



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo disruptivo y gestión administrativa en dos
instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022**

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

AUTORA:

Siancas Navarro, Sandra Paola (orcid.org/0000-0002-7173-0196)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose 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

A Dios, por su infinito amor. A toda mi familia e hijos, en especial al amor de mi vida Edison, por su apoyo inconmensurable.

A todos los maestros y maestras, conocidos y reconocidos en el trajinar diario de nuestra vocación.

Agradecimiento

A lo largo del avance del periodo de desarrollo de la tesis, la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo junto a los docentes que nos condujeron en toda la formación de la maestría y en especial al Dr. José Manuel Palacios Sánchez, por proporcionarnos todos sus conocimientos.

A los colegas maestristas, que compartimos experiencias profesionales, personales y académicas, donde nació una gran amistad que se fortalecerá a lo largo de nuestras vidas.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y Operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio de dos instituciones educativas públicas de Chulucanas.	11
Tabla 2. Muestra de estudio de dos instituciones educativas públicas de Chulucanas.....	12
Tabla 3. Validación de contenidos de los instrumentos de medición.....	13
Tabla 4. Confiabilidad de los instrumentos de medición	13
Tabla 5. Baremos para identificar los niveles del liderazgo disruptivo y la gestión administrativa.....	14
Tabla 6. Nivel de la gestión administrativa y el liderazgo disruptivo en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022.....	16
Tabla 7. Nivel de la gestión administrativa y la adaptabilidad en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022	17
Tabla 8. Nivel de la gestión administrativa y la gestión de crisis en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022	18
Tabla 9. Nivel de la gestión administrativa y el desarraigo en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022	19
Tabla 10. Correlación bivariada – Liderazgo disruptivo y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas	20
Tabla 11. Correlación bivariada – Nivel de la gestión directiva y el nivel de las dimensiones del liderazgo disruptivo	21

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Descripción porcentual por niveles de la gestión administrativa y el liderazgo disruptivo en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022	16
Figura 2. Descripción porcentual por niveles de la gestión administrativa y la adaptabilidad en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022	17
Figura 3. Descripción porcentual por niveles de la gestión administrativa y la gestión de crisis en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022	18
Figura 4. Descripción porcentual por niveles de la gestión administrativa y el desarraigo en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022	19

Resumen

Esta tesis se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo disruptivo y la gestión administrativa en dos instituciones educativas de Chulucanas, Piura, 2022.

El enfoque fue cuantitativo, con diseño no experimental y transaccional y bajo un análisis de tipo descriptivo y correlacional se estudió a una población finita de 60 docentes mediante el uso de dos instrumentos validados por tres expertos y con alta confiabilidad los mismos que contuvieron 15 reactivos en cuatro dimensiones para medir el liderazgo disruptivo con medición en escala de Likert y otros 15 ítems para la medición de la gestión administrativa agrupados en cuatro dimensiones.

Los resultados señalan que el liderazgo disruptivo se da en niveles bajos (42%) y regulares (28%), y la gestión administrativa se valoró como baja (33%) y media (37%) dieron señalaron que el impacto ($0,05 > 0,015$) y el desarraigo ($0,05 > 0,013$) fueron las dimensiones relacionadas de manera directa y en grado medio con la gestión administrativa. En conclusión, se pudo determinar la independencia de las variables ($0,05 < 0,058$). Esto significa que la gestión administrativa no podría estar influenciada por los niveles del liderazgo disruptivo en estas instituciones educativas.

Palabras clave: Liderazgo, administración, gestión, educación

Abstract

This thesis was developed with the objective of determining the relationship between disruptive leadership and administrative management in two educational institutions in Chulucanas, Piura, 2022.

The approach was quantitative, with a non-experimental and transactional design and under a descriptive and correlational analysis. A finite population of 60 teachers was studied through the use of two instruments validated by three experts and with high reliability, which contained 15 items in four dimensions to measure disruptive leadership with a Likert scale measurement and another 15 items for measurement. of administrative management grouped into four dimensions.

The results indicate that disruptive leadership occurs at low (42%) and regular (28%) levels, and administrative management was valued as low (33%) and medium (37%), they indicated that the impact ($0.05 > 0.015$) and rootlessness ($0.05 > 0.013$) were the dimensions related directly and to a medium degree with administrative management. In conclusion, it was possible to determine the independence of the variables ($0.05 < 0.058$). This means that administrative management could not be influenced by the levels of disruptive leadership in these educational institutions.

Keywords: Leadership, administration, management, education

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo constituye un elemento determinante del éxito de toda organización, de acuerdo con Rosales (2022) de ahí que, el soporte que un buen liderazgo, enfocado en el aprendizaje, provee a los equipos de trabajo desencadena conductas positivas en todos sus miembros, impactando positivamente en el progreso de la gestión administrativa y en el aprendizaje de los estudiantes (Crispín et ál., 2019). En el contexto internacional, no es novedoso señalar que las organizaciones educativas cumplen un rol transversal dentro de la sociedad, tal es así al evidenciarse las prácticas idóneas respeto a la gestión de los procesos educativos se encuentran fuertemente ligadas con la evaluación y las políticas sobre liderazgo (Camacho, 2020).

Por ello, en las organizaciones, algunas razones más importantes que restringe la optimización de una gestión administrativa, es la falta de liderazgo, pues si no se cuenta con un liderazgo adecuado, tampoco se puede esperar la organización de los trabajadores, considerándolo en términos de eficacia y buena marcha de la institución (Carranza, 2020). Es así que, Cruzado, (2020) define la gestión educativa desde el liderazgo, se aclara que no es suficiente únicamente la acción de directores sino también la de profesores, para lograr tener un nivel óptimo de aprendizaje.

A nivel nacional, las autoridades de instituciones educativas como el Ministerio de Educación y Sunedu, han diseñado estrategias dirigidas a optimizar el progreso de calidad en torno a la educación recibida por los estudiantes a fin que en esta nueva normalidad post pandemia, continúen con su desarrollo académico en los mejores términos. Así mismo, se ha evidenciado que, en la gestión administrativa de instituciones educativas, tanto como los docentes directivos manejan un margen reducido de funciones en términos de gestión (García y Montaña, 2020). Pues no se irrogan de forma administrativa ni en la selección o contratación de los docentes bajo su responsabilidad. Siendo necesario establecer el impacto de un adecuado liderazgo disruptivo que vaya de la mano con la prerrogativa de implementar mejoras en la gestión administrativa de las instituciones educativas del país.

A nivel del contexto local, la investigación se sitúa en el distrito de Chulucanas, teniendo como instituciones, las cuales se ubican en un caserío situado a la altura del km 50 de la carretera, perteneciendo al distrito de Chulucanas, provincia Morropón, ésta es una de las provincias del departamento de Piura. Presenta dos niveles, está dirigida por un director para ambos niveles, 1 secretaria, 1 auxiliar de apoyo en dirección. El nivel primario cuenta con 300 alumnos, un personal de servicio y catorce docentes. El nivel secundario cuenta con 14 docentes, 1 personal de servicio, 1 auxiliar y 450 estudiantes.

Así, se pudo evidenciar que existen deficiencias en cuanto al fortalecimiento de capacidades de liderazgo para los titulares de las entidades educativas, si bien es cierto existen serios esfuerzos por ejercer y liderar de forma óptima los procesos de gestión administrativa en el distrito, a nivel estatal es importante dedicar esfuerzos para fortalecer las competencias de liderazgo disruptivo de este modo optimizar la gestión administrativa en las instituciones de la comunidad. Por ello, se propone como pregunta de investigación, ¿Cuál es el grado de relación que existe entre liderazgo disruptivo y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022?

Como problemas específicos se ha considerado a) ¿Cuál es el nivel del liderazgo disruptivo que se practica en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022? b) ¿En qué nivel se desarrolla la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022 c) ¿Qué relación existe entre las dimensiones del liderazgo disruptivo y la gestión administrativa en una institución educativa pública, Chulucanas, Piura, 2022?

La justificación de la investigación se da en términos teóricos, prácticos, sociales y metodológicos. Respecto a la justificación teórica, se realizó una sistematización organizando toda la información disponible respecto a la variable que refiere sobre el liderazgo disruptivo y la gestión administrativa. De acuerdo con Ortiz (2018), en la actualidad existe una precariedad en el desarrollo de las nuevas tendencias del liderazgo (como el liderazgo disruptivo) y cómo éste impacta en la gestión administrativa.

Esta investigación presentó una justificación práctica, ya que por medio de los resultados se tendrá un panorama más amplio sobre el comportamiento de las variables y a partir de ellos, se pudo proponer estrategias de solución, dado

el caso oportunamente, desarrollar unas fichas para monitorear el liderazgo disruptivo, para la consolidación de líderes tanto a nivel administrativo como docente.

Así mismo, la hipótesis principal, será la relación significativa entre el liderazgo disruptivo y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022. Las hipótesis específicas: a) Existente relación significativa entre la adaptabilidad y la gestión administrativa dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022. b) Existe relación significativa entre el impacto con la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022. c) Existe relación significativa entre gestión de crisis y la gestión administrativa de dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022. d) Existe relación significativa entre el desarraigo y la gestión administrativa de dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes a nivel internacional, es considerado el aporte de García y Montaña (2020) cuyo propósito fue determinar si el estilo de liderazgo directivo generaba algún impacto significativo en el clima organizacional de diferentes organizaciones educativas, su enfoque fue cuantitativo diseño no experimental, corte transversal y descriptivo comparativo aplicado a una muestra de 125 directivos y 548 profesores. Se aplicó un el MLQ-5X o llamado también *Multifactor Leadership Questionnaire* con 45 reactivos y agrupado en tres estilos de liderazgo. Los resultados señalaron que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional obtuvieron puntajes altos, mientras que los estilos de liderazgo laissez-faire obtuvieron puntajes bajos. Las percepciones de los directores y profesores sobre los estilos mencionados también diferían significativamente. En conclusión, los investigadores señalan que la disrupción de una misma realidad trastoca la gestión de los directores para lograr objetivos comunes. La legitimidad de los grupos educativos que ejercen liderazgo sobre los administradores es un factor clave en la gestión eficaz de las organizaciones educativas.

