para ser transformador a su conjunto de partes o colaboradores que son necesarios para lograr el alineamiento de la implementación del mismo entorno organizacional. (p. 145)

Teorías del Liderazgo Transformacional.

(Bass & Riggio, 2015) “El liderazgo transformacional se ha convertido en un tema muy popular en la literatura reciente sobre el liderazgo organizacional, en parte gracias a los resultados que, en general, proporciona en los distintos niveles (individual, grupal u organizacional)” (p.33).

(Bass & Riggio, 2015) Inicialmente sobre los líderes políticos, y significa básicamente, el liderazgo ejercido por personas que hacen cambios profundos en la sociedad, en las actitudes y comportamientos de los miembros de las organizaciones, obteniendo de ellos el compromiso y la empatía necesarios para lograr los objetivos. Los líderes transformacionales se preocupan por las conciencias de los seguidores, y por lo tanto, apelan a los ideales y valores morales como la libertad, la justicia, la paz, el humanitarismo y no a las emociones básicas como el miedo, el odio, la envidia y la avaricia. (p. 34)

Modelo del Liderazgo Transformacional

Robbins y Judge (2013) (como se cito por Martinez, Careño, Ramirez, & Duran, 2017) fundamenta que el desafío más dificultoso no es llegar a ser excelente más bien la dificultad radica en mantenerse como líder transformador y conservar esta posición dentro el marco ético y moral. Dentro de ello se presentan los factores del liderazgo transformacional. (p.145)

(Bass & Riggio, 2015) “El liderazgo transformacional incluye cuatro componentes principales, todos ellos conectados entre sí cuatro dimensiones son teóricamente independientes, y puede dar lugar a distintos perfiles de liderazgo transformacional a partir de los resultados alcanzados en cada una” (p.36).

Según Bass y Avolio (2006) citado por (Bracho & Garcia, 2013) nos permite demostrar que los líderes transformacionales, a través de su dominio ejercido en su intercomunicación entre los colaboradores del equipo va permitir desarrollar el cambio visionario que direcciona a cada uno de los colaboradores o individuos que abandonen los intereses individuales y busquen el interés común del equipo organizacional sobre poniendo el interés común como un elemento fundamental frente a las otras necesidades de seguridad, salud, amor, afiliación individuales para luego llegar al proceso de transformación en la cual se va implantar los indicadores que va permitir la apertura de las necesidades de crecimiento personal y profesional Para los últimos autores citados, la orientación hacia el proceso transformativo, fortaleciendo el compromiso de logro de objetivos planificados por la organización. Esto fortalece a los seguidores para que tengan la posibilidad de convertirse como líderes autodirigido, autocontrolados, autoorganizados, automonitoreados de esa manera generar confianza y se transmitirá el efecto multiplicador en motivación individual y colectivo dentro de la organización en la cual nos referimos a los siguientes factores. (p. 168)

a) El componente carismático (Influencia Idealizada)

(Bass & Riggio, 2015) “El líder carismático proporciona una visión y un sentido de misión, infunde orgullo, gana el respeto, la confianza y fomenta el optimismo” (p.36).

Bass y Avolio (2006) citado por (Martinez, Cardeño , Duran, & Ramirez, 2017) se basa en que este tipo de liderazgo transformacional va ejercer el dominio en sus seguidores con la finalidad de dar una dirección a sus seguidores individualmente además les facilita la formación de una capacidades, mejorar las oportunidades, respeto, confianza y fortalece la identificación con cada uno de sus seguidores y se cumple las normas de convivencia éticas. (p. 147)

b) Componente Inspiraciones

Bass y Riggio (2006), citado por (Martinez, Cardeño , Duran, & Ramirez, 2017) en este análisis nos permite confirmar que el líder transformacional es motivador por su naturaleza hacia la acción con mucho ímpetu y entusiasmo para que exista una visión organizacional. El líder transformador motiva a todo el equipo, es comprometido, es un ejemplo a seguir. (p. 146)

Ganga, Villegas, Pedraja, & Rodriguez (2016) Es el factor asociativo con la conducta del individuo que vincula el futuro y genera confianza que esta asociada a los comportamientos que articulan una visión y una demostración de confianza y fortalecimiento para garantizar el logro de los objetivos esto se evalúan a través de la confianza en sí mismo y grupal esto da como resultado una visión motivadora. (p. 598)

c) Consideración Individualizada

Bracho & Garcia (2013,) El autor de la investigación se basa de los diferentes autores para expresa que en este factor de liderazgo transformacional se debe incluir en toda su magnitud: el respeto, empatía, confianza, identificación individualidad compromiso frente a los desafíos, solidaridad en las oportunidades para mejorar, el líder comunicador asertivo, visionario. (p. 172)

d) Estimulación Intelectual

Bass y Avolio (2006) como se ha citado por (Martinez, Cardeño , Duran, & Ramirez, 2017) nos demuestra que el líder transformacional les brinda independencia a sus seguidores para puedan resolver sus problemas y desenvolverse atreves de sus destrezas intelectuales tomando como iniciativa la reflexión, creatividad, innovación a nuevas oportunidades y frente a los conflictos organizacionales la motivación intelectual permitirá a los seguidores a ser creativos frente a resolución de problemas. (p. 146)

Tabla 1
Modelo Liderazgo transformacional

Modelo Liderazgo transformacional				
Elementos	Consideración	Estimulación	Inspiracional	Influencia
Principal	individualizada	Intelectual	Motivación	idealizada
		Genera	Estrategias	
		oportunidades	planificadas	
	Líneas de	atreves de la	que permiten	Confianza y
	comunicación	creatividad e	trasmitir	respeto que
Tareas del	que permitan la	innovación	motivación y	genera nuevos
líder	proactividad del	para asumir	pasión a	líderes.
	seguidor	nuevos	solucionar los	
		grandes retos.	problemas.	
		Proporciona al		
	Reducir los	individuo la		Fomentar y
	conflictos: de	reflexión y		desarrollar
Influencia	comunicación, y	alternativas de	Corregir el	capacidades y
en los	otras emociones	solución sobre	Modelo de la	habilidades de
seguidores	negativas en la	los problemas	institución	los
	institución	en la		colaboradores.
		institución.		

Fuente:Elaboracion propia.

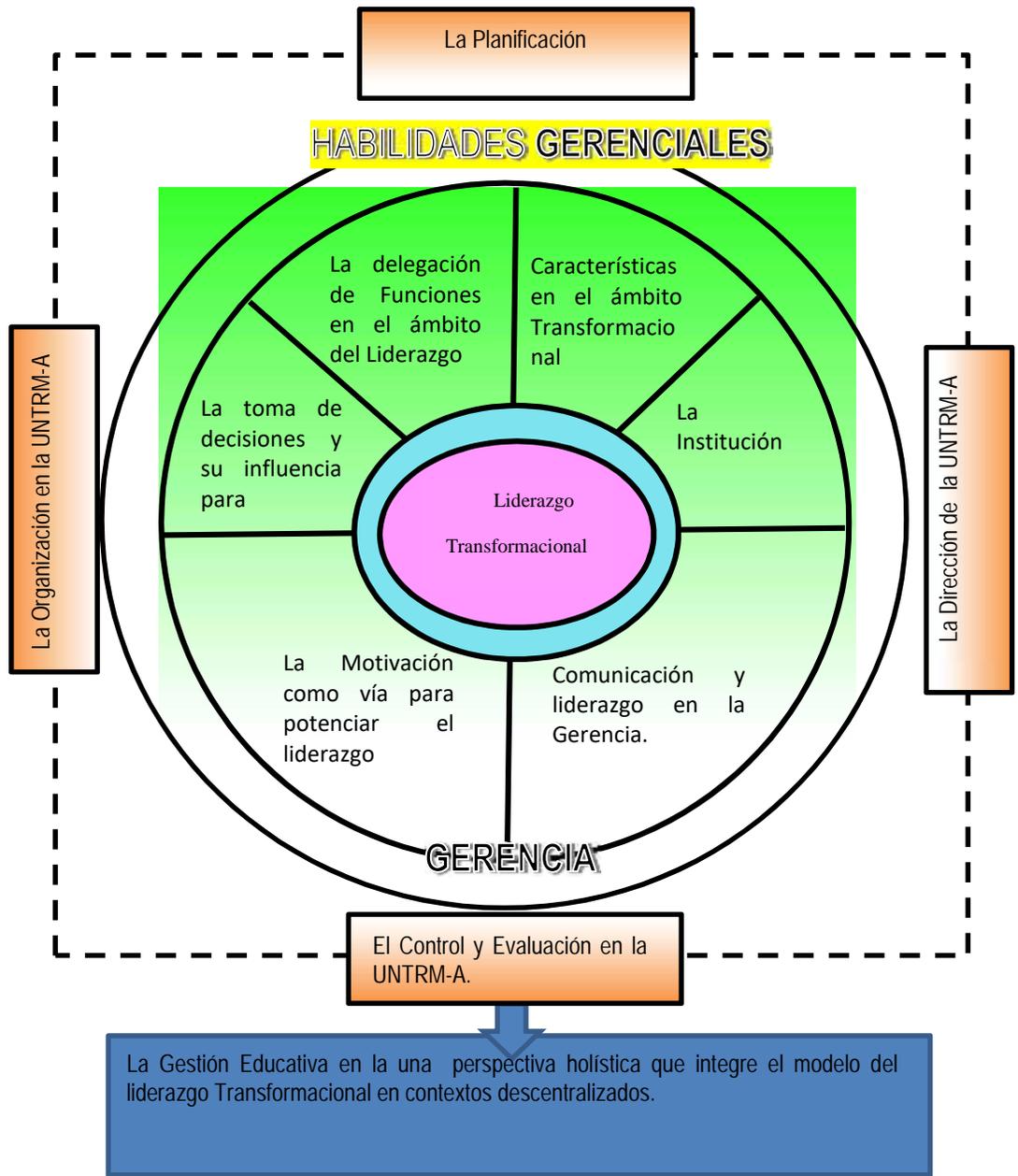


Figura 1. Modelo del Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas 2017

Fuente: Elaboración de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas.

1.3.2 Gestión Educativa

Lavin y del Solar (2010) citado por (Espíritu de la Cruz, 2016) Definen que La gestión educativa esta consentida y unida a los procesos organizados que va facilitar que una institución logre sus objetivos y metas planificadas una gestión educativa pasa por un proceso de diagnóstico, planificación, ejecución, monitoreo y evaluación que va fortalecer el lineamiento estratégico para obtener los resultados planificados Una gestión educativa es la parte neurálgica del día a día del colaborador en una institución para que los objetivos planificados se puedan cumplir en sus totalidad. (p. 29)

Rico (2016) Los enfoques del entorno y la directriz hacia la democratización de los sistemas educativos permiten crear que los docentes directivos tomen nuevas decisiones frente a los nuevos desafíos que les impone el vertiginoso cambio de la globalización de la gestión educativa y la comunidad educativa. Sean los protagonistas del proceso de la gestión educativa para mejorar la calidad educativa es decir que los protagonistas de la comunidad educativa deben asumir la responsabilidad frente a la innovación y tecnología educativa para poder diagnosticar y evaluar las políticas educativas en el contexto actual. En la gestión educativa no solo se necesita un docente directivo o un gerente educativo que ejecute la gestión en la educación. No obstante se tiene que considerar los principales factores; planeación, equidad, calidad, responsabilidad, manejo de recursos, colaboración de la comunidad educativa esto permitirá una gestión integral para mejorar la calidad educativa. (p. 57)

Real Academia Española (2018) afirma que “la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar” (p.67).

