



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo Transformacional y Gestión Institucional Docente de  
la Unidad Educativa Pública, Santo Domingo de los Tsachilas,  
Ecuador, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Uriarte Silva, Ana Belen (orcid.org/0000-0002-7438-9747)

**ASESOR:**

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

**CO-ASESOR:**

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos  
sus niveles

Piura - Perú

2023

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi familia que a lo largo de todas mis etapas me ayuda continuar, encaminándome de manera correcta con buenos valores y principios quienes han sido mi puntal, en difíciles momentos de mi vida.

A mis Padres por enseñarme el valor de la familia y darme la fortaleza cuando me he querido derrumbar, enseñándome a perseverar para nunca darme por vencida.

## **Agradecimiento**

Especialmente con Dios, en mi camino me ha bendecido y guiado. A mi familia por ser mi fortaleza y ayudarme con su granito de arena a lo largo de mis etapas, ya sean personal o laboral.

Y aquellas personas que de una u otra manera confiaron en mí, y fueron partícipes de mis esfuerzos, para cumplir con una meta más de muchas que vendrán

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de Población.....	25
Tabla 2 Muestra de estudio .....	26
Tabla 3 Validación de expertos.....	27
Tabla 4 Coeficiente de correlación.....	30
Tabla 5 Coeficiente de correlación.....	31
Tabla 6 Gestión institucional y sus dimensiones .....	31
Tabla 7 Correlación entre las variables.....	32
Tabla 8 Correlación entre la influencia idealiza y la gestión institucional .....	34
Tabla 9 Correlación entre la motivación inspiracional y la gestión institucional	34
Tabla 10 Correlación entre la estimulación intelectual y la gestión institucional.	36
Tabla 11 Correlación entre consideración individualizada y la gestión institucional	37
Tabla 12 Correlación entre consideración individualizada y la gestión institucional ...	38

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diferencia de variables .....	34
Figura 2. Influencia idealizada Gestión institucional .....	36
Figura 3. Motivación Inspiracional .....	36
Figura 4. Estimulación intelectual .....	37
Figura 5. Consideración idealizada.....	38

## Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar el grado de correlación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional docente, de la unidad educativa pública Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, 2022.

El enfoque fue cuantitativo de tipo aplicada, de diseño no experimental, correlacional, transversal, de método hipotético-deductivo, con una población de 100 docentes y mediante una fórmula se determinó una muestra de 83 personas a las que se entregó una encuesta y como herramienta, un cuestionario que fue evaluado por expertos, y luego por el método estadístico donde se aplicó el coeficiente de Cronbach en una base de datos de Excel, para buscar la fiabilidad del instrumento.

Los resultados obtenidos dicen que las variables; Liderazgo transformacional y Gestión institucional tienen una relación positiva muy fuerte al aplicar el Alfa de Cronbach con un valor de 0,74, por medios estadísticos se determinó una significancia de  $p\text{-valor}=0,000<0,05$ , evidenciando que la variable Liderazgo transformacional se relacionó significativamente en la gestión institucional. Estos resultados se presentaron en tablas y gráficos para su mejor comprensión, fue así que se determinó que tanto la hipótesis como los objetivos de la investigación son verdaderos, luego del análisis de estos resultados se detallaron las conclusiones y recomendaciones

**Palabras clave:** Liderazgo, gestión, educación.

## Abstract

The purpose of this research was to determine the degree of correlation that exists between transformational leadership and teaching institutional management, of the public educational unit Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador 2022.

The approach was quantitative of the basic type, of a non-experimental, correlational, cross-sectional design, of a hypothetical-deductive method, with a population of 100 teachers and by means of a formula, a sample of 83 people was determined to whom a survey was delivered and as a tool. a questionnaire that was evaluated by experts, and then by the statistical method where the Cronbach coefficient is applied in an Excel database.

The results obtained tell us that the variables; Transformational leadership and Institutional Management have a very strong positive relationship when applying Cronbach's Alpha with a value of 0.74, by statistical means a significance of  $p\text{-value}=0.000<0.05$  is determined. Evidencing that the transformational leadership variable significantly influences institutional management. These results were presented in tables and graphs for better understanding, so it was determined that both the hypothesis and the objectives of the investigation are true, after the analysis of these results the conclusions and recommendations were detailed.

**Keywords:** Leadership, management, education.



## I. INTRODUCCIÓN

Cuando existen grandes cambios en la humanidad, lo hacen cada vez de forma más abrupta. En 1969 asomó el internet y pudieron conectarse varias universidades, para luego de pocos años lograr una conectividad universal, y llegara la conectividad instantánea. En la caída del muro de Berlín el mundo cambió la forma mucho más rápida, pero cuando llegó la pandemia el cambio fue instantáneo y hubo que superar la incertidumbre, la ansiedad, el miedo, los docentes se convirtieron en líderes adaptándose a las nuevas formas educativas como nunca antes las imaginaron.

En el artículo sobre lo apasionante que es la docencia, Sánchez (2020), dice que muchas personas nacen con la vocación de maestro, pero pocas la desarrollan porque tienen que enfrentar muchos desafíos, por lo que es indispensable adoptar un liderazgo transformacional para lograr los objetivos. Es una profesión difícil, pero no imposible, está llena de responsabilidades, pero también de momentos inolvidables dentro y fuera del aula. Durante la pandemia no fue tan fácil liderar con una brecha tecnológica, falta de conectividad y desconocimiento del manejo de las plataformas educativas, que causaron deserción escolar y retraso en el aprendizaje, los maestros tuvieron que improvisar y superarse buscando conseguir el liderazgo transformacional.

La forma de ver la educación cambió durante la pandemia del Covid 19 donde el hogar se convirtió en escuela y debido a la falta de acompañamiento necesario se dificultaron los procesos, en algunas ocasiones los padres de familia intentaron reemplazar al docente y en otras se dejó al estudiante solo en la resolución de problemas (Villafuerte, 2021). Es por este motivo que se busca el liderazgo transformacional, y esto es posible solo elevando el nivel de la Gestión institucional.

Con respecto a toda la problemática educativa post pandemia, la oficial de educación de La UNESCO Rosa Wolper dice que todos los miembros de la sociedad deben comprometerse a defender el derecho a la educación, redefiniendo la relación entre nosotros, desarrollando con liderazgo transformacional nueva calidad de educación (Wolper, 2022). El Ministerio de Educación con el instrumentó 2019

(PEICA) en la pág. 5 menciona sobre el cambio de liderazgo en las unidades educativas con el acompañamiento de los directivos competentes.

Esta problemática internacional y del país no es ajena a las instituciones de Santo Domingo de los Tsáchilas, donde se centró nuestro estudio, pero para lograr el liderazgo transformacional no solo es necesario desarrollar las habilidades de los docentes en cuanto a buscar nuevas formas de adaptación en la metodología para mejorar los objetivos pedagógicos y de crecimiento personal de los alumnos, sino alentar, inspirar y motivar a los docentes a investigar y realizar cambios buscar creativas soluciones a los viejos problemas para lograr el éxito futuro en los alumnos. Un líder transformacional debe tener habilidades y cualidades en los campos de la comunicación y la motivación mejorando las relaciones interpersonales (Díaz, Castillo, & Quiñones Lizarraga, 2018).

Diversos estudios analizan los perfiles del liderazgo en las distintas profesiones, empresas, fábricas o instituciones, por lo que también tiene un efecto positivo en el campo educativo (Wong & Giessner, 2018). Se percibe el liderazgo transformacional desde dos puntos de vista: en un nivel micro, donde son importantes los procesos individuales, y en el nivel macro son mucho más influyentes en los movimientos del poder con cambios en el sistema social y reformas institucionales. (Velazques Fuentes, 2020).

En este contexto se planteó el problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional?, y como problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre la influencia idealiza y gestión institucional, (b) ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y gestión institucional?, (c) ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y gestión institucional? y (d) ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y gestión institucional?

Este estudio tiene una justificación práctica al poder comparar los datos empíricos presentados en la investigación, contiene información real la misma que puede ser utilizada por los directivos de la institución para constatar que el liderazgo transformacional influye positivamente en la gestión institucional.

Se justifica y es relevante porque, luego de verificar que con la optimización de la Gestión institucional vendrán beneficios para todo el sistema educativo, y es

de actualidad porque al volver a la educación presencial se nivela los conocimientos y es urgente porque se reaccionó con liderazgo a los problemas que nos deja la pandemia en todo el mundo, en nuestro país, y sobre todo, en la Unidad pública de Santo Domingo de los Tsáchilas donde existen diferencias mucho más marcadas en cuanto a conectividad y recursos pedagógicos, debido a la deserción, no solo de alumnos, sino también de docente.

En cuanto a la justificación teórica, se encontró que las diferentes teorías del liderazgo transformacional como de la gestión institucional plantean soluciones a los diferentes problemas que presenta la institución en cuanto a lo pedagógico, el buen clima entre docentes y un beneficio para el nivel educativo de los alumnos y porque este estudio servirá de ayuda a futuras investigaciones que quieran conocer la influencia de estas dos variables.

Tiene su justificación metodológica por la necesidad de comprender de manera clara las diferencias y similitudes del liderazgo transformacional y su influencia en la gestión institucional esta investigación con enfoque cuantitativo aplicada a una muestra de la población por medio de un cuestionario validado por expertos de donde se obtienen resultados que verifican la hipótesis y objetivos.

La investigadora plantea el objetivo general: analizar si existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional, y como objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y la gestión institucional. (b) Determinar que influencia tiene la motivación inspiracional en la gestión institucional. (c) Determinar que influencia tiene la estimulación intelectual en la gestión institucional. (d) Determinar que influencia tiene la consideración individualizada en la gestión institucional.

De los resultados que se alcancen en la investigación, se pasa el reforzamiento de las estrategias para desarrollar el liderazgo transformacional por medio de una gestión institucional ágil y dinámica con importancia en las destrezas enseñanza, en las competencias y habilidades que deben progresar en la organización y procesos alcanzar la enseñanza, en el esfuerzo de la docencia, por medio de atención individual y colectiva de su labor y experiencia, como parte de una unidad.

La práctica de esta innovadora gestión institucional, se fortalecen al aplicar en todos los docentes bajo el liderazgo del directivo. Se busca establecer

metodológicamente la influencia entre sus variables, y es una investigación de enfoque cuantitativo de nivel explicativo, ya que se emplearán métodos estadísticos. Para la recopilación de los datos el instrumento a utilizar es el cuestionario presentado a los actores para luego recopilar los datos en una hoja de cálculo estadístico y obtener los resultados.

Se plantea la hipótesis: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional docente en la institución pública de Santo Domingo de los Tsáchilas 2022, así mismo, en la investigación plantea como hipótesis específicas: (a) Existe relación entre la influencia idealizada y la gestión Institucional (b) Existe relación entre la motivación inspiracional en la gestión institucional, (c) Existe relación entre la estimulación intelectual en la gestión institucional, (d) Existe relación existe entre la motivación inspiracional en la gestión institucional.

## II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación internacional está de Moreno, Casado y otros (2022) mide la percepción del alumno entre: el liderazgo docente transformacional, transaccional y pasivo, las necesidades psicológicas del alumnado (satisfacción y frustración de necesidades). Los alumnos fueron 858 (346 niños y 512 niñas), que contestaron el cuestionario en tres puntos temporales. El liderazgo transaccional se relacionó afirmativamente con la problemática de lo que necesita los directivos, y el liderazgo estable se relacionó negativamente con la ayuda de complacer las necesidades y predijo de forma positiva la frustración de las necesidades (Moreno Casado, y otros, 2022).

Revisando estudios anteriores Fernandez (2018), en el trabajo sobre el desempeño del docente y su relación a las metas, estrategias: en los profesores, Perú. El objetivo era encontrar mediante el liderazgo la relación del recorrido desde la orientación. La muestra era de por 313 maestros de las diferentes UGEL. Se utilizó como instrumento: el cuestionario de Orientación (Fernandez Arata, 2018).

En estudios más recientes de Castro, (2020) con una muestra de 261 profesionales de la facultad de negocios de una Universidad particular utilizando un muestreo probabilístico de tipo intencional y en las conclusiones encuentra una gran relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción en los trabajadores y docentes ubicando la escala entre nivel medio y nivel alto (Castro Palet, 2020).

De igual forma Pambudi y otros (2022) en su investigación tratan de medir dos factores internos, la investigación es cuantitativa, explicativa a los docentes en Indonesia en un muestreo aleatorio, a 150 docentes. Además, la realidad de la vida a través del liderazgo influye en profesionalismo docente con un p-valor de 0.000. e concluye con la recomendación de que el sentido de la vida y el liderazgo docente sean un factor en la planeación de la formación docente (Pambudi, Jamami, Rachmawati, & Nofiaturrehmah, 2022).

En el mismo sentido la investigación de Vilches (2020) analiza la incidencia del liderazgo transformacional en los docentes de la Promine Cía. Ltda” utiliza el método científico cuantitativo con una población de 246 trabajadores de la planta de dicha minera y obtiene resultados contundentes que indican que el liderazgo

transformacional se aplica de forma continua, produciendo bienestar en el personal (Vilches Vargas , 2020).

Cunningham & Menter(2021) aseveran que las políticas en la educación realiza un cambio de liderazgo transformacional en la educación para convertirlas en universidades emprendedoras. El propósito de su investigación es ver la educación superior influye en el emprendimiento. Se enfocaron en el desarrollo de la excelencia alemana, desarrollando políticas en la educación superior, para realizar cambios transformadores en las universidades alemanas con el fin de influir en el mundo emprendedor y empresarial. Los resultados dicen que desarrollar la excelencia alemana, influye directa y positivamente en el emprendimiento de alta tecnología. También destacan que, a mayor interacción con la industria, las universidades influyen con mayor fuerza en el emprendimiento regional de alta tecnología. Entonces; la intervención transformadora de las universidades, influyen positivamente en el espíritu emprendedor y empresarial de la zona (Cunningham & Menter, 2021).

Buscando la relación entre variables, Luperti (2018) determina que existe una relación significativa positiva entre variable liderazgo transformacional y la dimensión gestión pedagógica. El docente motivado se auto educa y capacita para mejorar su trabajo, adquiere compromiso y contagia su entusiasmo, reflexiona sobre sus capacidades, investiga nuevas tecnologías y prácticas le dan la facilidad de planificar las actividades en el aula (Luperti Castillo, 2018).

En otra investigación, Antonio( 2019) analiza la presencia de liderazgo en los rectores con un estudio descriptivo exploratorio sobre 180 estudiantes, 30 profesores y 9 directores por medio de la encuesta y utilizando como herramienta el cuestionario, concluyendo que las autoridades dedican más tiempo a las labores administrativas dejando de lado el liderazgo pedagógico afectando el crecimiento integral de los niños (Antonio, 2019).

Sobre la gestión institucional Quispe,(2020) nos dice una investigación hecha a 234 estudiantes y 48 docentes por medio de una encuesta, la investigación demuestra que una buena gestión influye positivamente en las actividades de los profesores y que una mala gestión afecta las actividades docentes y por ende el rendimiento escolar de los alumnos, este estudio es de diseño correlacional de

corte transversal (Quispe, 2020).

También en el país hemos buscado investigaciones sobre el tema y encontramos que Silva, (2020) hace una muestra con 40 funcionarios y luego del cuestionario y análisis de datos, concluye que los líderes con puntaje más alto en el campo transformacional son manifestados por los empleados como líderes que conformar equipos de trabajo con efectividad y satisfacción que aquellos que se declaraban menos transformacionales (Silva Zapata, 2020).

Otro estudio sobre el liderazgo transformacional y la influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria, provincia de Azuay, Lema (2017) analiza la influencia del liderazgo transformacional en los procesos organizativos en tres organizaciones agroindustriales y luego de aplicar la metodología de estudio de casos, es decir estudiar el caso en contexto real utilizando muchas fuentes de evidencia, llega a la conclusión de que en este tipo de empresas se aplica el liderazgo transformacional para poder alcanzar los objetivos de cada empresa, anotando que eso no interfiere el que se utilice el liderazgo transaccional donde a cambio de un salario se dictan directrices para lograr una mayor producción (Lema Tamay, 2017).

En una investigación innovadora Urgilés,(2019), habla sobre el liderazgo transformacional en los millenials y el impacto en la motivación de esta generación, se estudia las ventajas del liderazgo transformacional cuando los dirigidos son jóvenes y los líderes también lo son, puede parecer extraño, pero en algunas empresas especialmente tecnológicas el rango de edad va entre 20 y 40 años. Con una investigación cualitativa utilizando la encuesta, se determina que este tipo de liderazgo es fundamental para cumplir los objetivos, pero como limitante podemos observar que no se sabe qué pasa si algunos directivos o colaboradores están fuera de este rango de edad (Urgilés Fabre, 2019).

En la investigación de Meza y otros (2020), basada en la gestión educativa como liderazgo el corte transversal se evalúa la muestra 650 maestros de educación básica de 10 instituciones mediante encuesta y se determina que la hipótesis tiene una correlación significativa y directa es decir que, mientras la gestión administrativa institucional es mejor, los profesores de educación básica tienen mayor desempeño (Meza Revalta, Torres Miranda, & Mamaní Benito, 2020).

En el trabajo investigativo sobre gestión institucional y el involucramiento de la comunidad en escuelas públicas Acebedo, (2017) analizan los resultados de un censo en alumnos de cuarto y sexto año, maestros y padres de familia, utilizando una serie de modelos estadísticos y se concluye que: la carencia de la gestión institucional es determinada por la falta de acción colaborativa, lo que conlleva a una falta de coherencia entre los valores y objetivos en los docentes y, que esto se debe a la búsqueda de reconocimiento y recompensa individual, en lugar del trabajo colaborativo (Acebedo , Valentí, & Aguiñaga, 2017).