Santamaría (2021) presentó una investigación que tuvo como objetivo evidenciar de forma bibliométrica las categorías de liderazgo y sus respectivos grupos. Así, se sistematizó información de repositorios indexados como Scopus y empleándose una metodología cualitativa, de tipo recojo bibliográfico, se concluyó que la información sobre estilos modernos de liderazgo data de 2009 y desde entonces se incrementó de forma exponencial.

Asimismo, se consideró a Ordoñez y Orbe (2020) cuyo propósito fue analizar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas en Ecuador. La investigación fue descriptiva se aplicaron cuestionarios a la muestra seleccionada y se pudo concluir que es el director un rol fundamental quien mediante un estilo de liderazgo adecuado va a dirigir la Institución Educativa, promueve una educación de calidad. En conclusión, la legislación ecuatoriana considera a la educación como un derecho de las personas y un deber ineludible del Estado para lograr un sistema educativo de calidad que contribuya al logro de los fines del Estado.

De igual forma, Manrique (2018), en su tesis propuso delimitar la relación que existe entre liderazgo y desempeño docente en Ecuador, así su enfoque fue cuantitativo y diseño correlacional. Se aplicaron dos instrumentos validados concluyendo que efectivamente el liderazgo transformacional se correlaciona de forma significativa con el desempeño de los docentes.

En ese sentido, Hernández y Orellana (2019), estudió como objetivo la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, se realizó un estudio cuantitativo correlacional y se concluyó que el liderazgo que mejor influye es el transformacional, de esta manera se evidencia, una correlación positiva con las conductas de los docentes.

A nivel nacional, se consideró el aporte de Chaparro (2017) en su tesis se planteó como propósito evaluar la relación entre Liderazgo directivo y Clima Institucional. La investigación fue cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicó un cuestionario a una muestra de 86 docentes. Se concluyó que el liderazgo directivo se relaciona de forma directa con el nivel de desempeño dentro del clima institucional.

Según, Mauli (2018) en su tesis se propuso establecer la relación que existe entre liderazgo directivo y gestión educativa, para ello aplicó un cuestionario a los docentes de una institución educativa en San Borja. Los resultados obtenidos demostraron la existencia de una relación que se puede describir como significativa entre el liderazgo directivo con la gestión educativa de las organizaciones educativas.

Así mismo, Vila (2018) planteó como objetivo identificar la relación existente entre liderazgo directivo y los niveles de gestión educativa en Instituciones Educativas Públicas del nivel primario. Se aplicaron cuestionarios debidamente validados, concluyendo que existe una relación importante entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, en tanto que los docentes frente a una gestión educativa eficiente, puede presumirse que existe un liderazgo eficiente.

De igual forma, Fernández y Montoya (2019) en su tesis tuvo como propósito analizar las percepciones de directivos sobre el liderazgo y monitoreo pedagógico. La investigación fue cualitativa aplicando el instrumento de guía de entrevista. En la investigación se concluyó que los directivos señalan que el liderazgo es un elemento central del aprendizaje que permite la mejora y

optimización escolar al fomentar las relaciones horizontales entre los miembros de una organización educativa.

Y, por último, Espinoza (2017) en su tesis doctoral planteó como propósito analizar el clima organizacional y el liderazgo como predictores del desempeño docente. La investigación fue cuantitativa, con un diseño correlacional y analítico. La muestra fue de 60 profesores y 5 directivos aplicándosele tres cuestionarios. En dicha tesis se concluyó que las variables definidas como clima institucional y liderazgo educativo en efecto, sí son predictores del desempeño docente.

Con respecto a la fundamentación teórica, el liderazgo se construye de forma ontológica y su origen remonta a los orígenes de la humanidad. Siempre, han existido grupos humanos y con ellos una estructura de dominancia en las organizaciones, tal es así que, hasta la actualidad, esta forma de organización persiste en la familia, en un clan, en comunidades y naciones (Fernández et ál., 2019).

Existen también en organizaciones a toda escala, desde una empresa hasta los ejércitos, de modo tal que el liderazgo se manifiesta al dirigir o conducir, guiar a un grupo humano para conseguir un determinado propósito tanto individual como colectivo, siendo así, hay razones ontológicas para sustentar que el líder es un ente existente y también puede ser objeto de estudio teórico de las ciencias sociales por ser un hecho histórico y social.

Así, el modelo teórico empleado para la presente tesis es la teoría de la contingencia propuesta por Fiedler quien aunque la plantea en 1967 es citada y actualizada por Ayala de forma reciente en el año 2022, el cual señala que un líder debe ser elegido de acuerdo a cada actividad que se va a desarrollar y según el contexto que plantea la situación, en tal sentido en primer término resulta necesario que el individuo se reconozca como tal y a través de un proceso de autoconocimiento y autoexploración, logre identificar su estilo de liderazgo natural y posteriormente determinar si en ese contexto específico puede liderar o no, constituyéndose así las aptitudes de un líder según su estilo natural y según la capacidad para dirigir la situación actual (Fraboulet, 2021).

Por ello, el enfoque del liderazgo para el ejercicio de una gestión administrativa adecuada, requiere una mirada interactiva (enfoque transaccional) que fue planteado por Hollander en 1978 pero desarrollado ampliamente de

forma reciente por Ayala (2022) y se plantea que este enfoque transaccional implica que los miembros de todo grupo humano que integren un solo proceso o varios al mismo tiempo, logren desarrollar habilidades, por tanto, implica también establecer un direccionamiento, una visión clara y los recursos necesarios que se demanden para cumplir el propósito común. Siendo así, este enfoque plantea y se basa en el resultado de la conducta de todo líder sobre su propio conocimiento y exploración de su equipo de trabajo y a partir de ello, analizar las motivaciones y reconocer cuál es el nivel de desempeño y mejora continua que se hace, así de ese modo establecer recompensas o establecer metas diseñadas en equipo serán los alicientes para una adecuada gestión (Alcázar, 2020 y Dasborough, 2021).

Ahora bien, conceptualmente, el liderazgo directivo en el ámbito educativo es uno de los liderazgos más importantes que se ejercen, debido a que esto conlleva promover espacios de aprendizaje entre niños, niñas y adolescentes tal como lo establece Simbron y Sanabria (2020). Así las cosas, el liderazgo directivo va a permitir fomentar un espacio de gestión adaptable a los cambios y necesidades de la comunidad educativa optimizando a su vez, la calidad educativa y el proceso general de aprendizaje de los estudiantes (Hermawati et ál., 2020).

De ahí que, de acuerdo con Sibastiao et ál. (2020) la capacidad y niveles de gestión en una organización educativa recae de forma prioritaria en un líder, por lo que puede consolidarse como un líder tradicional o disruptivo dentro de su institución educativa. Asimismo, si bien es cierto fue en 1982, cuando Hersey y Blanchard diseñaron un modelo de liderazgo más contextualizado denominado liderazgo situacional, que se basaba en el conocimiento de los colaboradores y sus propios recursos para gestionar un equipo, e estableció teóricamente que todo liderazgo exitoso puede concretarse, de conformidad a lo señalado en los acápites anteriores, cuando se delimita bien el estilo propicio para liderar. De ese modo, se legitima el liderazgo mediante los propios colaboradores pues son éstos quienes aceptan o rechazan el estilo empleado por el líder (citado por Raza et ál., 2018).

Al respecto, Martos (2018), señala que tradicionalmente los modelos de liderazgo reposaban en lo autoritario o vertical, siendo que, en la actualidad, los

liderazgos se ejercen de forma instructiva, es decir están dirigidos a conducir al equipo docente y administrativo hacia el logro – ya no de propósitos individuales - sino más bien, propósitos colectivos (Gross, 2018 y Guzmán, 2020). Es aquí donde tiene lugar el modelo disruptivo de liderazgo, entendido como una forma de direccionar o conducir a los docentes, pero desde una mirada positiva, con estrategias innovadoras consiguiendo una influencia para la consecución de logros comunes. De allí que Juárez (2020) haya señalado que la dirección cambia y transforma viejos paradigmas y transitan éstos en un liderazgo que se cimienta en base a metas comunes en beneficio de la institución educativa.

Con relación a la gestión administrativa, debe tenerse en cuenta que son los gestores educativos quienes demandan un conjunto y entramado de estructuras dentro de la organización que les permita anticiparse a las futuras necesidades de la comunidad educativa y por tanto sean capaces de responder a tales necesidades en el momento oportuno (Balier y Eskan, 2017). A partir de ello se plantea el modelo teórico empleado para abordar la gestión administrativa es planteado por Serrato (2019) pues es quien desarrolla actualmente la teoría del balance scorecard como planeamiento estratégico, siendo éste el modelo teórico moderno de toda gestión administrativa. Por otro lado, se ha considerado un enfoque humanista de la gestión administrativa, ya que éste surge con la intención de aportar valor humano a cada una de las actividades que se despliegan en ejercicio del trabajo en las organizaciones (Caldera, 2017).