Importancia de la Gestión educativa

Rico (2016) En el proceso de la gestión educativa tenemos que considerar los procesos de gestión en el entorno de la educación en la cual no solo se determina procesos técnicos y prácticos, del sistema educativo; Gestionar procesos en el ámbito educativo no solo es establecer los procedimientos mecánicos y tecnificados, se debe tener como fin primordial que la educación es formar capacidades en el individuo para lograr sus objetivos personales y grupales. Dentro del ámbito educativo. La finalidad de calidad educativa dentro del proceso de gestión educativa es edificar una sociedad sobresaliente con normas sociales adecuadas y con instituciones universidades eficaces. (p. 58)

Rico (2016) En esta situación el proceso de gestión educativa se torna más por lo económico es decir a la oferta educativa y no considera la calidad educativa en formar capacidades intelectuales este proceso es activo y que necesita un compromiso directivo porque se está formando capacidades de personas pensantes y se necesita el compromiso integral de la comunidad educativa. En el proceso de la gestión educativa no solo es relevante la institución en si misma el proceso educativo va más allá es decir se tiene que transformar la gestión educativa hacia la formación de capacidades de personas. (p. 59)

1.3.3 Teoría de la Gestión Educativa

Gestión Administrativa:

(Santillana & Villanueva, 2013) Es la unión de acciones del gerente de realizar sus actividades en gestión en el campo educativo a través de las etapas del proceso administrativo: Planear Organizar, dirigir, Coordinar y controlar. La gestión administrativa es importante para las operaciones en las instituciones en la cual ayuda e enfrentar a corregir los errores administrativos

esto permite trabajar en coordinación con los departamentos de la organización para certificar que los lineamientos de gestión se cumplan y si existe errores se tiene que corregir e implementar para obtener los nuevos resultados de la organización. (p. 16)

Gestión Educativa en la formación docente y gestión en el Siglo XXI.

Rico (2016) Dialogar de la formación de capacidades del docente Universitario, simplemente no es una conversación de paradigmas para ejercer mejor la labor o el nivel académico es reconocer la relevancia y la influencia en la sociedad del profesional teniendo como responsabilidad a la autonomía, integridad, investigación, proyección social y extensión Universitaria el docente tiene la disponibilidad de ser competente como profesional de la educación universitaria en la cual se debe observar con una parte neurálgica en la formación de capacidades intelectuales que van a formar líderes, sociedades y organizaciones competentes para enfrentar la vertiginoso cambio de la globalización.(p. 66)

Rico (2016) Para conversar de docente y gestión se tiene que observar las bases de la calidad universitaria se solicita que los mismos docentes organicen condiciones para que se determine como un campo activo y flexible para que el docente universitario como agente de cambio pueda adaptarse al ir eliminando gradualmente la fuerte resistencia al cambio y de esa manera ir implementando las nuevas tecnologías innovadoras en el proceso de gestión educativa si los docentes son agentes de cambio y se adaptan a innovación tecnología de la gestión universitaria podríamos decir que los docentes son críticos y reflexivos con su educación demostrando como resultado que la gestión de proyectos se realizan de acuerdo a la formación docente se forje en la calidad y beneficio de la comunidad universitaria. (p. 66)

Dimensiones de la Gestión educativa.

(Tola, 2015) “La tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna” (p.70).

Tola (2015) “Para que la administración sea lo que es hoy día, hubo personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma” (p.71).

Tola (2015) El control de las organizaciones están en principio de la administración efectiva; en gran escala se establece la satisfacción de los objetivos económicos, sociales y políticos que es función del administrador. Estas actividades se desarrollan en la administración pública siendo el eje fundamental para el desempeño del desarrollo social y económico del sector nacional esta administración estuvo primero en el sector privado en la cual viendo su importancia en la efectividad administrativa se le adopta para lograr los objetivos de la administración pública y así poder administrar efectivamente el país. (p. 71)

A. Dimensión institucional

Unesco Peru (2011) señala en sus manual de gestion para directores de institucioes educativas.(1a.ed). Esta dimension nos permitira fortalecer la organización de los actores de la comunidad educativa para desarrollar las actividades con éxito de la institucion que se dearrollaram dentro del marco del sistema de la gestion educativa. Dentro de ello se tiene que considerar la estructura formal: los organigramas, la responsabilidad de trabajos de acuerdo a las especialidades, repetando su tiempo y espacio) y tambien los tomando en cuenta la estructura informal: la interrelaciones, Vínculos, practicas cotidianas, costumbres,etc) dentro de las dimensiones instituciones es relevante fomentar las habilidades y capacidades individuales y en grupo. Con la finalidad que la institucion se despliegue de manera autonoma para lograr las

estrategias de gestión educativa es decir la Misión, Visión y objetivos de la institución. (p. 35)

B. Dimensiones Pedagógicas

Unesco Peru (2011) señala en su manual de gestión para directores de instituciones educativas.(1a.ed). En esta dimensión el proceso de enseñanza aprendizaje es fundamental porque el docente aplicará su metodología y didáctica, la evaluación del proceso de aprendizaje, utilizará los recursos disponibles para ejecutar el proceso de enseñanza y aprendizaje. También se va a realizar la relación docente alumno, capacitaciones al docente, la interacción docente y comunidad educativa. (p. 36)

C. Dimensiones Administrativas

Unesco Peru (2011) señala en su manual de gestión para directores de instituciones educativas.(1a.ed). En esta dimensión se aplican las estrategias y acciones gerenciales educativas para la buena toma de decisiones para lograr los objetivos planificados de la institución para eso necesitamos aplicar el proceso administrativo: planeación, organización, dirección, coordinación y control, de una manera integral con los actores de la comunidad educativa y el cumplimiento ético y moral de las normativas y el monitoreo de las responsabilidades para el buen desempeño del proceso enseñanza y aprendizaje. Así mismo se evaluará el rendimiento al docente, desde el punto de vista laboral. (p. 36)

D. Dimension comunitaria

(Unesco Peru, 2011) señala en sus manual de gestion para directores de institucioes educativas.(1a.ed).En esta dimension comunitaria nos permite observar y analizar como la institucion se interrelaciona con la comunidad educativa para realizar sus proyecciones sociales, alianzas estrategicas con las empresas publicas y privadas con la finalidad de lograr la calidad educativativa. Asi mismo trabajar de una manera integradora con los actores educativos para colaborar con la identificacion cultural y emprendedora de los estudiantes. (p. 37)

Funciones de los directivos educativos

Koontz, Hunz, & Cannice (2012) Los directivos educativos tienen la responsabilidad de proveer una estructura funcional para organizar los procesos Administrativos Planear, organizar, Integrar personal, dirigir o controlar. (p. 30)

A. Planear

(Koontz, Hunz, & Cannice, 2012) Empezamos con planear eso consiste en la antelación de establecer acciones a ejecutar a corto, mediano y largo plazo los directivos alinean la misión, visión y objetivos con la finalidad de lograr los objetivos institucionales. El directivo debe planificar las actividades y estrategias futuras como contratar personal, capacitar el personal, antes de tomar decisiones debe planear, hacer el análisis y diagnóstico el FODA de la institución, planes de contingencia frente a los conflictos. (p. 30)

B. Organizar

Koontz, Hunz, & Cannice (2012) Luego de la planificación sigue la organización que permite a Los colaboradores a agruparse y designar responsabilidades en su centro de trabajo y lograr sus objetivos laborales. Aquí

se desarrolla el diseño estructural de la organización que va permitir al trabajador lograr sus objetivos laborales con armonía e incrementar el desempeño laboral de acuerdo a sus especialidad. En esta etapa existen problemas de deterioro del clima laboral en la cual el gerente debe hacer frente a estos conflictos laborales. (p. 30)

C. Integrar Personal

Koontz, Hunz, & Cannice (2012) En esta etapa los puestos tienen que estar ocupados y funcionando dentro de la estructura organizacional el principal objetivo es hacer la convocatoria laboral para reclutar, seleccionar, al trabajador de acuerdo a su perfil laboral luego se capacitara al trabajador para luego evaluar su desempeño laboral en su centro laboral y determinar si existe rendimiento laboral en la organización. Si el trabajador está cumpliendo con efectividad laboral sus responsabilidades. (p. 31)

D. Dirigir

(Koontz, Hunz, & Cannice, 2012) En esta función los planes tienen que ejecutarse y se necesita la presencia de un gerente para que tomo buenas decisiones y contribuya en alcanzar los objetivos planificados de las organizaciones y de equipo, el gerente debe ser un líder efectivo para direccionar a su personal, motivarlo para compensar a sus trabajadores y de esa manera satisfacer las necesidades de sus trabajadores y debe ser un comunicador efectivo para que sus colaboradores puedan coordinarse y lograr los objetivos individuales y grupales. (p. 31)

E. Controlar

Koontz, Hunz, & Cannice (2012) Esta es la última función y consiste en ejecutar el control, medición y corrección de errores de los resultados que se

ha planificado dentro de la organización para certificar lo planificado en la cual se pretende evaluar: los resultados obtenidos con los resultados planeados para buscar la retroalimentación con la mejora continua aquí en este proceso se tiene que aplicar el procesos correctivos (actividades de control) con la finalidad de lograr los objetivos planificados. Medios de control, presupuesto, de gastos, registros de inspección, registro de horas de trabajo perdidas, convocatorias del personal, desempeño laboral, registro de proveedores. (p. 31)

1.3.4 Definición de Términos.

Dirigir: (Koontz, Hunz, & Cannice, 2012) es influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacional y de grupo; asimismo, tiene que ver sobre todo con el aspecto interpersonal de administrar (p. 31).

Líder: (Gomez, 2010) "es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales" (p. 5).

Liderazgo transformacional: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) "Expresan claramente una visión, inspiran y motivan a los seguidores, y crean un clima favorable para el cambio organizacional" (p. 430).

Grupo: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) "Dos o más personas que actúan de forma interdependiente y unificada hacia la consecución de metas comunes" (p. 446).

Equipo: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) "Pequeña cantidad de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito

común, una serie de metas de desempeño y un enfoque de los que son mutuamente responsables” (p. 448).

Comunicación: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) La transferencia de información de un emisor a un receptor, siempre y cuando el receptor comprenda la información (p. 456).

Organización: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) “Grupo de personas que trabajan en conjunto para crear valor agregado” (p. 4).

Administración: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) “Proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos, que trabajan en grupos, cumplen metas específicas de manera eficaz” (p. 4).

Planear: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) “Elegir misiones y objetivos, así como las acciones para alcanzarlos, lo que requiere decidir” (p. 30).

Dirigir: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) “Influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo” (p. 31).

Controlar: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) “Medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se conformen a los planes” (p. 31).

Planeación: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) Selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos; lo anterior requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre varias alternativas (p. 108)

Estrategia: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) Determinación de la misión y los objetivos básicos a largo plazo de una empresa, seguida de la adopción de cursos de acción y la asignación de los recursos necesarios para alcanzar las metas (p. 200)

Toma de decisiones: (Koontz, Hunz, & Cannice, 2012) La selección de un curso de acción entre varias alternativas (p. 152).

