



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en la institución educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos - Mitopampa.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORES:**

Br. Santos Saul Guerrero Mera

Br. Elvia Huamán Milián

**ASESOR:**

Dr. Juan Carlos Chero Zurita.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración en la educación

CHICLAYO – PERÚ

2019

PÁGINA DEL JURADO



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en los Territorios Urbanos Víctor Oslanda Sández Campos - Mitopompa

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Elvira Abraham Melón  
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 29 de Febrero de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dra. Janyra María Saldana Melón

SECRETARIO: Dr. Luis Montenegro Gamacha

VOCAL: Mtro. Juan Carlos Torres Luviza

PÁGINA DEL JURADO



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en la institución educativa N° 10606 Víctor Salanda Sandoz Campo - Hutoyampa

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Santos Saul Guerrero Vera

NUMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Al por unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 22 de Febrero de 2019.

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dra. Fátima Margot Saldana Pallas

SECRETARIS: Dr. Luis Montenegro Samacho

VOCAL: Mr. Juan Carlos Soto Zurita

## **DEDICATORIA**

A mi hija Lia Lorena fuerza motivadora de amor y cariño y mis padres Apolinar y Teodocia por su esfuerzo y amor quienes me inculcaron dedicación para lograr mi objetivo propuesto.

Saúl

A mis hijas Sonia Lizet Yesica Nicol símbolo de amor, alegría y fuerza motivadora para cumplir con mis objetivos profesionales.

Elvia

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y su plana docente por brindarnos la oportunidad de profundizar nuestros conocimientos para enriquecer el trabajo educativo, quienes se preocuparon por orientar la enseñanza en nuestros estudios de post grado, y en especial por habernos motivado a desarrollar como tesis un tema poco difundido en el medio para contribuir con la educación y la identidad cruceña.

Al Dr. Juan Chero por su enseñanza y orientación para desarrollar dicho trabajo de investigación que servirá de mucha importancia para nuestro trabajo educativo.

A la Directora, maestros, estudiantes y padres de familia de la Institución Educativa N° **10606** Víctor Orlando Sánchez Campos-Mitopampa.

Los autores

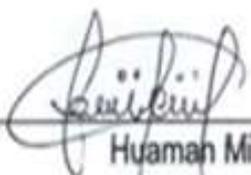
## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Huamán Milian Elvia, egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado ( ) Maestra en administración de la educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N°28104871

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en la institución educativa 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos Mitopampa.
2. La tesis presentada es auténtica siguiendo un adecuado proceso de investigación para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
6. Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.
7. De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 7 Mayo 2019

  
\_\_\_\_\_  
Huamán Milian Elvia  
DNI N°28104871

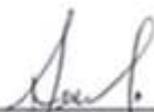
## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Guerrero Mera Santos Saul, egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado ( ) Maestro en administración de la educación de la Universidad César Vallejo SAC, Chiclayo, identificado con DNI N°41614714

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en la institución educativa 10606 Victor Orlando Sánchez Campos Mitopampa.
2. La tesis presentada es auténtica siguiendo un adecuado proceso de investigación para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
6. Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.
7. De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 7 Mayo 2019



Guerrero Mera Santos Saul

DNI N°41614714

## ÍNDICE

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
Índice.....	viii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Resumen .....	xi
Abstract .....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos previos .....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4. Formulación del problema .....	19
1.5. Justificación del estudio.....	19
1.6. Hipótesis.....	20
1.7. Objetivos .....	20
II. MÉTODO.....	21
2.1. Diseño de Investigación.....	21
2.2. Variables, Operacionalización .....	21
2.3. Población y muestra .....	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	25
2.5. Métodos de análisis de datos .....	25
2.6. Aspectos éticos .....	26
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN .....	38
V. CONCLUSIONES .....	42
VI. RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS .....	44
ANEXOS.....	46
Instrumentos .....	54
Validación de los instrumentos.....	60
Autorización de publicación.....	64
Acta de originalidad.....	65
Reporte de Turnitin.....	66
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	23
Tabla 2 Consideración individualizada.....	27
Tabla 3 Estimulación intelectual.....	28
Tabla 4 consideración individualizada.....	29
Tabla 5 convivencia de los actores.....	31
Tabla Convivencia Armónica.....	32
Tabla 7 convivencia factor.....	33
Tabla 8 Estimulación intelectual.....	34
Tabla 9 Liderazgo inspiracional.....	35
Tabla 10 Desempeño laboral.....	36
Tabla 11 Nivel de convivencia.....	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2 Consideración individualizada.....	27
Figura 3 Estimulación intelectual.....	28
Figura 4 consideración individualizada.....	29
Figura 5 convivencias de los actores.....	31
Figura 6 Convivencia Armónica.....	32
Figura 7 convivencias factor.....	33
Figura 8 Estimulación intelectual.....	34
Figura 9 Liderazgo inspiracional.....	35
Figura 10 Desempeño laboral.....	36
Figura 11 Nivel de convivencia.....	37

## RESUMEN

Lo que conllevó a desarrollar el presente trabajo de investigación fue la inadecuada gestión administrativa en la institución educativa, por otro lado las relaciones humanas no son muy buenas en la institución, y el aislamiento con los padres de familia en su mayoría por lo que genera una mala imagen institucional careciendo de un liderazgo institucional. Otro aspecto que se ha podido observar es el trabajo diferenciado de la dirección de la institución educativa con ciertos grupos de profesores padres de familia lo que acarrea a no lograr unificar las propuestas de trabajo en beneficio de la comunidad educativa. El proceso investigativo se inició haciendo un diagnóstico del problema la observación directa, luego se aplicó cuestionarios para posteriormente elaborar la propuesta de liderazgo transformacional para mejorar los niveles de convivencia en la institución educativa, obteniéndose de esta manera un mejoramiento significativo de los niveles de convivencia y capacidad de un liderazgo en el Dirección de la institución educativa y la unificación del trinomio educativo en la gestión institucional.

Como docentes inmersos en el que hacer educativo previo diagnóstico del problema se presenta el trabajo de investigación de una propuesta de liderazgo transformacional para mejorar los niveles de convivencia en la institución educativa No 10606 Victor Orlando Sánchez Campos Mitopampa- Santa Cruz- Cajamarca.

La propuesta servirá para contribuir con las orientaciones pertinentes de liderazgo y convivencia a la directora de la institución educativa que permita mejorar la administración de la institución y retomar la actitud de un liderazgo institucional que sea capaz de poder afrontar los diversos problemas y dar la solución inmediata y pertinente, asimismo brindar un clima institucional de confianza para asegurar las buenas relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa. Se elaboró la propuesta, la misma que fue validada por un panel de expertos, por lo que se considera científicamente válida.

Palabras Clave: Propuesta, liderazgo transformacional, mejoramiento de los niveles de convivencia.

## ABSTRACT

What led to develop the present research was inadequate administrative management in the educational institution, on the other hand human relations are not very good in the institution, and isolation from parent9 mostly by generating a Institutional lacking bad image institutional leadership.

Another aspect that has been observed is the differential work address of the educational institution with certain groups of teachers, parents, what it entailed to unify proposals failing to work to benefit the educational community.

The research process began with a diagnosis of the problem of direct observation, questionnaires then applied to later develop transformational leadership's proposal to improve the standards of living in the school, thus obtaining a significant improvement of living and levels de4 leadership capacity in the direction of the educational institution, and the unification of the educational triad institutional management.

As a teacher immersed in prior educational work diagnosing the problem presents a research proposal transformational leadership to improve standards of living in the school N ° 10606 "Victor Orlando Sánchez Campos"-Mitopampa-Santa Cruz-Cajamarca.

The proposal will contribute to the relevant guidance coexistence leadership and the director of the educational institution to improve the administration of the institution and take back the attitude of institutional leadership that is able to tackle the various problems and give immediate solution relevant and also provide an institutional climate of trust to ensure good human relations among members of the educational community.

It prepared the proposal, the same which was validated by a panel of experts, on what is c

Keywords: Proposal, transformational leadership, improvement of the levels of coexistence.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Realidad Problemática.**

En el universo existe actualmente una petición de resto de la entidad educativa en habitual de requerimientos óptimos de una area organización real en el zona formativo fundado en la categoría de las relaciones humanas entre el particular educativo y dirigente involucrados en el trabajo y progreso de una Fundación educativa. (Goncéales, 2009, p.10)

En el Perú, las instituciones educativas públicas aún no logran fortalecer un área colectivo cimentado en las buenas relaciones interpersonales. Es más, la crisis educativa, económica, política y social ha dejado sentir sus efectos en el sector de educación cuyas evidencias son la inequidad en la administración de recompensas o beneficios, problemas en las líneas de autoridad, burocracia en las reglas de la administración, incompetencia profesional, falta de trato adecuado, exceso de estrés, lo que han generado en el educador poco interés por su trabajo, se envuelva en la rutina, busque eludir responsabilidades y tenga limitaciones para establecer relaciones interpersonales adecuadas y armónicas.

En la Institución Educativa N°10606 Víctor Orlando Sánchez Campos- Mitopampa existe inadecuadas relaciones interpersonales que conllevan a desarrollar un clima organizacional donde el personal directivo, los docentes y personal administrativo no satisfacen sus necesidades y expectativas. Por lo general se ve que la directora durante toda su trayectoria se ha dedicado a fijar en forma unilateral y antidemocrática, acciones y técnicas de trabajo controlando los procesos de planificación, organización y evaluación, sin delegar funciones y responsabilidades.

### **1.2. Trabajos previos.**

#### **A nivel internacional.**

Córcega (2009) en su plan "Análisis de los factores que influyen en el temperatura organizational del colegio bolivariano Fundación Cantarrana, Cumaná- Etapa Sucre. Año 2007-2008". Las autoras buscan

Iguala el liderazgo desapercibido por los trabajadores del colegio formativo, colocar la documentación que juegan los directivos en la toma de decisiones, especificar las relaciones interpersonales predominantes y los factores que inciden en la informe e averiguación e nivelar elementos que influyen en la motivación del personal. (p.19)

Se aplicó en el Liceo Bolivariano "Creación Cantarrana" de Cumaná Estado de Sucre en Venezuela. Año 2009" con el personal docente, administrativo y obrero de la institución. Este trabajo se sustenta en el paradigma empírico analítico o positivista.

Durante la investigación se obtuvo las siguientes conclusiones, que los directivos ejercen presión para el cumplimiento de actividades; para la toma de decisiones no se toma en cuenta la opinión de los trabajadores; los canales de comunicación son escasos; las relaciones interpersonales son informales y negativas y sin planificación; y los trabajadores se sienten desmotivados por los salarios devengados y ausencia de reconocimientos al trabajo.

Los tesisistas opinan que, todo líder tiene que tener en cuenta la opinión de los trabajadores de su empresa, para que el trabajo y la convivencia sean definidos.