Tal como lo ha establecido Chen (2017) para quien la gestión administrativa constituye un proceso fundamental dentro de la organización; considerando para ello las tareas de organización, planificación, dirección y coordinación, de modo tal que, si todas ellas resultan adecuadas, será posible afectar de forma positiva la organización educativa. No obstante, es Mendoza (2017) quien desarrolla la categoría de gestión administrativa, en todo nivel, y que para los efectos de la presente tesis serán adaptados a una organización educativa. Para el autor, toda gestión es desplegada según el rol que se cumple dentro de la organización, siguiendo un plan y programa específico para que sea factible monitorear el desempeño de las tareas para el beneficio común de la organización. Asimismo, le atribuye un carácter sistémico, pues es portadora de conductas que son

orientadas de forma coherente con el logro y consecución de objetivos dentro del procesos administrativos.

Finalmente, dentro del marco conceptual, se procede a definir y dimensionar las variables del estudio, así, el liderazgo disruptivo se define como un modelo de dirección que irrumpe los comportamientos “normales” de los líderes a fin de ejercer métodos innovadores para formar líderes originales y dinámicos (Runa, 2017). Así, esta variable se presenta con *cuatro dimensiones*: La adaptabilidad, entendida como la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes. Impacto, que mide la aptitud de inspiración y empoderamiento para movilizar al equipo de trabajo. La Gestión de crisis, ya que debe desplegarse la función de enfrentar la incertidumbre. El Desarraigo, pues no es un liderazgo tradicional, sino que se permite romper las reglas para un fin más altruista.

Con relación a la variable gestión administrativa, ésta se define como aquel conjunto de acciones por medio de las cuales el personal directivo de una institución despliega el diseño, ejecución y posterior monitoreo de todas las actividades que se enmarcan en un programa educativo. *Las dimensiones* que se han considerado para esta variable fueron: a) Planificación, b) Organización, c) dirección y d) control (Mendoza, 2017).

Sobre la planificación se evaluará el diagnóstico de la organización la capacidad de toma de decisiones y la administración estratégica de la institución. Por su parte, sobre la dimensión de organización, se considera la evaluación de los documentos de gestión y los niveles de comunicación en el equipo de trabajo, asimismo, con relación a la dirección, se ha medido la motivación del equipo de trabajo, el desempeño de 360° y el comportamiento organizacional de la institución educativa, para concluir sobre la dimensión del control, se consideró la capacidad de monitoreo del cumplimiento de objetivos así como el ejercicio de las medidas disciplinarias.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación ha seguido los parámetros del enfoque cuantitativo, teniendo como tipo de investigación, aplicada; pues resolverá un problema concreto en la realidad (Carrasco, 2017)

En relación al diseño, esta tesis fue no experimental y de corte transversal puesto que no se manipularán las variables de estudio. Este tipo de diseño, analiza a las variables tal cual la define su teoría, es decir no cabe la posibilidad de direccionarlas con alguna transformación. Así también los diseños transversales son los que cubren el recojo de información en un determinado y específico momento en el tiempo (Fernández, 2017).

Finalmente, la investigación fue de tipo descriptivo y correlacional. Los estudios descriptivos son aquellos permiten conocer los niveles de desarrollo o aplicación de las variables de estudio, es decir resumen las puntuaciones totales en niveles. En los estudios correlacionales son los que se realizan cuando el objetivo de estudio busca contrastar hipótesis estadísticas que anuncia una independencia, es decir evalúan el grado de relación entre dos variables (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo disruptivo: Es estimada como un modelo de dirección que irrumpe los comportamientos “normales” de los líderes a fin de ejercer métodos innovadores para formar líderes originales y dinámicos (Runa, 2017).

Variable 2: Gestión administrativa: Se define como el conjunto de acciones por medio de las cuales el personal directivo de una institución despliega el diseño, ejecución y posterior monitoreo de todas las actividades que se enmarcan en un programa educativo (Chiavenato, 2017).

3.3. Población, muestra y muestreo

Para efectos de este estudio la población estuvo conformada por 60 docentes. La población estará integrada de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), por el conjunto de docentes que integran las instituciones educativas de Chulucanas.

Tabla 1

Población de estudio de dos instituciones educativas públicas de Chulucanas.

Género	f	%
Femenino	30	50,0
Masculino	30	50,0
Total	60	100,0

Muestra

Respecto a la muestra, es importante señalar que representa un subconjunto de la población y que para que sea representativa debe contener las mismas características y se recomienda extraer cuando existe problemas de ubicación, costos y/o cualquier otro factor que no permita estudiar a toda la población. Sin embargo, cuando el tamaño de la población es finito, no será necesario extraerla, por lo tanto, esta selección se sustenta con el muestro no probabilístico intencional (Carranza, 2017). Desde lo anteriormente señalado, la muestra quedó integrada por 60 docentes de las Instituciones Educativas de Chulucanas.

Tabla 2

Muestra de estudio de dos instituciones educativas públicas de Chulucanas.

Género	f	%
Femenino	30	50,0
Masculino	30	50,0
Total	60	100,0

Muestreo

El muestreo es el proceso que se emplea, para la selección de la muestra del total de la población de estudio.

Los criterios de selección, considerados en el presente estudio fueron los siguientes:

Criterios de inclusión:

Consideran analizar a los docentes nombrados y contratados, vigentes del 2022.

Docentes que tengan a cargo asignaturas en el nivel básico regular de educativa y a los que pertenezcan a la Ugel de Chulucanas.

Criterios de exclusión:

Dejan fuera de esta investigación a los practicantes o pasantes, auxiliares de educación y docentes suplentes o con antigüedad menor a 6 meses.

Docentes que no respondieron ajustándose a la realidad. Docentes que tuvieron inconveniente para el uso del formulario.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, y el instrumento empleado fue el cuestionario. Según Barena (2017), este es el medio adoptado por un investigador para abordar a la unidad de análisis y extraer la información respecto a las

variables que estudia. Esta información responder al cuestionario, que consiste en un documento físico o digital con una serie de preguntas, afirmaciones, que miden el constructo teórico de la o las variables a investigar.

Con un segundo cuestionario se midieron los niveles de la gestión administrativa a partir de 15 ítems agrupados en las cuatro dimensiones propias de la administración. Este instrumento alcanzó altos niveles de validez y confiabilidad ($\alpha=0,93$).

Tabla 3

Validez de contenido de los instrumentos de medición.

N°	Apellidos y nombres	Grado académico	Dictamen
1.	Arrieta Benouff, Felipe	Doctor	Aplicable
2.	Cáceres Narrea, Felicia Lelia	Doctora	Aplicable
3.	Romero Carrión, Violeta Leonor	Doctora	Aplicable

Confiabilidad

En el presente estudio se realizó la aplicación piloto de los instrumentos a una muestra de 80 docentes de varias instituciones educativas de la localidad.

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos de medición.

N°	Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
1.	Escala de liderazgo disruptivo y gestión administrativa	0,931	10

3.5. Procedimientos

Se elaboraron los instrumentos de recolección de datos, en este caso el cuestionario estructurado, para ello, se aplicaron criterios de validación por juicio de experto encontrándose expeditos para ser aplicados. Así mismo, se aplicó la técnica de Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los mismos.

Tabla 5

Baremos para identificar los niveles del liderazgo disruptivo y la gestión administrativa

Variable 1	Bajo	Regular	Alto
Liderazgo disruptivo	[45 - 64]	[65 - 69]	[70 - 75]
D1: Adaptabilidad	[10 - 16]	[17 - 18]	[19 - 20]
D2: Impacto	[11- 16]	[17 - 18]	[19 - 20]
D3: Gestión de crisis	[12 - 17]	[18 - 19]	[20 - 21]
D4: Desarraigo	[7 - 12]	[13 - 14]	[15 - 16]
Variable 2	Bajo	Medio	Alto
Gestión administrativa	[33 - 65]	[66 - 71]	[72 - 75]
D1: Planificación	[5 - 17]	[18 - 19]	[20 - 21]
D2: Organización	[8 - 18]	[19 - 20]	[21 - 22]
D3: Dirección	[9 - 18]	[19 - 20]	[21 - 22]
D4: Control	[7 - 12]	[13 - 14]	[15 - 16]

Instrumentos

Para efectos del desarrollo de esta tesis, se utilizó dos instrumentos; un primer instrumento midió el liderazgo disruptivo a partir de 15 ítems agrupados en cuatro dimensiones.

Validación

Los 3 expertos dieron como válido este cuestionario y, además, el valor del coeficiente alfa de Cronbach aseguró su alta confiabilidad ($\alpha=0,93$).

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis fue inductivo, en tanto que se partió de premisas específicas hacia conclusiones generales. (Hernández, 2018) Asimismo, se aplicaron métodos de análisis estadístico tanto a nivel descriptivo como inferencial (Valderrama, 2017). Este análisis se hizo a través del software estadístico IBM SPSS, versión 26.

3.7. Aspectos éticos

En la realización del trabajo, y conforme con el código de ética en investigación, se tomó en cuenta el respeto por la privacidad de los datos personales usando para ello el consentimiento informado de la muestra de estudio, entonces cada docente es libre de elegir si desea participar o no de la investigación. Por tanto, los resultados de la investigación fueron presentados de forma fehaciente y con absoluta honestidad; de esa manera, se han observado los criterios de referencias según las normas APA 7ª edición del Manual de la American Psychological Association.