1.4 Formulación del problema:

¿Cómo mejorar la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen, 2017 a través de un diseño de un modelo de liderazgo transformacional?

1.5 Justificación del estudio.

El estudio se justifica a partir de los siguientes aspectos:

Aspecto teórico.

Teóricamente se justifica porque las personas que entran en contacto con el presente estudio encontrarán insumos teóricos que permiten entender con razones concretas porque la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen – 2017. En la actualidad no está orientada por el camino concreto como se quisiera, esto permitirá poner en acción las teorías del liderazgo transformacional como modelo para mejorar la gestión educativa y la teoría basadas en liderazgo transformacional.

Aspecto metodológico.

Desde el punto de vista metodológico el estudio se justifica porque se alcanzará a las direcciones de la universidad Nacional de Jaen la Propuesta Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa, el mismo que les servirá como una guía para ir mejorando cada una de las direcciones en la Universidad Nacional de Jaen y de esa manera trabajar en forma unida toda la institución y cumplir con el anhelado sueño de su visión y misión institucional.

Aspecto práctico.

Desde el punto de vista práctico el modelo de liderazgo transformacional basado en la gestión educativa permitirá a los directivos entre gerentes, administrativos y directores unificar criterios de dirección y liderazgo,

potenciando la capacidad estratégica de los procedimientos en la gestión educativa al servicio de la institución, en la misma manera los funcionarios de mando medio estarán mejor capacitados y participarán activamente en los procesos de concreción institucional y, de igual forma el personal administrativo y de servicio se sentirán personas importantes porque saben que su esfuerzo es valorado por todos y tiene un valor en la cadena de mucha significancia.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general.

El diseño e implementación de un modelo de liderazgo transformacional mejorara la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen – 2017.

1.6.2 Hipótesis específica.

H1. Si se diseña e implanta un modelo de liderazgo transformacional, si se mejorara la

Gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen -2017.

H2. Si se diseña e implanta un modelo de liderazgo transformacional, no se mejorara la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen -2017.

1.7 Objetivos

Objetivo general.

Elaboración de un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen – 2017.

Objetivos específicos.

OE1. Identificar los niveles de calidad de la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen – 2017.

OE2. Analizar la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen – 2017.

OE3. Diseñar un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la Gestión Educativa Universidad Nacional de Jaen – 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

Por su naturaleza: (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2011) “La investigación realizada es de tipo descriptiva – Propositiva. Estudios descriptivos Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p.142).

Propositiva, porque la investigación orientada a Plantear un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen - 2017

Por su profundidad: (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2011) “Es de tipo de investigación es explicativa es decir el objeto de estudio se analizó y se

describe, determino y se evalúa la relación causa - efecto entre las variables gestión educativa y modelo de liderazgo transformacional” (p. 191).

Por su paradigma o medición: (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2011) “Es cuantitativa porque su campo de acción se expresa a través de la presentación de tablas y figuras estadísticas con su respectiva interpretación se hará un análisis estadístico descriptivo e inferencial de la variable dependiente” (p. 191).

2.2 Variables

2.2.1 Variable independiente.

Liderazgo Transformacional.

2.2.2 Variable dependiente.

Gestión educativa.

2.2.3 Operacionalización de la variable.

Tabla 2
Operacionalización de variable

Fuente. Elaboración Propia

2.3 Población y Muestra.

La población y la muestra lo constituyen 31 trabajadores de la oficina de administración de la Universidad Nacional de Jaén, según cuadro de asignación de personal – 2017.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumentos
Gestión Educativa	Planeación	Misión y Visión	1	Encuesta	Cuestionario
		Objetivos estratégicos	2		
		Estrategias institucionales	3		
		Planeamiento estratégico	4		
	Organización	Estructura organizacional	5		
		Clima laboral	6		
		Reconocimiento	7		
	Dirección	Capacidad directiva	8		
		Motivación	9		
	Liderazgo Transformacional	Control	Objetivos personales		
Nivel de control			11		
Desempeño laboral			12		
Consideración individualizada		Supervisión y monitoreo	13		
		Habilidades diferentes	14		
Estimulación intelectual		Capacitaciones	15		
		Creatividad	16		
		Innovación	17		
Motivación Inspiracional		Estándares altos	Estándares altos	18	
			Inspirar trabajo en equipo	19	
	Reconocimiento al colaborador	20			

Influencia idealizada	Respeto	21
	Confianza	22
	Tomas de decisiones	23

Tabla 3
Cuadro de Asignación de Personal de la Universidad Nacional de Jaén - 2017

Cargos	Varones	Mujeres	Toral	Porcentaje
Administradores	-	01	01	03
Logística	04	03	07	25
Contabilidad	01	02	03	07
Recursos humanos	02	03	05	20
Tesorería	04	01	05	15
Patrimonio	04	02	06	23
Archivo	03	01	04	07
TOTAL	31			100%

FUENTE: Cuadro de Asignación de Personal de la Universidad Nacional de Jaén – 2017

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

Tabla 4
Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
-----------	----------	--------------

Dependiente: Gestión educativa	Encuesta	Cuestionario para medir la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen.
Independiente: Modelo de liderazgo transformacional	Encuestas	Cuestionario para medir y evaluar la efectividad del programa modelo de liderazgo transformacional.

Fuente: Elaboración Propia.

2.4.1 Validez

Es el nivel en que el instrumento realmente mide lo que debe medir. Validez que está comprendido en la cual predomina el contenido que mide.

2.4.2 Confiabilidad: En la investigación se utilizara el instrumento que tiene un alto nivel de confiabilidad, la misma que ha sido analizado el nivel con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, evidenciando correlacionales de 97 y 90 respectivamente; lo que refiere de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento utilizado es confiable.

No obstante este instrumento expresa a las variables determinadas operacionalmente en esta investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

La recolección de datos se realizará a través de la aplicación del pre y post test, los mismos que serán analizados mediante tres fases.

Primera fase: Validación y confiabilidad del instrumento.

La validación de los instrumentos así como el establecimiento de la capacidad del cuestionario será validado por 3 expertos, lo mismo que contarán con una solvencia moral, ética y profesional acorde al estudio; los profesionales serán con grado de Doctor.

Segunda fase: Análisis descriptivo simple

Para la recolección de información del pre test y post test, para este análisis se tuvo que hacer una base de datos para luego utilizar el software SSPS. En este análisis se empleó análisis descriptivo.

Tercera fase: Estadística descriptiva inferencial.

Se recolectara la información fue analizada para luego aplicar la estadística de frecuencia y porcentaje para evaluar las variables de estudio en el SSPS 22. Donde se tiene que contrastar la hipótesis donde se evalúa las variables.

III RESULTADO

3.1 Resultados

ANALISIS DE CONFIABILIDAD – PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH

Tabla 5

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	31	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	31	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 6
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	11

Fuente: Elaboración Propia.

Según las bases teóricas de 0.76 a 0.89 hay fuerte confiabilidad, como el instrumento tiene 0.852, se puede concluir que el instrumento es fiable como para seguir la investigación.

Otro Indicador:

Tabla 7
Estadísticos de la Escala

Media	Desviación típica	N° de elementos
25,65	6,458	11

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis Total:

Tabla 8
Tipo de Liderazgo Transformacional

CONDICION	Fi	Hi
------------------	-----------	-----------

REGULAR	23	74.19
BUENA	8	25.81
TOTAL	31	100.00

Fuente: Elaboración Propia.

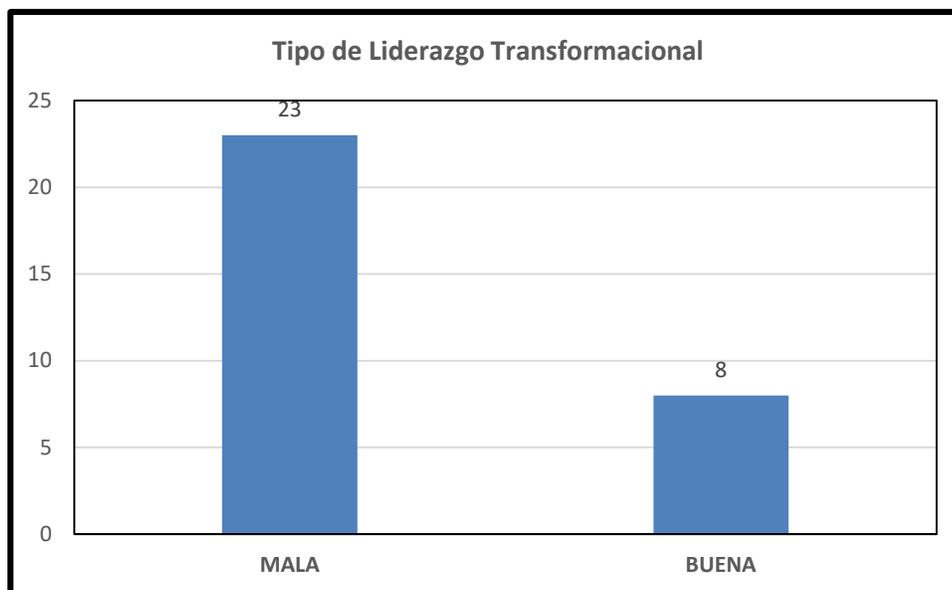


Figura 2. Tipo de Liderazgo Transformacional

Interpretación:

Nos permite observar que el liderazgo transformacional en el total de encuestados, el 25.81% afirma que existe un buen liderazgo pero un 74.19% manifiesta que es mal liderazgo transformacional en cuanto a los funcionarios y colaboradores en la Universidad Nacional de Jaen.

Respecto al liderazgo los trabajadores encuestados afirmaron que los directivos y los funcionarios no demuestra confianza en ellos, casi nunca son coherentes con sus actitudes, etc. En la cual no demuestran las características de un líder dando como resultado a mal liderazgo transformacional.

Análisis por dimensiones:

Consideración Individualizada:

Tipo de Liderazgo Transformacional

Tabla 9

Consideración Individualizada

CONDICION	fi	hi
REGULAR	20	64.52
BUENA	11	35.48
TOTAL	31	100.00

Fuente: Elaboración Propia.

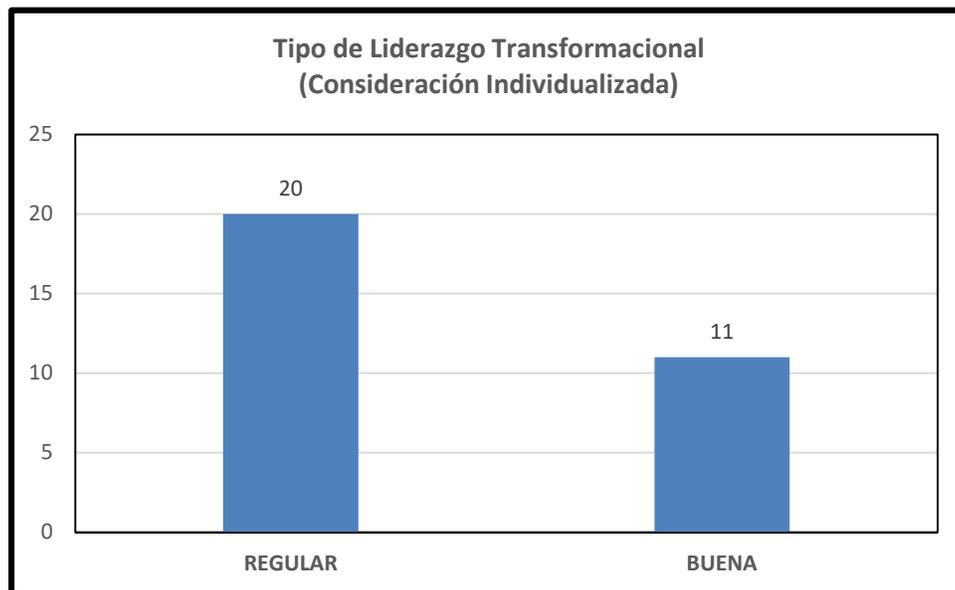


Figura 3. Consideración Individualizada

Interpretación:

Se observa a simple vista que en el tipo de liderazgo transformacional (Consideración Individualizada) Del total de encuestados, el 35.48% afirma que existe una buena consideración individualizada y un 64.52% es regular consideración individualizada, predomina el regular en la Universidad Nacional de Jaen.