Para relacionar las dos variables Francia (2022) cita un trabajo de Carlos Silva que observa las dimensiones del liderazgo transformacional y su influencia en la dirección de la institución educativa privada Federico Villaroel de la provincia de Talara, con un estudio no experimental ,tipo básico, nivel descriptivo con una muestra de 80 miembros de la institución aplicándose un cuestionario como instrumento se deduce que la percepción general es de que la dirección es respetada y que comparte los principios éticos y morales; y que por medio de la gestión institucional las autoridades reaccionan positivamente a las dificultades con creatividad e innovación, en conclusión el desarrollo del liderazgo transformacional dentro de la gestión institucional es refrendado con una calificación alta por los miembros de la unidad educativa (Francia García, 2022).

En el ámbito nacional, Tolozano y otros (2017) realizaron un trabajo publicado por Scielo sobre un proyecto de educación para la formación de docentes con la intención de hacer cambios de gestión institucional en un centro superior en el Ecuador basado en competencias, la investigación se desarrolla analizando criterios de expertos a través del método Denphi, y se concluye que: luego de valorar las estrategias de gestión actual y observar el desempeño de los directivos se pueden aplicar las recomendaciones de los expertos instrumentando algunos indicadores (Tolozano Benites, Ferrer Vicente, & Forgas Brioso, 2017).

Los principios de la gestión son: Principio de coordinación. Las instituciones deben adoptar un proceso de integración de todos los directivos y docentes mediante la interacción, coordinando las ideas y esfuerzos individuales para evitar que estos se desvanezcan, el medio más idóneo para lograrlo es una comunicación fluida de los directivos hacia el resto del personal y en sentido inverso. Con una



buena comunicación se puede lograr que cada uno cumpla con sus funciones para poder lograr los fines de la institución (Medina Rubio, 2017).

Principio de autoridad: Es la habilidad que tienen los líderes para lograr que cada miembro cumpla oportunamente las tareas encomendadas dentro de los plazos y normas establecidas, con el fin de lograr metas parciales debidamente evaluadas y poder cumplir las metas finales (Fayol, 2014).

Principio de Jerarquía: Se debe elaborar un diagrama estructural y funcional, donde se detalle claramente las funciones de cada uno de los miembros, de acuerdo a los niveles educativos de la institución y que quede establecido a quien tiene que reportar y solicitar ayuda para poder agilizar los procesos educativos (Riofrío, 2020).

Principio de funcionamiento: Para cumplir este principio los trabajadores se agrupan dentro de la institución en módulos donde los integrantes persiguen un mismo fin, de acuerdo a sus especializaciones, habilidades y destrezas, estos grupos se auto educan y motivan intercambiando conocimientos y experiencias.

Principio de delegación: En este principio se plantea la entrega de una parte de la autoridad, delegando a un subordinado determinadas funciones para dar agilidad en determinadas acciones, esta acción no solo alivia el trabajo de los dirigentes, sino que motiva a los trabajadores al adquirir cierto grado de responsabilidad (Ricardo, 2020).

Enfoques de la gestión institucional Enfoque burocrático. Buscando la definición encontramos que algunos también lo llaman enfoque tradicional que se guía principalmente por las expectativas, mediante normas y reglamentos burocráticos (Reyes Mejía, 2020).

Base legal: La educación se basa en las leyes, decretos y reglamentos para aplicarse en todo el sistema educativo y abarca los presupuestos, para la construcción de establecimientos, remuneraciones de los docentes de acuerdo al escalafón, entre estas leyes está la LOEI, la LOSEP y otras normas que regulan todo el mundo de la educación dirigido por el ministerio de educación, en lo económico existe un presupuesto para la educación que cada año lo plantea el Congreso Nacional, y el Ministerio de Finanzas es quien entrega los fondos al Ministerio de Educación para la ejecución presupuestaria.

Base política: Las políticas de estado determinan la forma organizacional de

la educación dividiendo al país en Zonas, que por lo general la conforman una provincia en Ecuador existen 7 Zonas, que buscan dar agilidad en la gestión administrativa, también existen divisiones por provincias, municipios y distritos.

Enfoque sistémico: Es un grupo con distintos elementos relacionados y a la vez independientes que interactúan para lograr determinados fines y formar una institución compacta, un plantel educativo está formado por: directivos, docentes, alumnos, personal auxiliar y tiene recursos curriculares, físicos, financieros que, aunque son independientes interactúan en perfecta armonía por la habilidad de una buena dirección y logra los objetivos institucionales (Kogan Schmukler, 2018).

Enfoque gerencial: Busca el bienestar de los trabajadores por la acción directa del gerente quien puede influenciar utilizando la comunicación, el liderazgo, estableciendo metas, motivando y premiando los esfuerzos del personal por conseguir las metas. Una de las características del buen gerente es comprender y tener sensibilidad ante las dificultades del trabajador en sus tareas y algunos aspectos personales, motiva en la solución de problemas y acompaña en los momentos difíciles (Marcano, 2020).

En cuanto al liderazgo, el diccionario nos dice que es la destreza y cualidad de una docente de realizar actividades con entusiasmo que un clan de docentes lo sigan y reconozcan en él la coordinación (Diccionario de la lengua española, 2018). Y, como ya lo dijo Peter Senge, en su libro sobre la disciplina, que el liderazgo comienza cuando se deja de ser víctimas de las circunstancias y se involucran en crear nuevas circunstancias, el liderazgo es aprender a moldear el futuro (Senge, 1999).

James Mac Gregor Burns lanzó en 1978 la Teoría del Liderazgo Transformacional. Donde el líder motiva a los docentes a ampliar sus capacidades e implicarles en las nuevas metas, pero Bernard Bass en 1985 quien lleva la teoría a la práctica y demuestra científicamente que con su aplicación se pueden obtener mejores resultados. Para poder entender mejor esta teoría tenemos que analizar otra, descrita y analizada por estos dos eruditos que es el Liderazgo transaccional que para Burns es una transacción entre el líder y los seguidores donde estos obtienen una remuneración a cambio del trabajo, y Bass demuestra que existe esa relación- beneficio.

El Liderazgo Transformacional en cambio estimula la conciencia de los docentes comprometiéndoles a lograr la misión de la institución, abandonando sus intereses personales y dando prioridad a los intereses colectivos, Bass dice que el líder debe mostrar diferentes patrones de liderazgo de acuerdo a las circunstancias, y que es la motivación de los líderes a hacer mucho más de lo que ellas mismas piensan que pueden lograr (Salcedo & Fernandez, 2018).

Para Leithwood citado por Acosta y Ponce cree que, para enfrentar los problemas actuales y futuros de las escuelas, el modelo antiguo “instructivo” ya es insuficiente y se debe dar paso a una teoría transformadora que es mucho más poderosa en la búsqueda del liderazgo eficiente para lograr la reestructuración de la escuela (Acosta & Ponce, 2019).

También el liderazgo transformacional es la respuesta inmediata ante crisis inesperadas que amenazan con desestabilizar el normal desenvolvimiento de una institución, esta amenaza es externa, y en el interior se manifiesta como miedo, incertidumbre y parálisis (Fernandez & Quintero, 2017).

Desde la perspectiva Basss y Avolio citados en muchos estudios dicen que el liderazgo transformacional apoya la reflexión de los dirigidos sobre los problemas, y apoya el desarrollo de las habilidades intelectuales para solucionar conflictos que pueden aparecer en la institución, este tipo de estimulación intelectual obliga a cuestionarse y buscar respuestas creativas en forma rápida ante las adversidades (Luperti Castillo, 2018).

Otra teoría es la del liderazgo carismático, donde el líder es el centro y los seguidores admiran la autoconfianza, sus convicciones y grandes ansias de poder, hoy en día nos parecería extraño que toda la responsabilidad, organización y el éxito dependieran de una sola persona (Orellana Nirian, 2020).

Teoría de las características durante décadas se han hecho investigaciones tratando de encontrar características comunes en los grandes líderes como Márgareth Tacher, Mandela y tantos otros, pero todas han fracasado, de las 80 características estudiadas solo 5 eran comunes: Ambición y energía, el deseo de dirigir, Honestidad e integridad, seguridad en si mismo, inteligencia, pero también se encontró que todos los grandes líderes tenían conocimientos relevantes sobre lo que van a dirigir. Esta teoría no tiene un autor sino que es una investigación

constante para buscar la forma de construir un líder efectivo.

Teoría de la ruta a la meta formulada por Robert house en 1971, revisada y actualizada en 1996, donde el líder limpia el camino para facilitar el avance de sus seguidores hacia sus logros y metas, el líder es un poco más colaborador y menos idealizado (Perez Guzmán, 2022).

Por último (Salazar Saldaña, 2022) cita a Northhouse con su teoría del liderazgo no liderazgo que es la ausencia de liderazgo, el líder evita toda responsabilidad, no toma decisiones o lo hace en forma muy lenta, no se interesa por la retroalimentación y no satisfacer al grupo, a pesar de ser una teoría negativa son muchos los investigadores que la estudian.

Teorías de la Gestión (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018) cita a Miguel quien dice que históricamente encontramos que la empresa se manejaba por la administración donde las autoridades manejaban todo con una gerarquía rígida, luego se cambió por la gestión que está formada por los recursos humanos,, financieros, tecnología, información y cualquier otro recurso que ayude a conseguir los objetivos con eficacia, el mismo autor detalla en forma cronológica la teoría clásica, neoclásica, teorías de transición y gestión moderna.

Para la gestión moderna se estudió la teoría de gestión dirigida a la educación que es nuestra variable, Gestión institucional, cuyo objetivo es lograr la calidad, profesionalización docente, transparencia, corresponsabilidad y rendición de cuentas, esto implica: trabajo en equipo, división de trabajo, actualización de conocimientos, innovación, cultura organizacional y una visión de futuro (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018).

En resumen, el rol del director en la gestión institucional es el más influyente en el buen manejo administrando la organización y buscando la convivencia entre sus miembros, y luego de ver las dimensiones, el Ministerio de Chile que menciona al liderazgo es la base para una buena gestión. También es importante que el líder desarrolle las relaciones afectivas con el resto de miembros de la institución, y con esta inspiración se puede lograr desarrollar procesos afectivos generados por un comportamiento impulsivo, de empatía y simpatía por parte del directivo (Cheung Yeung & wu, 2018).

La presente investigación se basa en la teoría de Bass quien nos dice que el

líder es quien incentiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas piensan que pueden hacer, produciendo cambios en el grupo que lidera y en toda la sociedad. El liderazgo transformacional traza metas y objetivos con la intención de convertir a su seguidor en líder (Mejía Campo, 2021).

También se han analizado las características que debe tener un líder transformacional y nos dice que líder no es el que más sabe, el que propone ideas o el que tiene la información, sino el que tiene la capacidad de influir sobre el trabajo del equipo dando las facilidades para el logro de los objetivos profesionales y personales del grupo, para beneficio de cada uno de sus miembros, de la institución y de toda la comunidad (Palomino Tello, 2017).

La dimensión del liderazgo transformacional según su primera dimensión de la influencia idealizada el líder influye sobre sus seguidores para que acepten compartir riesgos, principios y valores con ética, pero también compartir los éxitos. El líder se hace visible dando ejemplo de valores y trabajo utilizando la influencia idealizada logra obtener un esfuerzo extra para obtener niveles más altos de desempeño. Los seguidores adquieren mayor responsabilidad no solo por maximizar el desempeño, sino para mejorar su desarrollo personal. Al elevar los niveles de aspiración también elevan su autoestima y valor personal obteniendo logros y metas para la institución y su propio desarrollo (Gemma 2020).

La segunda dimensión de motivación inspiracional del líder inspira al convertirse en un ejemplo a seguir ya que utiliza una buena comunicación y transmite sus perspectivas y objetivos con palabras de aliento, planifica metas e ideales alcanzables, comunica claramente su visión, los seguidores atribuyen sus éxitos al optimismo, entusiasmo y ejemplo que da el líder en el seguimiento de la misión (Gemma 2020).

La tercera dimensión del estímulo intelectual del líder que utiliza esta estimulación alienta la creatividad de los seguidores para buscar nuevas soluciones a viejos problemas, promueve la creación de ideas propias enfrentando los problemas desde su propia perspectiva y convirtiéndose en solucionadores de problemas en forma afectiva con ayuda del líder o sin ella (Gemma 2020).

La cuarta dimensión en la consideración individualizada se toma en cuenta las necesidades de crecimiento de los seguidores, y el líder está dispuesto a brindar

asesorías, considerándolas como personas y no solo como empleados, motivando sus deseos de crecimiento, los métodos de aprendizaje son aplicados de acuerdo a las necesidades y capacidades de cada uno de los empleados. El líder tiene la capacidad de escuchar las necesidades y problemas personales para tomar decisiones favorables para elevar el nivel de conocimientos, de actitud y personales (Gemma 2020).

En la dimensión de la gestión institucional en la primera el liderazgo educativo aplicando este liderazgo el director puede adaptarse a los cambios desarrollando sus capacidades para resolver problemas por medio de autogestión y del trabajo corporativo aceptando las nuevas realidades tecnológicas, aunque otros autores dicen que cualquier tipo de liderazgo es positivo si se adapta a las realidades de la institución (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018).

En la segunda dimensión la planeación estratégica mediante la institución señala la visión y las estrategias a largo plazo mediante la aplicación del (FODA), Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, con la participación de todo el contorno educativo, directivos, docentes, padres de familia y personal de apoyo (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018).

En la tercera dimensión la evaluación de gestión educativa es la recolección de la información antes de la toma de decisiones para poder mejorar la calidad educativa. para establecer la viabilidad de un proyecto se necesita hacer una evaluación antes de su inicio y nunca ejecutarlo a ciegas para no llegar a resultados inesperados, y luego volver a evaluar luego de la ejecución del proyecto (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018).

En la cuarta dimensión es el clima institucional o ambiente que crean las autoridades donde todos los actores conocen los objetivos y se sienten comprometidos, donde hay una buena comunicación, en un ambiente de confianza y respeto. Esta dimensión puede ayudar en la búsqueda de objetivos y salvar obstáculos siempre que se tengan todos los elementos (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018).

### III. METODOLOGÍA

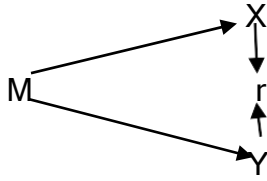
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de tipo aplicado, de nivel correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo, que parte de un estudio bibliográfico de temas similares para hacer un diseño operacional con las dos variables: Liderazgo transformacional y Gestión institucional y la relación entre estas variables, y es no experimental ya que trata de verificar la una variable como influencia en otra, El trabajo de campo nos permite recoger y almacenar información en el mismo lugar estudiado (Bath, 2021).

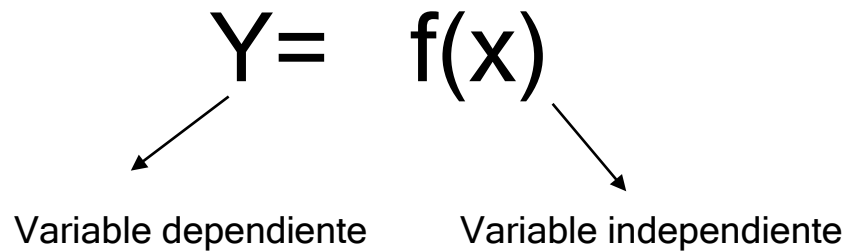
Esta fue una investigación científica donde se identifica el problema y se plantea una hipótesis, se recolectan datos para confirmar o negar dicha hipótesis. El método científico es un grupo de técnicas y procedimientos para plantear y resolver problemas mediante la verificación o negación de la hipótesis (Burgos , Burgos , Gusans, Tellez, & Rodriguez Montes, 2020).

La investigación es aplicada ya que se relaciona con la población y busca producir cambios en la Institución educativa de Santo Domingo de los Tsáchilas. En el libro sobre la introducción a la metodología de la investigación científica, se dice que es aquella donde se recopila información para enunciar teorías y sustentar el estudio de procesos, esta información se recoge a través del nivel investigativo y exploratorio con el fin analizar los conocimientos existentes sobre el objeto de estudio de investigación (Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría, 2018).

El método utilizado fue la encuesta y como instrumento un cuestionario con 40 preguntas en una muestra de 83 individuos, recopilados en una base de datos, los resultados fueron presentados en una tabla Excel con cuadros cruzados, para la validación se presentó el cuestionario a expertos quienes lo validaron según consta en los anexos, también se utilizó el Alfa de Cronbach donde se obtuvo un valor superior 0,74, es decir de una correlación positiva considerable.



Variable dependiente es la variable que mediante una cantidad se modifica en una investigación, en la fórmula (x) representa la variable independiente.



### 3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo transformacional. (Y)

Definición conceptual: El liderazgo transformacional se inicia con James V. Downton en 1973 ampliado en 1878, en 1985 James Burn desarrolla aún más la idea de que los profesionales con liderazgo transformacional generan grandes cambios entre los dirigidos en cuanto a la motivación y expectativas en los grupos de trabajo con el fin de mejorar el desarrollo estudiantil (Maraboto, 2021).

Definición operacional: Es la habilidad que tiene un líder para cambiar la inmovilidad de una institución y con una visión clara, convertirla en una nueva institución, en definitiva, busca cambiar los valores, actitudes y creencias para que los docentes se desempeñen mucho más allá de los niveles de la institución siguieron una escala de Likert.

Gestión institucional. (X)

Definición conceptual: Es el conjunto de actividades administrativas que apoyan la gestión pedagógica y las actividades de dirección son: Planificación, organización, comunicación, control y participación. Las estrategias deben ser la respuesta a los grandes cambios de las instituciones para afrontar la globalización, los nuevos avances científicas y tecnológicas donde lo aprendido queda obsoleto con mayor velocidad (Palomeque & Ruiz, 2019).