IV. RESULTADOS

Cruce Liderazgo disruptivo y gestión administrativa

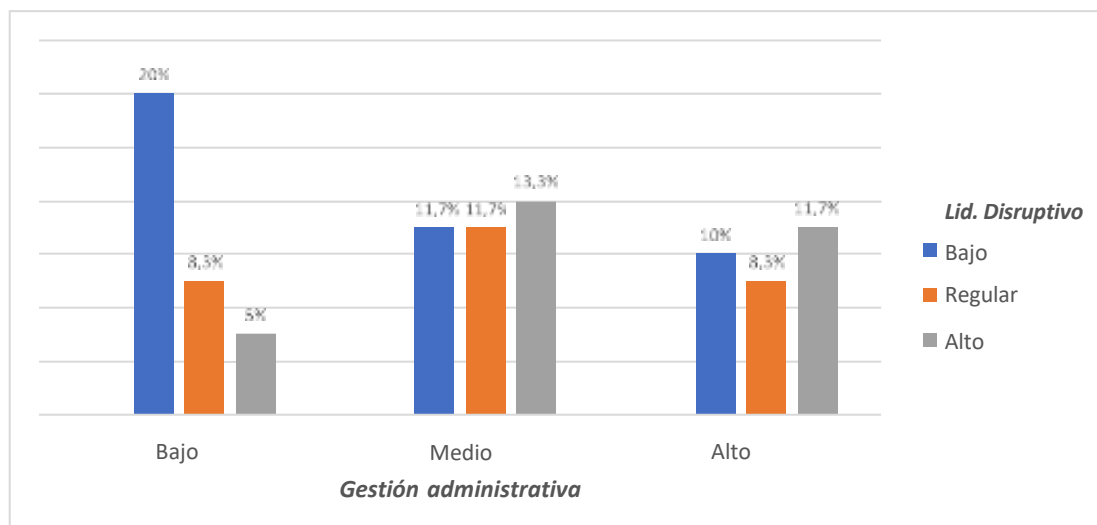
Tabla 6.

Nivel de la gestión administrativa y el liderazgo disruptivo en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022

		Liderazgo disruptivo			
		Bajo	Regular	Alto	Tótal
Gestión administrativa	Bajo	fi 12	5	3	20
		(%) 20,0%	8,3%	5,0%	33,3%
	Medio	fi 7	7	8	22
		(%) 11,7%	11,7%	13,3%	36,7%
	Alto	fi 6	5	7	18
		(%) 10,0%	8,3%	11,7%	30,0
Total		fi 25	17	18	60
		(%) 41,7%	28,3%	30,0%	100,0%

Figura 1.

Descripción porcentual por niveles de la gestión administrativa y el liderazgo disruptivo en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022



Los resultados señalan que el liderazgo disruptivo practica en niveles malos (41,7%) y regulares (28,3%; de manera se determinó que y la gestión administrativa se desarrolló en niveles bajos (33,3%) y medios (36,7%). Cabe señalar que tan solo una minoritaria proporción del 30% de docentes señaló que estos componentes organizacionales se desarrollaron en niveles altos.

Cruce de adaptabilidad y la gestión administrativa

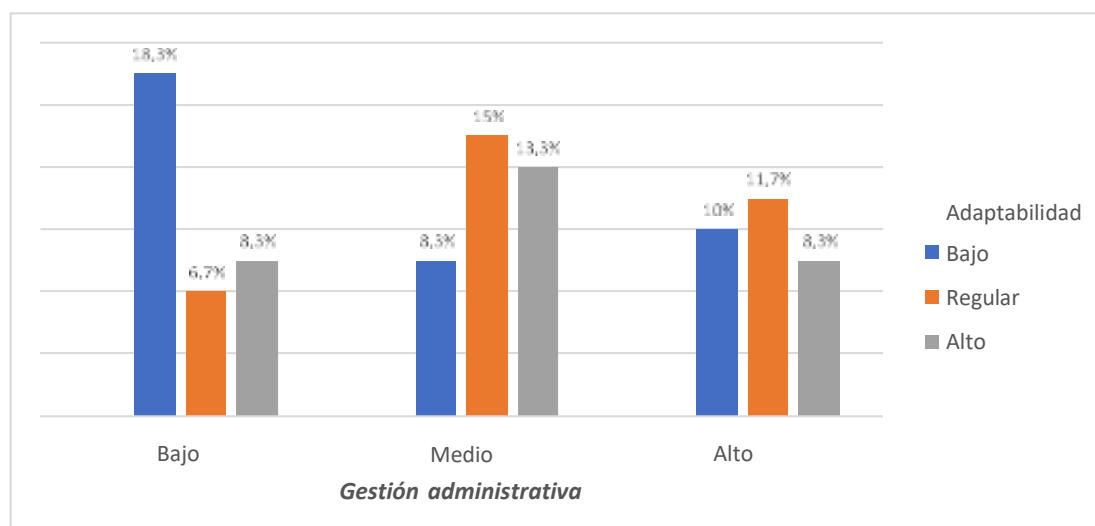
Tabla 7.

Nivel de la gestión administrativa y la adaptabilidad en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022

		Adaptabilidad			
		Bajo	Regular	Alto	Total
Gestión administrativa	Bajo	fi 11	4	5	20
		(%) 18,3%	6,7%	8,3%	33,3%
	Medio	fi 5	9	8	22
		(%) 8,3%	15,0%	13,3%	36,7%
	Alto	fi 6	7	5	18
		(%) 10,0%	11,7%	8,3%	30,0%
Total		fi 22	20	18	60
		(%) 36,7%	33,3%	30,0%	100,0%

Figura 2.

Descripción porcentual por niveles de la gestión administrativa y la adaptabilidad en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022



Estos resultados muestran que para una minoritaria proporción de docentes (8,3%), tanto la gestión administrativa como la adaptabilidad como parte del liderazgo disruptivo se dan en niveles alto, sin embargo, para un 10% de ellos, a pesar de que la gestión es buena, la adaptabilidad se desarrolla en niveles malos. Por otro lado, un 8,3% señaló que la gestión administrativa fue mala sin

embargo la adaptabilidad se evidenció en niveles buenos.

Cruce de la gestión de crisis y la gestión administrativa

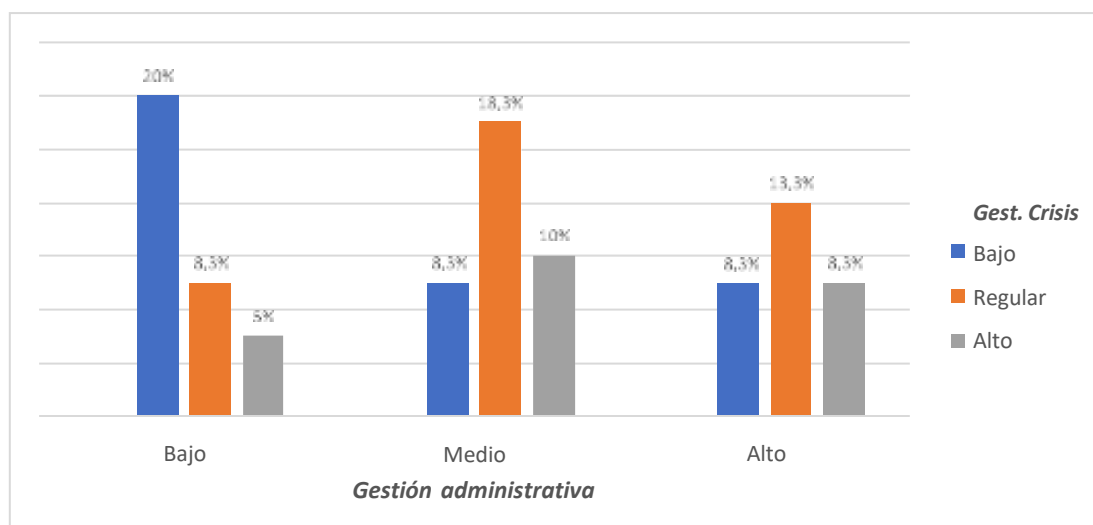
Tabla 8.

Nivel de la gestión administrativa y la gestión de crisis en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022

		Gestión de crisis				Total
		Bajo	Regular	Alto		
<i>gestión administrativa</i>	Bajo	fi	12	5	3	20
		(%)	20,0%	8,3%	5,0%	33,3%
	Medio	fi	5	11	6	22
		(%)	8,3%	18,3%	10,0%	36,7%
		fi	5	8	5	18
		(%)	8,3%	13,3%	8,3%	30,0%
	AITO	(%)	8,3%	13,3%	8,3%	30,0%
	Total	fi	22	24	14	60
		(%)	36,7%	40,0%	23,3%	100,0%

Figura 3.

Descripción porcentual por niveles de la gestión administrativa y la gestión de crisis en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022



Estos resultados muestran que para una minoritaria proporción de docentes (8,3%), tanto la gestión administrativa como la gestión de crisis como (20%) la

gestión administrativa fue catalogada como mala al igual que el impacto disruptivo, sin embargo, un 11,7% señaló que, a pesar de ser una mala gestión, el liderazgo disruptivo se da en niveles altos, sin embargo, para otro 8,3% de ellos, a pesar de que la gestión es buena, la adaptabilidad se desarrolla en niveles malos. Por otro lado, un 5% señaló que la gestión administrativa fue baja sin embargo la adaptabilidad se evidencio en niveles altos.