Respecto al estilo de liderazgo en consideración individualizada los trabajadores encuestados respondieron que a veces los directivos de Universidad nacional de jaen. A veces suele apoyarles sus propuestas y lo que realizan normalmente, además no demuestran empatía ya que no comprenden sus sentimientos y necesidades, igualmente nunca los animan a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas y tratan a los diferentes trabajadores de diferentes modos ya que realizan distinciones por motivos personales o profesionales, dando como resultado a un mayor porcentaje como “regular”.

ESTIMULACION INTELECTUAL:

Tipo de Liderazgo Transformacional

Tabla 10
Estimulación Intelectual

CONDICION	fi	hi
MALA	20	64.52
BUENA	11	35.48
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

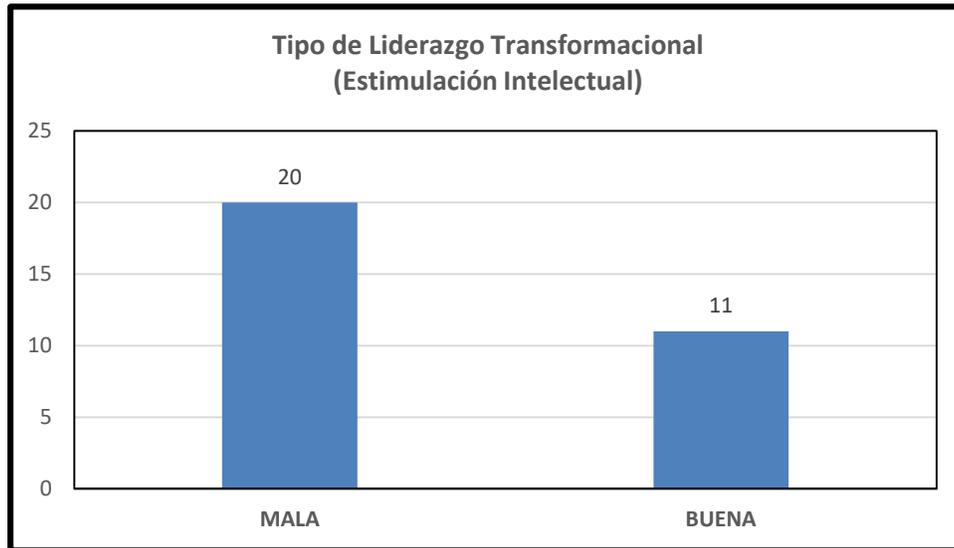


Figura 4. Estimulación Intelectual

Interpretación:

Demuestra que el tipo de liderazgo transformacional (Estimulación Intelectual) de la gerencia subregional de Utcubamba Del total de encuestados, el 35.48% afirma que existe una buena estimulación intelectual y un 64.52% consideran que existe una mala estimulación intelectual.

Los trabajadores encuestados respondieron que los directivos de la Universidad Nacional de Jaen no los anima a solucionar los problemas y a generar ideas nuevas, tampoco los anima a desarrollar su trabajo, dejándolos que sean autónomos y así asuman cada vez más responsabilidades, también no les ayudan a desarrollar todas sus posibilidades y a esto se suma la escasa estimulación al trabajador para desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario, dando como resultado una mala estimulación intelectual.

MOTIVACION INSPIRACIONAL:

Tipo de Liderazgo Transformacional

Tabla 11

Motivación Inspiracional

CONDICION	fi	hi
MALA	15	48.39
BUENA	16	51.61
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

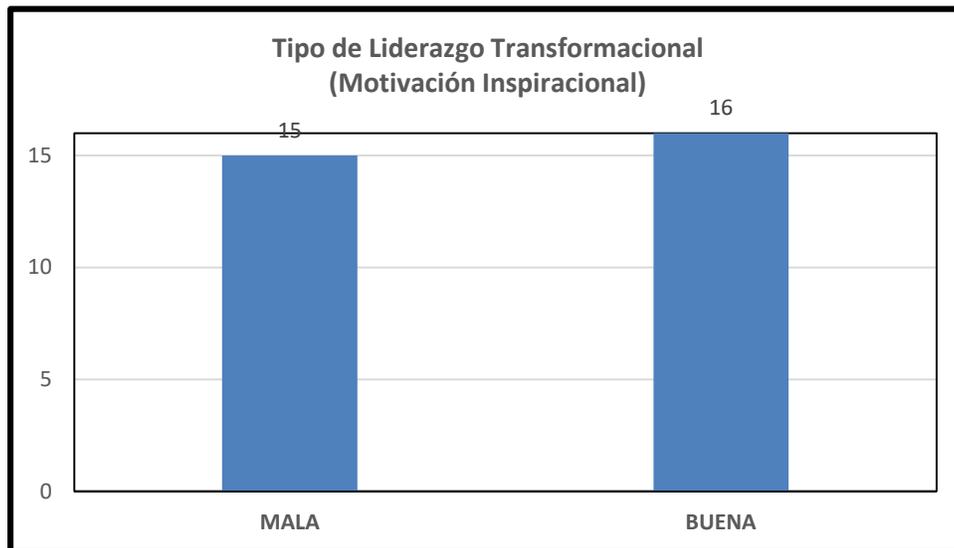


Figura 5. Motivación Inspiracional

Interpretación:

Se refleja en el tipo de liderazgo transformacional (Motivación Inspiraciones) de los directivos en la Universidad Nacional de Jaen el total de encuestados, comprende el impacto de un buen liderazgo transformacional en 51.61% en la cual permite inspirar a sus trabajadores. Pero vemos un porcentaje alarmante en un 48.39% consideran que existe una mala motivación Inspiracional. Que debilita el rendimiento de la gestión educativa por otro lado los directivos en la Universidad Nacional de Jaen no genera en los trabajadores un fuerte sentido

de identidad con los objetivos del centro, pocas veces los implica en los valores, afirma que el directivos no desarrolla un sentido de identidad en la Universidad Nacional de Jaen.

INFLUENCIA IDEALIZADA:

Tipo de Liderazgo Transformacional

Tabla 12

Influencia Idealizada

CONDICION	fi	hi
MALA	6	19.35
BUENA	25	80.65
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

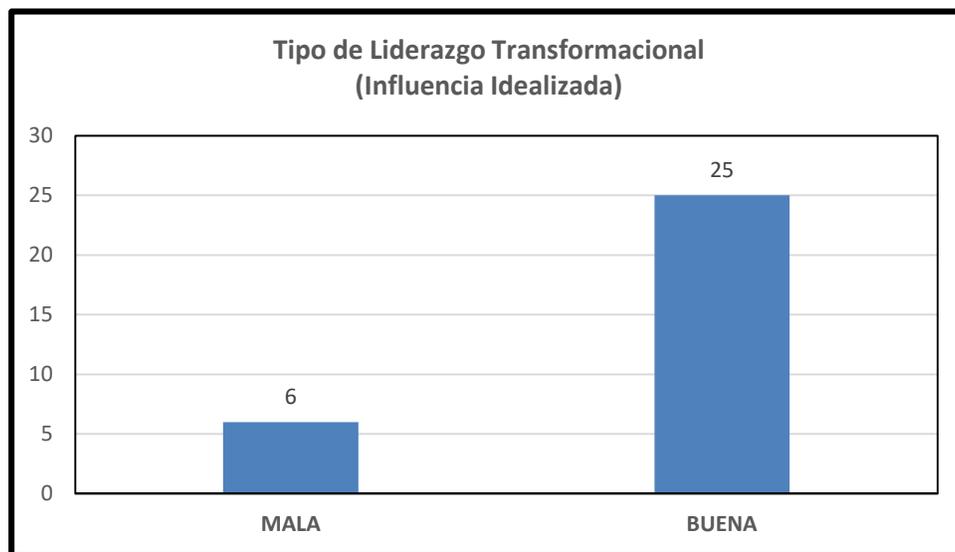


Figura 6. Influencia Idealizada

Interpretación:

Se observa claramente que el tipo de liderazgo transformacional (Influencia Idealizada) en la Universidad Nacional de Jaen, Del total de encuestados, el

80.65% afirma que existe una buena influencia idealizada y un 19.35% consideran que existe una mala influencia idealizada.

Los trabajadores encuestados expresan que los directivos de la Universidad Nacional de Jaen genera motivación entre sus trabajadores, permitiendo de esta manera una buena influencia idealizada en sus trabajadores.

ANALISIS DE CONFIABILIDAD – PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH

Tabla 13

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	31	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	31	100,0

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 14

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,773	13

Fuente: Elaboración Propia.

Según las bases teóricas de 0.76 a 0.89 hay fuerte confiabilidad, como el instrumento tiene 0.773, se puede concluir que el instrumento es fiable como para seguir la investigación.

Otro Indicador:

Estadísticos de la Escala

Tabla 15

Estadísticos de la Escala

Media	Desviación típica	N de elementos
34,45	5,943	13

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis Total:

Tabla 16

Gestión Administrativa

CONDICION	Fi	hi
REGULAR	17	54.84
BUENA	14	45.16
TOTAL	31	100.00

Fuente: Elaboración Propia.

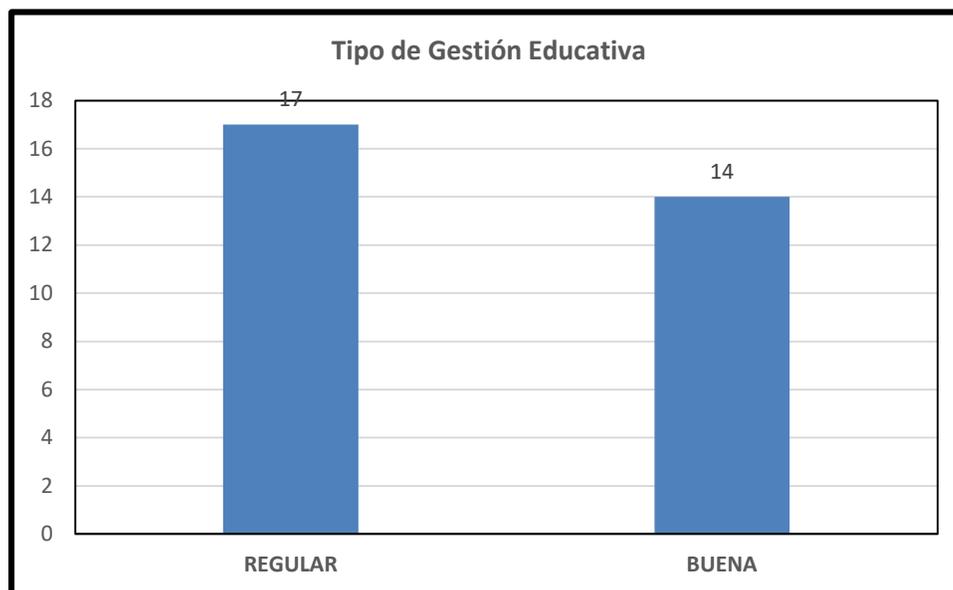


Figura 7. Gestión educativa

Interpretación:

Refleja que la mayor parte del total de encuestados en la Universidad Nacional de Jaen, el 45.16% afirma que existe una buena gestión educativa y un 54.84% consideran que existe una regular gestión educativa.