Definición operacional: El líder planifica, organiza, y dirige para ayudar a los docentes a cumplir meta valorados por una escala de Likert.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Según Ventura-León (2017), afirma como la asociación de personas que tienen cualidades comunes observables que se pretenden estudiar.

La población está constituida por 100 maestros de la institución pública en Santo Domingo de los Tsáchilas

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

Docentes	Sede J.L.M	Sede Técnico	Sede Santo Domingo	N° de docentes
Nivel inicial	8	8	6	22
Nivel primario	15	20	10	45
Nivel secundario	10	20	3	33
Total	33	48	19	100

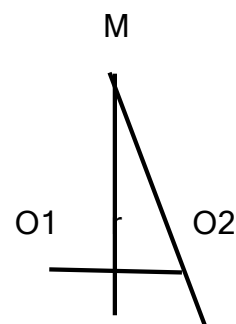
Diseño correlacional

M = MUESTRA

O1=Observación del liderazgo transformacional

O2=Observación de la variable Gestión institucional

r= Relación entre las variables,



La población es el total de personas dentro de la investigación que en nuestro caso es de 100 entre docentes y directivos, la muestra es el número al que se le aplicará la investigación, y muestreo es la técnica con la que se aplica la investigación la muestra es la extracción de una porción representativa de la población (Cabezas et ál., 2018).

Fórmula para el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{Nz^2pq}{d^2[N - 1] + z^2pq}$$

n= tamaño de la muestra

p = proporción aproximada del estudio

q = proporción de la población no representada en el estudio (1-p).

N = Tamaño de la población.

Z = Valor representado en la tabla de nivel de confianza.

d = Nivel de precisión, es el intervalo de confianza elegido.

Por tanto determinamos de que la muestra= 83

**Tabla 2**

*Muestra de estudio*

Docentes	Sede J.L.M	Sede Técnico	Sede Santo Domingo	Factor	Muestra
Nivel inicial	2	6	5	0.751	13
Nivel primario	8	18	10	0.751	36
Nivel secundario	8	20	6	0.751	34
Total	18	44	21		83

Criterios de inclusión: Ser maestro de la J.L.M de alguna de sus tres sedes Técnico, Santo Domingo, que estén laborando y sean voluntarios del estudio.

Criterios de exclusión: Maestros que no laboran en ningún lugar de la J.L.M, docentes y no sean voluntarios del estudio.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este estudio realizado a los encuestados por medio de un cuestionario y se recopilan datos por distintos medios como: telefónico, correo o presencial con el fin de obtener una muestra representativa de toda la población, para esto utilizaremos como instrumento un cuestionario que nos permite recolectar datos, opiniones y posturas de los entrevistados por medio de un listado de preguntas que luego serán

analizadas. (Investigalia, 2020)

Validación. Niño (2019) dice que un instrumento redactado y debe ser validado por expertos se sometió al juicio de expertos.

Confiabilidad. Es la consistencia del instrumento al medir las variables del estudio (Niño, 2019), en nuestro caso se utiliza el alfa de Cronbach con un valor entre -1 y 1 aplicando la fórmula para garantizar la confiabilidad y para los resultados, análisis estadísticos como Rho de Spearman.

K= número de Items 40

S =Sumatoria de las variantes de los Items 19,697

ST=Variante del instrumento 72,51

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S}{ST} \right) = 0,741$$

**Tabla 3**

*Validación de expertos*

N°	Identificación del experto	LIDERAZGO TRANSFOR MACIONAL	GESTIÓN INSTITUCIONAL
01	Dra. Romero Carrión Violeta Leonor	Aplicable	Aplicable
02	Dr. Arrieta Benuott Felipe	Aplicable	Aplicable
03	Dra Cáceres Narvaez Felie Leila	Aplicable	Aplicable

Se observó que los valores de las variables son superiores a 0,7 por lo tanto altamente confiables y, para los resultados utilizamos el Coeficiente de Correlación de Spearman, donde  $\rho$  es una medida de la correlación entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular " $\rho$ ", los datos son ordenados y se reemplazan por su valor correspondiente.

### **3.5. Procedimientos**

Se solicitó autorización a las autoridades para hacer una encuesta y utilizar las instalaciones de la institución, luego vía Zoom, por mensajes de audio y en forma presencial, se explicó a los docentes la manera en la que se tomarían los datos y como se publicarían los datos para que puedan ser discutidos en las reuniones grupales. Se recogen los resultados en Excel donde se pueden buscar datos como el Alfa de Cronbach, Pearson y todos los cálculos estadísticos que se representan en cuadros, tablas y gráficos para facilitar la comprensión de los resultados y así poder hacer las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se utiliza el estudio estadístico y métodos para el tratamiento de datos, se representa por tablas y figuras que cuantifiquen los datos y luego del análisis estadístico llegar a las conclusiones que nos ratifiquen los objetivos del estudio (Grande & Abascal, 2017).

Se aplica la estadística descriptiva, presentando tablas y gráficos realizados de acuerdo a las variables y sus dimensiones, para luego aplicar la estadística inferencial para probar o negar la hipótesis, todo esto para poder iniciar un estudio de la interpretación de resultados y las recomendaciones.

En el proceso de análisis encontramos los testimonios recogidos, según los métodos utilizados para la tabulación y los objetivos buscados. (Calzón , 2021) , el análisis es descriptivo ya que se realizó en tablas y gráficos, y se presenta de forma numérica,narrativa, es decir en nivel explicativo. (Velazques, 2020), para obtener los resultados y poner las conclusiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio se realizó teniendo en cuenta principios éticos, son: el principio de justicia, no maleficencia y respeto a todos los integrantes del estudio, tanto investigadores como encuestados, donde el investigador se compromete dar un trato equitativo y de protección a todos los participantes del proceso, siguiendo las normas deontológicas de la profesión, respetando el protocolo de integridad.

Criterios de los aspectos éticos nacionales: Autorización de las autoridades de la institución educativa, anonimato de los encuestados. Opiniones de aspectos éticos internacionales los cuales se han referido a los autores consultados según las normas APA para respetar la autoría, se respetó la autenticidad de los datos.

## IV. RESULTADOS

Luego de presentar la base de datos en una tabla de Excel obtenemos los resultados por medio de la estadística, que es la ciencia que nos enseña a recolectar, organizar y presentar datos numéricos para el análisis e interpretación para tomar la decisión más correcta. La estadística se clasifica en: descriptiva e inferencial. Estadística descriptiva. Presenta los datos en forma de tablas o gráficos y no intenta nada que esté fuera de los datos. Estadística Inferencial. Va más allá de los datos, analiza un conjunto de elementos y lo generaliza a toda la población. (Roldán, 2017)

Correlación

### Tabla 1

*Coefficiente de correlación*

<b>Coefficiente de correlación</b>	
<b>RANGO RELACIÓN</b>	
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

## Liderazgo transformacional vs gestión institucional

**Tabla 5**

*Cruce entre el Liderazgo transformacional vs gestión institucional*

		<i>Gestión institucional</i>			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
<i>Liderazgo transformacional</i>	Deficiente	Recuento	4	9	5	18
		% del total	4,1%	9,3%	4,1%	18,5%
	Moderado	Recuento	0	19	25	41
		% del total	0,0%	19,6%	25,8%	42,4%
	Eficiente	Recuento	0	1	35	36
		% del total	0,0%	1,0%	36,1%	37,1%
Total	Recuento	4	29	64	97	
	% del total	4,1%	29,9%	66,0%	100,0%	

De la tabla 5 y figura 1, se aprecia los resultados del cruce del liderazgo transformacional y gestión institucional, donde el 18,5 % manifestó que el liderazgo transformacional es deficiente. La correlación entre variables es una técnica estadística donde podemos determinar la relación entre dos o más variables, puede ser entre una variable independiente y otra dependiente y se expresa en valores cuantitativos que varían entre -1,00 y +1,00 y no existe correlación entre variables si el valor es de 0.00. (Ramón S, 2020).

**Tabla 6**

*Liderazgo transformacional y sus Dimensiones*

<b>Frecuencias</b>			
<b>Variable/ Dimensiones</b>	<b>Nivel</b>	<b>Fr.</b>	<b>%</b>
Liderazgo transformacional	Bajo	21	25.3
	Medio	20	24.1
	Alto	42	50.6
Influencia Idealizada	Bajo	12	14.5
	Medio	37	44.6
	Alto	34	40.9
Motivación Inspiracional	Bajo	12	14.5
	Medio	21	44.6
	Alto	50	40.9
	Bajo	10	12

Estimulación Intelectual	Medio	53	64
	Alto	20	24
Consideración individualizada	Bajo	5	6.1
	Medio	8	9.6
	Alto	70	84.3

**Fuente: Base de datos.**

Podemos ver que el liderazgo transformacional es percibido como alto por el 50,6% y por aproximadamente el 25% como medio o bajo. La motivación inspiracional el 44.6% lo percibe como medio, el 40.9 como alto y tan solo el 14,5% como bajo. La estimulación intelectual el 64% se percibe como medio, el 12% como bajo y el 24% como alto consideración individualizada ,3% lo siente como alto, el 9.6% como medio y solo el 6,1% como bajo.

**Tabla 7**

*Gestión institucional y sus dimensiones*

Variable/ Dimensiones	Nivel	Fr.	%
Gestión institucional	Bajo	21	25,3
	Medio	50	60,2
	Alto	12	14,5
Liderazgo educativo	Bajo	10	12
	Medio	25	30,1
	Alto	48	57,9
Planificación estratégica	Bajo	35	42,2
	Medio	37	44,6
	Alto	11	13,2
Evaluación de Gestión	Bajo	45	52,8
	Medio	22	27,0
	Alto	16	19,2
Clima institucional	Bajo	0	0
	Medio	11	13,2
	Alto	72	86,8
Capacitación de personal	Bajo	32	38,5
	Medio	27	32,5
	Alto	24	29,0
Desempeño docente	Bajo	0	0
	Medio	82	82
	Alto	18	18

La gestión institucional es percibida por el 60,2 como medio, el 25,3% como bajo y el 14,5 como alto. La dimensión liderazgo educativo casi el 58% lo percibe como alto, el 30% como medio y un 12% bajo. La planificación estratégica solo el 13% lo percibe alto, y casi por igual con un 43% aproximado como medio o bajo. El clima institucional la gran mayoría con más de 86% se siente identificado y un 13%



como medio. La capacitación de personal solo lo percibe como salto el 29%, el 32% como medio y un 38,5 como bajo. El desempeño docente tiene un 82% como medio y 18% como alto.

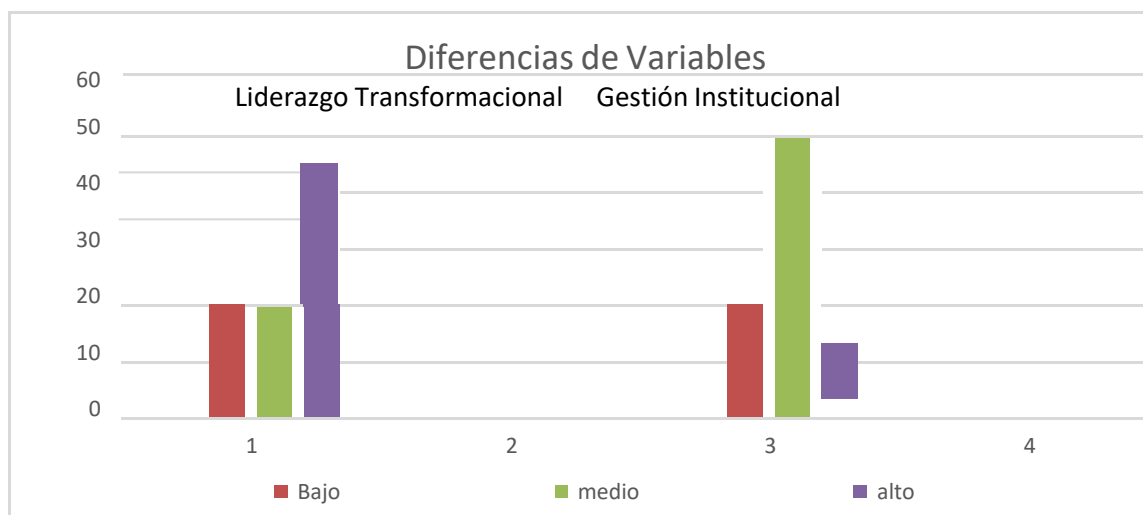
### Resultados inferenciales

Objetivo General: Analizar si existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional docente de la Unidad educativa pública, Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, 2022.

	Nivel	Fr	%
Liderazgo transformacional	Bajo	21	25,3
	Medio	20	24,1
	Alto	42	50,6
Gestión institucional	Bajo	21	25,3
	Medio	50	60,2
	Alto	12	14,5

**Figura 1**

*Diferencia de variables*



**Fuente: Base de datos.**

Contraste de hipótesis.

**Tabla 8***Correlación entre las variables*

<b>Correlación entre variables</b>			
<b>Variable/ Dimensiones</b>		Liderazgo Transformacional	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	1,00	0,71
	Gestión Institucional	83	83
		0,71	1,00
		0,00	
		83	83

En el análisis de este cuadro podemos ver una relación significativa, positiva según el coeficiente Rho de Spearman (0,71), entre la variable Liderazgo Transformacional y la Gestión Institucional, lo que confirma la Hipótesis general, es decir que, a un mayor Liderazgo Transformacional, aumenta el valor de la Gestión administrativa, es por esto que se debe dar importancia a estas dos variables dentro de la Institución ya que al aumentar el valor de la una aumenta el valor de la otra y viceversa. Ahora analizaremos cada una de las dimensiones del Liderazgo Transformacional con la Gestión Institucional.

**Tabla 9***Correlación entre la influencia idealiza y la gestión institucional.*

<b>Correlación</b>			
<b>Variable/ Dimensiones</b>		Influencia idealizada	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Influencia idealizada	1,00	0,76
	Gestión Institucional	83	83
		0,76	1,00
		0,00	
		83	83

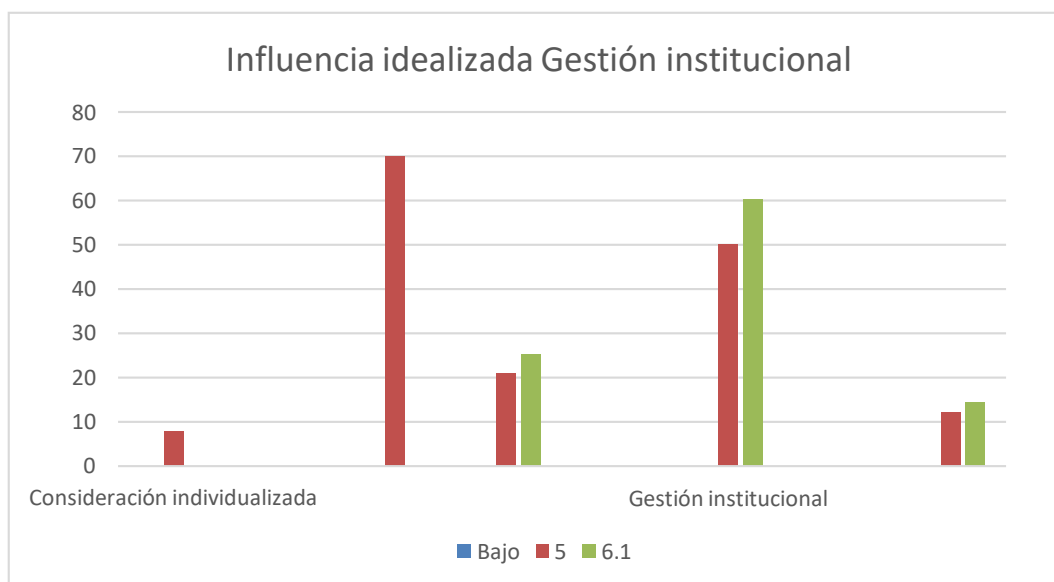
Podemos ver que la correlación entre la Influencia idealizada y la Gestión Institucional es muy alta, por lo que entendemos que al aplicar una influencia idealizada tendremos mejor Gestión en la institución, este coeficiente de Rho

Spearman (0,76). Este valor nos confirma la hipótesis de que la influencia idealizada actúa sobre la Gestión Institucional en alto grado al acercarse al valor máximo (1) Lo mismo sucede en el sentido contrario.

Influencia Idealizada	Bajo	12	14.5
	Medio	37	44.6
	Alto	34	40.9
Gestión institucional	Bajo	21	25,3
	Medio	50	60,2
	Alto	12	14,5

**Figura 2**

*Influencia idealizada Gestión institucional*



**Tabla 10**

*Correlación entre la motivación inspiracional y la gestión institucional*

Variable/ Dimensiones		Correlación	
		Motivación inspiracional	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	1,00	0,81
		83	83
	Gestión Institucional	0,81	1,00
		83	83

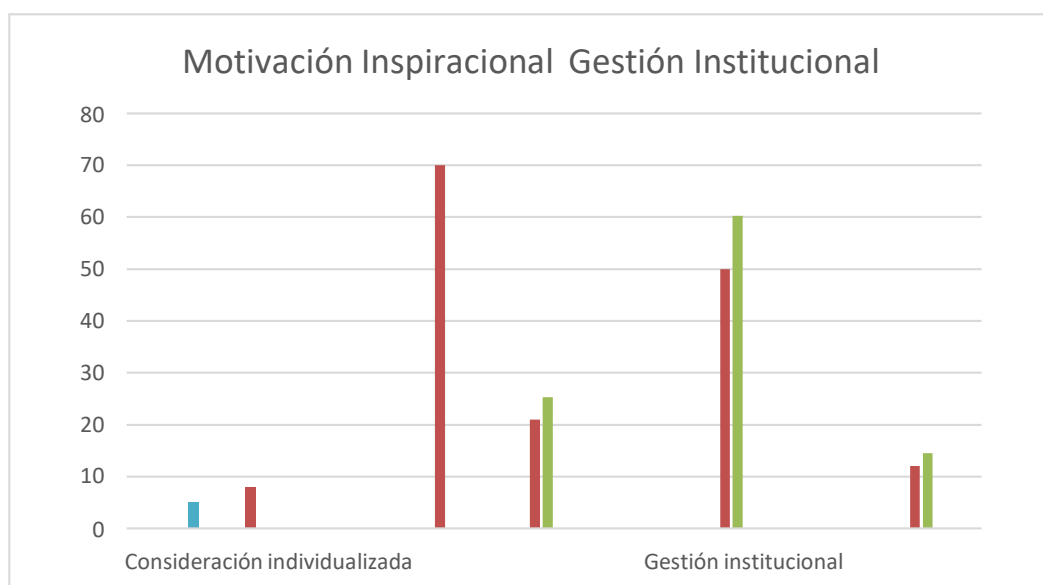
Fuente: Base de datos

Podemos ver que la motivación inspiracional mueve el alto grado sobre la Gestión Institucional según Rho de Spearman (0,81) con este valor vemos la validez de la hipótesis específica que dice que la motivación inspiracional influye sobre la Gestión Institucional, al apoyar el crecimiento de la motivación inspiracional elevaremos el valor de la Gestión en la Institución cuyo fin principal es ver el crecimiento de la educación de los estudiantes.