### **A nivel nacional.**

Mamani (2006) investigó sobre "Clima colectivo y su autoridad en la motivación de obtención profesional de los alumnos del Colegio Óptimo Especializado "Francisco de Paula González Vigil "de Tacna. La autora presenta:

Se aplicó en el Academia Óptimo Especializado Francisco de Paula González Vigil de Tacna Perú en el año 2006 con los estudiantes y docentes obteniéndose resultados valiosos, cuyos elementos temperatura y motivación, constituyen indicadores de labor psicológico del expediente humanitario en la Fundación. Levante carga se sustenta en el ejemplo empírico metódico o positivista. Las conclusiones de la exploración es aquel temperatura corporativo de

la Fundación es perjudicial por los conflictos entre docentes, administrativos y directivos Bueno a situaciones de sistemas de inspección, falla de oportunidades para la autorrealización y falla de juramento organizacional. (p.84)

Los tesisistas concluyen opinando, que para que exista un clima favorable en la institución educativa se necesita estar motivados para obtener logros positivos y la administración sea óptima.

Arteaga (2005) investigó sobre "Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional Víctor André Belaunde del Perú". La autora buscó a través de su investigación demostrar que

El liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional tienen una relación directa. Se aplicó en la Institución Educativa Nacional Víctor Andrés Belaunde del Perú, con los trabajadores de la institución, obteniéndose resultados interesantes en lo concerniente a las relaciones de liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional de los trabajadores de la mencionada institución del nivel secundario. Este trabajo se sustenta en el paradigma empírico analítico positivista. Las conclusiones de la investigación son, que existe un liderazgo autocrático, pero percibido como bueno por los trabajadores; las relaciones interpersonales son percibidas como deficientes; el clima organizacional es percibido como regular y que perjudica a la institución. (p.84)

Los tesisistas concluyen, para lograr un buen trabajo se necesita un clima organizacional favorable donde todos cumplan responsabilidades obteniendo resultados positivos que demuestren liderazgo y buenas relaciones con el personal.

Alcaide (2002) investigó sobre "estilos de mandato según línea en el diseño del Propuesta Pedagógico Corporativo en Institutos Superiores",

La autora rebusca establecer el modo que predomina total en la misión de una directora como de un superior, identificando las semejanzas y diferencias existentes entre su modo de misión. Se aplicó en los Institutos Superiores

Pedagógicos y Institutos Tecnológicos de Lima, con Directores (as), Profesores (as). Los tesisistas concluyen que, la gestión de una directora es más arraigada al orden, puntualidad y tiene dificultad y capacidad de diálogo por impones siempre sus ideas, y la gestión del director es mas democrática se dedica con mayor tiempo a la gestión, tiene dificultad en la distribución del tiempo en el trabajo planificado. (p.84)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Liderazgo transformacional según Bernard Bass.**

Habla de "liderazgo transformacional" como inverso al "liderazgo transaccional" que es crecidamente habitual y seguido. El liderazgo Transformacional logró sus excepcionales efectos relativo los subordinados cambiando las bases motivacionales relativo las cuales operan. El líder transformacional tiene satisfacción al dar uno la vuelta motivacional del individuo incluso llevarla al juramento, eleva los deseos de logros y autodesarrollo y a la tanda promueven el desarrollo de grupos organizacionales. Bass, notó que un genuino líder transformacional está sustentado en 4 fundamentos básicos

#### **1.3.2. La motivación como vía para potenciar el liderazgo transformacional.**

Fuera de lugar a dudas un Índice importantísimo adentro de una institución, es la referida a la motivación y la cualidad como el administrador logra mantenerla a la etapa de lograr una cima que genere la producción adentro de un liderazgo transformacional.

El propio literato afirma: "el ánimo representa la actividad de colocar acabado el empeño cuando se está ilegal, obstáculo considera que la aptitud del ánimo e Ímpetu del igual, deben redundar en favor de la sociedad para lograr considerarlos favorables a la cima de la organización" (p.79).

El liderazgo transformador ambiciona un líder que pensando al emprendedor como persona lleno y competente de desarrollarse, pueda elevarle sus deposición y títulos y aumentarle la razón de lo que es significativo;

incrementarle su sensatez y motivación para que trate seguir crecidamente allí de sus propios intereses, acaso del conjunto, de la colocación y de la generalidad.

### **1.3.3. Liderazgo:**

Está en intacto progreso y desarrollo. No es un presente prodigioso de las personas. Es una dimensión en firme inclinación no es estática. Cualquiera de nosotros puede desplegar habilidades para convertirse en un líder eficaz.

Es una actitud que se puede estudiar en los procesos educativos y en las experiencias sociales. Definen lo que es liderazgo, Según el Glosario de la Dialecto liderazgo se define como la orientación, mando o dirección de un o de otra colectividad.

### **1.3.4. Estilos de liderazgo.**

Los estilos principales según Stephen J. Bah son: El interpersonal, el funcionario es el gubernativo, este póstumo se divide en opuesto y en dictador. No obstante se presenta de conservar un modo, lo cual no descartan un viable cambio del igual, en la experiencia se puede proyectar un modo y en la contexto trascender nuevo. (Bass, 1985)

### **1.3.5. Definición de principios básicos.**

Dirección. - Causa de “la misión administrativa que consiste en gobernar la asociación emitiendo directivas y normas para el ampliación metódico de la fundación, diferenciándose de la práctica que es ejercicio experiencia, siendo esta en cambio de atributo prescriptiva y decisoria”. (Bass, 1985)

Gestión. - Contiguo de métodos, procedimientos, estrategias combinadas que se aplican para progresar los procesos de colocación, planificación, orientación y control.

Gestión colectivo. - Contiguo de coordinaciones y actividades estratégicas que realiza el director o director de una instituto con otras fundaciones sociales con

el intención de conseguir objetivos institucionales y de influencia a la comunidad.

Gestión administrativa. - Método o sucesión de actividades estratégicas y procedimentales para la ejecución de los procesos de misión y el lucro de los objetivos previstos por la fundación o la empresa.

Gestión curricular. - Ligado de estrategias específicas para la dirección y orientación de los procesos curriculares y el obtención de los objetivos educacionales.

Gestión Pedagógica. - Es el mezclado de sistematizar, actividades y criterios de dirección del progreso educativo.

Organización. - Es alguno de los procesos de misión y consiste en establecer, mercantilizar y graduar adecuadamente todos los elementos, procesos y factores del método pedagógico. Una colocación comprende en propio ambos tipos de medios: técnicos (elemento cantidad, agrupación, posible) y humanos (adeudo, ideas, habilidades).

Plan estratégico. - Es un instrumento para colocar la realización de los medios a la observancia de las funciones de todo oficio presupuestario.

### **1.3.6. La convivencia.**

A partir nuestra praxis convivir es existir con todos, buscando el conforme frecuente, manifestando a través del expresión (instrumento más y más poderosa para la avenencia) nuestros acuerdos, actos y diferencias para existir en ambientes de conformidad, armonía, aguante y progreso.

### **1.3.7. Estilos de convivencia.**

Los estilos de convivencia y su impacto en la calidad de la educación, según Nélica Zegarra (nd) y Adela C (nada.) Consideran lo siguiente:

No lejano es el maduro de entenderse o de existir con otros.

Es la edificación del círculo y el contexto que

hacen viable el desarrollo y ejecución de todos y sus propios dispositivos, relativo la cimienta de cambio y empresa de relaciones sociales productoras de existencia indestructible entre los seres humanos y el medio. Cada cosecha crea sus propios saberes todo cultura escolar crea su lógico modo de avenencia, para embestir la intervención de sus diferencias y conflictos.

#### **1.4. Formulación del problema.**

¿Cómo elaborar una propuesta de liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en la institución educativa N°10606Víctor Orlando Sánchez Campos-Mitopampa-Santa Cruz-Cajamarca 2018?

#### **1.5. Justificación.**

La presente investigación pretende conocer la importancia que tiene la propuesta de liderazgo transformacional porque existe inadecuado liderazgo en la gestión institucional, evidenciándose bajos niveles de convivencia entre docentes, directora y padres de familia, paraqué que se elabore una propuesta a fin que las autoridades a tiempo posteriori se aplique y de esta manera se mejore la convivencia y el clima organizacional en la institución y lograr lo9 objetivos, mejorando la comunicación, mayor participación y el desarrollo del personal.

Aporte: Metodológico. Por que proporciona métodos y técnicas, sistematizadas adecuadas para mejorar la gestión institucional, mediante un liderazgo transformacional muy en boga en las empresas exitosas.

Aporte: Teórico, porque proporciona conocimientos básicos y novedosos sobre el liderazgo transformacional, el mismo que en estos tiempos nos permite mejorar la convivencia en la comunidad educativa.

## **1.6. HIPÓTESIS.**

Si se elabora una propuesta de liderazgo transformacionales probable que influya en el mejoramiento de los niveles de convivencia en la institución educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos Mitopampa del distrito de Santa Cruz en el año 2018.

## **1.7. Objetivos:**

### **1.7.1. General**

Proponer un diseño de una propuesta de liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia de la Institución Educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos Mitopampa del distrito de Santa Cruz- 2018

### **1.7.1. Específicos**

Diagnosticar el liderazgo transformacional en la institución educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos Mitopampa del distrito de Santa Cruz, mediante la aplicación de una encuesta.

Determinar los niveles de convivencia en la institución educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos Mitopampa del distrito de Santa Cruz, mediante una encuesta.

Diseñar la propuesta de liderazgo transformacional para mejorarlos niveles de convivencia en la Institución Educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos Mitopampa del distrito de Santa Cruz.

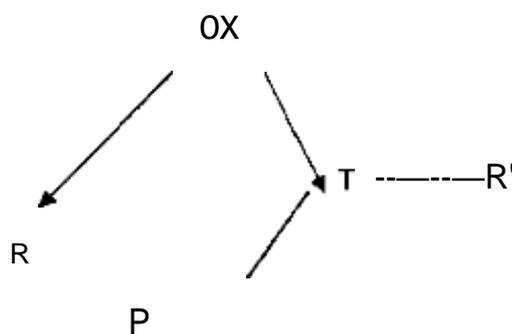
Validar la propuesta mediante el panel de expertos utilizando la técnica Delphi.

## II. MÉTODO.

### 2.1. Diseño de la investigación.

El diseño de estudio es la estrategia que se emplearía en la investigación la finalidad de obtener información relevante en relación a lo que pretendemos alcanzar. De acuerdo a las características de las variables en estudio desarrollamos una investigación no experimental de tipo transversal propositiva. Es no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables; es transversal porque se recolecta datos en un sólo momento.

El diseño es no experimental según Kerlinger.



R= Realidad observada.

OX =Análisis de la realidad

R' = Realidad que se observaría a posteriori.

T° = Teoría.

P = Propuesta de liderazgo transformacional.

### 2.2. Variables, Operacionalización.

Definición conceptual: Variable Independiente (X)

- Liderazgo transformacional.

Implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual y colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones.

Variable dependiente (Y)

-Niveles de convivencia.

El respeto y la solidaridad, valores imprescindibles para que la convivencia sea armónica, posible, por supuesto, existen distintos niveles de convivencia: la convivencia con la familia en el seno del hogar, la convivencia de los seres humanos en el marco de una comunidad (barrio, ciudad, etc.)