De acuerdo a la encuesta aplicada los resultados muestran que la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen, es considerada como “regular” desde el liderazgo transformacional en la cual existe un compromiso directivo para que se mejore el nivel de gestión educativa y cambiar este porcentaje que no permite que la gestión educativa en la gerencia subregional de Utcubamba se ha más efectiva.

Análisis por dimensiones:

Planificación:

Gestión educativa

Tabla 17
Planificación

CONDICION	fi	hi
REGULAR	4	12.90
BUENA	27	87.10
TOTAL	31	100.00

Fuente: Elaboración Propia.

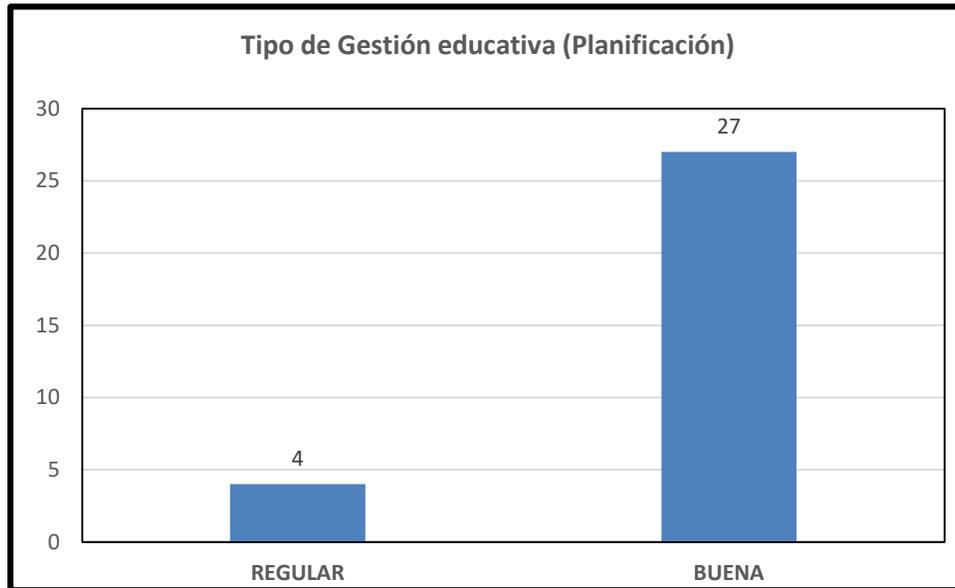


Figura 8. Planificación

Interpretación:

Demuestra que la mayor parte de la gestión es planificada del total de encuestados en la Universidad Nacional de Jaen, el 87.10% afirma que existe una buena planificación y un 12.90% consideran que existe una regular planificación.

De acuerdo a las encuestas aplicada nos permite analizar que la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen, es considerada "buena" desde el liderazgo transformacional en la cual existe un compromiso gerencial para que se mejore el nivel de gestión educativa y cambiar este porcentaje que no permite que la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen se ha más efectiva.

Organización:

Gestión Educativa

Tabla 18

Organización

CONDICION	fi	hi
MALA	1	3.23
REGULAR	16	51.61
BUENA	14	45.16
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

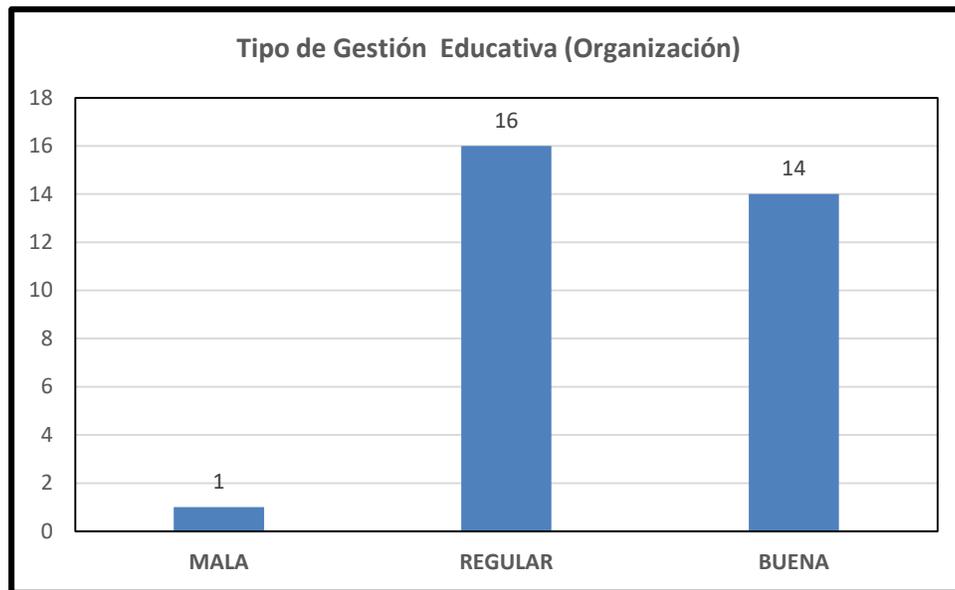


Figura 9. Organización

Interpretación:

Se observa el funcionamiento de la organización en los directivos de la Universidad Nacional de Jaen. Del total de encuestados, el 45.16% afirma que existe una buena organización y un 51.61% consideran que existe una regular organización y tan solo un 3.23% es mala la organización.

Dirección:

Gestión educativa

Tabla 19

Dirección

CONDICION	Fi	hi
MALA	1	3.23
REGULAR	23	74.19
BUENA	7	22.58
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

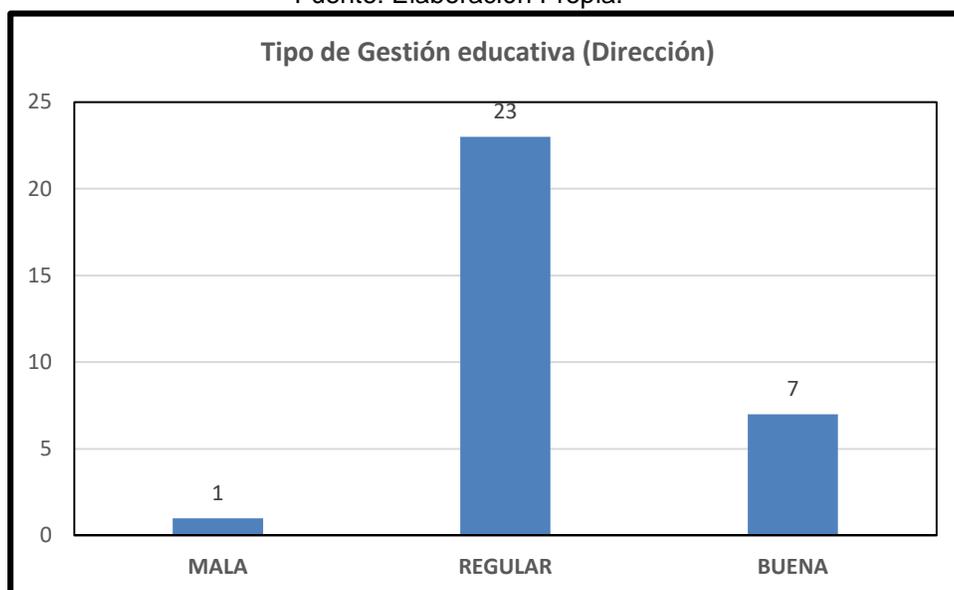


Figura 10. Dirección

Interpretación:

Se refleja un alto nivel de regular en el direccionamiento de la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaén, Del total de encuestados, el 22.58% afirma que existe una buena dirección, un 74.29% consideran que existe una regular dirección y tan solo un 3.23% es mala la dirección.

Los encuestados afirman que la dirección debe esforzarse por regular el direccionamiento de la gestión educativa de la Universidad Nacional de Jaén con la finalidad de lograr una buena dirección en la gestión educativa.

Control:

Gestión educativa

Tabla 20

Control

CONDICION	fi	hi
MALA	5	16.13
REGULAR	22	70.97
BUENA	4	12.90
TOTAL	31	100

Fuente: Elaboración Propia.

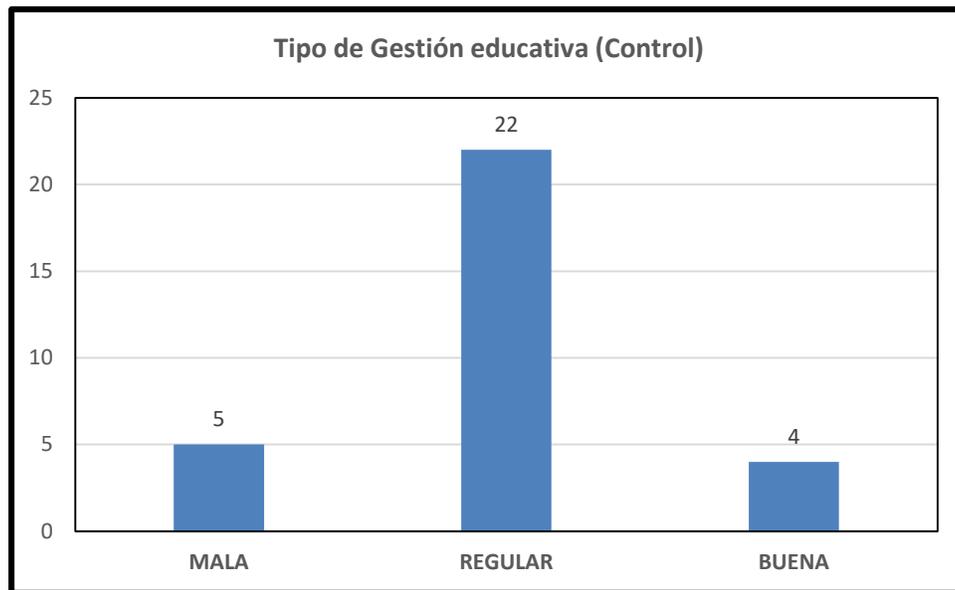


Figura 11. Control

Interpretación:

Los encuestados afirman que la función de monitorio se orienta en examinar y corregir el rendimiento de las acciones de los subordinados para cerciorarse que los objetivos planificados se logren en su totalidad. De aquí puede deducirse que en 70.97% es regular de aquí partimos para evaluar que el control es fundamental en el desarrollo en la gestión educativa si se desarrolla se puede lograr los objetivos planeado y en caso de existir

desviaciones se debe hacer las acciones correctivas e identificar los responsables y corregir dichos errores serán oportunos y un 16.13% es mala y 12.90 es buena.