Motivación Inspiracional	Bajo	12	14,5
	Medio	21	44,6
	Alto	50	40,9
Gestión institucional	Bajo	21	25,3
	Medio	50	60,2
	Alto	12	14,5

**Figura 3**

*Motivación Inspiracional*



**Tabla 11**

*Correlación entre la estimulación intelectual y la gestión institucional.*

Variable/ Dimensiones	Correlación	
	Estimulación intelectual	Gestión Institucional

Fuente: Base de datos

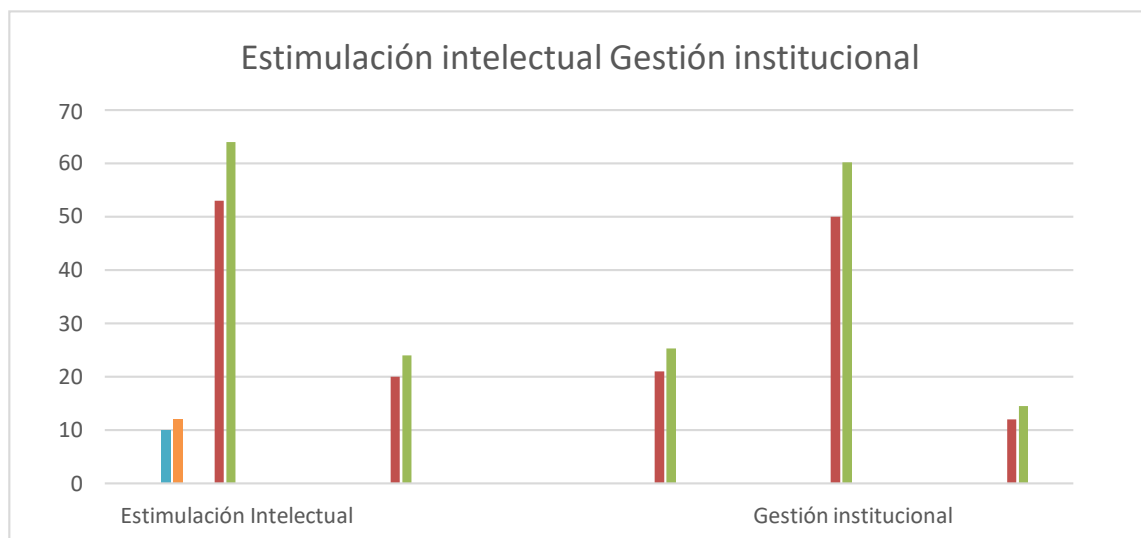
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	1,00	0,79
		83	83
	Gestión Institucional		
		0,79	1,00
		0,00	
		83	83

Según el cuadro existe una correlación entre las dos variables y según el coeficiente de Rho Spearman (0,79) nos indica que la influencia entre ellos es positiva y muy alta, se acerca al valor máximo de (1,0) por lo que apoyar el crecimiento de la estimulación intelectual es positivo no solo para el desenvolvimiento de los docentes sino para Gestión Institucional y el desarrollo del estudiantado.

Estimulación Intelectual	Bajo	10	12
	Medio	53	64
	Alto	20	24
Gestión institucional	Bajo	21	25,3
	Medio	50	60,2
	Alto	12	14,5

**Figura 4**

*Estimulación intelectual*



**Tabla 12**

*Correlación entre consideración individualizada y la gestión institucional*

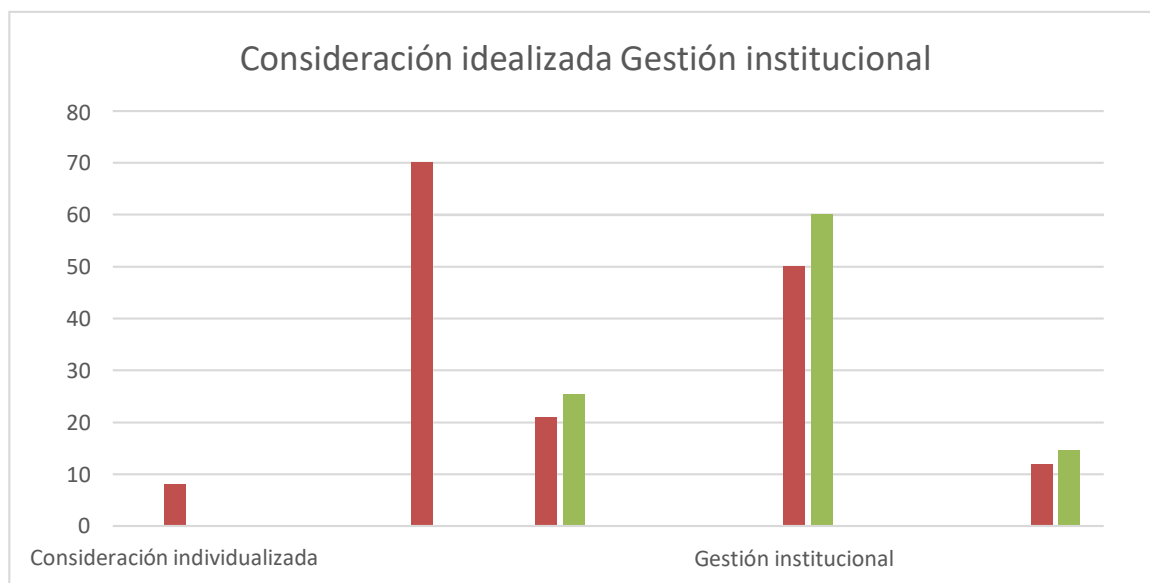
Variable/ Dimensiones		Correlación	
		Consideración individualizada.	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Consideración Individualizada.	1,00	0,85
		83	83
		0,85	1,00
	Gestión Institucional	0,00	83
		83	

En el cuadro vemos que existe una correlación entre las variables con un valor del coeficiente de Rho Spearman de (0,85) que es muy alto y nos ayuda a confirmar la hipótesis que dice que; la Consideración individualizada influye en la gestión Institucional, y parece que lo hace en muy alto grado con una calificación que se acerca mucho al máximo (1,00).

Consideración individualizada	Bajo	5	6.1
	Medio	8	9.6
	Alto	70	84.3
Gestión institucional	Bajo	21	25,3
	Medio	50	60,2
	Alto	12	14,5

**Figura 5**

*Consideración idealizada*



Por lo tanto, el aumentar el apoyo a la consideración escuchando los

problemas, ayudando a solucionarlos y motivando al personal se aumentará en forma positiva la Gestión institucional. De la tabla 12 y figura 5, el 70,0 % manifestó que el uso de actividades es deficiente, de los cuales el 50,0 % ubicó en gestión institucional.

## V. DISCUSIÓN

La hipótesis general de la presente investigación: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional docente en la institución pública de Santo Domingo de los Tsáchilas 2022. Con una significancia de  $p\text{-valor}=0,000<0,05$ . Los resultados nos muestran que la correlación entre las variables es muy alta, pero especialmente cuando comparamos la dimensión Influencia idealizada con la gestión institucional obteniendo un alto porcentaje, por lo que significa que esta es la característica principal, confirmando la hipótesis y rechazando la hipótesis nula.

No se han encontrado trabajos que contradigan nuestra hipótesis, aunque no existe coincidencia en algunos puntos del estudio de Zárate Ramírez que en su trabajo. Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, donde existe coincidencia en todos los resultados, pero no en la discusión porque asegura que los alumnos prefieren los estilos de liderazgo autoritario, pero no se presentaron otras opciones de liderazgo como el transformacional.

De la misma manera (Ramón Galván, Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución, 2017) y su trabajo Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa, coincide en toda la investigación y dice que, aunque en su institución los docentes tienen bajos valores en el liderazgo y la gestión administrativa, reconoce que la influencia del liderazgo es significativa en el desenvolvimiento de la institución y recomienda reforzar el liderazgo de los docentes mediante pasantías, talleres de capacitación.

También (Arana Agüero & Coronado Tarrillo, LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE, 2017) en su tesis sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente, dice que el liderazgo transformacional sobresale en su estudio y que el director conduce a los docentes con liderazgo conduciéndolos a una visión compartida, experiencia que la vienen mejorando desde hace 70 años, dice que en la deducción de los resultados puede ver que el liderazgo provoca cambios positivos al delegar responsabilidades y autonomía de decisiones.



De igual manera (Cabrera Barreto, Liderazgo directivo y desempeño, 2017) en su estudio Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario determina en los resultados que los el liderazgo y el desempeño de los docentes obtienen valores altos entre bueno y regular y un porcentaje muy bajo en todas las variables y dimensiones tienen una calificación de mala, en las recomendaciones dice que se debe hacer lo posible para mantener el buen nivel de liderazgo, que se haga una investigación comparativa para ver si este buen nivel está presente también en el nivel primario y luego ampliarlo a toda la provincia.

En una investigación reciente (Velásquez Fuentes, 2021) determina la incidencia del liderazgo transformacional en la gestión docentes de una IE de Lima, con un nivel explicativo y de enfoque cualitativo y diseño no experimental-transversal, la población son los docentes de la educación, los resultados muestran la importancia del docente convertido en líder con el fin de lograr los objetivos contribuyendo con el director de la IE.

En las conclusiones dice que en la actualidad las instituciones ponen al liderazgo como ventaja ante la competencia, determinando que el éxito o fracaso de las organizaciones depende de la calidad de los líderes que deben ser capaces de guiar, motivar, conducir e integrar al personal por medio de la comunicación para lograr los fines institucionales, coincidiendo con encontrado en nuestra investigación.

En cuanto al objetivo general: Analizar si existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional docente, de la unidad educativa pública Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, 2022 Se encontró una investigación similar. Liderazgo transformacional del equipo de gestión con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. (Zeballos Guillén, 2019).

Este estudio se hizo con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo, transversal, como instrumento se utilizó un cuestionario Multifactor Leadership (MLQ) 5X buscando la opinión de los docentes sobre el Liderazgo transformacional en relación a la Gestión, para la confiabilidad de los instrumentos se utiliza el coeficiente Alfa de Cronbach con un resultado de 0,935, con lo que se confirma la alta confiabilidad de los instrumentos.

La muestra se hizo con 149 Docentes sobre el liderazgo transformacional y como resultado se obtuvo un 45,80, en todas las dimensiones de esta variable se obtuvieron resultados parecidos, en cuanto al equipo de Gestión el 43,3% y 36,7% de los docentes la califican de deficiente y regular, solo 4 docentes califican al equipo de gestión como muy deficiente y 4 como óptimo el desempeño del equipo de Gestión en función del liderazgo transformacional.

En cuanto a la motivación inspiracional es evaluada como regular con un 40% en segundo lugar quienes la evalúan como deficiente, 11 docentes piensan que es muy deficiente, y solo 4 como óptimo. En la consideración intelectual se evidenció que la mayoría opina que es regular con un 43% en segundo lugar la califican como deficiente y como regular el 30% y aceptable el 16%. En la dimensión consideración individual también la mayoría la calificó como deficiente y regular en un 36.7%.

En este trabajo se determina la correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión en las instituciones, con un coeficiente de correlación de 0,468. Entre la Percepción del liderazgo transformacional con desempeño docente obtuvieron coeficientes de correlación entre 0,402 y 0,449 ( $p < 0,05$ ); por lo que el investigador asegura con evidencia estadística que existe una relación significativa entre las variables y dimensiones analizadas, con un tamaño del efecto moderado.

Con respecto al objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y la gestión institucional docente, de la unidad educativa pública Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador 202: se encontró el estudio, Liderazgo transformacional y gestión institucional de la I.E. "Sagrado Corazón de Jesús" Región Piura. (Villegas Mera, 2019). Con una investigación con enfoque cuantitativo y por medio de una encuesta a una población de 5 docentes encontró que esta dimensión renombrada como liderazgo carismático tiene un 40% de calificación baja y un 60% de media. y 0% como alta, lo mismo sucede en las otras dimensiones por lo que llega a la conclusión de que los docentes de la institución tienen que tomar medidas para mejorar en este aspecto.

En cuanto al objetivo: Determinar que influencia tiene la motivación inspiracional en la gestión institucional docente, de la unidad educativa pública

Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador 2022 se encontró el estudio Liderazgo transformacional y gestión institucional en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 de la provincia de Huarochirí, (Palomino Tello, 2017), donde señala que el 58% (69) de los docentes consideran que la motivación inspiracional está en un nivel medio en las instituciones educativas, que el 10% (12) de los mismos piensan que existe un nivel bajo de motivación inspiracional y que el 33% (39) de los docentes creen que existe un nivel alto en cuanto a la motivación inspiracional de liderazgo transformacional de las instituciones.

Esta investigación con enfoque cualitativo con un diseño no experimental encuentra que la motivación inspiracional tiene un nivel de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95% y se realizó por medio coeficiente de correlación de Spearman, como las variables no presentan normalidad en los datos el predominante fue seleccionado ya que tiene mayor coeficiente de correlación.

El grado de correlación entre la identidad y la gestión institucional es la más alta (39.5%), ello indica que según los docentes de la institución el indicador predominante dentro de motivación inspiracional relacionada a la gestión institucional de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 15 de la provincia de Huarochirí, en el 2014. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En cuanto al objetivo: Determinar que influencia tiene la estimulación intelectual en la gestión institucional docente, de la unidad educativa pública Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador 2022, el mismo estudio detecta que el 58% (69) de los docentes piensa que en las instituciones educativas existe un nivel medio de estimulación intelectual del liderazgo transformacional, que el 14% (17) de los mismos consideran que en las instituciones educativas existe un nivel bajo de estimulación intelectual del liderazgo transformacional y que el 28 % (34) de los encuestados creen que existe un nivel alto de estimulación intelectual del liderazgo transformacional, el nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , ya que el nivel de confiabilidad del 95%, luego de hacer el cálculo de correlación llegó a la conclusión de que el grado de correlación entre la animación de cambio y la gestión institucional es la más alta (41.3%), es decir que es el indicador predominante en la estimulación

intelectual relacionada a la gestión institucional según docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL No 15 de la provincia de Huarochirí, en el 2014 es animación al cambio. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En cuanto al objetivo: Determinar que influencia tiene la consideración individualizada en la gestión institucional docente, de la unidad educativa pública Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador 2022, el mismo autor revisando los datos de la encuesta nos dice que el 58% (69) de los docentes.

En las instituciones educativas existe un nivel medio de consideración individualizada del liderazgo transformacional, mientras que el 13% (16) de docentes piensa que en las instituciones educativas existe un nivel bajo de consideración individualizada del liderazgo transformacional y el 29 % (35) de los mismos opina que en las instituciones educativas existe un nivel alto de consideración individualizada del liderazgo transformacional, en cuanto a la relación con la gestión institucional se puede ver que el 5% (6) del profesorado piensan que el nivel de la consideración individualizada es baja y califican como mala la gestión institucional, mientras que el 16%(19) de los encuestados cree que es alta la consideración individualizada y califican como buena la gestión institucional; el 6% de los docentes califica como bajo la consideración individualizada y piensan que es regular la gestión institucional.

Sobre este mismo objetivo en una investigación con enfoque mixto descriptiva y de campo, de método cuantitativo y cualitativo, se recoge la información por medio de la observación y la entrevista da como resultado en lo referente a consideración idealizada que tiene el líder ante los docentes, los entrevistados el 47.62% está de acuerdo este aspecto, el 42.82% está totalmente de acuerdo y un pequeño porcentaje 9.52% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; Eso indica que muy pocos docentes están en desacuerdo con el líder en cuanto a la consideración y aprecio hacia los miembros de la institución, como conclusión indica que los resultados indican que existe una falta de gestión del líder por no tener claridad sobre los objetivos, que no estimula el crecimiento pedagógico y personal de los docentes, esto hace que exista desconfianza sobre su gestión y sita a Cavagnaro y Carvajal (2021) quienes consideran que el líder tiene que tener una disposición humanista durante su gestión y que debe promover el trabajo

colaborativo para lograr cambios positivos.

Por otra parte en los resultados obtenidos, prioriza los materiales a utilizar en el desarrollo de sus actividades, García (2019) menciona que para lograr un liderazgo correcto se debe modificar los errores anteriores para lograr el propósito de un líder.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

El liderazgo transformacional y la gestión institucional tienen un valor de correlación muy alto (0,71) lo que confirma la hipótesis general de que un alto liderazgo transformacional eleva el valor de la gestión institucional en la Unidad educativa pública de Santo Domingo de los Tsáchilas.

### **Segunda:**

En la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión institucional se obtienen valores altos de correlación, pero especialmente entre la Estimulación intelectual y la gestión institucional (0,84), Es decir que la institución pone especial interés en la innovación, creatividad y proactividad en el trabajo.