Cruce del desarraigo y la gestión administrativa

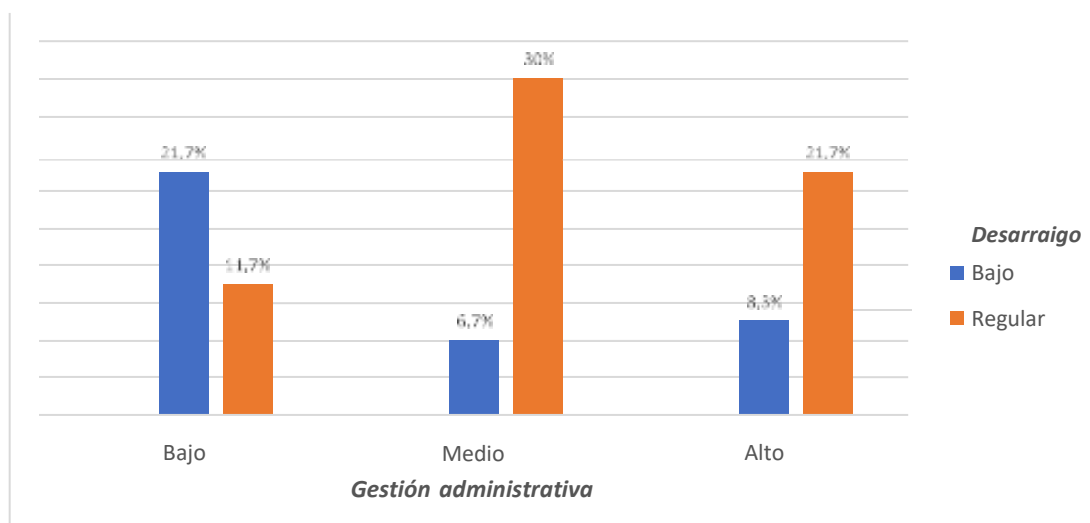
Tabla 9.

Nivel de la gestión administrativa y el desarraigo en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022

		Desarraigo				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Gestión administrativa	Bajo	fi	13	7	0	20
		(%)	21,7%	11,7%	0%	33,3%
	Medio	fi	4	18	0	22
		(%)	6,7%	30,0%	0%	36,7%
	Alto	fi	5	13	0	18
		(%)	8,3%	21,7%	0%	30,0%
	Total	fi	22	38	0	60
		(%)	36,7%	63,3%	0%	100,0%

Figura 4.

Descripción porcentual por niveles de la gestión administrativa y el desarraigo en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022



Según lo mostrado en la tabla 10 y gráfico 5, se puede señalar que mayormente

(21,7%) la gestión administrativa fue catalogada como baja al igual que el desarraigo, sin embargo, un 11,7% señaló que, a pesar de ser una baja gestión, el impacto se evidencio en niveles regulares. Para el 8,3% de los docentes que manifestaron que la gestión fue alta, el desarraigo fue bajo. Cabeseñalar que, para ningún docente, el desarraigo se desarrolló en niveles altos

– **Análisis inferencial**

Comprobación de Hipótesis

La prueba de hipótesis se contrasto considerando un nivel de confianza del 95% de y un 5% error (0,05).

H0: Liderazgo disruptivo es independiente a la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022.

H1: Liderazgo disruptivo no es independiente a la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022.

Tabla 10.

Correlación Bivariada – Liderazgo disruptivo y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas

		Liderazgo disruptivo	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,132**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	60

**correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados de este contraste, se recomienda rechazar la hipótesis nula (H0). Esto en referencia que el p-valor o significancia no superó el

error permisible para este estudio (0,05>0,04). Esto significa que el liderazgo disruptivo es un componente que reacciona paralelamente a los niveles de la gestión administrativa en estas dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022.

Comprobación de Hipótesis

La prueba de hipótesis se contrasto considerando un nivel de confianza del 95% de y un 5% error (0,05).

H0: Las dimensiones que conforman el liderazgo disruptivo son independientes la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022.

H1: Alguna de las dimensiones conforman el liderazgo disruptivo no son independientes la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022.

Tabla 11.

Correlación bivariada – Nivel de la gestión directiva y el nivel de las dimensiones del liderazgo disruptivo

		Nivel de Adaptabilidad	
Rho de Spearman	Nivel de Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,133**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	60
		Nivel de impacto	
		Coefficiente de correlación	,313**
		Sig. (bilateral)	,015
		N	60
	Nivel de gestión de crisis		
	Coefficiente de correlación	,121**	
	Sig. (bilateral)	,0018	
		N	60
	Nivel de desarraigo		
Coefficiente de correlación	,320**		
Sig. (bilateral)	,013		
	N	60	

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis señalaron que todas las dimensiones que conforman el liderazgo disruptivo estuvieron relacionadas de manera directa y en grado bajo (Gestión de crisis y adaptabilidad) y medio (impacto y desarraigo) con la gestión administrativa; por lo tanto, ni la adaptabilidad, ni las gestiones de riesgo podrían afectar la gestión administrativa.

IV. DISCUSIÓN

Hoy en día, en todas las organizaciones, muchas de las razones que restringe la optimización de una gestión administrativa es la falta de liderazgo, pues si no se cuenta con un liderazgo adecuado, tampoco se puede esperar la organización de los trabajadores, considerándolo en términos de eficacia y buena marcha de la institución (Carranza, 2020). Es así que, Cruzado, (2020) define la gestión educativa desde el liderazgo aclarando que no es suficiente únicamente la acción de directores sino también la de profesores, para lograr tener un nivel óptimo de aprendizaje. Desde esta perspectiva, el liderazgo constituye un elemento determinante del éxito de toda organización, de ahí que, el soporte que un buen liderazgo provee a los equipos de trabajo conductas positivas en todos sus miembros, impactando positivamente en el desarrollo de los procesos de gestión administrativa (Rosales,2022)

Esta relación anunciada por la práctica y teoría, se ha podido demostrar en estas dos instituciones educativas de Chulucanas, Piura, 2022 ya que, de acuerdo a los resultados de este contraste, se concluye que la gestión administrativa está influenciada por los niveles del liderazgo disruptivo en estas dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022. De manera puntual, todas las dimensiones del liderazgo disruptivo estuvieron relacionadas de manera directa y en grado medio con la gestión administrativa; por lo tanto, la adaptabilidad, las gestiones de riesgo podrían afectar la gestión en estas instituciones educativas.

Estos resultados en cierta medida restringen la optimización de la gestión administrativa, pues si no se cuenta con un liderazgo adecuado, tampoco se puede esperar la organización de los trabajadores, considerándolo en términos de eficacia y buena marcha de la institución (Carranza, 2020) ya que no solo los directivos deben de contar con y desempeñar actitudes de líder sino también, como lo dice Cruzado, (2020) no es suficiente únicamente la acción de directores sino también la de profesores, para lograr tener un nivel óptimo de aprendizaje.

Cabe señalar que no existieron evidencias valoradas como antecedentes que permitan avalar esta relación desde otros contextos y es que no se pudo ubicar algún dispositivo contextual que busque evaluar el comportamiento de estas variables de manera conjunta. Sin embargo, conociendo la importancia que genera un líder dentro de cualquier organización, diversos teóricos si formularon evidencias de que la gestión debe estar sobrelavada con ciertos estándares de esta manera, Así las cosas, el liderazgo directivo va a permitir fomentar un espacio de gestión adaptable a los cambios y necesidades de la comunidad educativa optimizando a su vez, la calidad educativa y el proceso general de aprendizaje de los estudiantes (Hermawati y otros., 2020).

Cabe destacar que la gestión dentro de un organismo, resulta ser un componente de importancia, sin embargo, dentro de la problemática existente se ha evidenciado que, en la gestión de las mismas instituciones educativas, así como los docentes directivos manejan un margen reducido de funciones en términos de gestión (García y Montaña, 2020). Situación que ha sido evidenciada en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022 ya que, desde el análisis descriptivo de esta variable, se pudo conocer que la gestión administrativa ha sido desarrollada en niveles bajos, específicamente por incidencias en la planificación y la dirección.

Estos resultados fueron evidenciados en la investigación realizada por Quezada (2022) ya que en su investigación de enfoque cuantitativo pudo evidenciar que, en una institución educativa estatal, la gestión administrativa se dio en niveles regulares y malos. Desde esta perspectiva se entiende que los directores y/o administradores deben establecer una estructura dentro de su organización que les permita anticipar futuras necesidades de capacitación y satisfacer las necesidades de capacitación actuales de manera oportuna que les permita crear y mantener un entorno de trabajo en el que un grupo de personas, trabajando en equipo, complete de manera efectiva las tareas asignadas y, en última instancia, las complete para lograr los objetivos comerciales establecidos.

Es por ello que ante situaciones que podrían mermar un óptimo desarrollo de la gestión administrativa, a nivel mundial y nacional, las autoridades de instituciones educativas han diseñado estrategias dirigidas a optimizar los procesos de calidad en torno a la educación ya que en estos tiempos de pandemia se ha evidenciado que, en la gestión de las mismas instituciones educativas, así como los docentes directivos manejan un margen reducido de funciones en términos de gestión (García y Montaña, 2020), para lo cual se ha convertido en muy de importancia, establecer el impacto de un adecuado liderazgo disruptivo que vaya de la mano con la prerrogativa de implementar mejoras en la gestión administrativa de las instituciones educativas.