ANALISIS DE INDEPENDENCIA

Tabla 21
Análisis de Independencia

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,876 ^a	1	0,049
N de casos válidos	31		

Fuente: Elaboración Propia.

Ho: Las variables no están relacionadas

H1: Las variables están relacionadas

Como $\alpha > 0.05$, es decir $\alpha = 0.049$, significa que las variables están relacionadas las variables.

IV. DISCUSIÓN

Discusión

Los resultados obtenidos por el trabajo de investigación con una muestra de 31 colaboradores de la Universidad Nacional de Jaen, El enfoque de liderazgo transformacional en mi trabajo de investigación en la presenta tesis entonces podríamos decir que es viable que el liderazgo transformacional y atreves del análisis del Liderazgo transformacional: Koontz, Hunz, & Cannice (2012) “Expresan claramente una visión, inspiran y motivan a los seguidores, y crean un clima favorable para el cambio organizacional” (p. 430). En la cual contraste con los resultados de los encuestados que nos permite observar en la figura 2 Respecto al liderazgo transformacional los trabajadores afirmaron que los directivos y los funcionarios no demuestra confianza en ellos, casi nunca son coherentes con sus actitudes, etc. En la cual no demuestran las características de un líder dando como resultado a mal liderazgo transformacional en 74.19% y el 25.81% nos permite analizar un buen liderazgo.

Liderazgo de consideración individualizada; Bracho & Garcia (2013,) El autor de la investigación se basa de los diferentes autores para expresa que en este factor de liderazgo transformacional se debe incluir en toda su magnitud: el respeto, empatía, confianza, identificación individualidad compromiso frente a los desafíos, solidaridad en las oportunidades para mejorar, el líder comunicador asertivo, visionario. (p. 172)

En la cual se contrasta con los resultados de la figura 3 de los trabajadores encuestados y nos permite afirmar lo siguiente Regular 64.52% y buena 35.48%, en este análisis se tiene que dar prioridad y fomentar las capacitaciones y fortalecimiento de habilidades de gestión administrativas para mejorar el tipo de liderazgo de consideración individualizada.

En el análisis de Estimulación Intelectual; Bass y Avolio (2006) como se ha citado por (Martinez, Cardeño , Duran, & Ramirez, 2017) nos demuestra que

el líder transformacional les brinda independencia a sus seguidores para puedan resolver sus problemas y desenvolverse atreves de sus destrezas intelectuales tomando como iniciativa la reflexión, creatividad, innovación a nuevas oportunidades y frente a los conflictos organizacionales la motivación intelectual permitirá a los seguidores a ser creativos frente a resolución de problemas. (p. 146)

en los nos permiten contrastar de acuerdo a los resultados de la figura 4 de los encuestados el porcentaje es; buena: 35,48%, mala: 64.52%. Se demuestra que la estimulación intelectual necesita de estos factores elementales como la creatividad, innovación y retos para lograr que esta debilidad se transforme en fortaleza en la Universidad Nacional de Jaen.

En el liderazgo Motivacional Inspiracional: Bass y Riggio (2006), citado por (Martinez, Cardeño , Duran, & Ramirez, 2017) en este análisis nos permite confirmar que el líder transformacional es motivador por su naturaleza hacia la acción con mucho ímpetu y entusiasmo para que exista una visión organizacional. El líder transformador motiva a todo el equipo, es comprometido, es un ejemplo a seguir. (p. 146)

Ganga, Villegas, Pedraja, & Rodriguez (2016) Es el factor asociativo con la conducta del individuo que vincula el futuro y genera confianza que está asociada a los comportamientos que articulan una visión y una demostración de confianza y fortalecimiento para garantizar el logro de los objetivos esto se evalúan a través de la confianza en sí mismo y grupal esto da como resultado una visión motivadora. (p. 598)

nos permite contrastar de acuerdo a los resultados de la Figura 5 de los encuestados afirman, 51.61% se afirma que existe buen liderazgo motivacional Inspiracional. Nos permite analizar que existe reconocimiento,

capacidad inspiradora y trabajo en equipo que permitirá el buen desarrollo en el liderazgo y también los encuestados afirman mala 48.39% a través de este análisis nos da a conocer que debemos desarrollar y fortalecer las capacidades de los demás trabajadores.

Influencia idealizada; (Bass & Riggio, 2015) “El líder carismático proporciona una visión y un sentido de misión, infunde orgullo, gana el respeto, la confianza y fomenta el optimismo” (p.36).

Bass y Avolio (2006) citado por (Martínez, Cardeño , Duran, & Ramírez, 2017) se basa en que este tipo de liderazgo transformacional va ejercer el dominio en sus seguidores con la finalidad de dar una dirección a sus seguidores individualmente además les facilita la formación de una capacidades, mejorar las oportunidades, respeto, confianza y fortalece la identificación con cada uno de sus seguidores y se cumple las normas de convivencia éticas. (p. 147)

Nos permite contrastar de acuerdo a los resultados de la figura 6 se observamos que los encuestados 80.65% afirman que existe buena influencia idealizada y un 19.35% se concluye que existe un alto porcentaje en deficiente liderazgo en: respeto, confianza y aspectos morales y éticos en la Universidad Nacional de Jaen.

Gestión educativa: Piedad (2014) Un modelo hace referencia a un arquetipo que por sus características es adecuado para su reproducción, un modelo orienta la gestión de una empresa, describe la forma de hacer el trabajo, con el fin de mejorar el proceso de administración, optimizar los recursos humanos, financieros y tiempo; la aplicación de un modelo de gestión permite adaptarse a los cambios que continuamente están sufriendo las organizaciones, volviéndolas competitivas para alcanzar los logros efectivamente. (p. 53)

(Santillana & Villanueva, 2013) Es la unión de acciones del gerente de realizar sus actividades en gestión en el campo educativo a través de las etapas del proceso administrativo: Planear Organizar, dirigir, Coordinar y controlar. La gestión administrativa es importante para las operaciones en las instituciones en la cual ayuda e enfrentar a corregir los errores administrativos esto permite trabajar en coordinación con los departamentos de la organización para certificar que los lineamientos de gestión se cumplan y si existe errores se tiene que corregir e implementar para obtener los nuevos resultados de la organización. (p. 16)

nos permite contrastar de acuerdo a los resultados de la figura 7 se demuestra a simple vista que, 45.16% afirma que si existe una buena gestión educativa y 54,84% de los encuestados afirma como “regular” un alto porcentaje que debe convertirse en un reto directivo y para transformar esa debilidad en fortaleza debe existir un compromiso gerencial para que se mejore el nivel de gestión administrativa y cambiar este porcentaje que no permite que la gestión administrativa en la Universidad Nacional de Jaen se ha más efectiva.

Unesco Peru (2011) señala en sus manual de gestion para directores de institucioes educativas.(1a.ed). En esta dimensión se aplica las estrategias y acciones gerenciales educativas para la buena toma de decisiones para lograr los objetivos planificados de la institución para eso necesitamos aplicar el proceso administrativo: planeación, organización, dirección, coordinación y control, de una manera integral con los actores de la comunidad educativa y el cumplimiento ético y moral de las normativas y el monitoreo de las responsabilidades para el buen desempeño del proceso enseñanza y aprendizaje. Así mismo se evaluara el rendimiento al docente, desde el punto de vista laboral. (p. 36)

Esto nos permite contrastar de acuerdo a los resultados de la figura 8. Nos permite analizar la Planificación en un 87.10% que si existe planificación y es buena de acuerdo al análisis de las estrategias institucionales están orientadas a la visión institucional. En la figura 9 de organización se contrasta de acuerdo en la aplicación de una estructura organizacional para la buena marcha de acciones en la institución es Regular 51,61%. Luego se contrasta de acuerdo a la figura 10 que se refiere a la dirección se demostró si los directivos en la Universidad Nacional de Jaen tienen capacidad directiva ante la ejecución de sus planes de acción. Se afirma en 74.19%. Es Regular. Después para finalizar con los procedimientos administrativos se analiza de acuerdo a la figura 11 el nivel de Control en la cual los encuestadores afirman en un 70.97% que es regular en la cual se demostró claramente que Los colaboradores en la Universidad Nacional de Jaen realizan actividades de control para la evaluación del desempeño laboral. Por lo tanto la gestión educativa se concluye que se regular en Universidad Nacional de Jaen.

V. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente tesis permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. La Universidad Nacional de Jaen tiene una regular liderazgo transformacional en la cual genera un deficiente gestión educativa.
2. Existe una relación sinérgica que depende del modelo de liderazgo transformacional con la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaen.
3. El liderazgo transformacional como base de la propuesta nos menciona los siguientes tipos de liderazgo transformador: Idealizada, individualizada, intelectual y Inspiracional, los cuales nos permiten desarrollar los siguientes talleres: Taller 01 (Autocontrol), Taller 02 (Desarrollando confianza) y Taller 03 (Confianza de equipo)
4. El liderazgo transformacional se implementa para desarrollar como elemento fundamental para mejorar la calidad educativa entre la institución, docente y comunidad educativa.

VI. RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la Universidad Nacional de Jaen deben aplicar el modelo de liderazgo transformacional a los trabajadores de la institución, para mejorar la gestión educativa.
2. Se recomienda a la Universidad Nacional de Jaen poner en prácticas los talleres.
3. Se recomienda hacer una evaluación continua a través de encuestas para observar el mejoramiento continuo del liderazgo transformacional.
4. La propuesta de la presente investigación no debe quedar limitada para esta institución, sino aplicarse en otras Universidades privadas y nacionales en la cuales también pasan por el mismo problema.

VII. PROPUESTA

Modelo Grafico de la Propuesta



Figura 12. Modelo de Propuesta

Talleres

Taller N° 01: Confianza en equipo

Fundamentación

Es obligatorio consolidar los aspectos vinculantes a la cultura organizacional como factor influyente de las relaciones interpersonales en la Universidad Nacional de Jaen para alcanzar sus metas.

Objetivos

Diagnosticar el clima organizacional como elemento de unificación de confianza que influirá en las relaciones interpersonales en la Universidad Nacional de Jaen en los diferentes niveles de gestión educativa.

Al realizar el Taller denominado: “Confianza en Equipo” por el cual pretendemos realizar la actividad con la finalidad de fortalecer capacidades para el compañero de trabajo aprenda a confiar en el trabajo en equipo. Luego se dialogara para generar un buen clima laboral

Metas en Atención:

- ✓ Los directivos.
- ✓ 31 trabajadores.

Descripción

Tiempo: 60 minutos

Tamaño: limitado, dividido en subgrupos de 5 participantes.

Lugar: Auditorio en la Universidad Nacional de Jaen.

Materiales: Papel y lápiz.

Los colaboradores de cada grupo se ponen de pie y en grupos formando un círculo. Luego uno se ubica en el centro y cierra las vista, se deja derribar lentamente para atrás; el conjunto de colaboradores lo sostiene, evitando que se desplome y se golpee en el suelo de concreto, y cuando haya perdido el equilibrio y está por desplomarse. En la cual se pretende la sensación de depender en grupo lo mismo se hará con cada uno de los integrantes del grupo.