## Operacionalización de variables

Variable	Concepto	Dimensiones	Nivel	Instrumento
<b>Liderazgo transformacional</b>	Implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual y colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones.	-Consideración individualizada  -Estimulación intelectual	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca	Cuestionario
<b>Niveles de convivencia</b>	El respeto y la solidaridad, valores imprescindibles para que la convivencia sea armónica, posible, por supuesto, existen distintos niveles de convivencia: la convivencia con la familia en el seno del hogar, la convivencia de los seres humanos en el marco de una comunidad (barrio, ciudad, etc.)	-Convivencia  -Convivencia armónica  -Convivencia factor  -Estimulación intelectual  -Liderazgo inspiracional  -Desempeño laboral	Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca	Cuestionario

### 2.3. Población y muestra

#### Población

El estudio materia de investigación está dirigido a la población de profesores y personal administrativo, directivo, padres de familia y alumnos de ambos sexos de la Institución Educativa N°10606

Víctor Orlando Sánchez Campos -Mitopampa del distrito de Santa Cruz provincia del mismo nombre - Cajamarca. Esta población es de 171 integrantes.

**Tabla N°1: Población del estudio.**

LUGAR	DIRECTORA	PROFESORES	ADMINISTRATIVOS	ALUMNOS	PADRES FAMILIA	TOTAL
IIEE.10606 "VOSC"	01	10	01	90	70	172

FUENTE: Estadística de la UGEL — Santa Cruz- 2011

#### Muestra

La muestra en la presente investigación estará conformada por los profesores, directora y personal administrativo, alumnos y padres de familia correspondientes al nivel de Educación Primaria de la II.EE. N°10606 "Víctor Orlando Sánchez Campos" Mitopampa, distrito de Santa Cruz. Dicha muestra fue de 50 trabajadores y la técnica de muestreo utilizada es el muestreo aleatorio. En un primer momento se consideró a los profesores y directora y en un segundo momento al personal administrativo toda vez que persiguen diferentes metas y expectativa. Para determinar el tamaño de la muestra requerida y estimar la proporción de los trabajadores de la población en estudio dentro del total de docentes y administrativos.

**Tabla 2****Muestra del estudio**

NOMBRE DE LA II.EE.	TRABAJADORES					TOTAL
	Directora	Docentes	AdT\nistrativo	Alumnos	Padres Familia	
10606 "VOSC" - M	01	09	01	30	70	111
<b>TOTAL</b>	01	09	<b>01</b>	30	70	111

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

De acuerdo a las características de nuestra investigación y el enfoque desarrollado la técnica que se utilizó para la recolección de datos es la encuesta, la misma que permitió determinar en qué medida influye el clima organizacional en la gestión de las Instituciones Educativas del ámbito del distrito de Santa Cruz. La encuesta. Se usó como instrumento el cuestionaría, por los requisitos esenciales que presenta: la confiabilidad y la validez.

**2.5. Método de análisis de datos.**

Interpretación de cada gráfico tiene este orden:

- Introducción a la pregunta o encabezado.
- La teoría del autor.
- La data (resultados de cada cuadro estadístico).
- Conclusión propia.

Una vez recolectada la información correspondiente a la investigación, procedemos a realizar el análisis respectivo, mediante la aplicación de los fundamentos de la Estadística.

## **2.6. Aspectos Éticos**

La tesis en su ejecución ha cumplido, con respetar los principios éticos de derechos de autor, porque se ha cumplido realizar las respectivas citas y referencias, el mismo que ha sido verificado por el sistema que verifica el nivel de similitud Turnitin. Así mismo se ha tomado la información de los colaboradores de la I.E.

Se ha cumplido con la aplicación del método científico, conforme lo exige la guía de productos acreditables de la universidad y dentro de ellos el instrumento tienen validez y confiabilidad, este último se trabajó mediante una muestra piloto.

Dentro de las consideraciones que se emplearon, se tiene:

La información se manejará de manera confidencial y será utilizada sólo para los fines de la investigación.

La participación en el cuestionario debe ser voluntaria y no se obliga a ninguna persona a responder forzosamente.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción.

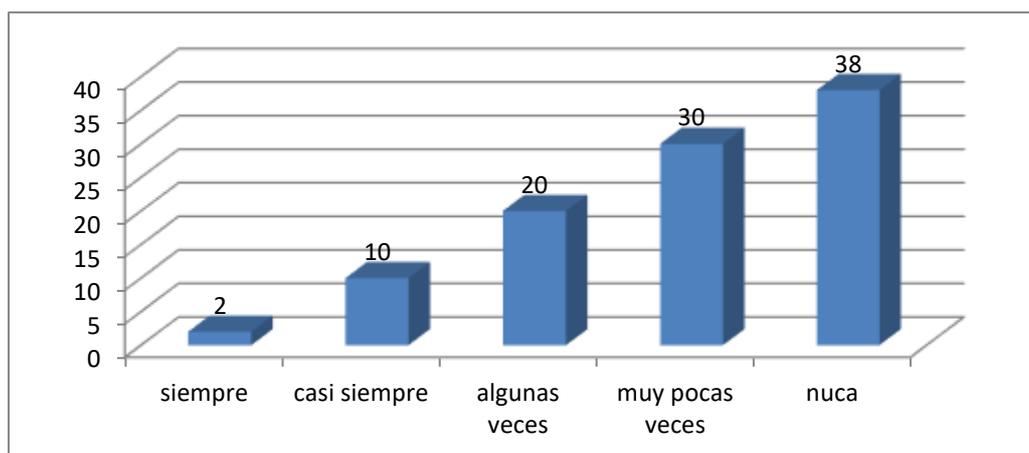
Para determinar los resultados (objetivos, hipótesis) los grupos de estudio para encontrar los estadísticos descriptivos se utilizó la muestra como instrumento el cuestionario la misma que permitió determinar en qué medida influye el liderazgo transformacional para mejorar los niveles de convivencia en la gestión de la institución educativa N°10606 Víctor Orlado Sánchez Campos Mitopampa.

Tabla 02 dimensión consideración individualizada del nivel de liderazgo transformacional

Consideración individualizada	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	2.00%
Casi siempre	13	10.00%
Algunas veces	25	20.00%
Muy pocas veces	38	30.00%
Nunca	30	38.00%
Total	111	100.00%

Fuente: cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606

Figura 01 Dimensión consideración individualizada del nivel de liderazgo transformacional



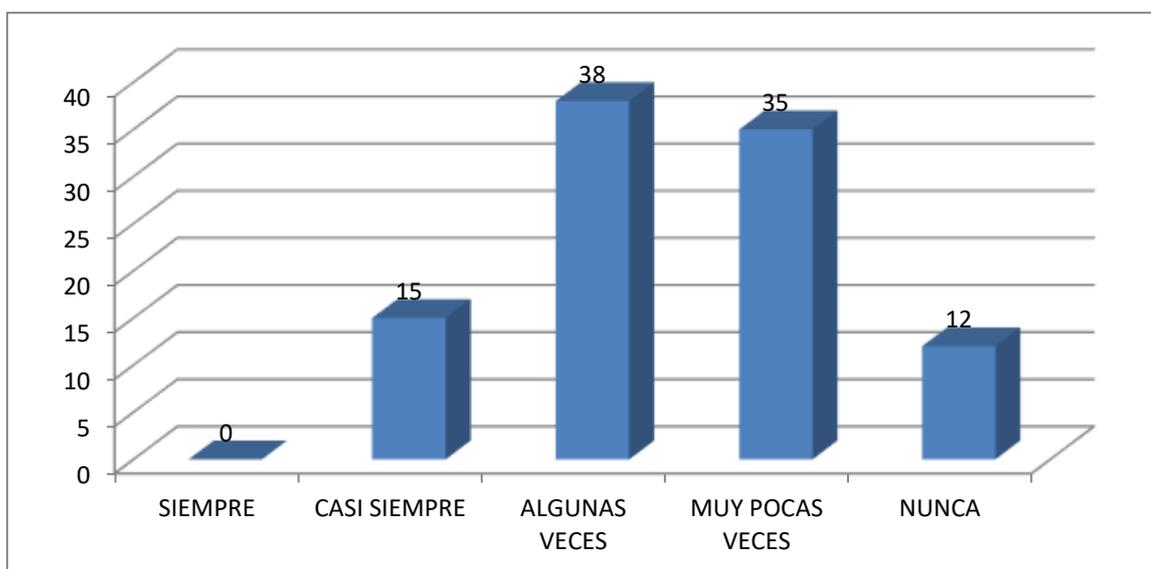
En la figura 01 podemos observar que el 2% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 10% casi siempre, luego el 20% de algunas veces, seguido de un 30% muy pocas veces y por ultimo de un 38% respondieron nunca a la dimensión consideración individualizada del nivel de liderazgo transformacional.

Tabla 3: Dimensión estimulación intelectual del nivel de liderazgo transformacional

<b>Estimulación intelectual</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	0	0.00%
Casi siempre	5	15.00%
Algunas veces	49	38.00%
Muy pocas veces	37	35.00%
Nunca	20	12.00%
Total	111	100.00%

Fuente: cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606

Figura 2 Dimensión estimulación intelectual del nivel de liderazgo transformacional



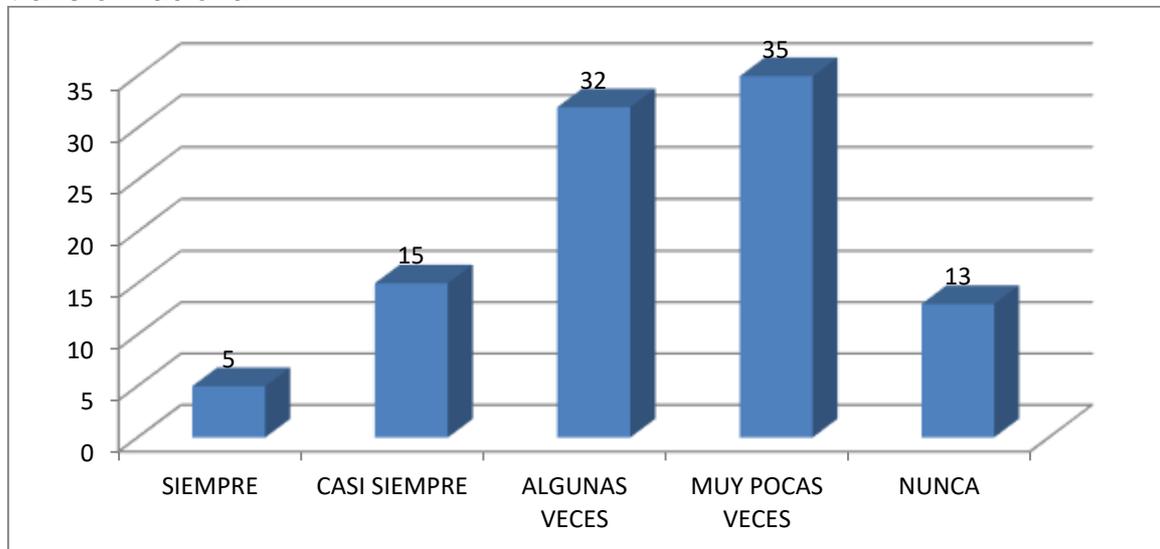
En la figura 02 podemos observar que el 0% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 15% casi siempre, luego el 38% de algunas veces, seguido de un 35% muy pocas veces y por ultimo de un 12% respondieron nunca a la dimensión estimulación intelectual del nivel de liderazgo transformacional.