Esto anteriormente señalado, se constituye a partir del liderazgo de los directivos y es que y a partir de ello, se podrá analizar las motivaciones y reconocer cuál es el nivel de desempeño y mejora continua que se hace, así de ese modo establecer recompensas o establecer metas diseñadas en equipo serán los alicientes para una adecuada gestión. (Alcázar, 2020 y Dasborough, 2021). Sin embargo, en esta institución educativa carácter de estudio, se evidenció que el liderazgo disruptivo se practica en niveles bajos y regulares esto significa que no es usual que las formas de dirección irrumpen los comportamientos normales de los líderes a fin de ejercer métodos innovadores para formar líderes originales y dinámicos.

Entendiendo que el este tipo liderazgo responde a la habilidad de irrumpir situaciones para una mejora de la gestión, es importante señalar que, para el ejercicio de una gestión administrativa adecuada, requiere una mirada interactiva (enfoque transaccional), este hecho ha sido corroborado en la investigación realizada por Fernández y Montoya (2019) quien en su tesis concluyó que el liderazgo es un elemento central del aprendizaje que permite la mejora y optimización escolar al fomentar las relaciones horizontales entre los miembros de una organización educativas. Así también lo demostró García y Montaña (2020) ya que en su investigación concluyó que la disrupción de una misma

realidad trastoca la gestión de los directores para lograr objetivos comunes. La legitimidad de los grupos educativos que ejercen liderazgo sobre los administradores es un factor clave en la gestión eficaz de las organizaciones educativas.

V. CONCLUSIONES

Primera:

De acuerdo a los resultados de este contraste, se concluye que la gestión administrativa no podría estar influenciada por los niveles del liderazgo disruptivo en estas dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022.

Segunda:

El liderazgo disruptivo se practica en niveles bajos y regulares, por lo tanto, no es usual que las formas de dirección irrumpen los comportamientos normales de los líderes con la finalidad de ejercer métodos innovadores para la formación de líderes. Esto se refleja en la adaptabilidad, impacto y gestión de crisis, pero con mayor fuerza en el desarraigo.

Tercera:

La gestión administrativa se desarrolla en niveles altos según la percepción de tan solo una tercera parte de los docentes analizados; sin embargo, para todos los docentes, la planificación y la dirección, e son mal ejecutados.

Cuarta:

Los resultados del análisis dieron señalaron que el impacto y el desarraigo estuvieron relacionadas de manera directa y en grado medio con la gestión administrativa; por lo tanto, ni la adaptabilidad, no las gestiones de riesgo podrían afectar la gestión en estas instituciones educativas.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a los directores de las instituciones educativas que realicen una educación continua relacionada con el liderazgo y la gestión administrativa, principalmente sobre el proceso de planificación y dirección, con la finalidad de garantizar servicios efectivos en las instituciones en las que operan.

Segunda:

A los docentes se les recomienda ser más dinámicos y metódicos al planificar y direccionar los documentos de gestión, asimismo, se seguirá la participación activa en la gestión anteponiendo el compromiso docente y sobre todo una participación activa donde sobresalga la actitud de líder.

Tercera:

A la institución educativa se le recomienda la estructuración de talleres de liderazgo, en donde los directores sean los principales ponentes de los procesos de gestión, considerando estrategias sustentadas por el dominio 3 del marco de buen desempeño docente.

Cuarta:

Se recomienda continuar con investigaciones longitudinales, para que aparte de los resultados se establezcan indicadores que contribuyan a tomar medidas adecuadas para el fortalecimiento de la gestión administrativa basada en el liderazgo.

REFERENCIAS

- Aggarwal, A., Aeran, H., y Rathee, M. (2019). Quality management in healthcare: The pivotal desideratum. *Journal of Oral Biology and Craniofacial Research*, 9(2), 180-182. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jobcr.2018.06.006>
- Aguilar, S. (2019). Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelargo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019 [Tesis de maestría, Universidad privada Antenor Orrego] Repositorio Nacional digital UPAO. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5703>
- Akiyama, N., Akiyama, T., Hayashida, K., Shiroya, T., & Koeda, K. (2020). Incident reports involving hospital administrative staff: analysis of data from the Japan Council for Quality Health care nationwide database. *BMC Health Service Research*, 20(1), 1054. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05903-1>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4)
- Ayala Marín, A. F., & Cordoba Cadavid, C. R. (2022). Descripción de los modelos de liderazgo de Rango Completo, Situacional, Contingencial y sus efectos en el trabajo distribuido [Trabajo de grado especialización]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia
- Caldera, D., Ortega, M., y Sánchez, M., (2017). Planeación estratégica en organizaciones de la sociedad civil: un breve análisis para el estado de Guanajuato. *Holos 2017*. Universidad de Guanajuato, México.
- Camacho, M. (2020). Propuesta de programa "El Buen Clima Institucional" para mejorar las relaciones humanas entre los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción N° 11014 nivel primaria de Chiclayo, provincia Chiclayo, región Lambayeque 2018. Tesis de Maestría: Lambayeque.

Carranza-Villón, M. I. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2). doi:10.46794/riv.14.2.598

Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica* (13 a Ed.). Perú: Lima.

Chiavenato, I. (2017). Comunicación. En *Comportamiento organizacional*. (pp. 305-334). México: McGraw-Hill. Recuperado de <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinc3a1mica-del-c3a9xito-en-las-organizaciones-2edicic3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7a ed.). In Mc Graw Hill Interamericana.

Crispín, R.L., Huayta-Franco, Y.J., Pimentel, J.F.F., Arenas, R.D.; Flores, E. (2022). Management performance, pedagogical leadership and school management in the learning. *Malaysian Online Journal of Educational Management*. 10, 15-38. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85128485602&partnerID=40&md5=61135efdf70281b610b938cc098a6c15>

Cruzado Vásquez, E. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín, en el año 2017. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 6(1), 55 - 66. doi:10.17162/riva. v6i1.1288

Dasborough, M. T., & Scandura, T. (2021). Leading Through the Crisis: “Hands Off” or “HandsOn”? *Journal of Leadership and Organizational Studies*. <https://bit.ly/3GqeU>

Echerri, D., Santoyo, F., Rangel, M., & Saldana, C. (2019). Efectomodulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 845-867. doi:10.23913/ride. v9i18.477.

- Fernández (2017) Metodología de la investigación. Científica. Segunda edición I
- Fernández, S. Martínez, L. Ngonu, R. (2019). Barreras que dificultan la planeación estratégica en las organizaciones. Universidad de Nariño. Colombia. Recuperado de: <http>
- Fraboulet, D., & Wurtz, O. (2021). Effective leadership for teams that become virtual during crisis times. [tesis de maestría, Vaasa University Vaasa] <https://bit.ly/362lx77>
- García y Montaña (2020), Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. España
- Gross, R. (2018). Connecting the Links Between Leadership Styles and Virtual Team Effectiveness. *Journal of Enterprising Culture*, 26(02). <https://bit.ly/3Bbm1mD>
- Guzmán, V. E., Muschard, B., Gerolamo, M., Kohl, H., & Rozenfeld, H. (2020). Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 43. <https://bit.ly/3LnDE7p>
- Holmström, M., Lindsjö, A., & Languilaire, J.-C. (2021). Leading in the Middle of Forced Remote: How COVID-19 influenced the transformational leadership dimensions of middle managers [Tesis de maestria, Jönköping University Suecia] <https://bit.ly/3sikxT>
- Kaul, V., Shah, V. H., & El-Serag, H. (2020). Leadership During Crisis: Lessons and Applications from the COVID-19 Pandemic. In *Gastroenterology* (Vol. 159, Issue 3). <https://bit.ly/35OySQ2>
- Lange, S., & Rowold, J. (2019). Mindful leadership: Evaluation of a mindfulness-based leader intervention. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Fur Angewandte Organisations psychologie*, 50(3). <https://doi.org/10.1007/s11612-019-00482-0>
- Lange, S., Bormann, K. C., & Rowold, J. (2018). Mindful leadership: mindfulness as

a new antecedent of destructive and transformational leadership behavior. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Fur Angewandte Organisations psychologie, 49(2). <https://bit.ly/3JblJPx>

Liang, H. (2021). Changes in leadership style due to the crisis of covid-19 in the tech SMEs in Sweden [tesis de maestría, Vaasa University of Applied Sciences (Vaasan ammattikorkeakoulu)] <https://bit.ly/3uA4raS>

MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). Remote working: Personality and performance research results. Accessed: Apr, 21, 2021. <https://bit.ly/363YcC1>

Madlock, P. E. (2018). The Influence of Leadership Style on Telecommuters in the Insurance Industry: A Contingency Theory Approach. Journal of Leadership, Accountability & Ethics, 15(2).

McNamara, A. (2021). Crisis management in higher education in the time of covid-19: The case of actor training. Education Sciences, 11(3). <https://bit.ly/3oA8MHc>

Mendoza Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. Dominio de las Ciencias, 3(2), 947-964

Ordóñez, C. y Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 4, núm. 1, 2020 Colloquium editorial, Ecuador.

Ortiz, M. (2018). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puquio. Ayacucho – 2018. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3298_7/Ortiz_hm.pdf?sequence=1

Raza, S. A., Sikandar, A., & Scholar, M. P. (2018). Impact of Leadership Style of Teacher on the Performance of Students: An Application of Hersey and Blanchard Situational Model Impact of LS of Teacher on the Performance of

Students: Hersey and Blanchard SM 74. 40(3), 73–94

Rojas, J. (2020). gestión administrativa y la calidad de los servicios de salud en el centro de atención primaria III Puchana de la red asistencial de loreto –

2020. (Tesis de Maestría) recuperado en:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_321e8cda10154bdb147d1ff29f808ac

Rosales-Eguía, M. A., Bullón-Solís, O., & Valero-Palomino, F. R. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *Puriq*, 4,325. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.325>

Santamaría Ayala, J. (2021). Liderazgo de equipos virtuales: estudio bibliométrico. *Tendencias*, 22(2).