Taller N° 02: Autoconocimiento

Fundamentación

Se realizara el Taller denominado “Autoconocimiento el Buque se hunde en alta mar” Es obligatorio la participación para motivar a los colaboradores en la Universidad Nacional de Jaen para mencionar que valores tienen cada uno de ellos y que valores ve en sus compañeros.

Objetivos

Diagnosticar la autoestima de los colaboradores y han progresado sus valores en su vida.

Metas de Atención:

- ✓ Los directivos.
- ✓ 31 trabajadores.

Descripción

Tiempo: 60 minutos

Tamaño: limitado, dividido en subgrupos de 5 participantes.

Lugar: Auditorio en la Universidad Nacional de Jaen.

Materiales: Hojas de papel y lápiz para cada participante.

El que dirige (guía) supone una ambiente imprevista: “Buque se hunde en alta mar” nuestro barco se desploma y existe un yate de salvavidas que tiene la capacidad de 2 personas.

En esta situación caótica en ultramar solo se debe tomar una sola decisión razonable por las realmente debe sobrevivir y en la cual debe explicar y generar el discusión y el motivo provechoso para la sociedad u organización. Luego se da la iniciativa cada grupo debe explicar las razones por la que debe sobrevivir y debatiendo las razones por la que debe vivir. Cuando se genera el debate un secretario escribe el suceso de cada participante, terminado el tiempo del debate el secretario sintetiza los motivos personales de los sobrevivientes.

Los miembros de cada grupo determinaran quienes deben sobre vivir. Se concluye evaluando la dinámica.

Taller N° 03: Desarrollando Confianza

Fundamentación

Se realizara el Taller denominado “El regalo de la alegría” se les orienta a los colaboradores a participar para que tengan conocimiento de todos los elementos de clima laboral y de esa manera que puedan poner compromiso para mejorar las relaciones interpersonales.

Objetivos

Fomentar y fortalecer el clima laboral de confianza en los colaboradores, de respeto, optimismo, responsabilidad, compartir, automotivación, etc.

Dar y recibir retroalimentación positiva en un trabajo en equipo.

Metas de Atención:

- ✓ Los directivos.
- ✓ 31 trabajadores.

Descripción

Tiempo: 50 minutos.

Tamaño: ilimitado, dividido en sub grupos de 2 participantes.

Lugar: Auditorio en la Universidad Nacional de Jaen.

Materiales: Papelote y lápiz y plumones.

1. Guía les agrupara y le otorgara el papel a cada grupo.
2. Guía les explicara de manera particular de esta manera: que continuamente observamos más un regalo pequeño que uno de gran tamaño, permanentemente nos estancamos y nos preocupamos por no tener la voluntad de hacer grandes cosas y nos preocupamos por hacer cosas menores y que tienen menor valor.
3. Guía les comunicara a los colaboradores que escriban un mensaje a cada uno de sus compañeros del grupo. Las reacciones de sus compañeros serán positivas y negativas.

- a. Guía demostrara las sugerencias psicológicas de cada uno exigiendo que cada uno de los colaboradores envíe su mensaje a sus compañeros inclusive a las personas que no simpatizan deberán cumplir las siguientes indicaciones.
- b. Deben ser claros y precisos, por ejemplo: tienes una sonrisa bonita. Eres muy alegre, eres muy optimista se hará con Respeto mutuo en cada momento que se comunican.
- c. Transcribir un mensaje agradable que se exprese amablemente a sus compañeros.
- d. Haga participar a todos los grupos buscando algo positivo de cada uno de los participantes de los otros subgrupos.
- e. Propóngase a decir todo lo positivo de cada uno de los participantes del grupo que percibió: éxitos, amabilidad, respeto, etc. Con las palabras “A mí me gusta” o “yo siento”, etc.
- f. Exprese a su compañero de subgrupo que su actitud lo vuelve muy alegre.

V. cada compañero si tiene voluntad de firmar que lo haga.

VI. La carta escrita por los participantes se colocaran el nombre afuera de la carta al participante a quien está dirigido y se lo colocara en una caja.

VII. Luego que todos hayan leído sus mensajes se podrá expresar las opiniones y reacciones de cada compañero.

VIII. Guía dará las instrucciones para que se ejecute la acción y luego para que cada grupo analice como se ha ejecutado la aplicación de lo aprendido en la Universidad Nacional de Jaen.

VIII. REFERENCIAS

Referencias Bibliográficas

Bass, B., & Riggio, R. (2005). Liderazgo Transformacional. En B. Bass, R. Riggio, & P. Press (Ed.), *Teoría de Liderazgo Transformacional* (2 ed., pág. 296). Indian Trail, North Carolina, Estados Unidos. Recuperado el 19 de 08 de 2017

- MacGregor , J. (1978). *Leadership* (1 ed.). (Harpercollins, Ed.) Nueva York, Nueva York: Harper & Row. Recuperado el 19 de 08 de 2017
- Arcia, I. (2011). *Gestión Administrativa*. Lima. Obtenido de <http://gestion-admtiva.blogspot.pe/>
- Baldeos, Y. (2015). *La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima*. Tesis, Lima. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/299/TFCE_TCE20.pdf?sequence=1
- Becerra, R. (2013). *Tipos de liderazgo empresarial*. Washinton, Estados Unidos. Obtenido de <http://es.workmeter.com/blog/bid/314468/6-tipos-de-liderazgo-empresarial-cu-l-es-el-tuyo>
- Cabrera, E. (2014). *Los cambios en la agenda de políticas públicas en el ámbito municipal: Una visión introductoria*. Lima, Perú. Obtenido de https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2014/02/27/serie_gerencia_de_sarrollo_35_modelo_gestion_innovacion_gobiernos_locales_peru.pdf
- Carrasco, F. (2011). *Estudio sobre implementación de gestión basado en procesos administrativos en BancoEstado*. Tesis, Santiago de Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/cf-carrasco_fz/pdfAmont/cf-carrasco_fz.pdf
- Castillo, J. (2012). *Componente dirección de la administración*. Caracas, Venezuela. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos15/direccion/direccion.shtml>
- Castro. (2014). *Liderazgo Transformacional y Aprendizaje Organizacional del Personal Directivo en la Universidad Nacional Del Callao, 2013*. optar grado academico de Dr. en Educación, Universidad Nacional Del Callao, Lima. Recuperado el 22 de 08 de 2017, de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2316/1/castro_ll.pdf

- Castro, J. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional*. Piura, Perú. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. optar el Grado Académico de Doctora en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2365/1/Cervera_c l.pdf
- Chaparro, A. (2012). *Liderazgo Transformacional en las Estrategias de Gestión en el Equipo Directivo de Unitrópico a Propósito de las Mejoras Institucionales*. optar el título de Magíster en Educación., Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá Colombia. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/9956/2/ChaparroBarreraAlida2012.pdf>
- Cruz, Y., & Rodea, M. (2014). *“Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados”*. optar lic en Administración , Universidad Autónoma de Estado de México, Amecameca México. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf?sequence=1>
- Fayol , H. (1925). *Teoría Clásica de la Administración* (Vol. 2). Paris, Paris. Recuperado el 21 de 08 de 2017, de <http://teoriasadministrativass.blogspot.pe/p/fundador-henry-fayol-henry-o-henri.html>

- Ferrero, C. (11 de 04 de 2001). LEY N° 27444. LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL. *Blog de GROVER CORNEJO YANCCE*, 23. Recuperado el 22 de 08 de 2017, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/conciliacion/2010/11/12/ley-n-27444-ley-del-procedimiento-administrativo-general/>
- Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública*. México, México: PORRUA S.A. Recuperado el 21 de 08 de 2017
- Gonzales, H. (2015). Enfoque basado en procesos como principio de gestión. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <https://calidadgestion.wordpress.com/2013/03/11/enfoque-basado-en-procesos-como-principio-de-gestion/>
- Gonzales, K. (2014). Componentes que integran la cultura organizacional. Lima, Perú. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/componentes-que-integran-la-estructura-organizacional/>
- Gordillo, J. (2017). Teoría de la administración pública. Lima, Perú. Obtenido de http://www.academia.edu/7683255/Teor%C3%ADa_de_la_Administraci%C3%B3n_P%C3%ABlica
- Holguin, S. (2017). Planeación y administración estratégica. Lima, Perú. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos81/planeacion-y-administracion-estrategica/planeacion-y-administracion-estrategica.shtml>
- Huici, C. (2012). *Psicología de los grupos*. Madrid, España.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre Liderazgo Transformacional de los Directores y la motivación hacia el trabajo y el Desempeño de Docentes de una Universidad Privada*. optar maestría en psicología, Universidad Católica de Colombia, Colombia. Recuperado el 21 de 08 de 2017
- Mariel, C. (2011). Gestión administrativa. Lima, Perú. Obtenido de <http://marielgestadmonhond11.blogspot.pe/p/contenidos.html>

- Medina, A. (2010). *La Gestión Administrativa Financiera y su Impacto en la Líquidez de la estación de Servicios Juan Benigno Vela en el año 2010*. optar título de ing. en gestión financiera, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado el 21 de 08 de 2017
- Mendez, A. (2017). Liderazgo transformacional. Madrid, España. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-transformacional>
- Mendez, R. (2009). Teoría del liderazgo transformacional. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (25 de 04 de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto *en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, XIV*, 118 - 134. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://www.redalyc.org/html/909/90900107/>
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, 22*, 495-501. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://www.redalyc.org/html/727/72714400022/>
- Molina, J., Pérez, A., & López, H. (27 de 08 de 2015). Análisis del Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Clima Organizacional de las Empresas de Hospedaje. *3 Ciencias, 4(3)*, 11. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/3comp.2015.040323.149-159>
- Morales y otros. (2014). *Modelo de gestión innovadora para los gobiernos locales del Perú*. Lima, Perú. Obtenido de

- https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2014/02/27/serie_gerencia_de_sarrollo_35_modelo_gestion_innovacion_gobiernos_locales_peru.pdf
- Morocho, L. (2010). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional de las Instituciones Educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Gestión de la Educación, Escuela PostGrado Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1242/1/2010_Moroc ho_Liderazgo%20transformacional%20y%20clima%20organizacional %20de%20las%20intituciones%20educativas%20de%20la%20Ciudad %20Satélite%20Santa%20Rosa-Región%20Callao.pdf
- Ortiz, C. (2011). *Sistema de Gestión Administrativa y su incidencia en la Calidad en el Servicio del Hotel Andino Real de la ciudad de Ambato*. obtencion del título de Ing. de empresas , Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1035/1/473%20Ing.p df>
- PCM. (2016). *Diagnóstico de capacidades institucionales para gobiernos regionales y locales*. Lima, Perú. Obtenido de <http://prodescentralizacion.org.pe/assets/Diagnostico%20de%20Capa cidades%20WEB.pdf>
- Pérez, J., & Camps, V. (01 de 04 de 2011). Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. *Scielo*, 27(1). Recuperado el 18 de 08 de 2017, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000100003
- Pérez, P. (2017). *Los Cinco Componentes del Control Interno*. Madrid, España. Recuperado el 21 de 08 de 2017, de

http://www.degerencia.com/articulo/los_cinco_componentes_del_contr ol_interno

Piedad, R. (2014). *Desarrollo de un Modelo de gestión Administrativo para MIPYMES Florícolas Comunitarias*. Tesis de Grado previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas mención Planeación, Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Recuperado el 21 de 08 de 2017

Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia, España.