Tabla 3 Dimensión consideración individualizada del nivel de liderazgo transformacional

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	8	5.00%
Casi siempre	5	15.00%
Algunas veces	35	32.00%
Muy pocas veces	40	35.00%
Nunca	23	13.00%
Total	111	100.00%

Fuente: cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606

Figura 3 Dimensión consideración individualizada del nivel de liderazgo transformacional

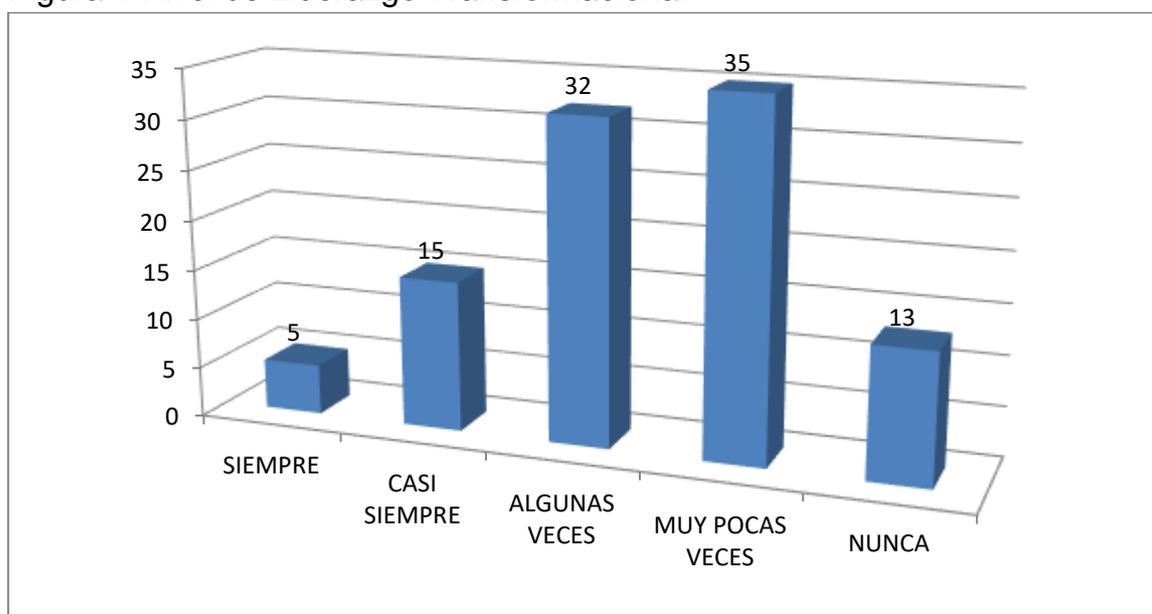


En la figura 01 podemos observar que el 5% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 15% casi siempre, luego el 32% de algunas veces, seguido de un 35% muy pocas veces y por ultimo de un 13% respondieron nunca a la dimensión consideración individualizada del nivel de liderazgo transformacional.

Tabla 4: Nivel de Liderazgo Transformacional

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	8	5.00%
Casi siempre	5	15.00%
Algunas veces	35	32.00%
Muy pocas veces	40	35.00%
Nunca	23	13.00%
Total	111	100.00%

Figura 4 Nivel de Liderazgo Transformacional



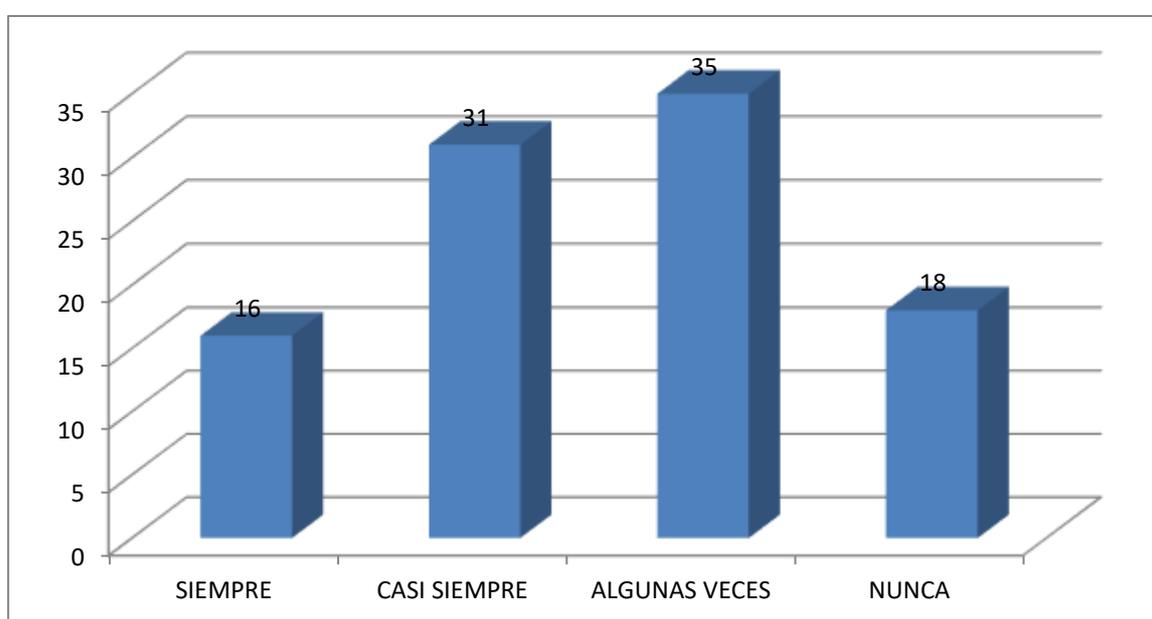
En la figura 01 podemos observar que el 5% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 15% casi siempre, luego el 32% de algunas veces, seguido de un 35% muy pocas veces y por ultimo de un 13% respondieron nunca nivel de liderazgo transformacional.

Tabla 4: Dimensión convivencia de los actores según el nivel de convivencia.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	10	16.00%
Casi siempre	35	31.00%
Algunas veces	39	35.00%
Nunca	27	18.00%
Total	111	100.00%

Fuente: cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606

Figura 5 Nivel de convivencia.

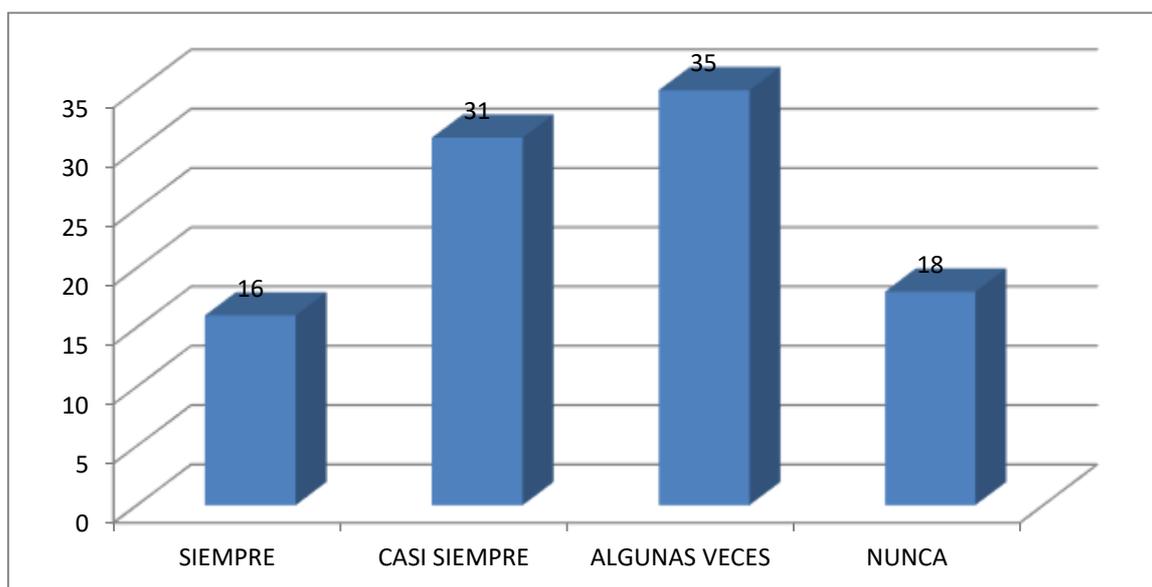


En la figura 05 podemos observar que el 16% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 31% casi siempre, luego el 35% de algunas veces, seguido de un 18% respondieron nunca a la dimensión convivencia de los actores del nivel de convivencia.

Tabla 5: Dimensión convivencia armónica del nivel de convivencia.

<b>Conv. Armónica</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	10	16.00%
Casi siempre	35	31.00%
Algunas veces	39	35.00%
Nunca	27	18.00%
Total	111	100.00%

Fuente: cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606



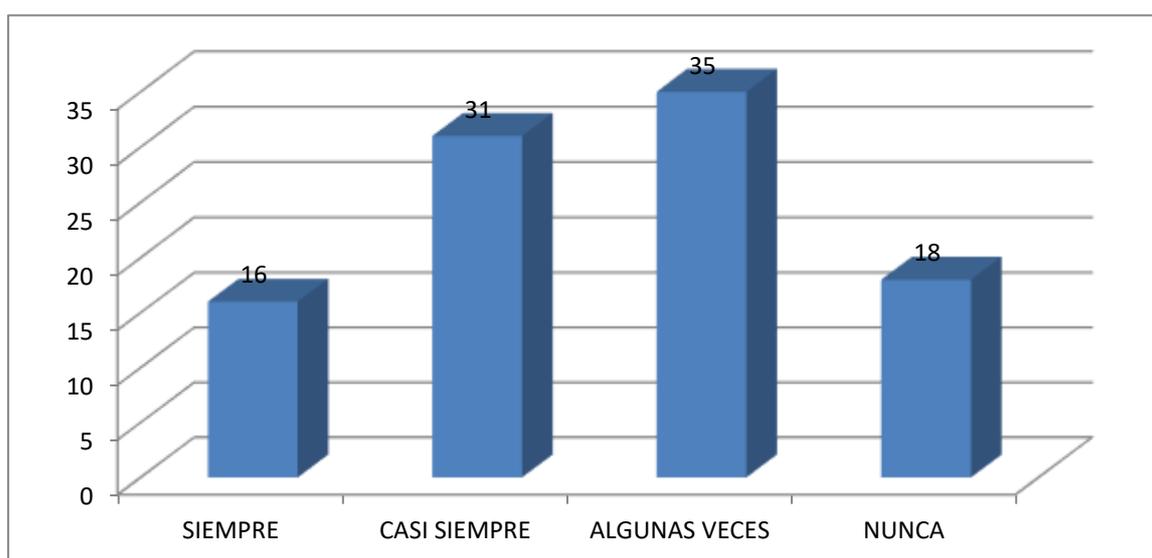
En la figura 01 podemos observar que el 16% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 31% casi siempre, luego el 35% de algunas veces, seguido de un 18% respondieron nunca a la dimensión convivencia armónica del nivel de convivencia.