<https://doi.org/10.22267/rtend.212202.180>

Serrato, A. (2018). Aproximaciones teóricas a la planeación estratégica y la contabilidad gerencial como elementos clave en la gestión de las pymes en Colombia. N.º 46 ISSN 1657-6276. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Universidad de Nariño ISSN 0124-8693 ISSN-E 2539-0554 Vol. XX No. 1. Bogotá, Colombia.

Wong, S. I., & Berntzen, M. N. (2019). Transformational leadership and leader-member exchange in distributed teams: The roles of electronic dependence and team task interdependence. *Computers in Human Behavior*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.11.03>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo disruptivo y gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
<p>Problema Principal: ¿qué relación existe entre liderazgo disruptivo y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura,2022?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y la gestión administrativa de dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura,2022? b) ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022? c) ¿Qué relación existe entre la dimensión influencia idealizada y la gestión administrativa en una institución educativa pública, Chulucanas, Piura, 2022?</p>	<p>Objetivo Principal: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo disruptivo y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación existente entre la motivación inspiracional y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022 b) Determinar la relación existente entre la estimulación intelectual y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura,2022 c) Determinar la relación existente entre la dimensión influencia idealizada y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura,2022</p>	<p>Existe relación significativa entre el liderazgo disruptivo y la gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022.</p>	<p>V.1: Liderazgo disruptivo</p> <p>V.2: Gestión administrativa</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Docente de dos instituciones educativas publicas</p> <p>Población</p> <p>60 docentes de dos instituciones educativas públicas</p> <p>Muestra</p> <p>60 docentes de dos instituciones educativas públicas</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte trasversal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación</p> <p>Estadísticas descriptivas e inferenciales</p>

Anexo 02: Operacionalización de variables

Título: Liderazgo disruptivo y gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022

VARIABLE	D. CONCEPTUAL	D. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES O RANGOS
V1 Liderazgo disruptivo	Es considerado como un modelo de dirección que irrumpe los comportamientos "normales" de los líderes a fin de ejercer métodos innovadores para formar líderes originales y dinámicos (Runa 2017).	Será medido a través de cuatro dimensiones: a) Adaptabilidad b) Impacto c) Gestión de crisis d) Desarraigo y 15 ítems, con escala de Likert.	D1: Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Fomento del desarrollo de ideas nuevas en sus seguidores. Desarrollo de la colaboración en el trabajo en equipo. 	1,2,3,4	Likert Siempre Casi siempre A veces Pocas veces	Alto: De 16 al 20 Regular: De 10 al 15 Bajo: De 4 al 9
			D2: Impacto	<ul style="list-style-type: none"> Coherencia discursiva y ejecutiva Influye en los colaboradores sobre el valor del trabajo. Prioriza acciones institucionales. Demuestra trabajo de equipo de integración. 	5,6,7,8	Likert Siempre Casi siempre A veces Pocas veces	Alto: De 16 al 20 Regular: De 10 al 15 Bajo: De 4 al 9
			D3: Gestión de crisis	<ul style="list-style-type: none"> Corrección de seguidores de manera positiva. Estimulación del desempeño eficiente. Presentación de soluciones de mejora de las soluciones problemáticas. Afrentan los conflictos de manera asertiva. 	9,10,11,12	Likert Siempre Casi siempre A veces Pocas veces	Alto: De 16 al 20 Regular: De 10 al 15 Bajo: De 4 al 9
			D4: Desarraigo	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de propuestas claras y acciones con responsabilidad, empatía dirigida a sus colaboradores. Relevancia por el trabajo bien elaborado. Desarrollo de habilidad de ayuda. 	13,14,15	Likert Siempre Casi siempre A veces Pocas veces	Alto: De 16 al 20 Regular: De 10 al 15 Bajo: De 4 al 9

Variable	D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V2: Gestión administrativa	Se define como el conjunto de acciones por las que el personal directivo de una Institución despliega el diseño, ejecución y posterior monitoreo de todas las actividades que se enmarcan en un programa educativo. (Chivenato,2017)	Se medirá mediante cuatro dimensiones: a) Planificación, b) Organización, c) dirección y d) control y 15 ítems con escala de Likert.	D1: Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Definición objetivos Planificaciones materiales pedagógicos 	1,2,3,4	Likert (Intervalo)	Alto: De 16 al 20 Regular: De 10 al 15 Bajo: De 4 al 9
			D2: Organización	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad de funciones Estructura organizacional 	5,6,7,8,	Likert (Intervalo)	Alto: De 16 al 20 Regular: De 10 al 15 Bajo: De 4 al 9
			D3: Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Compromiso 	9,10, 11,12	Likert (Intervalo)	Alto: De 16 al 20 Regular: De 10 al 15 Bajo: De 4 al 9
			D4: Control	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias Medición de resultados 	13,14,15	Likert (Intervalo)	Alto: De 16 al 20 Regular: De 10 al 15 Bajo: De 4 al 9

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

1. CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE LIDERAZGO DISRUPTIVO

Nombres: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Instrucciones: Elija una de las alternativas posibles. El cuestionario es confidencial y no existen respuestas correctas ni incorrectas.

Escala:

Siempre (S), Casi Siempre (CS), A veces (A), Pocas Veces (PV), Nunca(N)

Nº	ITEMS	Respuestas				
		S	CS	A	PV	N
DIMENSIÓN 1: Adaptabilidad						
1	Fomento del desarrollo de ideas nuevas en sus seguidores.					
2	Desarrollo de la colaboración en el trabajo en equipo					
3	Posee solvencia para dirigir la institución.					
4	Posee solvencia para dirigir la institución.					
DIMENSIÓN 2: Impacto						
5	Coherencia discursiva y ejecutiva					
6	Influye en los colaboradores sobre el valor del trabajo.					
7	Prioriza acciones institucionales.					
8	Demuestra trabajo de equipo e integración.					
DIMENSIÓN 3: Gestión de crisis						
9	Corrección de seguidores de manera positiva.					
10	Estimulación del desempeño eficiente.					
11	Presentación de soluciones de mejora de las soluciones problemáticas.					
12	Afrentan los conflictos de manera asertiva					
DIMENSIÓN 4: Desarraigo						
13	Desarrollo de propuestas claras y acciones con responsabilidad, empatía dirigida a sus colaboradores.					
14	Relevancia por el trabajo bien elaborado.					
15	Desarrollo de habilidades de ayuda					

FICHA TÉCNICA

Título del estudio	Liderazgo disruptivo y gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022
Autora	Sandra Paola Siancas Navarro
Muestra	60 docentes
Método de recolección	Individual
Suministro	Digital
Tiempo de aplicación	30 minutos
Rangos	Alto Regular Bajo

2. CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombres: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Instrucciones: Elija una de las alternativas posibles. El cuestionario es confidencial y no existen respuestas correctas ni incorrectas.

Escala: Siempre (S), Casi Siempre (CS), A veces (A), Pocas Veces (PV), Nunca(N)

N o	ITEMS	Respuestas				
		S	C S	A	P V	N
DIMENSIÓN 1: Planificación						
1	Están definidos la misión y visión en tu I. E					
2	El equipo directivo brinda información sobre los objetivos planteados.					
3	Se aplican los documentos de gestión administrativa tales como MOF y TUPA en la institución					
4	Las actividades pedagógicas se planifican con la participación del personal docente.					
DIMENSIÓN 2: Organización						
5	Cumple sus funciones como docente según lo establecido por el reglamento interno de la institución.					
6	Los directores de la institución asumen sus funciones administrativas con la responsabilidad adecuada.					
7	La I.E. cuenta con el organigrama funcional presentado					
8	La institución cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos					
DIMENSIÓN 3: Dirección						
9	Los directores de la institución tienen una comunicación directa con los colaboradores.					
10	Existe una buena comunicación con mis compañeros de trabajo generando buenas relaciones interpersonales.					
11	Los directivos de la institución administran los recursos de forma equitativa y transparente.					
12	Los trabajadores de la I.E. demuestran compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas					
DIMENSIÓN 4: Control						
13	El equipo directivo corrige errores y agrega estrategias para mejorar la calidad educativa					
14	En la I.E se reprograma las actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar.					
15	En la I.E. mide su calidad de enseñanza en base a resultados de rendimiento académico					

FICHA TÉCNICA

Título del estudio	Liderazgo disruptivo y gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022
Autora	Sandra Paola Siancas Navarro
Muestra	60 docentes
Método de recolección	Individual
Suministro	Digital
Tiempo de aplicación	30 minutos
Rangos	Alto Regular Bajo

Anexo 4: Validez del instrumento

1. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DISRUPTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Adaptabilidad							
1	Fomento del desarrollo de ideas nuevas en sus seguidores.	X		X		X		
2	Desarrollo de la colaboración en el trabajo en equipo	X		X		X		
3	Posee solvencia para dirigir la institución.	X		X		X		
4	Posee solvencia para dirigir la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Coherencia discursiva y ejecutiva	X		X		X		
6	Influye en los colaboradores sobre el valor del trabajo.	X		X		X		
7	Prioriza acciones institucionales.	X		X		X		
8	Demuestra trabajo de equipo e integración.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de crisis	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Corrección de seguidores de manera positiva.	X		X		X		
10	Estimulación del desempeño eficiente.	X		X		X		
11	Presentación de soluciones de mejora de las soluciones problemáticas.	X		X		X		
12	Afrentan los conflictos de manera asertiva	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarraigo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Desarrollo de propuestas claras y acciones con responsabilidad, empatía dirigida a sus colaboradores.	X		X		X		
14	Relevancia por el trabajo bien elaborado.	X		X		X		
15	Desarrollo de habilidades de ayuda	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 08078192

Especialidad del validador: : Docente Investigador – Renacyt – UNFV - Doctora en educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.