René , E. (2009). *Calidad De La Gestión Administrativa de la Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas*; . título de Doctor en Gestión Educacional, Universidad Nacional de Itapúa, Paraguay. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/erv/erv.pdf>

Senge, P. (2011). *La Quinta Disciplina: el Arte y la Práctica de la Organización abierta al Aprendizaje* (2 ed.). (Castellano, Trad.) Buenos Aires, Buenos Aires: GRANICA S.A. Recuperado el 22 de 08 de 2017

Tejada, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital de Bellavista - Callao*. Lima. Obtenido de http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/2015/ENERO/04%20-%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20MEJORA%20EN%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20-%20TEJEDA%20-%20FCC.pdf

Tichy, N., & Devanna, M. (1990). El Líder Transformacional. En M. A. Noel M. Tichy, *La Clave de la Competitividad Global (Wiley Management Classic)* (90 ed., pág. 280). Reino Unido: Wiley. Recuperado el 18 de 08 de 2017

- Tisnado, J. (2013). *Mejoramiento en los procesos administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir que contribuya al desarrollo educativo de su jurisdicción*. Tesis, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/208/1/TISNADO_JORGE_MEJORAMIENTO_PROCESOS_ADMINISTRATIVOS.pdf
- Tola, I. (2015). *Influencia de la Gestión Administrativa en los Servicios de Salud de los hospitales III de ESSALUD de la Región de Puno- 2012*. optar mag. en educación, Universidad Andina NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”, Juliaca. Recuperado el 21 de 08 de 2017
- Valera, E. (2010). *Gestión y gobernanza local en perspectiva comparadaL Las políticas públicas de modernización administrativa en los gobiernos locales de Galicia y el Norte de Portugal*. Madrid. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/10715/1/T31557.pdf>
- Vallejos, P. (2014). optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado el 18 de 08 de 2017, de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/557/TD%20CE%20V23%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vasquez, Y. (2016). optar el título profesional de Contador Pública , Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Huarmey . Recuperado el 16 de 08 de 2017, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1114/CONTROL_INTERNO_INFLUENCIA_VASQUEZ_HUERTA_YOLANDA_ESTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO

TRANSFORMACIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAEN.

OBJETIVO: Recoger información relevante relacionada al liderazgo transformacional en la Universidad Nacional de Jaen para implementar una modelo de liderazgo transformacional.

INDICACIONES: Estimado amigo(a) a continuación te presentamos las siguientes preguntas, relacionados al liderazgo transformacional de tu institución donde trabajas, te pedimos que lo hagas con toda sinceridad para la validez de los datos.

Antes de contestar cada pregunta ten en cuenta la siguiente escala:

Malo = 1

Regular = 2

Bueno = 3

Muy Bueno = 4

ÍTEMS	Niveles de Escala			
	Malo 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4
<p>CONSIDERACION</p> <p>INDIVIDUALIZADA:</p> <p>14.- El gerente considera que el personal tiene necesidades y habilidades diferentes.</p>				
<p>15.- La gerencia Universidad Nacional de Jaen brinda capacitaciones para la</p>				

contribución individual de la diferentes áreas				
<p align="center">ESTIMULACION</p> <p>INTELLECTUAL:</p> <p>16.- Los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad para solucionar problemas laborales</p>				
<p>17.- Existe innovación en los procedimientos administrativos que permitan la eficiencia en la Universidad Nacional de Jaen.</p>				
<p>18.- Los responsables de las áreas programan incrementar sus actividades anuales donde se desafían con estándares altos.</p>				
<p align="center">MOTIVACION</p> <p>INSPIRACIONAL:</p> <p>19.- Los directivos en la Universidad Nacional de Jaen tienen capacidad para inspirar a su equipo de trabajo.</p>				

20.- Las distintas áreas en la Universidad Nacional de Jaen trabajan en equipo para lograr sus objetivos.				
21.- Se les brinda reconocimiento a los colaboradores cuando logran cumplir sus metas en la Universidad Nacional de Jaen.				
INFLUENCIA IDEALIZADA: 22.- En la Universidad Nacional de Jaen existe respeto entre sus trabajadores.				
23.- Los trabajadores de la Universidad Nacional de Jaen tienen confianza del desempeño de sus compañeros.				
24.- Los directivos y trabajadores en la Universidad Nacional de Jaen consideran los aspectos morales y éticos en las tomas de decisiones.				

MUCHAS GRACIAS.

ANEXO N° 02

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAEN-2017.**

OBJETIVO: Recoger información relevante relacionada a la gestión educativa de la Universidad Nacional de Jaen para implementar una modelo de liderazgo transformacional.

INDICACIONES: Estimado amigo(a) a continuación te presentamos las siguientes preguntas, relacionados a la gestión administrativa de tu institución donde trabajas, te pedimos que lo hagas con toda sinceridad para la validez de los datos.

Antes de contestar cada pregunta ten en cuenta la siguiente escala:

Malo = 1

Regular = 2

Bueno = 3

Regular = 4

ÍTEMS	Nivel de Escala			
	Malo 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4
PLANEACIÓN:				
1.- Conoce la misión y visión de la Universidad Nacional de Jaen.				
2.- Las decisiones que toma los directivos de la Universidad Nacional de				

Jaen, están enmarcadas dentro de sus objetivos estratégicos				
3.- Las estrategias institucionales que ponen en marcha los directivos de la Universidad Nacional de Jaen. Están orientados al cumplimiento de su visión institucional.				
4.- Las estrategias de planeamiento estratégico que ponen en marcha los directivos en la Universidad Nacional de Jaen están orientados al cumplimiento de su visión institucional.				
ORGANIZACIÓN: 5.- Se percibe en la Universidad Nacional de Jaen la aplicación de una estructura organizacional para la buena marcha de acciones.				
6.- Se percibe un buen clima laboral entre los colaboradores en la Universidad Nacional de Jaen.				

<p>7.- Los responsables de la administración de la Universidad Nacional de Jaen realizan reconocimientos públicos a las acciones destacadas de sus trabajadores.</p>				
<p>DIRECCIÓN:</p> <p>8.- Los directivos en la Universidad Nacional de Jaen tienen capacidad directiva ante la ejecución de sus planes de acción.</p>				
<p>9.- Has recibido algún tipo de motivación por parte en la Universidad Nacional de Jaen</p>				
<p>10.- Los objetivos personales están siendo bien orientados para cumplimiento de los objetivos en la Universidad Nacional de Jaen.</p>				
<p>CONTROL:</p> <p>11.- En la Universidad Nacional de Jaen existen mecanismo nivel de control para medir todo su entorno de intervención.</p>				

<p>12.- Los trabajadores de la Universidad Nacional de Jaen realizan actividades de control para la evaluación del desempeño laboral.</p>				
<p>13.- Los directivos Universidad Nacional de Jaen realizan permanente visitas de supervisión y monitoreo para el cumplimiento de sus funciones de los trabajadores.</p>				

MUCHAS GRACIAS.



ESCUELA DE POSTGRADO

Universidad César Vallejo

DOCTORADO EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: **CARRANZA GUEVARA, ROSAL**
 1.2 Grado académico: Doctor
 1.3 Título de la investigación: Liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaén 2017.
 1.4 Autor del instrumento: Alex Lenin Guzmán Guadalupe
 1.5 Mención: Doctorado en Educación
 1.6 Nombre del instrumento: Encuesta

INDICADORES	CONTENIDO CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		01-09	10-12	13-15	16-18	19-25
1. CLARIDAD	Explicación con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Debe expresarse en conclusiones objetivas					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado a estándares de ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Buena presentación lógica					X
5. EFICIENCIA	Contenido los aspectos de contenido y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para el área de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Coherente en aspectos Teóricos-Conceptuales y de área de estudio					X
8. COHERENCIA	Coherencia en los datos, estadísticas, conclusiones y estadísticas					X
9. METODOLOGÍA	La metodología respalda el propósito del estudio					X
10. CONVICCIÓN	Demuestra valores propios en la investigación y construcción de teorías					X
SUB TOTAL						X
TOTAL						X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.40): 2.0

VALORACIÓN CUALITATIVA: _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente

Lugar y fecha: _____

Firma y Posfirma del experto
 DNI: 37422189



DOCTORADO EN EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Willy J. Lopez Castro Sique*
 1.2 Grado académico: Doctor
 1.3 Título de la investigación: Liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la Universidad Nacional de Guatemala 2017.
 1.4 Autor del instrumento: Alex Lenin Quien Guadalupe.
 1.5 Mención: Doctorado en Educación
 1.6 Nombre del instrumento: Escala

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado en términos observables					X
3. ACTUALIDAD	Referenciado al estado del arte y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Contar una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos Científicos y de tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Claro sus ítems, indicadores, ítems y variables					X
9. METODOLOGÍA	La metodología respalda la propiedad del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Contra o a favor poder en la investigación y construcción del arte					X
INDICADOR TOTAL						X
TOTAL						X

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.40): 20

VALORACION CUALITATIVA: _____

OPINION DE APLICABILIDAD: Excelente

Lugar y fecha: _____

Firma y Posfirma del experto
(NI): Willy J. Lopez Castro Sique



DOCTORADO EN EDUCACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Rubanal Esparce Ruiz
 1.2 Grado académico: Doctor
 1.3 Título de la investigación: Liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jauja 2017.
 1.4 Autor del instrumento: Alex Lenin Guzmán Guadalupe
 1.5 Mención: Doctorado en Educación
 1.6 Nombre del instrumento: Encuesta

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01-09 I	10-12 II	13-16 III	17-18 IV	19-20 V
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está sustentado en teorías observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de temas y teorías.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFFICIENCIA	Cubre los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Resalta en aspectos: Teóricos-Conceptuales y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Existen los factores, incidencias, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGÍA	La metodología responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevos puntos en la investigación y sustentación de teorías.					X
SUBTOTAL						
TOTAL						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.40): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXISTENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

Lugar y fecha: _____

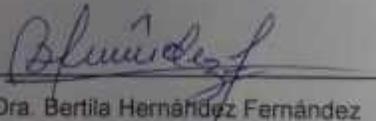

Firma y Postulante del experto
C.N. 33192896

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Dra. Bertila Hernández Fernández, Asesora de la tesis doctoral titulada **Modelo De Liderazgo Transformacional Para Mejorar La Gestión Educativa En La Universidad Nacional De Jaén, 2017** y revisor de la tesis del Msc. Alex Lenin Guivin Guadalupe. En la Universidad Cesar Vallejos 2018. Constato que la misma tiene un índice de similitud del **10%** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todos las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejos.

Chiclayo 16 de agosto 2018



Dra. Bertila Hernández Fernández

DNI: 16526129

Propuesta de Liderazgo

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	9%	0%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	es.workmeter.com Fuente de Internet	1%
2	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	1%
5	repository.ucatolica.edu.co Fuente de Internet	1%
6	www.monografias.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
8	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1%
9	fernandosuares.com.ar Fuente de Internet	<1%



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : P08-PF-P8-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 2 de 2

Yo Alex Lenin Guivin Guadalupe, identificado con DNI: N° 40777134, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de doctorado en ciencias de la educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN, 2017" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 40777134

FECHA: 15 de julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------