Tabla 06 Dimensión convivencia factor de éxito del nivel de convivencia.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	12	16.00%
Casi siempre	33	31.00%
Algunas veces	34	35.00%
Nunca	32	18.00%
Total	111	100.00%

Fuente: cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606

Figura 6 Dimensión convivencia factor de éxito del nivel de convivencia.

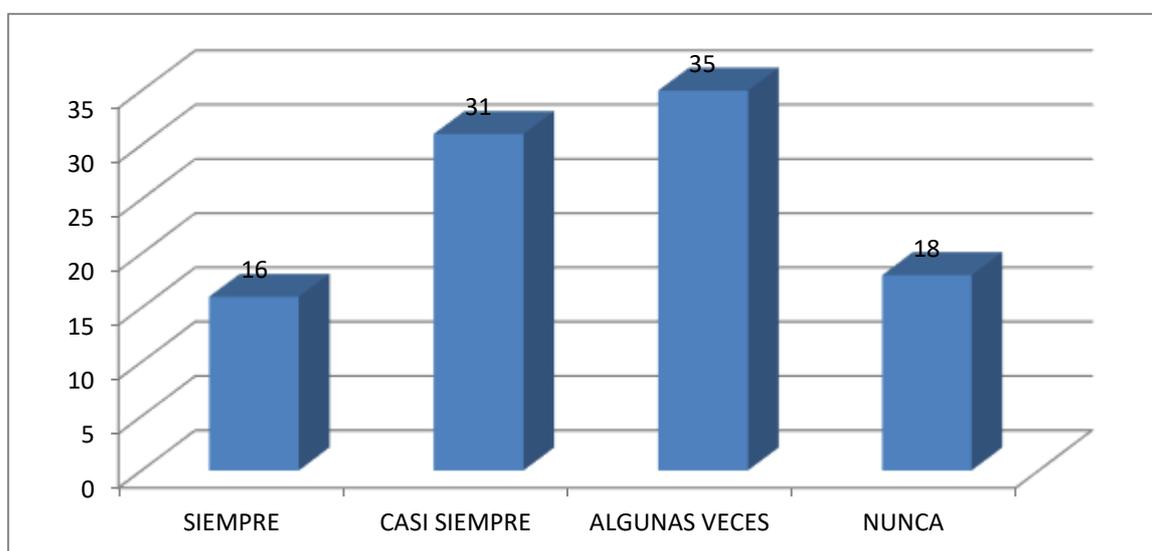


En la figura 01 podemos observar que el 16% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 31% casi siempre, luego el 35% de algunas veces, seguido de un 18% respondieron nunca a la dimensión convivencia factor de éxito del nivel de convivencia.

Tabla 7 Dimensión estimulación intelectual del nivel de convivencia

<b>Estimulación intelectual</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	10	16.00%
Casi siempre	35	31.00%
Algunas veces	39	35.00%
Nunca	27	18.00%
Total	111	100.00%

Fuente: Cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606



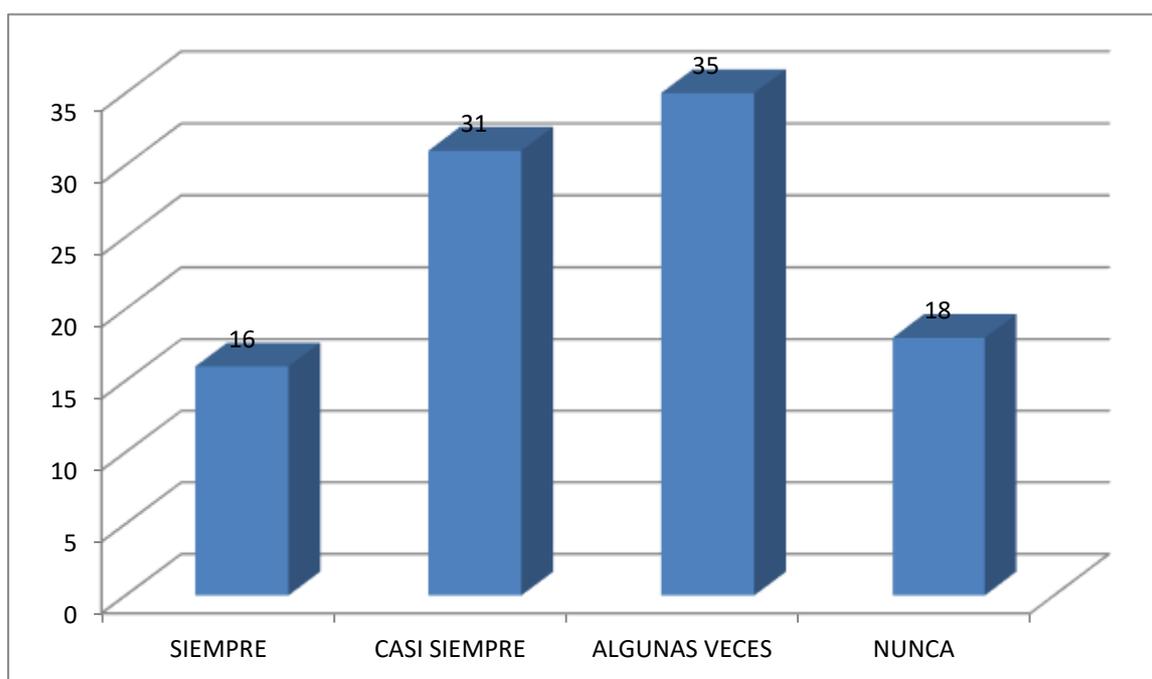
En la figura 07 podemos observar que el 16% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 31% casi siempre, luego el 35% de algunas veces, seguido de un 18% respondieron nunca a la dimensión estimulación intelectual del nivel de convivencia.

Fuente: Cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606

Tabla 8 Dimensión liderazgo inspiracional del nivel de convivencia

Liderazgo inspiracional.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	16.00%
Casi siempre	33	31.00%
Algunas veces	34	35.00%
Nunca	32	18.00%
Total	111	100.00%

Fuente: cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606



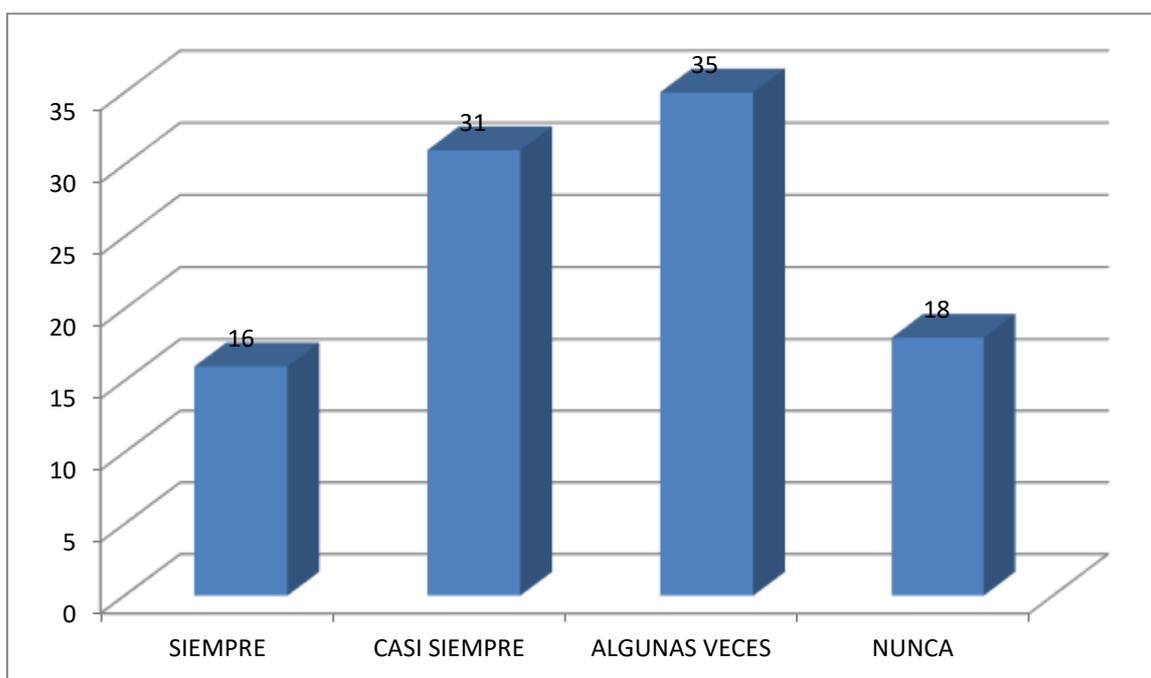
En la figura 01 podemos observar que el 16% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 31% casi siempre, luego el 35% de algunas veces, seguido de un 18% respondieron nunca a la dimensión liderazgo inspiracional del nivel de convivencia.

Fuente: Cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606

Tabla 09 Dimensión desempeño laboral del nivel de convivencia

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	16.00%
Casi siempre	36	31.00%
Algunas veces	38	35.00%
Nunca	26	18.00%
Total	111	100.00%

Fuente: cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606

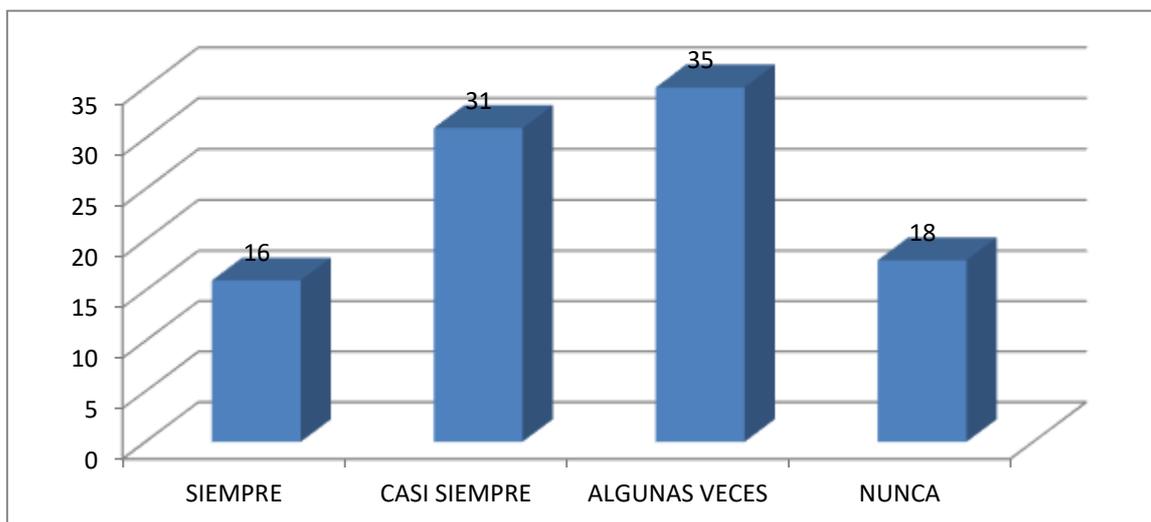


En la figura 07 podemos observar que el 16% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 31% casi siempre, luego el 35% de algunas veces, seguido de un 18% respondieron nunca a la dimensión desempeño laboral del nivel de convivencia.