### **Tercera:**

La correlación individualizada con la gestión institucional tiene el valor más alto (0,85) lo que quiere decir que las actividades en la institución se dan con un gran optimismo en el trabajo, sin descuidar las otras dimensiones.

### **Cuarta:**

En la variable Gestión institucional y dimensión evaluación de gestión el 52,8% de los encuestados opina que es de nivel bajo, lo que es preocupante ya que se evidencia que existen muy pocas evaluaciones durante el período lectivo de la institución.

### **Quinta:**

En la misma variable la dimensión capacitación de personal lo catalogan en nivel bajo el 38,5% y el 32,5% en nivel medio lo que determina que existe capacitación a los docentes, pero no es suficiente.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Se recomienda a los directivos de la unidad educativa realizar capacitaciones para aumentar el liderazgo en los directivos y docentes, con el fin de alcanzar todos los objetivos de la institución.

### **Segunda:**

Poner especial atención en las evaluaciones que en la investigación se determina con el valor más bajo, con el fin no solo de saber el nivel de conocimientos de los docentes sino para buscar gratificaciones para quienes demuestren mayores esfuerzos.

### **Tercera:**

Realizar reuniones de trabajo, capacitaciones y de motivación en forma continua para mantener altos los valores de estimulación intelectual y gestión institucional con el fin de mantener el interés en la autoeducación y optimismo en el trabajo.

### **Cuarta:**

Establecer políticas internas en la aplicación de los estilos de liderazgo con el fin de aumentar los niveles de satisfacción en el trabajo al conseguir nuevos logros dentro de la institución.

### **Quinta:**

Revisar la visión y misión de la Unidad educativa, con el fin de conseguir la excelencia en el campo del liderazgo Transformacional y la gestión administrativa, realizando programas de crecimiento personal de los docentes como de toda la institución educativa.

## REFERENCIAS

- Acebedo , C., Valentí, G., & Aguiñaga, E. (2017). *Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de Méjico*. Méjico D.F. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-45652017000100053&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-45652017000100053&lng=es&nrm=iso)
- Acosta, D., & Ponce, E. (2019). *Professors leaderships? from university student's perspective*. Scielo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570968990010/html/>
- Angulo et. al. (2022). Lima: UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42311>
- Antonio, M. (2019). *El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468001>
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE. Obtenido de [Users/Personal/Downloads/Dialnet-LiderazgoDirectivoYDesempenoDocenteEnUnaInstitucio-7145924%20\(1\).pdf](Users/Personal/Downloads/Dialnet-LiderazgoDirectivoYDesempenoDocenteEnUnaInstitucio-7145924%20(1).pdf)
- Bath. (2021). *Research Design: Definition, Characteristics and Types*. Obtenido de <https://leverageedu.com/blog/research-design/>
- Burgos , R., Burgos , N., Gusans, F., Tellez, G., & Rodriguez Montes, J. (2020). *Aristotle: Creator of the philosophy of science and the scientific method* (. Dialnet. Obtenido de [https://www.radoctores.es/doc/05R-BURGOS%20et%20al.\\_Aristoteles.pdf](https://www.radoctores.es/doc/05R-BURGOS%20et%20al._Aristoteles.pdf)
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). Quito. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cabrera Barreto, C. I. (2017). Liderazgo directivo y desempeño. Perú: Universidad San edro. Obtenido de [Cabrera+Barreto%2C+C.+I.+%282017%29.+Liderazgo+directivo+y+desempeño.+Perú%3A+Universidad+San+edro.&rlz=1C1VDKB\\_esEC1002EC1002&oq=Cabrera+Barreto%2C+C.+I.+%282017%29.+Liderazgo+directivo+y+desempeño.+Perú%3A+Universidad+San+edro.&aqs=chrome..69i57j0j15&source=48](Cabrera+Barreto%2C+C.+I.+%282017%29.+Liderazgo+directivo+y+desempeño.+Perú%3A+Universidad+San+edro.&rlz=1C1VDKB_esEC1002EC1002&oq=Cabrera+Barreto%2C+C.+I.+%282017%29.+Liderazgo+directivo+y+desempeño.+Perú%3A+Universidad+San+edro.&aqs=chrome..69i57j0j15&source=48)
- Calzón , B. (2021). ). What Is Data Analysis? Methods, Techniques, Types & How-To. *Data Visualization & Analytics*. Obtenido de <https://www.datapine.com/blog/data-analysis-methods-and-techniques/>
- Castro Palet, M. (2020). *“Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una Universidad particular en la ciudad de Lima”*. Lima: Universidad San Martín De Porres. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8293?show=full>
- Cheung Yeung, & wu. (2018). *Employees perception of leadership styles and successful aging in*



- the workplace*. Journal of Career Development,. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894845317727617>
- Cunningham, J. A., & Menter, M. (2021). ). Transformative change in higher education: Entrepreneurial universities and high-technology entrepreneurship. Industry and Innovation. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13662716.2020.1763263?journalCode=cia20>
- Díaz, Castillo, & Quiñones Lizarraga. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa*. Obtenido de Díaz, Castillo, & Quiñones Lizarraga. (2018). *Diccionario de la lengua española*. (2018). Obtenido de <https://dle.rae.es/>
- Fayol, H. (2014). *14 principios de administración*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/14-principios-administracion-henri-fayol/>
- Fernandez Arata, j. (2018). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autosuficiencia; un estudio con maestros de primaria de Lima Perú*. Lima: Inan Martín de Porres,. Obtenido de [evistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/385](http://evistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/385)
- Fernandez, C., & Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Caracas: Universidad del Zulia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Francia García, M. I. (2022). *Programa de liderazgo transformacional para fortalecer una comunidad profesional de docentes de un instituto de educación superior*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/items/1c1e1df5-b85f-49aa-90d0-d45b0d914601>
- Gomez Ortiz, R. A., & Topete Barrera, C. (2018). *Avances técnicos de la gestión*. Santo Tomás, Méjico: Instituto Politécnico Nacional superior de comercio y admón. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/323894884\\_Avances\\_teoricos\\_de\\_la\\_gestion\\_en\\_un\\_programa\\_de\\_posgrado\\_Theoretical\\_advances\\_of\\_management\\_and\\_formation\\_processes\\_in\\_a\\_postgraduate\\_program](https://www.researchgate.net/publication/323894884_Avances_teoricos_de_la_gestion_en_un_programa_de_posgrado_Theoretical_advances_of_management_and_formation_processes_in_a_postgraduate_program)
- Grande, L., & Abascal, E. (2017). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/fundamentos-y-tecnicas-de-investigacion-comercial/9788417024406/>
- Investigalia. (2020). *La encuesta y el cuestionario*.
- Kogan Schmukler, Y. (2018). *The systemic and systematic approach in a project*. Managua: INCAE. Obtenido de [https://www.google.com/search?q=Kogan+Schmukler%2C+Y.+%282018%29.+The+systemic+and+systematic+approach+in+a+project.+Managua%3A+INCAE.&rlz=1C1VDKB\\_esEC1002\\_EC1002&oq=Kogan+Schmukler%2C+Y.+%282018%29.+The+systemic+and+systematic+approa](https://www.google.com/search?q=Kogan+Schmukler%2C+Y.+%282018%29.+The+systemic+and+systematic+approach+in+a+project.+Managua%3A+INCAE.&rlz=1C1VDKB_esEC1002_EC1002&oq=Kogan+Schmukler%2C+Y.+%282018%29.+The+systemic+and+systematic+approa)

ch+in+a+project.+Managua%3A+IN

- Lema Tamay, M. I. (2017). *“El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria, provincia del Azuay – Ecuador”*. Quito: Universidad Católica.
- Luperti Castillo, R. (2018). *Liderazgo transformacional y Gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica*. Distrito de Villa. El salvador. Obtenido de Luperti Castillo, R. (2018). Liderazgo transformacional y Gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica. Distrito de Villa. El salvador.
- Maraboto, J. M. (2021). Liderazgo transformacional. *Troucht Ledership in action*. Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Marcano, E. (2020). *Enfoque gerencial*. Curacao: Academia.edu.
- Medina Rubio, R. (2017). El principio de coordinación y la moderna administración educativa. *Revista de pedagogía, org*. Obtenido de <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2018/05/2-El-Principio-de-Coordinaci%C3%B3n.pdf>
- Mejía Campo, N. (2021). EDUCATIONAL MANAGEMENT AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF THE MANAGERS IN REGULAR BASIC EDUCATION. Cajamarca, Perú: Investigadora independiente. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878155>
- Meza Revalta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamaní Benito, O. (2020). *Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú*. Puno. Obtenido de <https://fhcevirtual.umsa.bo/btecavirtual/?q=Gesti%C3%B3n%20educativa%20como%20factor%20determinante%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20docentes%20de%20educaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%20regular%20durante%20la%20pandemia%20Covid-19%2C%20Puno-Per%C3%BA>
- Moreno Casado, H., Leo, F. M., LOpez Gajardo, M. A., García Calvo, T., Cuevas, R., & Pulido, J. J. (2022). Teacher leadership and students' psychological needs: A multilevel approach. *Teaching and Teacher Education*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X22001378>
- Niño, V. (2019). Metodología de la investigación, diseño, ejecución e informe. Ediciones de la U. Obtenido de <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-diseno-ejecucion-e-informe-2a-edicion/>
- Orellana Nirian, P. (2020). *Liderazgo carismático*. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-carismatico.html>
- Palomeque, J., & Ruiz, J. (2019). Impact of institutional management on the generation of scientific. Obtenido de Palomeque, J., & Ruiz, J. (2019). Impact of institutional management on the generation of scientific .

- Palomino Tello, M. (2017). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14497/Palomino\\_TM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14497/Palomino_TM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomino Tello, M. (2017). Liderazgo transformacional y gestión institucional. Perú: UCV. Obtenido de Palomino Tello, M. (2017). Liderazgo transformacional y gestión institucional. Perú: UCV.
- Pambudi, D., Jamami, T., Rachmawati, Y., & Nofiaturrahmah, F. (2022). The Influence of Meaning in Life and Teacher Leadership on Teacher Professionalism through Structural Equation Model. Balikpapan, Indonesia: International Journal of instruction. Obtenido de [https://www.e-iji.net/dosyalar/iji\\_2022\\_3\\_31.pdf](https://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2022_3_31.pdf)
- PEICA. (2019). Ministerio de educación. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/08/Guia-PEI.pdf>
- Perez Guzmán, J. C. (2022). *Teoría camino-meta*. Club ensayos. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Informes-de-Libros/TEORIA-DEL-CAMINO-META-TEORIA-DEL-LIDERAZGO-TRANSACCIONAL/5290030.html>
- Quispe, M. (2020). ). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Lima: UCV. Obtenido de Quispe, M. (2020). ). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Lima: UCV.
- Ramón Galván, S. E. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución. Lima, Perú. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_4601856d437a9d7c334d5f01c539b23c/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4601856d437a9d7c334d5f01c539b23c/Details)
- Ramón S, G. (2020). Correlación entre variables. Antioquia, Colombia: Udea.edu.co.
- Reyes Mejía, V. J. (2020). *Vigencia de la teoría burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública*. Quito: Universidad Andina. Obtenido de [alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_4601856d437a9d7c334d5f01c539b23c/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4601856d437a9d7c334d5f01c539b23c/Details)
- Ricardo, R. (2020). *Principios de delegación de responsabilidad*. Madrid: Estudyando. Obtenido de <https://estudyando.com/principios-de-delegacion-de-responsabilidad-en-una-oficina/>
- Riofrío, J. (2020). *Scope and limits of the principle of hierarchy. Criteria for hierarchizing rights, values, goods and other elements*. Lima: Scielo Perú. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0251-34202020000100189](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202020000100189)
- Roldán, P. N. (2017). Estadística. Economipedia.com. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/estadistica.html>
- Salazar Saldaña, G. (2022). Liderazgo docente y calidad transformadora en una institución de. Trujillo, Perú: UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101116>
- Salcedo, & Fernandez, A. (2018). *Liderazgo transformacional: que es y como medirlo*. ESIC

- Editorial. Obtenido de <https://www.casadellibro.com/ebook-liderazgo-transformacional-que-es-y-como-medirlo-ebook/9788417513375/8931667>
- Senge, P. (1999). *La quinta disciplina*. Obtenido de [https://www.academia.edu/33324954/La\\_quinta\\_disciplina\\_Peter\\_Senge\\_FREELIBROS\\_ORG](https://www.academia.edu/33324954/La_quinta_disciplina_Peter_Senge_FREELIBROS_ORG)
- Silva Zapata, A. E. (2020). *“Liderazgo Transformacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de PETROECUADOR”*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Tolozano Benites, M. R., Ferrer Vicente, M., & Forgas Brioso, J. (2017). *Institutional educative management project based on competences for the training of health technicians*. Quito: Scielo. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192017000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192017000400013)
- Urgilés Fabre, M. E. (2019). *Liderazgo Transformacional y Millennials: Impacto en la motivación de esta generación*. Quito: Universidad San Francisco. Obtenido de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8935/1/8464.pdf>
- Velásquez Fuentes, E. (2021). Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima. Lima, Perú: UCV.
- Velazques Fuentes, E. (2020). *Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE*. Lima: UCV. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1490>
- Velazques, A. (2020). Que es el análisis descriptivo? *Question pro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-descriptivo/>
- Vilches Vargas , E. R. (2020). *“Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda”*. Lima. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20649705007.pdf>
- Villafuerte, P. (2021). *Educación en tiempos de pandemia*. Observatorio de innovación educativa. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/educacion-en-tiempos-de-pandemia-covid19/>
- Villegas Mera, A. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión institucional de la I.E*. Chiclayo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40934/Villegas\\_MAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40934/Villegas_MAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wolper, R. (2022). UNESCO. Obtenido de [unesco.org/es/education/higher-education/2022-world-conference](https://unesco.org/es/education/higher-education/2022-world-conference)
- Wong, S., & Giessner, S. (2018). The thin line between empowering and laissezfaire leadership: An expectancy-match perspective. *Journal of Management*.

Zeballos Guillén, L. M. (2019). *Transformational Leadership of the Management Team and its Relation to Teaching Performance in Five Private Educational Institutions of Peru*.  
Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967709014/html/>

## ANEXOS

### Matriz de consistencia

**TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA PÚBLICA, SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, ECUADOR, 2022**



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Tipo de Investigación</b>
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional?	Analizar si existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional.	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional.	Aplicada
<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Diseño de Investigación</b>
¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y gestión institucional?	a) Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y la gestión institucional.	a) Existe relación entre la influencia idealizada y la gestión idealizada.	no experimental, transversal, correlacional
¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y gestión institucional?	b) Determinar que influencia tiene la motivación inspiracional en la gestión institucional.	b) Existe relación entre la motivación inspiracional en la gestión institucional.	Variables
¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y gestión institucional?	c) Determinar que influencia tiene la estimulación intelectual en la gestión institucional.	c) Existe relación entre la estimulación intelectual en la gestión institucional.	<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>
¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y gestión institucional?	d) Determinar que influencia tiene la motivación inspiracional en la gestión institucional.	d) Existe relación existe entre la motivación inspiracional en la gestión institucional.	<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>
<b>Justificación:</b> Esta investigación se justifica y es relevante, porque se inicia analizando las consecuencias que dejó la pandemia en el turismo, el comercio, pero sobre todo en la educación, donde se hace evidente la necesidad de formar líderes que interactúen con los alumnos para superar las deficiencias, es de actualidad porque al volver a la educación presencial debemos nivelar los conocimientos y es urgente porque debemos reaccionar con liderazgo a los problemas que nos deja la pandemia en todo el mundo, en nuestro país, y sobre todo en la Unidad pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, donde existen diferencias mucho más marcadas en cuanto a conectividad y recursos pedagógicos, debido a la deserción no solo de alumnos sino también de docente.			<b>Muestra</b>
			100 docentes
			<b>Instrumentos:</b> Cuestionario

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**
**Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
El liderazgo transformacional apoya la reflexión de los dirigidos sobre los problemas, y apoya el desarrollo de las habilidades intelectuales para solucionar conflictos que pueden aparecer en la institución, este tipo de estimulación intelectual obliga a cuestionarse y buscar respuestas creativas en forma rápida ante las adversidades. (Salcedo & Fernandez, 2018)	D1: <b>Influencia Idealizada.</b>	Clima de respeto y confianza	1,2,3	Escala ordinal	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 101
	D2: <b>Motivación inspiracional</b>	Optimismo en el trabajo	4,5,6		
	D3: <b>Estimulación intelectual.</b>	Innovación, creatividad Y Proactividad en el trabajo.	7,8,9,10,11	Escala de Likert	
	D4: <b>Consideración individualizada.</b>	Optimismo en el trabajo.	12,13,14,15,16		

Nota: Adaptado de Shach 2011

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**
**Variable 2: Gestión institucional**

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Gestión Institucional.  Es el conjunto de actividades administrativas que apoyan la gestión pedagógica, y las actividades de dirección son: Planificación, organización, comunicación, control y participación (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)	D1: <b>LIDERAZGO EDUCATIVO</b>	Toma decisiones	1,2	Escala ordinal  3 Siempre 2 A VECES 1 Nunca	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 120
		Estilo de liderazgo	3,4,5		
	D2: <b>PLANIFICACION ESTRATEGICA</b>	Diagnostico	6,7		
		Elaboración de proyectos	8,9,10		
	D3: <b>EVALUACION DE LA GESTION</b>	Cumplimiento de metas	11,12,13		
		Evaluación de la gestión	14,15,16		
D4: <b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	Solución de conflictos	17,18,19	Escala de Likert		
D5: <b>CAPACITACION DEL PERSONAL</b>	Actualización pedagógica	20,21			
D6: <b>Desempeño del docente</b>	Planificación curricular	22,23,24			

Nota: Adaptado de Shach 2011

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

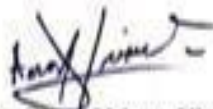
El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo transformacional y gestión institucional la unidad educativa pública, Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Ana Belén Uriarte Silva  
CI.1720396744



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 1: Liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional es la motivación de los líderes a hacer mucho más de lo que ellas mismas piensan que pueden lograr y en consecuencia producir cambios en los grupos, la institución y la sociedad.