Piura, 19 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICACIÓN Y VALIDEZ – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		a ¹		2				
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Están definidos la misión y visión en tu I. E	X		X		X		
2	El equipo directivo brinda información sobre los objetivos planteados.	X		X		X		
3	Se aplican los documentos de gestión administrativos como MOF y TUPA en la institución	X		X		X		
4	Las actividades pedagógicas se planifican con la participación del personal docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cumple sus funciones como docente según lo establecido por el reglamento interno de la institución.	X		X		X		
6	Los directores de la institución asumen sus funciones administrativas con la responsabilidad adecuada.	X		X		X		
7	La I.E. cuenta con el organigrama funcional presentado	X		X		X		
8	La institución cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los directores de la institución tienen una comunicación directa con los colaboradores.	X		X		X		
10	Existe una buena comunicación con mis compañeros de trabajo generando buenas relaciones interpersonales.	X		X		X		
11	Los directivos de la institución administran los recursos de forma equitativa y transparente.	X		X		X		
12	Los trabajadores de la I.E. demuestran compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El equipo directivo corrige errores y agrega estrategias para mejorar la calidad educativa	X		X		X		
14	En la I.E se reprograma las actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar.	X		X		X		
15	En la I.E. mide su calidad de enseñanza en base a resultados de rendimiento académico	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 08078192

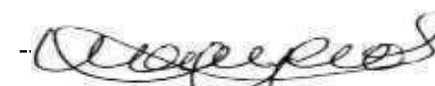
Especialidad del validador: Docente Investigador – Renacyt – UNFV - Doctora en educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Piura, 19 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

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

REGITRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES DE LOS VALIDADORES

16/10/22, 18:10

about:blank



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 23/08/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 23/08/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/12/1982 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 08/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ROMERO CARRION, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO CARRIÓN, VIOLETA LEONOR DNI 08078192	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Fecha de diploma: 06/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 01/01/2012 Fecha egreso: 22/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

2. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DISRUPTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevancia 2		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Adaptabilidad							
1	Fomento del desarrollo de ideas nuevas en sus seguidores.	X		X		X		
2	Desarrollo de la colaboración en el trabajo en equipo	X		X		X		
3	Posee solvencia para dirigir la institución.	X		X		X		
4	Posee solvencia para dirigir la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Coherencia discursiva y ejecutiva	X		X		X		
6	Influye en los colaboradores sobre el valor del trabajo.	X		X		X		
7	Prioriza acciones institucionales.	X		X		X		
8	Demuestra trabajo de equipo e integración.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de crisis	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Corrección de seguidores de manera positiva.	X		X		X		
10	Estimulación del desempeño eficiente.	X		X		X		
11	Presentación de soluciones de mejora de las soluciones problemáticas.	X		X		X		
12	Afrentan los conflictos de manera asertiva	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarraigo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Desarrollo de propuestas claras y acciones con responsabilidad, empatía dirigida a sus colaboradores.	X		X		X		
14	Relevancia por el trabajo bien elaborado.	X		X		X		
15	Desarrollo de habilidades de ayuda	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 06855289

Especialidad del validador: Docente Investigador – UNFV – Doctor en educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.

Piura, 19 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Están definidos la misión y visión en tu I. E	X		X		X		
2	El equipo directivo brinda información sobre los objetivos planteados.	X		X		X		
3	Se aplican los documentos de gestión administrativos como MOF y TUPA en la institución	X		X		X		
4	Las actividades pedagógicas se planifican con la participación del personal docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cumple sus funciones como docente según lo establecido por el reglamento interno de la institución.	X		X		X		
6	Los directores de la institución asumen sus funciones administrativas con la responsabilidad adecuada.	X		X		X		
7	La I.E. cuenta con el organigrama funcional presentado	X		X		X		
8	La institución cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los directores de la institución tienen una comunicación directa con los colaboradores.	X		X		X		
10	Existe una buena comunicación con mis compañeros de trabajo generando buenas relaciones interpersonales.	X		X		X		
11	Los directivos de la institución administran los recursos de forma equitativa y transparente.	X		X		X		
12	Los trabajadores de la I.E. demuestran compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas	X		X		X		

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES DE LOS VALIDADORES

16/10/22, 18:07

about:blank



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
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/11/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/01/72 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	BACHILLER ACADEMICO EN CIENCIA SOCIAL ESPECIALIDAD HISTORIA Fecha de diploma: 10/08/78 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	TITULO DE PROFESOR DE EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 25/04/72 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	LICENCIADO EN HISTORIA Fecha de diploma: 17/04/80 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

16/10/22, 18:07

about:blank

Graduado	Grado o Título	Institución
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	MAESTRO EN EDUCACIÓN ESPECIALIDAD ANDRAGOGÍA Fecha de diploma: 27/04/99 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ARRIETA BENOUTT, FELIPE DNI 06855289	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 06/08/01 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

3. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DISRUPTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Adaptabilidad							
1	Fomento del desarrollo de ideas nuevas en sus seguidores.	X		X		X		
2	Desarrollo de la colaboración en el trabajo en equipo	X		X		X		
3	Posee solvencia para dirigir la institución.	X		X		X		
4	Posee solvencia para dirigir la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Impacto	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Coherencia discursiva y ejecutiva	X		X		X		
6	Influye en los colaboradores sobre el valor del trabajo.	X		X		X		
7	Prioriza acciones institucionales.	X		X		X		
8	Demuestra trabajo de equipo e integración.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión de crisis	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Corrección de seguidores de manera positiva.	X		X		X		
10	Estimulación del desempeño eficiente.	X		X		X		
11	Presentación de soluciones de mejora de las soluciones problemáticas.	X		X		X		
12	Afrentan los conflictos de manera asertiva	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Desarraigo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Desarrollo de propuestas claras y acciones con responsabilidad, empatía dirigida a sus colaboradores.	X		X		X		
14	Relevancia por el trabajo bien elaborado.	X		X		X		
15	Desarrollo de habilidades de ayuda	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 06141891

Especialidad del validador: Docente Investigadora – UNFV – Doctora en educación

Piura, 19 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Están definidos la misión y visión en tu I. E	X		X		X		
2	El equipo directivo brinda información sobre los objetivos planteados.	X		X		X		
3	Se aplican los documentos de gestión administrativos como MOF y TUPA en la institución	X		X		X		
4	Las actividades pedagógicas se planifican con la participación del personal docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cumple sus funciones como docente según lo establecido por el reglamento interno de la institución.	X		X		X		
6	Los directores de la institución asumen sus funciones administrativas con la responsabilidad adecuada.	X		X		X		
7	La I.E. cuenta con el organigrama funcional presentado	X		X		X		
8	La institución cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los directores de la institución tienen una comunicación directa con los colaboradores.	X		X		X		
10	Existe una buena comunicación con mis compañeros de trabajo generando buenas relaciones interpersonales.	X		X		X		
11	Los directivos de la institución administran los recursos de forma equitativa y transparente.	X		X		X		
12	Los trabajadores de la I.E. demuestran compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El equipo directivo corrige errores y agrega estrategias para mejorar la calidad educativa	X		X		X		
14	En la I.E se reprograma las actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar.	X		X		X		
15	En la I.E. mide su calidad de enseñanza en base a resultados de rendimiento académico	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

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

DNI: 06855289

Especialidad del validador: Docente Investigadora – UNFV – Doctora en educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo.

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

Piura, de 19 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

REGITRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES DE LOS VALIDADORES

16/10/22, 12:01

about:blank



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 NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/11/1987 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	LICENCIADO EN EDUCACION AREA: EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 25/01/1988 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/04/1988 Fecha egreso: 02/02/2000	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CACERES NARREA, FELICIA LELIA DNI 06141891	DOCTORA EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 27/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 05/03/2000 Fecha egreso: 15/12/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

about:blank

Confiabilidad – Liderazgo disruptivo y gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	10

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si elemento se ha suprimido
Item1	28,76	69,03	,96	,97	,95
Item2	28,94	69,71	,98	,96	,95
Item3	28,21	73,48	,94	,92	,95
Item4	28,21	76,8	,80	,87	,98
Item5	28,24	72,77	,93	,9	,98
Item6	27,29	74,98	,94	,96	,94
Item7	28,29	71,64	,99	,93	,95
Item8	28,29	73,76	,91	,97	,98
Item9	242,8	,93	,85	,84	,96
Item10	27,89	74,97	,94	,96	,98
Item11	28,29	71,68	,99	,93	,98
Item12	28,85	73,76	,91	,97	,98
Item13	242,5	,93	,85	,84	,92
Item14	27,829	74,98	,94	,96	,94
Item15	28,25	71,84	,99	,96	,85



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 disruptivo y gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022", cuyo autor es SIANCAS NAVARRO SANDRA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Palacios Sánchez José Manuel DNI: 80228284 ORCID: 0000-0002-1267-5203	Firmado electrónicamente por: JPALACIOSSA12 el 22-12-2022 23:50:41

Código documento Trilce: TRI - 0495919