Tabla 11: Nivel de convivencia.

<b>Nivel de convivencia.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	11	16.00%
Casi siempre	36	31.00%
Algunas veces	38	35.00%
Nunca	26	18.00%
Total	111	100.00%

Fuente: cuestionario realizado por los investigadores en la I.E.10606



En la figura 01 podemos observar que el 16% de la población tomada como muestra (docentes, alumnos, padres de familia, director y personal administrativo) respondieron siempre, seguido de el 31% casi siempre, luego el 35% de algunas veces, seguido de un 18% respondieron nunca al nivel de convivencia.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En la investigación propuesta de un liderazgo transformacional para mejorar los niveles de convivencia en la institución educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos Mitopampa Santa Cruz, antes de la aplicación de los cuestionarios se visualizó el desinterés de los trabajadores de la institución el poco interés de participar en la aplicación del cuestionario , lo que no ocurrió con los alumnos con un 28% y padres de familia con 65.4% en la aplicación de los cuestionarios ha permitido poder determinar que desconocen el liderazgo en la institución educativa N°10606 , para que se logre una eficiente administración de la institución falta fortalecer el liderazgo a la directora y los niveles de convivencia observados en la institución educativa y comunidad son diferenciados con mayor relevancia en grupos pequeños y bastante aislados con los padres de familia, alumnos y comunidad.

En tal sentido se puede afirmar que la propuesta de un liderazgo transformacional permite la mejora de las capacidades y decisiones del personal docente y directivo así como las acciones administrativas para lograr una buena gestión educativa y por ende orientar a mejorar los niveles de convivencia y contribuir a la buena marcha de la institución permitiendo de esta manera que el trinomio educativo trabaje en equipo y así poder resolver cualquier tipo de problemática que se presente en la gestión de la institución educativa.

La presente investigación pretende conocer la importancia que tiene la propuesta de liderazgo transformacional porque existe inadecuado liderazgo en la gestión institucional, evidenciándose bajos niveles de convivencia entre docentes, directora y padres de familia, paraqué que se elabore una propuesta a fin que las autoridades a tiempo posteriori se aplique y de esta manera se mejore la convivencia y el clima organizacional en la institución y lograr lo9 objetivos, mejorando la comunicación, mayor participación y el desarrollo del personal.

Por que proporciona métodos y técnicas, sistematizadas adecuadas para mejorar la gestión institucional, mediante un liderazgo transformacional muy en boga en las

empresas exitosas. Proporciona conocimientos básicos y novedosos sobre el liderazgo transformacional, el mismo que en estos tiempos nos permite mejorar la convivencia en la comunidad educativa.

El liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional tienen una relación directa. Se aplicó en la Institución Educativa Nacional Víctor Andrés Belaunde del Perú, con los trabajadores de la institución, obteniéndose resultados interesantes en lo concerniente a las relaciones de liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional de los trabajadores de la mencionada institución del nivel secundario. Este trabajo se sustenta en el paradigma empírico analítico positivista. Las conclusiones de la investigación son, que existe un liderazgo autocrático, pero percibido como bueno por los trabajadores; las relaciones interpersonales son percibidas como deficientes; el clima organizacional es percibido como regular y que perjudica a la institución.

Córcega (2009) en su plan "Análisis de los factores que influyen en el temperatura organizacional del colegio bolivariano Fundación Cantarrana, Cumaná- Etapa Sucre. Año 2007-2008". Las autoras buscan

Iguala el liderazgo desapercibido por los trabajadores del colegio formativo, colocar la documentación que juegan los directivos en la toma de decisiones, especificar las relaciones interpersonales predominantes y los factores que inciden en la informe e averiguación e nivelar elementos que influyen en la motivación del personal. (p.19)

Se aplicó en el Liceo Bolivariano "Creación Cantarrana" de Cumaná Estado de Sucre en Venezuela. Año 2009" con el personal docente, administrativo y obrero de la institución. Este trabajo se sustenta en el paradigma empírico analítico o positivista.

Durante la investigación se obtuvo las siguientes conclusiones, que los directivos ejercen presión para el cumplimiento de actividades; para la toma de decisiones no se toma en cuenta la opinión de los trabajadores; los canales de comunicación son escasos; las relaciones interpersonales son informales y negativas y sin planificación; y los trabajadores se sienten desmotivados por los salarios

devengados y ausencia de reconocimientos al trabajo.

Los tesisistas opinan que, todo líder tiene que tener en cuenta la opinión de los trabajadores de su empresa, para que el trabajo y la convivencia sean definidos.

Mamani (2006) investigó sobre "Clima colectivo y su autoridad en la motivación de obtención profesional de los alumnos del Colegio Óptimo Especializado "Francisco de Paula González Vigil "de Tacna. La autora presenta:

Se aplicó en el Academia Óptimo Especializado Francisco de Paula González Vigil de Tacna Perú en el año 2006 con los estudiantes y docentes obteniéndose resultados valiosos, cuyos elementos temperatura y motivación, constituyen indicadores de labor psicológico del expediente humanitario en la Fundación. Levante carga se sustenta en el ejemplo empírico metódico o positivista.

Las conclusiones de la exploración es aquel temperatura corporativo de la Fundación es perjudicial por los conflictos entre docentes, administrativos y directivos Bueno a situaciones de sistemas de inspección, falla de oportunidades para la autorrealización y falla de juramento organizacional. (p.84)

Los tesisistas concluyen opinando, que para que exista un clima favorable en la institución educativa se necesita estar motivados para obtener logros positivos y la administración sea óptima.

Arteaga (2005) investigó sobre "Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional Víctor André Belaunde del Perú". La autora buscó a través de su investigación demostrar que

El liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional tienen una relación directa. Se aplicó en la Institución Educativa Nacional Víctor Andrés Belaunde del Perú, con los trabajadores de la institución, obteniéndose resultados

interesantes en lo concerniente a las relaciones de liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional de los trabajadores de la mencionada institución del nivel secundario. Este trabajo se sustenta en el paradigma empírico analítico positivista. Las conclusiones de la investigación son, que existe un liderazgo autocrático, pero percibido como bueno por los trabajadores; las relaciones interpersonales son percibidas como deficientes; el clima organizacional es percibido como regular y que perjudica a la institución. (p.84)

Los tesisistas concluyen, para lograr un buen trabajo se necesita un clima organizacional favorable donde todos cumplan responsabilidades obteniendo resultados positivos que demuestren liderazgo y buenas relaciones con el personal.

Alcaide (2002) investigo sobre “estilos de mandato según línea en el diseño del Propuesta Pedagógico Corporativo en Institutos Superiores”,

La autora rebusca establecer el modo que predomina total en la misión de una directora como de un superior, identificando las semejanzas y diferencias existentes entre su modo de misión. Se aplicó en los Institutos Superiores Pedagógicos y Institutos Tecnológicos de Lima, con Directores (as), Profesores (as). Los tesisistas concluyen que, la gestión de una directora es más arraigada al orden, puntualidad y tiene dificultad y capacidad de diálogo por impones siempre sus ideas, y la gestión del director es mas democrática se dedica con mayor tiempo a la gestión, tiene dificultad en la distribución del tiempo en el trabajo planificado. (p.84)

Los tesisistas concluyen, para lograr un buen trabajo se necesita un clima organizacional favorable donde todos cumplan responsabilidades obteniendo resultados positivos que demuestren liderazgo y buenas relaciones con el personal.

## **V. CONCLUSIONES.**

1. Al diagnosticar el liderazgo se encontró que los docentes y personal administrativo en un porcentaje del 5.4% manifiestan la presencia de un liderazgo en la institución educativa.
2. Mientras que los alumnos y padres de familia manifiestan que existe un porcentaje de 93.4% relacionado al liderazgo existente en la institución educativas, mayormente por el desconocimiento sobre lo que significa liderazgo transformacional.
3. Se diseñó un modelo de propuesta de liderazgo transformacional basado en los principios de Elton Mayo y con el aporte personal de los investigadores, para mejorar los niveles de convivencia en la institución educativa 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos Mitopampa.
4. Se validó la propuesta con un panel de expertos los mismos que dieron todos positivos, y que concluyeron que tiene carácter científico.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

1. A los responsables de la UGEL, sugerimos implementar un programa continuo de talleres para capacitar a los directores de las instituciones educativas con el propósito de fortalecer y orientar el trabajo administrativo con principios de un líder capaz de proponer cambios sustanciales y demostrativos trabajando en equipo.
2. Es recomendable lograr socializar esta propuesta para que sea conocida por otras instituciones educativas, porque se ha podido demostrar en la investigación, contribuye en forma efectiva para el beneficio de una adecuada administración del colegio.
3. Recomendamos a todos los integrantes de la comunidad educativa, trabajar en equipo con la finalidad de poder coordinar acciones que se necesiten para mejorar de manera eficiente y eficaz la gestión educativa en las diferentes instituciones educativas.
4. A la dirección de la Institución Educativa, se sugiere que se aplique la propuesta de liderazgo transformacional, ello permitirá mejorar los niveles de convivencia en el colegio.
5. La dirección debe proponer, programar y ejecutar talleres sobre liderazgo transformacional y convivencia.
6. Que estudios posteriores, que se realicen tengan en cuenta el presente modelo con el fin de mejorarlo.