(Gemma 2021)

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Dimensión 1: Influencia Idealizada.**

El líder influye sobre los seguidores para que acepten compartir los riesgos, principios y valores con ética, pero también comparte los éxitos. El líder se hace visible dando ejemplo de valores y trabajo y utilizando la influencia idealizada logra obtener un esfuerzo extra para obtener niveles más altos de desempeño.

Los seguidores adquieren mayor responsabilidad no solo para maximizar el desempeño, sino para mejorar su desarrollo personal. Al elevar los niveles de aspiración de resultados, también elevan su autoestima y valor personal obteniendo logros y metas para la institución y su propio desarrollo. (Gemma 2021)

#### **Dimensión 2: Motivación inspiracional**

El líder inspira al convertirse en un ejemplo a seguir, ya que utiliza una buena comunicación y transmite sus perspectivas y objetivos con palabras de aliento, plantea metas e ideales alcanzables, comunica claramente su visión, los seguidores atribuyen sus éxitos al optimismo, entusiasmo y ejemplo que da el líder en el seguimiento de la Misión. (Gemma 2021)

#### **Dimensión 3: Estimulación intelectual.**

El líder que utiliza la estimulación intelectual, alienta la creatividad de los seguidores para buscar nuevas soluciones a viejos problemas, promueve la creación de ideas propias enfrentando los problemas desde su propia perspectiva y convirtiéndose en solucionadores de problemas en forma más efectiva con la ayuda del líder o sin ella (Gemma 2021)

#### **Dimensión 4: Consideración individualizada.**

Se toma en cuenta las necesidades de crecimiento de los seguidores y el líder está dispuesto a brindar asesorías, considerando a los seguidores como personas y no solo como empleados, motivando sus deseos de crecimiento, los métodos de aprendizaje son aplicados de acuerdo a las necesidades y capacidades de cada uno de los empleados. El líder tiene la capacidad de escuchar las necesidades y problemas personales para tomar acciones favorables para elevar el nivel de conocimientos, de actitud y personal. (Gemma 2021)

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
El liderazgo transformacional apoya la reflexión de los dirigidos sobre los problemas, y apoya el desarrollo de las habilidades intelectuales para solucionar conflictos que pueden aparecer en la institución, este tipo de estimulación intelectual obliga a cuestionarse y buscar respuestas creativas en forma rápida ante las adversidades. (Salcedo & Fernandez, 2018)	D1: <b>Influencia Idealizada.</b>	Clima de respeto y confianza	1,2,3	Escala ordinal	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 101
	D2: <b>Motivación inspiracional</b>	Optimismo en el trabajo	4,5,6		
	D3: <b>Estimulación intelectual.</b>	Innovación, creatividad Y Proactividad en el trabajo.	7,8,9,10,11	Escala de Likert	
	D4: <b>Consideración individualizada.</b>	Optimismo en el trabajo.	12,13,14,15,16		

Nota: Adaptado de Shach 2011

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Supereñcias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>							
1	Existe un ambiente agradable entre miembros de la institución							
2	Existe confianza entre el líder y sus colaboradores							
3	El líder y los docentes interactúan fomentando siempre el respeto de las opiniones							
	<b>DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los directivos realizan programas correctos lo cual te motivan como docente.							
5	Cree que los directivos motivan positivamente al personal							
6	La apertura debatir ideas te motiva en tu trabajo							
	<b>DIMENSION 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe programas de estimulación intelectual							
8	Hay libertad para innovar en los planes de estudio							
9	Existe predisposición por el director para que el docente se actualice							
10	Los docentes creen que es necesario como estímulo el acompañamiento de los directivos							
11	Existe becas de estudio para estimulación intelectual							
	<b>Dimensión 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Sientes que tienes el apoyo de las autoridades en tus labores							
13	En lo personal se siente bien en el trabajo							
14	Frecuentemente te ayudan resolver los conflictos los líderes							
15	Creer que existe apertura para el dialogo en deferentes situaciones							
16	Te sientes realizado en tu trabajo							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Cáceres ~~Narrea~~ Felicia Lelia      DNI: 06141891

Especialidad del validador: Docente Investigador - UNFV

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....., de..... del 2022.

.....  
Firma del Experto Informante

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 2: Gestión institucional

Alvarado dice que la gestión institucional es la aplicación de instrumentos, técnicas y procedimientos para la correcta administración de los recursos y actividades de una institución y como dimensiones señala: El liderazgo educativo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional, capacitación de personal y desempeño del docente. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

#### Dimensiones de las variables:

##### Dimensión 1: Liderazgo educativo

Existen muchos autores y cada uno recomienda un tipo específico de liderazgo como Cavalcante que dice que aplicando el liderazgo directriz los directores pueden adaptarse a los cambios desarrollando sus capacidades para resolver problemas por medio de la autonomía en la toma de decisiones y del trabajo corporativo aceptando las nuevas realidades tecnológicas, pero otros escritores recomiendan otro tipo de liderazgo, y dicen que el buen director debe aplicar cualquier liderazgo que se adapte a la realidad de la institución. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

##### Dimensión 2: Planeamiento estratégico.

Farró dice que mediante el planeamiento la institución señala la visión y las estrategias a largo plazo mediante la aplicación del FODA, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, con la participación de todo el contorno educativo, directivos, docentes, padres de familia, y personal de apoyo. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

##### Dimensión 3: Evaluación de la gestión educativa

La evaluación es la recolección de información antes de la toma de decisiones, tiene que ser constante para poder mejorar la calidad educativa, Alvarado dice que para establecer la viabilidad de un proyecto se necesita una evaluación ex ante y nunca ejecutarlo "a ciegas" que siempre nos llevarán a resultados inesperados, para luego hacer la evaluación ex post es decir de la ejecución del proyecto (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

##### Dimensión 4: Clima institucional

Es el ambiente que crean las autoridades donde todos los actores conocen los objetivos y se sienten comprometidos, donde hay una buena comunicación en un ambiente de confianza y respeto. Esta dimensión puede ayudar en la búsqueda de objetivos o un obstáculo si no existen los medios necesarios. Alvarado dice que se necesitan agrupar algunos elementos y darlos a conocer a todos los miembros para mejorar el clima

institucional, estos elementos son: saber la motivación de los integrantes, la actitud entre y frente a los compañeros, ambiente de trabajo y situaciones personales. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

#### **Dimensión 5: Capacitación del personal**

La capacitación es la actualización de conocimientos o la especialización cuando se requiera algún cambio de funciones, pero en general la administración de recursos humanos debe estar planificada y diseñada a partir del conocimiento de las necesidades y objetivos, pero a la vez flexible ante determinadas situaciones que necesiten una pronta solución. Alvarado considera que cuando existen brechas que dificultan o retrasan los objetivos, las metas o cualquiera de los propósitos de la institución es necesaria la capacitación. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

#### **Dimensión 6: Desempeño docente**

Muchos autores coinciden en señalar que el desempeño docente es el centro del nivel educativo en una institución educativa, como indica Valdés quien dice que la evaluación determina la preparación, rendimiento y cualidades del docente y que el buen desempeño incide en el mejoramiento de la escuela, responsabilidad y desarrollo profesional, control administrativo y el pago por mérito y que todo eso conlleva a una mejor eficacia. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**
**Variable 2: Gestión institucional**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles o rangos
<b>Gestión Institucional.</b>  Es el conjunto de actividades administrativas que apoyan la gestión pedagógica, y las actividades de dirección son: Planificación, organización, comunicación, control y participación (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)	D1: LIDERAZGO EDUCATIVO	Toma decisiones	1,2	Escala ordinal  3 Siempre 2 A VECES 1 Nunca  Escala de Likert	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 120
		Estilo de liderazgo	3,4,5		
	D2: PLANIFICACION ESTRATEGICA	Diagnostico	6,7		
		Elaboración de proyectos	8,9,10		
	D3: EVALUACION DE LA GESTION	Cumplimiento de metas	11,12,13		
		Evaluación de la gestión	14,15,16		
	D4: CLIMA INSTITUCIONAL	Solución de conflictos	17,18,19		
	D5: CAPACITACION DEL PERSONAL	Actualización pedagógica	20,21		
D6: Desempeño del docente	Planificación curricular	22,23,24			

*Nota:* Adaptado de Shach 2011

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: LIDERAZGO DIRECTIVO</b>							
1	Los directivos toman decisiones correctamente en el ámbito educativo							
2	La toma de decisiones se realiza en base al bienestar de la educación							
3	Existe el liderazgo de directivos en la institución							
4	Los docentes se sienten felices con el estilo de liderazgo que realizan							
5	El liderazgo es importante para tener éxito							
	<b>DIMENSION 2: PLANIFICACION ESTRATEGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El líder realiza evaluaciones diagnósticas para enseñar al docente							
7	Las evaluaciones diagnósticas son estrategias para que el líder identifique situaciones							
8	El líder fomenta la elaboración de proyectos							
9	Los líderes enseñan a realizar el proyecto							
10	Los líderes observan que se aplican los proyectos							
	<b>DIMENSION 3: EVALUACION DE LA GESTION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se cumplen las metas trazadas en todo el año lectivo							
12	Se evalúan las metas alcanzadas							
13	Se evalúan las metas de gestión del líder							
14	Se toman evaluaciones en todos los niveles							
15	El líder evalúa la gestión docente							
16	Trata de mejorar la gestión con la evaluación							
	<b>Dimensión 4: CLIMA INSTITUCIONAL</b>							
17	Existe una comisión de solución de conflictos en la unidad educativa							
18	Hay un buen ambiente de trabajo							



19	Busca la comisión de solución de conflicto resolver problemas						
<b>Dimensión 5: CAPACITACION DEL PERSONAL</b>		Si	No	Si	No	Si	No
20	Se realiza actualizaciones pedagógicas los docentes						
21	Se brindan capacitaciones regularmente						
<b>Dimensión 6: DESEMPEÑO DEL DOCENTE</b>		Si	No	Si	No	Si	No
22	El líder observa que las planificaciones estén bien realizadas						
23	Se planifican la malla curricular y las clases						
24	Se califica la planificación pedagógica						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Cáceres Narrea Felicia Lelia

DNI: 06141891

Especialidad del validador: Docente Investigador - UNFV

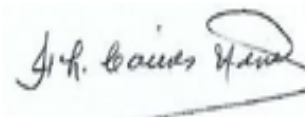
....., de ..... del 2022.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CACERES NARRIA, FELICIA LELIA DNI 66141891	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 26/11/1987 Modalidad de estudios: - Fecha matriculada: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CACERES NARRIA, FELICIA LELIA DNI 66141891	LICENCIADO EN EDUCACIÓN ÁREA: EDUCACIÓN INICIAL Fecha de diploma: 25/01/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CACERES NARRIA, FELICIA LELIA DNI 66141891	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculada: 04/04/1988 Fecha egreso: 02/02/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CACERES NARRIA, FELICIA LELIA DNI 66141891	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 27/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matriculada: 05/03/2000 Fecha egreso: 15/12/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar

## DEFINICION CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es la motivación de los líderes a hacer mucho más de lo que ellas mismas piensan que pueden lograr y en consecuencia producir cambios en los grupos, la institución y la sociedad.

(Gemma 2021)

#### Dimensiones de las variables:

##### **Dimensión 1: Influencia Idealizada.**

El líder influye sobre los seguidores para que acepten compartir los riesgos, principios y valores con ética, pero también comparte los éxitos. El líder se hace visible dando ejemplo de valores y trabajo y utilizando la influencia idealizada logra obtener un esfuerzo extra para obtener niveles más altos de desempeño.

Los seguidores adquieren mayor responsabilidad no solo para maximizar el desempeño, sino para mejorar su desarrollo personal. Al elevar los niveles de aspiración de resultados, también elevan su autoestima y valor personal obteniendo logros y metas para la institución y su propio desarrollo. (Gemma 2021)

##### **Dimensión 2: Motivación inspiracional**

El líder inspira al convertirse en un ejemplo a seguir, ya que utiliza una buena comunicación y transmite sus perspectivas y objetivos con palabras de aliento, plantea metas e ideales alcanzables, comunica claramente su visión, los seguidores atribuyen sus éxitos al optimismo, entusiasmo y ejemplo que da el líder en el seguimiento de la Misión. (Gemma 2021)

##### **Dimensión 3: Estimulación intelectual.**

El líder que utiliza la estimulación intelectual, alienta la creatividad de los seguidores para buscar nuevas soluciones a viejos problemas, promueve la creación de ideas propias enfrentando los problemas desde su propia perspectiva y convirtiéndose en solucionadores de problemas en forma más efectiva con la ayuda del líder o sin ella (Gemma 2021)

##### **Dimensión 4: Consideración individualizada.**

Se toma en cuenta las necesidades de crecimiento de los seguidores y el líder está dispuesto a brindar asesorías, considerando a los seguidores como personas y no solo como empleados, motivando sus deseos de crecimiento, los métodos de aprendizaje son aplicados de acuerdo a las necesidades y capacidades de cada uno de los empleados. El líder tiene la capacidad de escuchar las necesidades y problemas personales para tomar acciones favorables para elevar el nivel de conocimientos, de actitud y personal. (Gemma 2021)

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Variable	Dimensiones	indicadores	items	Escala	Niveles o rangos
El liderazgo transformacional apoya la reflexión de los dirigidos sobre los problemas, y apoya el desarrollo de las habilidades intelectuales para solucionar conflictos que pueden aparecer en la institución, este tipo de estimulación intelectual obliga a cuestionarse y buscar respuestas creativas en forma rápida ante las adversidades. (Salcedo & Fernandez, 2018)	D1: <b>Influencia Idealizada.</b>	Clima de respeto y confianza	1,2,3	Escala ordinal	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 101
	D2: <b>Motivación inspiracional</b>	Optimismo en el trabajo	4,5,6		
	D3: <b>Estimulación intelectual.</b>	Innovación, creatividad Y Proactividad en el trabajo.	7,8,9,10,11	Escala de Likert	
	D4: <b>Consideración individualizada.</b>	Optimismo en el trabajo.	12,13,14,15,16		

Nota: Adaptado de Shach 2011

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Supereencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>							
1	Existe un ambiente agradable entre miembros de la institución							
2	Existe confianza entre el líder y sus colaboradores							
3	El líder y los docentes interactúan fomentando siempre el respeto de las opiniones							
	<b>DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los directivos realizan programas correctos lo cual te motivan como docente.							
5	Cree que los directivos motivan positivamente al personal							
6	La apertura debatir ideas te motiva en tu trabajo							
	<b>DIMENSION 3: ESTIMULACION INTELLECTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe programas de estimulación intelectual							
8	Hay libertad para innovar en los planes de estudio							
9	Existe predisposición por el director para que el docente se actualice							
10	Los docentes creen que es necesario como estímulo el acompañamiento de los directivos							
11	Existe becas de estudio para estimulación intelectual							
	<b>Dimensión 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Sientes que tienes el apoyo de las autoridades en tus labores							
13	En lo personal se siente bien en el trabajo							
14	Frecuentemente te ayudan resolver los conflictos los líderes							
15	Crees que existe apertura para el diálogo en deferentes situaciones							
16	Te sientes realizado en tu trabajo							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Arrieta Benouff Felipe

DNI: 06855289

Especialidad del validador: Docente Investigador - UNFV

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....., de ..... del 2022.