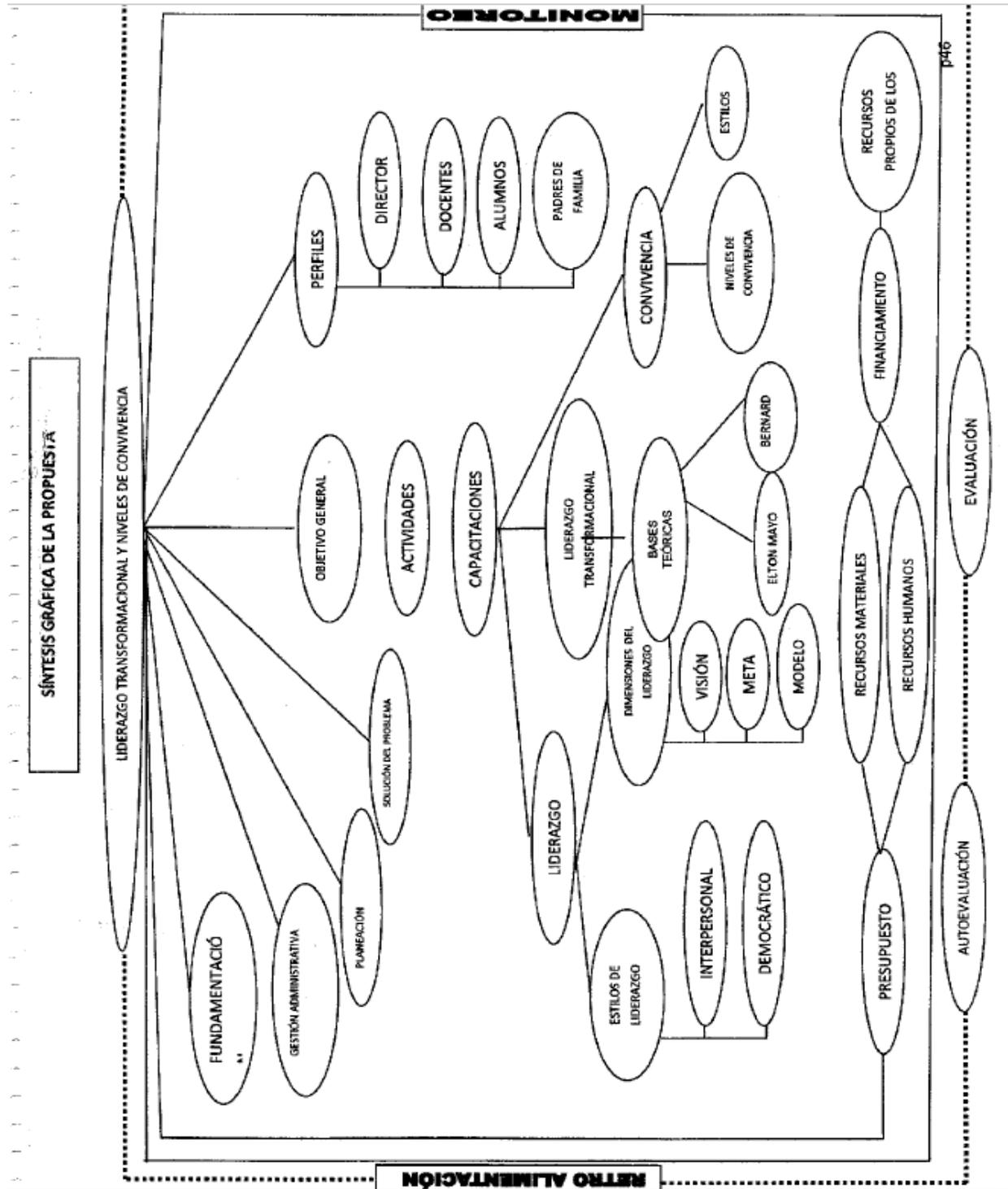
## REFERENCIAS

- Amoros, E. (2007) Comportamiento Organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. USAT. Escuela Economía — Chiclayo.
- Arteaga, V. (2005); Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional "Víctor Andrés Belaunde" Lima - Perú. Trabajo de tesis para obtener el Grado de Magister en Educación.
- Brunet, L. (1999) La teoría del clima organizacional. Ensayos y Documentos Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (1999) "Administración de los recursos humanos. Colombia. Quinta edición, Editorial Mac Graw-Hill.
- Córcega A, Subero S. (2009); Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del liceo bofivariano Creación Cantarrana, Cumaná-Estado Sucre. Año 2007-2008 Trabajo de Grado para optar el Título de Licenciado en Educación. Venezuela. Universidad de Oriente.
- Da Silva, R. (1995), El clima organizacional en ambiente psicológico.
- Davis, K, Newstrom, J (1999) Comportamiento humano en las organizaciones.
- Flores G. (1992). Comportamiento humano en las organizaciones. (2 ed.). Lima: San Marcos.
- Coleman, D. (1997). La inteligencia Emocional. Editorial Bantam Books- Publicación 1997
- Goncalves, A. organizacional. Disponible en: <http://monografias.com/trabajos/clior.shtml>.
- Goncalves, A. (2009) Dimensiones del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Sociedad.

- Hernández ,R. , Fernández C. y Baptista P. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana. Iztapalapa, México. 850 pp.
- Mamani M. (2006): *Clima institucional y su influencia en la motivación de logro profesional de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzáles Vigil*". Tesis para optar el Título de Licenciada en Educación. Tacna. Universidad Privada de Tacna.
- Martínez, M. (2003) El clima organizacional.
- Maslow, A (1954) Motivación y personalidad.
- Ministerio de salud - MINSA, "Plan de clima organizacional 2008 - 2011".
- McGregor, J. (1999) Carencia y Liderazgo. Primera Edición, Colombia 350 pp.
- Programa de maestría en ciencias de la educación (2008) Administración estratégica. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. 246 pp.
- Osgood, R. William (1984) Bases del éxito en la Gerencia de Empresas. Primera Edición, Colombia. Editorial Norma 275 pp.
- Ramos O. (2006) Gestión Institucional y administrativa. Primera Edición Lima. Editorial J.C. Ríos A.I (2006) Dirección Estratégica. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Rodríguez, J. (2000) Administración Moderna de Personal, Quinta Edición México Editorial ECAFSA. .
- Real Academia Española (2001): Diccionario de la lengua española, 22ª ed., Madrid: Espasa Calpe.
- Sandoval M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Disponible en <http://www.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones>.

ANEXO  
ANEXO 01

PROPUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LOS NIVELES DE CONVIVENCIA



**En la presente propuesta considerar los siguientes términos:**

**Gestión administrativa.**

El director debe tener en cuenta los procesos de gestión: Planificación, organización, ejecución y evaluación. También los instrumentos de gestión como: El Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular de Institución, el Plan Anual de Trabajo, el Reglamento Interno, el Informe de Gestión Anual entre otros. También debe tener en cuenta el plan de Monitoreo y acompañamiento, proyectos de innovación, implementación e investigación.

**Planeación estratégica.**

El trabajo de la dirección debe ser planificado y tener en claro lo que se va a realizar para que pueda ser controlado y evaluado.

La planeación estratégica es una herramienta por excelencia consiste en la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización, se inicia con el establecimiento de metas.

La realizan los directivos, para analizar factores internos, externos y su repercusión en los objetivos de la compañía.

Se debe tener claro lo que se va a realizar. La planeación inicia con la identificación de un problema y continúa con el análisis de las opciones a desarrollar.

**Fundamentación**

La presente propuesta pretende dar a conocer la importancia que tiene el liderazgo transformacional porque existe inadecuado liderazgo en la gestión institucional, evidenciándose bajos niveles de convivencia entre docentes, directora y padres de familia, para qué se elabore una propuesta a fin que las autoridades a tiempo posteriori se aplique y de esta manera se mejore la convivencia y el clima organizacional en la institución y lograr los objetivos, mejorando la comunicación, mayor participación y el desarrollo del personal.

## **Objetivo**

Proponer un diseño de una propuesta de liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia de la Institución Educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos Mitopampa del distrito de Santa Cruz- 2018

## **Liderazgo**

Capacidad de dirigir, conducir, tomar decisiones que conlleven al logro de los objetivos de la Institución Educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos.

## **Estilos de liderazgo.**

Liderazgo interpersonal. Se refiere al buen trato que brinda a los demás, tener capacidad de convicción y entusiasmo a dónde quiere llegar con su personal y agentes de la comunidad educativa.

Liderazgo democrático. Permite la participación a los demás tomando en cuenta sus ideas, porque el trabajo en equipo es más productivo y satisfactorio.

## **Dimensiones**

Visión. La dirección del plantel tiene que promover, guiar y poner en práctica el trabajo administrativo, demostrando confianza y seguridad en el quehacer educativo.

Meta.- El camino a seguir los objetivos y propósitos trazados en su gestión. Que sus planes puedan llevarse adelante hasta su realización completa. Pero tiene que ejecutarla un cierto número de pasos vitales, uno tras otro y de esta manera sus sueños se harán realidad.

Modelos.- la persona que ocupa la dirección tiene que ser ejemplo de sus seguidores en su trabajo, gestión y en la sociedad.

Monitoreo .- es el acompañamiento y seguimiento de las actividades y experiencias que el sujeto está realizando, con la finalidad que en el mismo vaya estimulando, motivando, aconsejando y tomando decisiones que puedan ser desde la simple y directa ayuda o apoyo hasta el replanteo de las actividades que se está monitoreando.

### **Liderazgo transformacional**

La directiva jerárquica tiene que ser proactiva, estar al tanto de las innovaciones y los cambios educativos. Tiene iniciativa, coordina, consulta, se contacta para que su trabajo sea más eficaz y fructífero en la institución aplicando métodos y estrategias.

Todos los integrantes del contexto directivo deben estar preparados para liderar de tal manera que la organización siga su rumbo y no quede truncada.

### Convivencia

Fortalecer en el estudiante el autocontrol y la autonomía responsable de acuerdo a su edad que le permitan acciones convenientes para establecer relaciones sanas con la sociedad.

Fomentar conductas críticas integras y pluralistas que le permitan el ejercicio de la libertad y de asumir responsablemente las consecuencias de sus actos.

Realizar prácticas, tanto morales y éticas de acuerdo con los principios de la convivencia social.

Que el estudiante realice prácticas de su identidad cultural.

Dedicar tiempo para conservar y así lograr un cambio y fortalecer el núcleo familiar.

Niveles de convivencia.

El respeto, la solidaridad, La comunicación, la tolerancia son imprescindibles para que la convivencia se a armónica

Convivencia del director.

Prevenir los conflictos y proporcionar recursos para superarlos, a fin de que todos cumplan su rol de docente de una manera eficiente, relacionéndonos entre nosotros con responsabilidad y compromiso.

En tal sentido el dialogo es el primer recurso para abordar los conflictos proporcionando la tolerancia y el respeto mutuo.

Para tener una buena convivencia se debe educar en valores teniendo en cuenta tres dimensiones o niveles de la persona.

- 1) Nivel Intelectual. Los conocimientos son la base necesaria para las conductas y los sentimientos realizando comparaciones con lecturas que se adapten a la realidad.
- 2) Nivel afectivo. Se debe fomentar actitudes favorables para la convivencia mediante experiencias, testimonios, motivación.
- 3) Nivel conductual. Es el resultado de los otros dos niveles. No hay actividades para aprender conductas morales. Haremos lo que hacemos siempre. Ver — valorar — corregir — comentar.