-----  
Firma del Experto Informante

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 2: Gestión institucional

Alvarado dice que la gestión institucional es la aplicación de instrumentos, técnicas y procedimientos para la correcta administración de los recursos y actividades de una institución y como dimensiones señala: El liderazgo educativo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional, capacitación de personal y desempeño del docente. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

#### Dimensiones de las variables:

##### Dimensión 1: Liderazgo educativo

Existen muchos autores y cada uno recomienda un tipo específico de liderazgo como Cavalcante que dice que aplicando el liderazgo directriz los directores pueden adaptarse a los cambios desarrollando sus capacidades para resolver problemas por medio de la autonomía en la toma de decisiones y del trabajo corporativo aceptando las nuevas realidades tecnológicas, pero otros escritores recomiendan otro tipo de liderazgo, y dicen que el buen director debe aplicar cualquier liderazgo que se adapte a la realidad de la institución. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

##### Dimensión 2: Planeamiento estratégico.

Farró dice que mediante el planeamiento la institución señala la visión y las estrategias a largo plazo mediante la aplicación del FODA, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, con la participación de todo el contorno educativo, directivos, docentes, padres de familia, y personal de apoyo. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

##### Dimensión 3: Evaluación de la gestión educativa

La evaluación es la recolección de información antes de la toma de decisiones, tiene que ser constante para poder mejorar la calidad educativa, Alvarado dice que para establecer la viabilidad de un proyecto se necesita una evaluación ex ante y nunca ejecutarlo "a ciegas" que siempre nos llevarán a resultados inesperados, para luego hacer la evaluación ex post es decir de la ejecución del proyecto (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

##### Dimensión 4: Clima institucional

Es el ambiente que crean las autoridades donde todos los actores conocen los objetivos y se sienten comprometidos, donde hay una buena comunicación en un ambiente de confianza y respeto. Esta dimensión puede ayudar en la búsqueda de objetivos o un obstáculo si no existen los medios necesarios. Alvarado dice que se necesitan agrupar algunos elementos y darlos a conocer a todos los miembros para mejorar el clima

institucional, estos elementos son: saber la motivación de los integrantes, la actitud entre y frente a los compañeros, ambiente de trabajo y situaciones personales. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

#### **Dimensión 5: Capacitación del personal**

La capacitación es la actualización de conocimientos o la especialización cuando se requiera algún cambio de funciones, pero en general la administración de recursos humanos debe estar planificada y diseñada a partir del conocimiento de las necesidades y objetivos, pero a la vez flexible ante determinadas situaciones que necesiten una pronta solución. Alvarado considera que cuando existen brechas que dificultan o retrasan los objetivos, las metas o cualquiera de los propósitos de la institución es necesaria la capacitación. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

#### **Dimensión 6: Desempeño docente**

Muchos autores coinciden en señalar que el desempeño docente es el centro del nivel educativo en una institución educativa, como indica Valdés quien dice que la evaluación determina la preparación, rendimiento y cualidades del docente y que el buen desempeño incide en el mejoramiento de la escuela, responsabilidad y desarrollo profesional, control administrativo y el pago por mérito y que todo eso conlleva a una mejor eficacia. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**
**Variable 2: Gestión institucional**

Variable	Dimensiones	indicadores	items	Escala	Niveles o rangos
<b>Gestión Institucional.</b>  Es el conjunto de actividades administrativas que apoyan la gestión pedagógica, y las actividades de dirección son: Planificación, organización, comunicación, control y participación (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)	D1: LIDERAZGO EDUCATIVO	Toma decisiones	1,2	Escala ordinal	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 120
		Estilo de liderazgo	3,4,5		
	D2: PLANIFICACION ESTRATEGICA	Diagnostico	6,7	Escala de Likert	3 Siempre 2 A VECES 1 Nunca
		Elaboración de proyectos	8,9,10		
	D3: EVALUACION DE LA GESTION	Cumplimiento de metas	11,12,13	Escala de Likert	3 Siempre 2 A VECES 1 Nunca
		Evaluación de la gestión	14,15,16		
	D4: CLIMA INSTITUCIONAL	Solucion de conflictos	17,18,19		
	D5: CAPACITACION DEL PERSONAL	Actualización pedagógica	20,21		
D6: Desempeño del docente	Planificación curricular	22,23,24			

Nota: Adaptado de Shach 2011

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinenci		Relevanci		Claridad'		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>				
	<b>DIMENSION 1: LIDERAZGO DIRECTIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos toman decisiones correctamente en el ámbito educativo							
2	La toma de decisiones se realiza en base al bienestar de la educación							
3	Existe el liderazgo de directivos en la institución							
4	Los docentes se sienten felices con el estilo de liderazgo que realizan							
5	El liderazgo es importante para tener éxito							
	<b>DIMENSION 2: PLANIFICACION ESTRATEGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El líder realiza evaluaciones diagnósticas para enseñar al docente							
7	Las evaluaciones de diagnóstico son estrategias para que el líder identifique situaciones							
8	El líder fomenta la elaboración de proyectos							
9	Los líderes enseñan a realizar el proyecto							
10	Los líderes observan que se aplican los proyectos							
	<b>DIMENSION 3: EVALUACION DE LA GESTION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se cumplen las metas trazadas en todo el año lectivo							
12	Se evalúan las metas alcanzadas							
13	Se evalúan las metas de gestión del líder							
14	Se toman evaluaciones en todos los niveles							
15	El líder evalúa la gestión docente							
16	Trata de mejorar la gestión con la evaluación							
	<b>Dimension 4: CLIMA INSTITUCIONAL</b>							
17	Existe una comisión de solución de conflictos en la unidad educativa							
18	Hay un buen ambiente de trabajo							

19	Busca la comisión de solución de conflicto resolver problemas						
	<b>Dimensión 5: CAPACITACION DEL PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No
20	Se realiza actualizaciones pedagógicas los docentes						
21	Se brindan capacitaciones regularmente						
	<b>Dimensión 6: DESEMPEÑO DEL DOCENTE</b>	Si	No	Si	No	Si	No
22	El líder observa que las planificaciones estén bien realizadas						
23	Se planifican la malla curricular y las clases						
24	Se califica la planificación pedagógica						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Arrieta Benouff Felipe

DNI: 06955289

Especialidad del validador: Docente Investigador - UNFV

....., de ..... del 2022.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....  
Firma del Experto Informante

15/10/2018 10:37

000000000



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Grado/año	Grado o Título	Institución
ABRITA BENITEZ, FOLIVY DNI 84893289	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 2013/2000 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: No informamos (***) Fecha egreso: No informamos (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRERO VILLARREAL PERÚ
ABRITA BENITEZ, FOLIVY DNI 84893289	MAESTRO EN EDUCACION Fecha de diploma: 2405/12 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: No informamos (***) Fecha egreso: No informamos (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAESTRO SAN MARTIN PERÚ
ABRITA BENITEZ, FOLIVY DNI 84893289	MAESTRO EN ACADÉMICO EN EDUCACION SOCIAL ESPECIALIDAD HISTORIA Fecha de diploma: 2608/10 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: No informamos (***) Fecha egreso: No informamos (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAESTRO SAN MARTIN PERÚ
ABRITA BENITEZ, FOLIVY DNI 84893289	TÍTULO DE PROFESOR DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 2504/12 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAESTRO SAN MARTIN PERÚ
ABRITA BENITEZ, FOLIVY DNI 84893289	LEONTADISTA HISTORIA Fecha de diploma: 1704/00 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAESTRO SAN MARTIN PERÚ

000000000

1/2

15/10/2018 10:37

000000000

Grado/año	Grado o Título	Institución
ABRITA BENITEZ, FOLIVY DNI 84893289	MAESTRO EN EDUCACION ESPECIALIDAD ANDALUCIA Fecha de diploma: 1704/00 Modalidad de estudio: FOMOS N° 144 Fecha matrícula: No informamos (***) Fecha egreso: No informamos (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRERO VILLARREAL PERÚ
ABRITA BENITEZ, FOLIVY DNI 84893289	MAESTRO EN EDUCACION Fecha de diploma: 0405/00 Modalidad de estudio: FOMOS N° 144 Fecha matrícula: No informamos (***) Fecha egreso: No informamos (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRERO VILLARREAL PERÚ

Activar  
Ve a Cont

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es la motivación de los líderes a hacer mucho más de lo que ellas mismas piensan que pueden lograr y en consecuencia producir cambios en los grupos, la institución y la sociedad.

(Gemma 2021)

#### Dimensiones de las variables:

##### Dimensión 1: Influencia Idealizada.

El líder influye sobre los seguidores para que acepten compartir los riesgos, principios y valores con ética, pero también comparte los éxitos. El líder se hace visible dando ejemplo de valores y trabajo y utilizando la influencia idealizada logra obtener un esfuerzo extra para obtener niveles más altos de desempeño.

Los seguidores adquieren mayor responsabilidad no solo para maximizar el desempeño, sino para mejorar su desarrollo personal. Al elevar los niveles de aspiración de resultados, también elevan su autoestima y valor personal obteniendo logros y metas para la institución y su propio desarrollo. (Gemma 2021)

##### Dimensión 2: Motivación inspiracional

El líder inspira al convertirse en un ejemplo a seguir, ya que utiliza una buena comunicación y transmite sus perspectivas y objetivos con palabras de aliento, plantea metas e ideales alcanzables, comunica claramente su visión, los seguidores atribuyen sus éxitos al optimismo, entusiasmo y ejemplo que da el líder en el seguimiento de la Misión. (Gemma 2021)

##### Dimensión 3: Estimulación intelectual.

El líder que utiliza la estimulación intelectual, alienta la creatividad de los seguidores para buscar nuevas soluciones a viejos problemas, promueve la creación de ideas propias enfrentando los problemas desde su propia perspectiva y convirtiéndose en solucionadores de problemas en forma más efectiva con la ayuda del líder o sin ella (Gemma 2021)

##### Dimensión 4: Consideración individualizada.

Se toma en cuenta las necesidades de crecimiento de los seguidores y el líder está dispuesto a brindar asesorías, considerando a los seguidores como personas y no solo como empleados, motivando sus deseos de crecimiento, los métodos de aprendizaje son aplicados de acuerdo a las necesidades y capacidades de cada uno de los empleados. El líder tiene la capacidad de escuchar las necesidades y problemas personales para tomar acciones favorables para elevar el nivel de conocimientos, de actitud y personal. (Gemma 2021)

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Variable	Dimensiones	indicadores	items	Escala	Niveles o rangos
El liderazgo transformacional apoya la reflexión de los dirigidos sobre los problemas, y apoya el desarrollo de las habilidades intelectuales para solucionar conflictos que pueden aparecer en la institución, este tipo de estimulación intelectual obliga a cuestionarse y buscar respuestas creativas en forma rápida ante las adversidades. (Salcedo & Fernandez, 2018)	D1: <b>Influencia Idealizada.</b>	Clima de respeto y confianza	1,2,3	Escala ordinal	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 101
	D2: <b>Motivación inspiracional</b>	Optimismo en el trabajo	4,5,6		
	D3: <b>Estimulación intelectual.</b>	Innovación, creatividad Y Proactividad en el trabajo.	7,8,9,10,11	Escala de Likert	
	D4: <b>Consideración individualizada.</b>	Optimismo en el trabajo.	12,13,14,15,16		

Nota: Adaptado de Shach 2011

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>							
1	Existe un ambiente agradable entre miembros de la institución							
2	Existe confianza entre el líder y sus colaboradores							
3	El líder y los docentes interactúan fomentando siempre el respeto de las opiniones							
	<b>DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los directivos realizan programas correctos lo cual te motivan como docente.							
5	Creo que los directivos motivan positivamente al personal							
6	La apertura de debatir ideas te motiva en tu trabajo							
	<b>DIMENSION 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe programas de estimulación intelectual							
8	Hay libertad para innovar en los planes de estudio							
9	Existe predisposición por el director para que el docente se actualice							
10	Los docentes creen que es necesario como estímulo el acompañamiento de los directivos							
11	Existe becas de estudio para estimulación intelectual							
	<b>Dimensión 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Sientes que tienes el apoyo de las autoridades en tus labores							
13	En lo personal se siente bien en el trabajo							
14	Frecuentemente te ayudan resolver los conflictos los líderes							
15	Creo que existe apertura para el diálogo en diferentes situaciones							
16	Te sientes realizado en tu trabajo							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Romero Carrión Violeta Leonor      DNI: 08078192

Especialidad del validador: Docente Investigador – UNFV - Renacyt

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....., de ..... del 2022.



-----  
Firma del Experto Informante



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 2: Gestión institucional

Alvarado dice que la gestión institucional es la aplicación de instrumentos, técnicas y procedimientos para la correcta administración de los recursos y actividades de una institución y como dimensiones señala: El liderazgo educativo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional, capacitación de personal y desempeño del docente. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

#### Dimensiones de las variables:

##### Dimensión 1: Liderazgo educativo

Existen muchos autores y cada uno recomienda un tipo específico de liderazgo como Cavalcante que dice que aplicando el liderazgo directriz los directores pueden adaptarse a los cambios desarrollando sus capacidades para resolver problemas por medio de la autonomía en la toma de decisiones y del trabajo corporativo aceptando las nuevas realidades tecnológicas, pero otros escritores recomiendan otro tipo de liderazgo, y dicen que el buen director debe aplicar cualquier liderazgo que se adapte a la realidad de la institución. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

##### Dimensión 2: Planeamiento estratégico.

Farró dice que mediante el planeamiento la institución señala la visión y las estrategias a largo plazo mediante la aplicación del FODA, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, con la participación de todo el contorno educativo, directivos, docentes, padres de familia, y personal de apoyo. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

##### Dimensión 3: Evaluación de la gestión educativa

La evaluación es la recolección de información antes de la toma de decisiones, tiene que ser constante para poder mejorar la calidad educativa, Alvarado dice que para establecer la viabilidad de un proyecto se necesita una evaluación ex ante y nunca ejecutarlo "a ciegas" que siempre nos llevarán a resultados inesperados, para luego hacer la evaluación ex post es decir de la ejecución del proyecto (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

##### Dimensión 4: Clima institucional

Es el ambiente que crean las autoridades donde todos los actores conocen los objetivos y se sienten comprometidos, donde hay una buena comunicación en un ambiente de confianza y respeto. Esta dimensión puede ayudar en la búsqueda de objetivos o un obstáculo si no existen los medios necesarios. Alvarado dice que se necesitan agrupar algunos elementos y darlos a conocer a todos los miembros para mejorar el clima

institucional, estos elementos son: saber la motivación de los integrantes, la actitud entre y frente a los compañeros, ambiente de trabajo y situaciones personales. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

#### **Dimensión 5: Capacitación del personal**

La capacitación es la actualización de conocimientos o la especialización cuando se requiera algún cambio de funciones, pero en general la administración de recursos humanos debe estar planificada y diseñada a partir del conocimiento de las necesidades y objetivos, pero a la vez flexible ante determinadas situaciones que necesiten una pronta solución. Alvarado considera que cuando existen brechas que dificultan o retrasan los objetivos, las metas o cualquiera de los propósitos de la institución es necesaria la capacitación. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

#### **Dimensión 6: Desempeño docente**

Muchos autores coinciden en señalar que el desempeño docente es el centro del nivel educativo en una institución educativa, como indica Valdés quien dice que la evaluación determina la preparación, rendimiento y cualidades del docente y que el buen desempeño incide en el mejoramiento de la escuela, responsabilidad y desarrollo profesional, control administrativo y el pago por mérito y que todo eso conlleva a una mejor eficacia. (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**
**Variable 2: Gestión institucional**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
<b>Gestión Institucional.</b>  Es el conjunto de actividades administrativas que apoyan la gestión pedagógica, y las actividades de dirección son: Planificación, organización, comunicación, control y participación (Gomez Ortiz & Topete Barrera, 2018)	D1: LIDERAZGO EDUCATIVO	Toma decisiones	1,2	Escala ordinal  3 Siempre 2 A VECES 1 Nunca  Escala de Likert	Bajo de 1 a 35 Regular de 36 a 70 Alto de 71 a 120
		Estilo de liderazgo	3,4,5		
	D2: PLANIFICACION ESTRATEGICA	Diagnostico	6,7		
		Elaboración de proyectos	8,9,10		
	D3: EVALUACION DE LA GESTION	Cumplimiento de metas	11,12,13		
		Evaluación de la gestión	14,15,16		
	D4: CLIMA INSTITUCIONAL	Solucion de conflictos	17,18,19		
	D5: CAPACITACION DEL PERSONAL	Actualización pedagógica	20,21		
	D6: Desempeño del docente	Planificación curricular	22,23,24		

Nota: Adaptado de Shach 2011

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinenci		Relevanci		Claridad'		Sugerencias
		a <sup>1</sup>	a <sup>2</sup>	a <sup>1</sup>	a <sup>2</sup>	a <sup>1</sup>	a <sup>2</sup>	
	<b>DIMENSION 1: LIDERAZGO DIRECTIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos toman decisiones correctamente en el ámbito educativo							
2	La toma de decisiones se realiza en base al bienestar de la educación							
3	Existe el liderazgo de directivos en la institución							
4	Los docentes se sienten felices con el estilo de liderazgo que realizan							
5	El liderazgo es importante para tener éxito							
	<b>DIMENSION 2: PLANIFICACION ESTRATEGICA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El líder realiza evaluaciones diagnósticas para enseñar al docente							
7	Las evaluaciones de diagnóstico son estrategias para que el líder identifique situaciones							
8	El líder fomenta la elaboración de proyectos							
9	Los líderes enseñan a realizar el proyecto							
10	Los líderes observan que se aplican los proyectos							
	<b>DIMENSION 3: EVALUACION DE LA GESTION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se cumplen las metas trazadas en todo el año lectivo							
12	Se evalúan las metas alcanzadas							
13	Se evalúan las metas de gestión del líder							
14	Se toman evaluaciones en todos los niveles							
15	El líder evalúa la gestión docente							
16	Trata de mejorar la gestión con la evaluación							
	<b>Dimension 4: CLIMA INSTITUCIONAL</b>							
17	Existe una comisión de solución de conflictos en la unidad educativa							
18	Hay un buen ambiente de trabajo							

19	Busca la comisión de solución de conflicto resolver problemas						
	<b>Dimensión 5: CAPACITACION DEL PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No
20	Se realiza actualizaciones pedagógicas los docentes						
21	Se brindan capacitaciones regularmente						
	<b>Dimensión 6: DESEMPEÑO DEL DOCENTE</b>	Si	No	Si	No	Si	No
22	El líder observa que las planificaciones estén bien realizadas						
23	Se planifican la malla curricular y las clases						
24	Se califica la planificación pedagógica						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Romero Carrión Violeta Leonor      DNI: 08078192

Especialidad del validador: Docente Investigador – UNFV - Renacyt

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....., de ..... del 2022.



.....  
Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO CARRÓN, VIOLETA LEONOR DNI 00078191	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 23/06/1981 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FERREO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRÓN, VIOLETA LEONOR DNI 00078191	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 23/06/1981 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FERREO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRÓN, VIOLETA LEONOR DNI 00078191	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/11/1981 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (*) Fecha egreso: Sin información (*)	UNIVERSIDAD NACIONAL FERREO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRÓN, VIOLETA LEONOR DNI 00078191	MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 00/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (*) Fecha egreso: Sin información (*)	UNIVERSIDAD NACIONAL FERREO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRÓN, VIOLETA LEONOR DNI 00078191	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (*) Fecha egreso: Sin información (*)	UNIVERSIDAD NACIONAL FERREO VILLARREAL PERU

48/00000000

13

16/0002\_10/10

48/00000000

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO CARRÓN, VIOLETA LEONOR DNI 00078191	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN AUTOEVALUACION Y ACREDITACION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Fecha de diploma: 06/06/14 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/01/2012 Fecha egreso: 22/11/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL FERREO VILLARREAL PERU

Acción Win...  
Ve a Configuración

**BASE DE DATOS ANA BELÉN URIARTE**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					GESTIÓN INSTITUCIONAL							
#	DM1	DM2	DM3	DM4	DM1	DM2	DM3	DM4	DM5	DM6		
1	3 3 2	2 3 3	3 2 2 3 1	2 3 3 2 3	2 2 2 2 3	2 3 2 3 3	2 2 2 2 1 3	3 3 2	1 2	2 3 3	95	
2	3 3 3	3 3 3	2 2 3 3 2	2 3 2 3 2	1 2 1 3 2	2 2 3 2 3	3 3 2 3 2 3	2 3 2	3 2	2 1 2	96	
3	2 3 2	2 3 3	3 1 2 3 1	1 1 1 2 3	3 1 3 2 3	1 1 2 2 3	2 2 3 1 2 2	1 1 2	1 1	2 1 3	78	
4	3 2 2	2 3 3	3 2 2 3 2	3 2 3 2 2	2 2 2 3 1	2 2 3 3 2	2 3 2 2 3 3	3 2 1	3 2	3 2 1	93	
5	3 3 3	1 2 2	2 1 2 3 1	2 3 3 3 3	3 2 3 1 3	2 3 2 2 3	3 2 1 1 2 1	3 3 2	2 1	2 3 3	90	
6	3 2 2	2 1 3	1 3 3 3 1	2 2 2 2 3	2 3 2 2 3	2 2 3 3 2	2 2 2 1 3 2	2 1 1	1 3	2 2 2	85	
7	3 2 1	2 3 2	3 2 2 2 2	2 2 1 2 3	2 2 3 3 2	1 1 2 2 3	2 3 3 2 2 3	3 2 2	2 2	1 2 2	86	
8	3 3 2	3 2 3	2 1 1 1 2	3 1 3 2 2	2 3 2 2 3	2 3 3 2 2	3 3 1 2 2 2	2 3 2	1 1	2 3 3	88	
9	3 2 2	2 3 3	3 3 2 2 1	2 3 2 3 3	3 2 3 2 2	3 2 2 3 3	3 2 2 1 2 3	3 2 2	2 3	2 3 3	97	
10	3 3 2	3 3 1	2 3 3 3 2	3 3 3 2 3	2 3 3 3 3	2 3 3 1 1	2 3 2 2 2 3	2 3 3	1 2	2 3 1	97	
11	3 2 2	2 1 3	2 2 2 3 2	2 2 2 3 1	2 2 3 2 3	2 2 2 2 2	3 2 2 2 1 2	2 3 1	2 1	1 2 3	83	
12	3 2 1	2 3 3	3 1 3 2 1	2 3 2 1 3	3 3 2 3 3	2 1 1 3 3	2 1 2 2 3 3	2 1 3	3 3	2 2 3	91	
13	1 2 2	3 3 2	2 2 2 3 2	1 2 1 3 3	1 2 3 1 3	1 3 2 2 1	2 3 2 1 2 3	3 2 1	2 2	3 1 3	83	
14	3 2 2	3 3 3	2 3 2 3 1	2 3 2 2 3	2 2 2 3 1	2 2 2 2 3	2 2 2 2 1 3	1 1 2	2 1	2 2 2	85	
15	3 3 1	1 3 1	3 1 2 3 1	3 2 3 3 2	2 3 1 3 3	3 1 3 3 1	1 3 2 3 2 2	2 2 3	1 3	2 3 1	88	
16	3 3 2	2 1 2	2 3 3 3 2	2 3 1 2 3	2 2 2 3 3	2 2 2 2 3	3 2 2 2 2 3	3 1 2	3 2	2 1 3	91	
17	3 3 3	2 2 2	2 2 1 2 1	3 2 2 2 2	1 2 2 2 1	2 2 1 2 2	2 2 1 2 2 3	1 3 3	3 2	3 2 3	83	
18	3 2 3	3 3 3	3 3 2 3 3	2 3 2 2 1	3 3 2 3 3	3 2 2 2 2	2 1 2 3 2 2	3 3 2	2 1	2 2 1	94	
19	3 1 2	2 2 2	2 2 3 2 1	1 2 2 2 3	2 2 3 2 3	2 3 2 1 3	3 2 1 1 3 3	2 3 2	1 2	2 1 2	83	
20	2 2 2	2 2 3	3 3 3 3 2	2 3 3 3 2	2 2 2 3 3	2 3 3 2 2	2 3 3 2 3 3	3 2 2	2 1	3 2 3	98	
21	3 3 2	1 2 2	2 3 2 2 1	2 1 2 3 3	3 2 3 3 3	1 2 2 2 3	2 2 3 3 2 2	1 3 2	3 2	1 3 3	90	
22	2 2 3	2 2 2	3 2 2 3 1	2 2 3 2 2	2 2 2 2 3	2 2 3 2 2	2 1 2 2 3 2	3 2 3	2 2	2 2 3	88	
23	1 2 2	3 2 3	2 2 3 3 2	1 1 2 3 1	3 2 2 3 2	3 1 2 3 2	3 2 1 2 2 3	2 3 2	1 3	2 1 3	86	
24	3 2 3	2 2 3	3 3 2 3 2	2 2 2 1 3	2 3 3 3 3	2 2 2 2 2	2 3 1 1 3 3	2 1 2	2 2	1 2 2	89	
25	3 3 2	3 1 2	2 1 3 3 1	2 3 1 2 3	3 2 3 2 3	3 2 1 2 2	1 1 2 2 3 3	3 1 2	1 2	2 2 3	86	
26	3 3 2	2 2 3	3 2 2 2 2	3 2 2 2 2	2 3 2 3 2	2 1 2 2 3	2 2 1 2 1 3	3 1 2	2 2	3 2 3	88	
27	2 2 3	1 2 3	2 1 1 3 1	2 3 2 3 2	2 2 1 2 3	1 3 3 2 1	2 1 3 3 2 3	1 1 2	3 2	1 1 2	80	
28	3 1 1	2 2 1	1 1 3 3 1	3 2 3 2 3	2 3 2 2 3	2 2 2 2 3	3 2 3 2 3 3	2 1 3	2 3	2 2 3	89	
29	3 2 2	3 3 3	3 3 2 3 1	2 3 3 1 3	1 1 2 3 3	1 1 2 3 1	3 3 2 2 3 2	3 2 2	1 2	2 3 3	91	
30	3 3 3	2 3 1	2 3 3 2 2	3 1 2 3 3	2 2 3 1 3	3 2 3 2 3	2 2 2 1 2 1	2 2 1	3 3	2 3 3	92	
31	2 3 2	3 2 3	2 2 3 3 3	2 1 3 2 2	3 1 3 2 3	1 3 2 3 3	3 2 2 3 2 3	2 1 2	3 2	1 1 2	91	

32	3 2 1	2 3 2	3 1 1 3 1	1 1 1 2 3	2 2 2 3 3	2 2 1 2 1	3 1 3 2 2 3	2 3 3	2 1	2 2 3	82
33	3 2 1	2 3 3	3 3 2 1 1	2 3 2 2 3	3 2 2 3 1	1 2 2 1 3	1 3 2 2 1 2	3 2 2	1 2	1 1 3	82
34	3 3 1	2 3 3	2 3 1 3 2	2 3 2 2 3	2 2 2 3 3	1 2 3 2 3	2 2 2 1 2 3	2 2 3	3 3	2 3 1	92
35	1 3 1	2 2 2	1 2 2 3 1	1 3 3 2 2	2 3 2 2 3	1 1 3 2 2	3 3 1 2 2 1	2 3 2	1 1	2 3 2	80
36	1 3 1	2 2 2	2 1 3 3 2	2 2 1 2 3	3 2 1 2 3	2 2 1 2 3	2 2 2 2 3 3	2 1 2	2 2	3 2 2	83
37	3 1 2	2 2 3	3 3 2 2 1	2 3 3 2 1	2 2 3 3 2	2 1 3 3 2	3 3 3 2 2 2	1 2 3	3 3	2 3 3	93
38	3 2 2	3 3 1	2 3 2 3 1	1 2 2 1 2	3 3 2 3 3	1 1 2 2 3	3 2 2 2 2 1	2 3 2	1 2	1 2 3	84
39	3 3 2	2 2 3	2 2 2 3 3	2 2 2 2 3	2 1 2 2 3	2 3 2 2 2	2 2 1 2 1 3	1 3 3	2 1	3 1 1	85
40	3 2 3	2 2 3	2 2 2 3 1	2 2 3 2 3	2 2 1 2 3	1 2 3 3 3	2 3 2 2 2 2	1 3 3	3 1	2 2 2	89
41	2 3 2	2 2 3	2 3 2 3 2	2 2 2 2 2	3 3 2 2 3	2 3 2 3 3	3 2 3 2 3 2	2 3 2	2 3	2 3 3	97
42	3 3 3	2 2 3	2 2 2 3 1	3 3 1 1 3	1 3 2 3 3	3 2 3 2 2	2 3 1 2 3 3	3 2 3	1 1	3 1 3	92
43	3 3 2	2 3 3	3 1 2 3 3	2 3 2 2 2	2 3 2 2 3	2 3 3 3 3	2 2 2 1 2 2	2 1 1	3 2	2 3 2	92
44	3 2 3	3 3 2	2 3 1 2 2	1 1 2 1 3	3 3 1 2 3	1 1 2 1 3	3 1 2 2 3 3	2 2 3	1 2	3 3 3	87
45	3 2 2	2 2 1	3 3 1 3 1	1 3 3 2 2	2 3 2 2 3	2 3 1 2 3	3 3 2 2 1 1	2 1 1	2 1	2 1 3	82
46	3 3 3	2 1 3	2 3 3 3 2	2 3 2 3 2	1 3 3 3 2	3 2 2 3 3	1 3 2 1 2 2	3 2 2	1 2	2 3 1	92
47	2 2 2	3 2 3	1 1 2 3 2	3 1 3 2 2	2 3 3 2 2	2 2 3 2 1	3 2 2 2 2 2	3 3 3	2 2	3 1 2	88
48	3 3 1	1 2 2	2 1 2 1 1	2 1 2 2 2	3 2 2 2 1	2 2 2 2 2	2 2 2 2 2 3	2 2 2	2 3	1 1 1	75
49	3 3 2	2 2 3	3 3 2 3 1	3 1 3 3 1	2 3 3 1 2	1 2 3 3 2	2 2 3 3 2 2	3 3 3	2 2	3 2 3	95
50	3 3 2	2 1 3	2 2 1 1 2	1 2 3 2 3	2 1 1 2 3	2 2 2 2 1	2 2 2 2 3 3	2 3 2	2 2	3 3 3	85
51	3 2 2	3 3 3	2 3 3 3 1	2 3 2 1 3	1 2 2 3 2	2 3 3 2 2	2 3 1 2 3 3	1 1 2	3 2	2 2 3	91
52	2 2 2	2 3 3	2 1 1 2 2	1 1 1 3 1	2 3 1 2 3	1 2 3 1 3	2 2 1 1 2 2	2 2 3	2 2	2 1 3	77
53	3 2 2	1 2 3	3 2 2 3 1	2 2 2 1 2	1 2 3 2 3	3 3 3 2 3	2 3 2 1 2 1	1 3 1	1 3	1 2 3	84
54	1 2 3	2 3 3	2 1 3 3 2	2 3 3 2 3	2 1 2 3 1	2 1 2 3 3	3 2 1 2 2 1	1 3 2	2 1	2 3 1	84
55	1 2 2	1 1 2	2 2 2 3 3	2 3 2 1 1	2 1 1 2 3	2 3 1 2 1	2 3 2 2 3 3	3 3 2	2 2	3 1 3	82
56	3 3 2	1 2 3	3 3 1 1 1	3 3 2 2 3	3 2 1 2 3	3 1 2 2 3	1 1 2 2 1 3	1 1 2	2 2	2 2 2	82
57	3 2 1	2 1 2	2 2 1 3 2	2 1 2 3 2	2 1 3 3 2	2 1 3 2 1	2 3 3 2 3 2	1 1 3	1 1	1 1 3	78
58	2 2 2	1 1 1	1 1 2 3 1	2 3 1 2 1	1 3 2 2 1	1 3 2 2 1	3 2 1 2 2 1	1 3 2	2 2	3 2 3	73
59	1 3 2	1 2 2	1 3 2 1 3	2 2 1 3 2	2 3 3 1 3	2 2 3 1 3	3 2 2 2 2 3	3 3 1	3 2	1 3 1	85
60	3 2 2	3 3 3	3 3 3 3 3	3 3 2 1 3	2 2 2 2 3	2 2 2 2 2	1 3 2 2 2 2	3 1 2	2 3	2 2 3	94
61	3 2 2	2 2 3	2 2 2 1 1	3 1 3 3 2	2 2 3 1 3	1 2 2 1 1	3 2 3 1 3 3	1 1 3	1 2	3 1 2	81



62	3 3 1	1 1 3	2 3 1 3 3	2 3 3 2 2	3 2 2 2 3	3 2 2 2 3	3 3 1 2 2 1	3 3 2	2 1	2 2 3	90
63	3 2 1	2 3 3	3 1 2 3 1	3 3 2 2 3	2 2 2 3 2	2 2 3 3 2	2 1 1 3 3 2	1 2 3	1 2	2 2 3	88
64	2 1 2	1 1 3	3 1 3 3 2	3 3 3 1 3	2 3 1 2 3	1 1 1 1 3	1 2 2 1 1 3	3 3 2	2 2	2 2 1	80
65	3 2 2	2 2 2	3 3 3 3 1	2 2 2 3 1	2 1 3 2 3	2 3 3 2 2	3 2 3 2 2 3	1 3 1	3 1	1 3 2	89
66	1 1 2	1 2 3	2 2 2 3 1	3 3 3 3 2	2 2 2 3 2	2 2 2 3 3	2 3 3 3 2 2	2 3 2	1 3	2 2 3	90
67	3 3 1	3 2 2	3 2 1 3 1	2 3 2 1 3	2 3 3 2 3	2 3 3 3 3	2 3 2 2 3 1	1 3 2	2 1	2 1 3	90
68	3 3 3	3 2 3	3 3 2 3 2	3 2 3 2 2	3 2 1 2 3	2 2 3 2 2	2 1 1 3 3 3	3 2 3	2 3	2 2 2	96
69	1 2 1	2 2 1	2 2 3 1 1	2 3 2 3 3	1 3 3 3 2	3 1 3 3 2	3 1 2 2 2 3	1 1 2	3 3	3 2 3	86
70	3 2 1	2 2 2	3 3 1 3 1	3 2 3 2 3	2 3 3 2 3	1 1 2 1 2	3 2 2 2 2 3	1 3 2	3 2	2 1 3	87
71	3 3 3	2 3 3	3 2 3 2 3	1 3 2 2 3	2 2 2 3 2	2 3 3 2 3	3 2 2 2 2 2	3 3 3	2 2	3 3 2	99
72	3 2 1	2 2 3	2 2 1 3 3	2 1 1 1 3	2 3 1 2 3	2 2 2 3 1	2 3 2 2 2 3	2 3 2	2 2	2 1 3	84
73	3 2 1	3 3 3	3 3 2 3 2	3 3 3 3 3	3 3 3 1 3	3 3 3 2 3	3 3 1 3 2 3	3 2 3	3 2	3 3 3	107
74	3 3 2	3 2 3	2 2 3 3 3	2 3 3 3 2	3 3 3 2 2	2 3 2 2 1	3 3 3 3 3 3	3 3 2	2 3	3 3 3	105
75	3 3 3	3 2 3	3 3 3 3 2	3 3 3 3 3	2 3 3 3 1	3 3 3 3 2	3 2 2 3 1 3	3 3 3	3 3	3 3 3	110
76	3 2 2	3 3 3	2 3 1 3 3	3 3 3 2 3	1 3 3 2 3	2 3 2 3 3	3 3 3 3 3 3	3 2 3	3 3	3 1 3	106
77	3 1 3	3 3 3	1 3 3 3 2	2 3 3 2 3	3 3 2 3 2	3 3 3 3 2	3 2 3 3 3 3	3 3 3	3 3	3 2 2	107
78	3 3 2	2 3 3	2 3 3 3 3	3 3 2 3 1	1 3 3 3 2	2 3 3 2 3	3 3 3 3 3 3	3 3 2	3 3	3 3 3	108
79	3 1 2	3 2 3	3 2 2 3 3	3 3 3 3 2	3 3 3 1 3	3 2 3 3 3	3 2 3 3 2 3	3 3 3	3 3	3 3 3	108
80	3 3 2	3 3 2	3 3 3 3 3	2 1 2 3 2	3 3 3 3 2	2 3 3 3 2	2 3 3 2 3 1	3 3 3	3 3	3 3 3	106
81	1 1 1	2 2 1	3 1 3 1 2	3 1 3 3 1	1 2 3 3 1	1 1 3 3 3	1 2 3 3 1 3	1 1 3	3 3	1 3 2	80
82	3 2 3	1 3 3	3 3 3 2 1	3 3 3 3 3	3 3 2 3 1	3 3 3 3 3	3 2 3 3 3 2	3 3 3	3 1	3 3 3	107
83	1 3 2	3 3 3	3 3 3 3 3	3 3 3 3 3	3 3 3 3 2	3 2 3 3 3	3 3 3 3 1 3	3 3 2	3 3	3 3 3	112

1 0 0 0 0 0 0 1 1 0 1 0 1 0 0 1 0 0 1 0 0 0 1 0 0 1 0 0 0 0 1 1 1 0 1 1 0 1 1 0 1 1

V 11,2  
V<sub>i</sub> 67,3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, Palacios Sánchez José Manuel, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión institucional docente de la unidad educativa pública, Santo Domingo de los Tsachilas, Ecuador, 2022", cuyo autor es URIARTE SILVA ANA BELEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 19 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
Palacios Sánchez José Manuel <b>DNI:</b> 80228284 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 27-12-2022 01:18:50

Código documento Trilce: TRI - 0495935