CRONOGRAMA  
DE LA  
PROPUESTA

ACCIONES O TAREAS	A	M	J	J	A	S	Ø	N	D
Lineamientos para el desarrollo de la propuesta									
Aspectos generales de la propuesta	x	x							
Elaboración de la propuesta									
Revisión y validación			x						
Sensibilización y validación			x						
Coordinación con las autoridades internas y externas de la I.E.			x						
Ejecución de la propuesta									
Monitoreo	x	x	x	x	x	x	x		
Evaluación									
Informe final									x

## RECURSOS MATERIALES

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	Sub total (S/.)
01	Papel A4	2000	100
02	Fotocopias	1500	150
03	Coordinaciones con diversas instituciones	10	10.00
04	Impresión	400	400
05	Papelotes, plumones, otros	100	80.0
06	USB	5	300.00
07	Laptop	01	1000.00
08	Multimedia	01	500.00
09	Luz	120 KW	120
10	Transporte	60	360
11	Teléfono	global	200
12	Internet	global	150
13	Otros	—	200
<b>TOTAL</b>		—	3730

## RECURSOS HUMANOS

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	Sub total (S/.)
01	Directora	1	300
02	Docentes	2	150
03	Psicólogo(a) tema: convivencia	1	1800
04	Pnente tema: liderazgo transformacional	1	1500
05	Ponente tema: clima organizacional	1	1500
<b>TOTAL</b>			5250

## FINANCIAMIENTO

Nº	DESCRIPCIÓN	Sub Total (S/.)
01	ONG	4500
02	Municipalidad "	3000
03	APAFA	800
04	Recursos propios de la I.E.	1500
05	Otros	2000
TOTAL		11800

### **Evaluación.**

El equipo de evaluación estará conformado por la directora, dos docentes, el presidente de APAFA y de vigilancia quienes darán veracidad del trabajo realizado.

**ANEXO 02**  
**INSTRUMENTO N° 01 LIDERAZGO TRAFORMACIONAL**

¿Tiene visión clara de la Institución a la cual dirige?

1. Nunca ( )                      2. Casi nunca ( )                      3. A veces ( )

¿Tiene ampliación del sentido que cumple la Institución Educativa?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )

¿Genero confianza y seguridad en mis seguidores?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )  
4. casi siempre ( )                      5. Siempre ( )

¿Cumple con responsabilidad el desempeño de sus funciones?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )  
4. Pocas veces ( )

¿Tengo Estrategias para solucionar problemas de la Institución Educativa?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )

¿Me gustara seguir innovándome para solucionar problemas?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )  
4. Pocas veces ( )

¿Estoy comprometida con la Institución donde laboro?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )  
4. Muy pocas veces ( )

¿Cuento con él equipo necesario para realizar su trabajo? 1. Si ( ) 2. No ( )

¿Promuevo él trabajo en equipo?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )  
4. Muy pocas veces ( )

¿Tengo conocimiento y habilidade9 suficientes para realizar trabajos de calidad?

1. Si ( )                      2. No ( )

## INSTRUMENTO N° 01 LIDERAZGO TRAFORMACIONAL

¿La directora tiene visión clara de la Institución a la cual dirige?

1. Nunca ( )                      2. Casi nunca ( )                      3. A veces ( )

¿La directora tiene ampliación de sentido que cumple la Institución†

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )

¿La directora genera confianza y seguridad en sus seguidores†

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )  
4. casi siempre ( )                      5. Siempre ( )

¿La directora cumple con responsabilidad el desempeño de sus funciones?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )  
4. Pocas veces ( )

¿La directora tiene estrategias para solucionar problemas de la I.E7

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )

¿La directora se capacita Constantemente?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )  
4. Poas veces ( )

¿La directora se siente comprometida con la Institución donde labora?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )  
4. Muy pocas veces ( )

¿Cuenta con el equipo necesario y adecuado para realizar su trabajo?

1. Si ( )                      2. No ( )

¿La Directora promueve el trabajo en equipo?

1. Siempre ( )                      2. Casi siempre ( )                      3. Algunas veces ( )  
4. Muy pocas veces ( )

¿La directora tiene conocimiento y habilidades suficientes para realizar trabajos de calidad†

1. Si ( )                      2. No ( )

## ANEXO 03

### INSTRUMENTOS N° 02 NIVELES DE CONVIVENCIA

¿Se tratar a los miembros de mi Comunidad Educativa?

1. Si ( )      2. A veces ( )      3. No ( )

¿Realizó el trabajo administrativo en equipo?

1. Siempre ( )      2. Casi siempre ( )      3. Algunas veces ( )  
4. Nunca ( )

¿Me siento comprometido para alcanzar el éxito?

1. Si ( )      2. No ( )      3. A veces ( )      4. Nunca ( )

¿Procura que tanto la comunicación horizontal como la vertical funcionen adecuadamente en la Institución Educativa?

1. Si ( )      2. No ( )      3. A veces ( )

¿Tengo capacidad de comunicar de forma efectiva sus ideas a la Comunidad Educativa?

1. Siempre ( )      2. Casi siempre ( )      3. Algunas veces ( )

¿Tengo capacidad de comunicar de forma efectiva sus ideas a la Comunidad Educativa?

1. Siempre ( )      2. Casi siempre ( )      3. Algunas veces ( )

¿Siempre discute o confronta sus decisiones con el profesorado, los padres o personas que tengan que ver con esa decisión?

1. Siempre ( )      2. Casi siempre ( )      3. Algunas ( )

¿Tiene en cuenta los principios morales o éticos antes de tomar decisiones?

1. Si ( )      2. No ( )      3. A veces ( )

2. ¿Comprende anticipadamente las necesidades de los demás?

1. Siempre ( )      2. Casi siempre ( )      3. Algunas veces ( )  
4. Muy pocas veces ( )

ANEXO 05

INSTRUMENTO N° 2 DENOMINACIÓN: NIVELES DE CONVIVENCIA

¿La Directora sabe tratar a los miembros de su comunidad educativa?

1. Si ( )            2. A veces ( )            3. No ( )

¿La directora realiza el trabajo administrativo en eqMipo?

1. Siempre ( )            2. Casisiempre ( )            3. Algunas veces ( )  
4. Nunca ( )

¿La Directora se siente comprometida para alcanzar el éxito?

1. Si ( )            2. A veces ( )            3. No ( )

¿La Directora procura que tanto que la comunicación horizontal como la vertical funcionen adecuadamente en la Institución Educativa?

1. Si ( )            2. No ( )            3. A veces ( )

¿La Directora tiene capacidad de comunicar de forma efectiva sus ideas a la comunidad educativa?

1. Siempre ( )            2. Casi siempre ( )            3. Algunas veces ( )

¿La Directora siempre discute o confronta sus decisiones con el profesorado, los padres o personas que tengan que ver con esa decisión†

- Siempre ( )            2. Casi siempre ( )            3. Algunas ( )

¿La Directora tiene en cuenta los principios morales o éticos antes de tomar decisiones?

- Si ( )            2. No ( )            3. A veces ( )

¿La Directora comprende anticipadamente las necesidades de los demás'7

2. Siempre ( )            2. Casi siempre ( )            3. Algunas veces ( )  
3. Muy pocas veces ( )



**CRITERIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y nombres de la experta: Dr. Flor de María Campos Bustamante

1.2. Grado académico: Doctora en Administración de Educación

1.3. Documento de identidad: DNI N° 16629497

1.4. Centro de labores: Subdirectora de la I.E Gregorio Ramírez Fanning

1.5. Denominación del instrumento: Propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia.

1.6. Título de la Investigación: Propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en la institución educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos -Mitopampa.

1.7. Autor del Instrumento:

Br. Santos Saul Guerrero Mera.

Br. Huamán Milián Elvia.

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

<b>MB</b>	: Muy Bueno	(18-20)
<b>B</b>	: Bueno	(14-17)
<b>R</b>	: Regular	(11-13)
<b>D</b>	: Deficiente	(0-10)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

**III. OPINION DE APLICABILIDAD**

- (  ) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado  
 (  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, .....

  
 Dra. Mar de María Guaymas Valdivia  
 SUB-DIRECTORA - I. D. 1184  
 \*GREGORIO RAMIREZ FANYNG\*

DNI N° 16029497



**CRITERIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y nombres de la experta: Dr. María Elena Cotrina Cabrera

1.2. Grado académico: Doctora docencia y gestión educativa

1.3. Documento de identidad: DNI N° 16702840

1.4. Centro de labores: Jefa de gestión pedagógica - Gobierno regional de Lambayeque.

1.5. Denominación del instrumento: Propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia.

1.6. Título de la Investigación: Propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en la institución educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos -Mitopampa.

1.7. Autor del Instrumento:

Br. Santos Saul Guerrero Mera.

Br. Huamán Milián Elvia.

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

<b>MB</b>	: Muy Bueno	(18-20)
<b>B</b>	: Bueno	(14-17)
<b>R</b>	: Regular	(11-13)
<b>D</b>	: Deficiente	(0-10)

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa				
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

**III. OPINION DE APLICABILIDAD**

- (  ) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado  
 (  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, .....

  
 Cristina Cabrera  
 CATEDRATA DE SECCIÓN PEDAGÓGICA



DNI N° 66702840

# FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

GUERRERO MERA SANTOS SAUL

D.N.I. : 41614714  
Domicilio : Av. Juan Pardo y Miguel N°274 - Santa Cruz  
Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 971898006  
E-mail : guerreromerasantos@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro de la administración de la educación  
Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GUERRERO MERA SANTOS SAUL

Título de la tesis:

PROPUESTA DE UN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE  
LOS NIVELES DE CONVIVENCIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 10606 VICTOR  
ORLANDO CAMPOS - MITOPAMPA.

Año de publicación : 2020

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 25-01-2019

# FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

HUAMÁN MILIÁN ELVIA

D.N.I. : 28104871  
Domicilio : Jr. Domingo Neebron 376 Santa Cruz Cajamarca  
Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 941903921  
E-mail : elvia\_123\_456@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría  Doctorado

Grado : Maestra en administración de la educación

Mención : .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HUAMÁN MILIÁN ELVIA

Título de la tesis:

PROPUESTA DE UN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE  
LOS NIVELES DE CONVIVENCIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 10606 VICTOR  
ORLANDO CAMPOS - MITOPAMPA

Año de publicación : 2020

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 25-01-2019

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Juan Carlos Chero Zurita**, asesor y revisor en el Taller de actualización de Tesis (TAET) de la tesis de los bachilleres: Santos Saúl Guerrero Mera y Huamán Milián Elvía, titulada: **Propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en la Institución Educativa N°10606 Víctor Orlando Sánchez Campos – Mitopampa**, constató que la misma tiene un índice de similitud del 25%

Verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

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

Chiclayo 24 de noviembre del 2019

  
Mg. Juan Carlos Chero Zurita  
D.N.I. 16689094

## REPORTE DE TURNITIN

Propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en la institución educativa N° 1060...  
Víctor Orlando Sánchez Campos -Mitopampa

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>16%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>es.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>sara-benitez.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

# AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**E DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**GUERRERO MERA SANTOS SAUL**

INFORME TÍTULADO:

**PROPUESTA DE UN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS NIVELES DE CONVIVENCIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°10606 VICTOR ORLANDO SANCHEZ CAMPOS - MITOPAMPA.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 22/02/19

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

# AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
HUAMÁN MILIÁN ELVIA

INFORME TÍTULADO:

PROPUESTA DE UN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA EL  
MEJORAMIENTO DE LOS NIVELES DE CONVIVENCIA EN LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA N°10606 VICTOR ORLANDO SANCHEZ CAMPOS - MITOPAMPA.

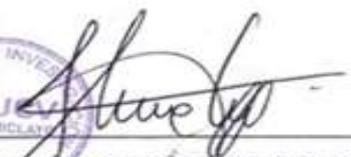
---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 22/02/19

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD

  
  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN