



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Programa de liderazgo transformacional para mejorar la gestión  
administrativa en directivos de una institución educativa Babahoyo,  
2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Onofre Pisco, Jessica Cristina ([orcid.org/0009-0008-7270-6332](https://orcid.org/0009-0008-7270-6332))

**ASESORA:**

Mg. Merino Flores, Irene ([orcid.org/0000-0003-3026-5766](https://orcid.org/0000-0003-3026-5766))

**CO-ASESOR:**

Mg. Velez Sancarranco, Miguel Alberto ([orcid.org/0000-0001-9564-6936](https://orcid.org/0000-0001-9564-6936))

**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**

Este trabajo primeramente se lo dedico a Dios, por que, gracias a él, he podido concluir mi carrera profesional, y a mi hijo Kenji porque él ha estado en este proceso desde cuando estaba en mi vientre, a mi esposo que ha sido un apoyo grande y sus consejos de seguir avanzando para hacer de mí una mejor persona por su amor y día a día brindarme su tiempo necesario, a mis padres a mis hermanos que siempre también han estado de una u otra manera con su amor cariño y por brindarme su apoyo y confianza.

### **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, agradezco a Dios, ya que, con la ayuda de él, he podido lograr concluir lo que es esta maestría, también agradezco a mi esposo porque ha sido un apoyo fundamental en mi vida para este gran desarrollo de habilidades de igual manera a mis padres y mi gran tesoro mi hijo Kenji Saquinga mi motor para seguir adelante.



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MERINO FLORES IRENE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BABAHOYO, 2023", cuyo autor es ONOFRE PISCO JESSICA CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MERINO FLORES IRENE <b>DNI:</b> 40918909 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3026-5766	Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 11-08- 2023 13:37:16
VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO <b>DNI:</b> 09862773 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9564-6936	Firmado electrónicamente por: MVELEZS el 11-08- 2023 11:08:10

Código documento Trilce: TRI - 0647318



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ONOFRE PISCO JESSICA CRISTINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BABAHOYO, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ONOFRE PISCO JESSICA CRISTINA <b>PASAPORTE:</b> 1207262765 <b>ORCID:</b> 0009-0008-7270-6332	Firmado electrónicamente por: JONOFRE el 14-08- 2023 20:04:00

Código documento Trilce: INV - 1240380

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36
	38

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Descriptivo de la dimensión gestión administrativa en directivos.	18
<b>Tabla 2</b> <i>Prueba de normalidad</i>	19
<b>Tabla 3</b> <i>Resultados de la gestión administrativa en directivos (GAD).</i>	20
<b>Tabla 4</b> <i>Significancia de gestión administrativa en directivos.</i>	20
<b>Tabla 5</b> <i>Resultados de la dimensión gestión comunitaria (GC).</i>	21
<b>Tabla 6</b> <i>Significancia de la gestión comunitaria.</i>	21
<b>Tabla 7</b> <i>Resultados de la dimensión gestión institucional (GI).</i>	22
<b>Tabla 8</b> <i>Significancia de la gestión institucional.</i>	22
<b>Tabla 9</b> <i>Resultados de la dimensión gestión pedagógica.</i>	23
<b>Tabla 10</b> <i>Significancia de la gestión pedagógica.</i>	23

## RESUMEN

El objetivo general del estudio fue determinar si un programa de liderazgo transformacional mejora significativamente la gestión administrativa en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, de diseño experimental, de alcance preexperimental. La muestra estuvo conformada por 9 directivos. Los resultados evidencian que existe un valor de  $\text{sig.}=019<0,05$ , que permite establecer que el programa de liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en la mejora de la gestión comunitaria. De igual manera se evidencian que existe un valor de  $\text{sig.}=019<0,05$ , que permite establecer que el programa de liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en la mejora de la gestión comunitaria. Del mismo modo se encontró un valor de  $\text{sig.}=019<0,05$ , que permite establecer que el programa de liderazgo transformacional tiene efecto significativo en la mejora de la gestión pedagógica. Se concluye obteniendo un valor de  $\text{sig.}=014<0,05$ , que permite establecer que el programa de liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en la mejora de la gestión administrativa en directivos.

Palabras clave: programa de liderazgo transformacional, gestión administrativa en directivos, la gestión comunitaria.



## ABSTRACT

The general objective of the study was to determine if a transformational leadership program significantly improves administrative management in managers of a Babahoyo Educational Institution, 2023. The study was of an applied type, with a quantitative approach, with an explanatory level, with an experimental design, with a pre-experimental scope. . The sample consisted of 9 managers. The results show that there is a value of  $\text{sig.}=019<0.05$ , which allows us to establish that the transformational leadership program has a significant effect on improving community management. In the same way, it is evident that there is a value of  $\text{sig.}=019<0.05$ , which allows establishing that the transformational leadership program has a significant effect on improving community management. In the same way, a value of  $\text{sig.}=019<0.05$  was found, which allows establishing that the transformational leadership program has a significant effect on improving pedagogical management. It is concluded by obtaining a value of  $\text{sig.}=014<0.05$ , which allows us to establish that the transformational leadership program has a significant effect on the improvement of administrative management in managers.

Keywords: transformational leadership program, administrative management in managers, community management.

## I. INTRODUCCIÓN

Es un desafío implementar adecuadamente cambios complejos y brindar servicios de alta calidad en la educación, los cuales son necesarios para que se alcancen los objetivos en los aprendizajes debido a las débiles habilidades para gestionar las escuelas. Muchas naciones carecen de las capacidades administrativas, de compras y de gestión financiera necesarias para utilizar eficazmente los recursos a su disposición para mejorar el nivel de los servicios. Por lo tanto, los mejores resultados de aprendizaje y el desarrollo del capital humano no siempre van acompañados de aumentos en la financiación de la educación (Banco Mundial, 2018).

El Banco Mundial está implementando una estrategia regional de educación para África entre 2022 y 2025. La estrategia sugerida, que actualmente se encuentra en las etapas de planificación, tiene como objetivo apoyar la intervención de alto impacto y reformas en todo el sistema educativo en cada etapa del ciclo de aprendizaje, desde la primera infancia hasta la educación postsecundaria, construyendo sobre lo que se ha demostrado ser beneficioso en el área y a nivel mundial. Como resultado, se basa en tres pilares: aumentar las posibilidades, mejorar la enseñanza y el aprendizaje y crear habilidades relacionadas con el trabajo. La estrategia también pide desarrollar un liderazgo, una mejor gobernanza estratégica, gestión de la educación y financiamiento del sector para apoyar cambios importantes y mejorar la capacidad de implementación para lograr efectos duraderos. Esto es a raíz que los índices de aprendizaje son los más bajos y donde los niños solo en un 32% acceden a la educación (Mosuro et al., 2021).

Después del COVID-19, las instituciones educativas tienen una obligación renovada de considerar cómo pueden poner en práctica de manera más efectiva una estrategia de gestión que no solo sea flexible sino también receptiva a las modificaciones para cumplir con los requisitos cambiantes de la sociedad. En América Latina, donde las instituciones educativas se encuentran actualmente en un período de renovación continua como parte de los objetivos y los esfuerzos dirigidos a mejorar la educación. En este sentido, la exigencia en la gestión educativa hace necesario el desarrollo de estrategias participativas asociadas a

la actuación desde un punto de vista anticipatorio y preventivo, que deben ser implementadas por gerentes, instructores, estudiantes y familias (Hernández, 2020; Montes-Rodríguez et al., 2020).

En Perú, la reapertura de las escuelas significó la adaptación en varias áreas. En este nuevo entorno educativo se produjeron interrogantes sobre la gestión administrativa de los cambios en los requisitos sanitarios, académicos y administrativos. En esta situación, la escuela debe adherirse a una gestión aceptable, que sólo es factible con actitudes de liderazgo que apoyen la organización escolar, lo que se logra mediante la gestión administrativa (Gejaño y Ruesta, 2023).

La administración educativa cobra importancia como un campo multifacético que integra educación, administración y otras disciplinas. Así como se puede entender que estas acciones son parte de un proceso organizacional donde colaboramos para lograr resultados específicos, realizando las acciones correctas, la eficiencia establece que el logro de los resultados se realiza con la menor cantidad de inversión o recursos. Es importante darse cuenta de que la administración en las instituciones educativas tiene un significado diferente al que tiene en las empresas porque los objetivos de la educación son sociales y educativos en lugar de comerciales.

En una Institución Educativa de Babahoyo, se observó que los directivos no administraban ni proporcionaban los recursos necesarios para que el personal docente atiende eficientemente los requerimientos de sus estudiantes, asimismo, no han podido gestionar infraestructura que permita ambientes adecuados para el aprendizaje de los estudiantes, se evidencio también, que no gestionaron junto a la comunidad el desarrollo de la institución, en los procesos de enseñanza no se capacitaban y/o programaban capacitaciones para los docentes que les permitan desarrollar sus habilidades profesionales. Ante lo mencionado se ha propuesto la aplicación de un programa realizado en función a desarrollo de liderazgo y transformacional que permita realizar al personal directivo una eficiente administración orientada a lograr una educación de calidad. Por tal motivo, se planteó ¿Cómo un programa de liderazgo transformacional mejora la gestión administrativa en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023?

Como justificación teórica el estudio fue presentado dos modelo teóricos para que coadyuven la dirección del estudio sobre las variables, en este sentido, se utilizó el modelo de Marconi (2016) para la gestión administrativa y Bass y Avolio (2006) para el liderazgo transformacional, permitiendo dejar documentación e información fidedigna y confiable que sirva para otras investigaciones. En la justificación metodológica se planteó la elaboración de un cuestionario que permita conocer las opiniones de los directivos que luego puedan procesarse y obtener resultados confiables. En este sentido, fue necesario validarlo con el proceso de revisión de expertos y la aplicación de una prueba piloto para determinar cuan fiable eran para su aplicación. Como justificación práctica se entregó los resultados a la institución para la toma de decisiones y se pueda aplicar el programa a otras realidades donde sea posible su aplicación. En la justificación social fue el personal directivo el principal beneficiado a través de la adquisición formativa de liderazgo transformacional que permitió desarrollar una gestión estratégica eficiente que permitió el beneficio de la calidad educativa y los aprendizajes de los estudiantes.

El objetivo general de investigación: De qué manera un programa de liderazgo transformacional mejora la gestión administrativa en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023. Como objetivos específicos fueron formulados: De qué manera un programa de liderazgo transformacional mejora la dimensión gestión comunitaria en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023. De qué manera un programa de liderazgo transformacional mejora la dimensión gestión institucional en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023. De qué manera un programa de liderazgo transformacional mejora la dimensión gestión pedagógica en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023.

Como hipótesis general: Un programa de liderazgo transformacional mejora positiva y significativamente la gestión administrativa en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Rodríguez (2023) en Guaguas Centro, al norte de Quito, es el hogar de un liderazgo y una cultura que cambian la institución. Debido a su enfoque en las preocupaciones fundamentales de los gerentes en todos los niveles, este estudio debería conducir a enfoques novedosos para los fundamentos pedagógicos. El objetivo principal fue examinar cómo el liderazgo transformacional afectó la cultura de las instituciones ubicadas en el barrio Guaguas Centro, al norte de Quito. La investigación utilizó un nivel de análisis descriptivo y un enfoque de investigación post, correlacional, bibliográfico y de campo. Los sujetos fueron 160 educadores, ayudantes y 30 administradores de estos centros preescolares. El estudio encontró que los líderes transformacionales tienen un efecto en la cultura de la escuela, y la culminación del estudio fue el desarrollo de una estrategia pedagógica novedosa para introducir o fortalecer este tipo de liderazgo en el nivel de la escuela primaria.

México, Benítez & Herrera (2023) La influencia ideológica, la estimulación inspiradora, la estimulación y el respeto intelectuales son componentes necesarios de un liderazgo efectivo. Las acciones y palabras del líder deben ser consistentes entre sí, lo que lleva a mejores resultados. El acto de transmitir los pensamientos, planes y aspiraciones de uno a otra persona. El logro efectivo y eficiente de las metas en las instituciones educativas es posible gracias a un fuerte liderazgo, que a su vez motiva a todos los educadores de la institución a trabajar hacia esas metas. Por lo tanto, esta pieza se propuso examinar el liderazgo transformador del gerente docente desde un punto de vista histórico y de investigación con miras a mejorar el lugar de trabajo. La realización del artículo se basó en un enfoque cualitativo, basado en el examen de fuentes primarias. Para lograr los mismos objetivos, se determinó que la comunicación contundente tiene una correlación directa con el liderazgo transformador. Las dimensiones cognitivas, emotivas y conductuales de los estudiantes están profundamente entrelazadas con el liderazgo transformacional, lo que significa que es una herramienta eficaz para agilizar la administración de los procedimientos educativos. Varios factores, incluidos la autonomía, la participación en el desarrollo de toma decisiones, la supervisión, la comunicación y las circunstancias de trabajo, contribuyen al ambiente de trabajo

de la escuela, lo que a su vez afecta el bienestar y la eficacia de los docentes en el aula. Dado que la eficiencia de los procedimientos y la eficacia de los productos están fuertemente ligados a la naturaleza del entorno de trabajo, estos factores también tienen una influencia crucial en la forma en que los docentes realizan su trabajo.

Perú, Vasquez (2023) El propósito de este trabajo fue “examinar la conexión del liderazgo transformacional gerencial y la satisfacción de los pedagogos de una IE de Lima”. De carácter cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo-correlacional más que experimental. La población muestral estuvo conformada por 90 educadores, representando a toda la población censal pretendida. Utilizamos dos cuestionarios, uno centrado en "Liderazgo transformacional de gestión" y el otro en "motivación laboral", y encontramos una correlación moderada entre ellos; así, podemos concluir que hay una relación significativa con el “liderazgo transformacional gerencial” y la “motivación en el ambiente laboral” de los pedagogos de la IE Privada de Lima, teniendo esta última un efecto positivo sobre el primero.

Perú, Quispe-Illactahuaman et al. (2023) Los docentes en roles administrativos se benefician de la familiaridad con el liderazgo transformacional porque los equipa con las capacidades para administrar efectivamente incluso las instituciones educativas más fundamentales. El artículo principal es arrojar luz sobre cómo el liderazgo transformacional influye en la cultura escolar y el rendimiento docente en un aula de Lima, Perú. La opinión de expertos, la validez de Aiken, el análisis exploratorio y el estudio de confiabilidad Alpha de Cronbach indicaron que los tres cuestionarios utilizados con 106 profesores de secundaria en una institución en Huaycán eran confiables y tenían un coeficiente de confiabilidad superior a 0.7. Se descubrió que la atmósfera de una escuela y la eficacia de los maestros están influenciadas por su líder transformador.

Perú, Hernández (2023) Examinando los efectos del liderazgo transformacional en el manejo de una IE- Chiclayo, Perú, este documento tuvo como objetivo llenar un vacío de conocimiento. Se realizó un estudio cuantitativo no experimental utilizando un muestreo censal para elegir a 113 participantes y un instrumento de encuesta para recolectar datos. La falta de liderazgo carismático, como lo demuestran los resultados, perjudica a los operadores y, por extensión, a toda la empresa. La mayoría de los encuestados (47,78 %) no

estuvo de acuerdo en que el desempeño, la eficiencia, la eficacia, la continuidad y la utilización de los recursos fueran puntos fuertes. Se determinó que la institución adolece de severas falencias en cuanto a su desempeño organizacional.

Zuzzete et al. (2023) Los datos basados en estos temas deben ser más consistentes y convincentes, pero el liderazgo gerencial y el entorno organizacional son vitales para el éxito de cada director, estudiante y escuela. Este estudio intenta examinar empíricamente los efectos del liderazgo y el entorno organizacional en los educadores mediante la revisión exhaustiva de varias literaturas. Se eligieron veinticinco artículos que cumplían con los requisitos de inclusión después de una búsqueda metódica de literatura nacional y extranjera sobre el tema. Muchos estudios recientes se han centrado en ilustrar cómo la creación de una atmósfera adecuada afecta los estilos de liderazgo transformacional, sugiriendo que esta es una parte fundamental de la responsabilidad principal de los líderes educativos. Por lo tanto, el liderazgo de las autoridades escolares tiene un efecto favorable en el desarrollo del clima organizacional evaluado por los académicos, y la motivación ha surgido como el mecanismo a través del cual se cambia el clima. La información examinada también confirma que un líder escolar efectivo debe crear una distribución que inspire entusiasmo y atraiga seguidores en todos los ámbitos.

Aragón et al. (2023) El propósito del artículo realizado en México fue explorar la conexión entre el liderazgo transformacional humanizado y la gestión de recursos humanos. La investigación utilizó un paradigma cuantitativo, positivista para obtener sus conclusiones, y su técnica fue de naturaleza correlacional y descriptiva. La encuesta se realizó utilizando un cuestionario de escala Likert de 5 puntos para recopilar la información necesaria. De acuerdo con los hallazgos, existe una perfecta correlación positiva entre el liderazgo y la gestión docente, con un coeficiente de correlación de 1,0 que indica que el liderazgo efectivo en forma de transformación humanizada tiene un impacto en la gestión de los docentes. El valor de significancia de la relación entre la variable liderazgo transformacional humanizado y la Gestión Docente es de 1,0, indicando una correlación positiva alta y completa. Esto se entiende como que la variable liderazgo transformacional humanizado incide en la gestión docente.

México, Casique & González (2023) Las percepciones de los estudiantes sobre los estilos de liderazgo de sus instructores en el contexto de COVID-19 en una universidad se utilizaron para informar un estudio cuantitativo, descriptivo-comparativo del tema. El estudio empleó una adaptación del cuestionario de liderazgo transformacional y transaccional MLQ 5X Bass y Avolio (1999), que había sido previamente validado. Se encuestó a estudiantes de sexto a noveno año de la carrera de Licenciatura en Administración e Ingeniería en Dirección de Empresas, y se les pidió que califiquen a sus docentes en las siguientes dimensiones de liderazgo: influencia idealizada o carisma; motivación inspiradora; estimulación intelectual; consideración individual; recompensa contingente; y dirección por excepción activa. Las evaluaciones de los estudiantes sobre el liderazgo docente revelan una división entre los estilos transformacional y transaccional, con una puntuación del 86 % para el primero y del 76 % para el segundo. Las especialidades y el género de los docentes se examinaron como moderadores, al igual que los antecedentes académicos y profesionales de los estudiantes y sus promedios académicos acumulados. Para ver si hay variaciones significativas en el liderazgo, usamos un análisis de varianza (ANOVA) y descubrimos que la materia y el género del maestro sí importan.

En Ecuador, Uriartec (2022) Este estudio se planteó responder a la pregunta "¿Con qué fuerza interactúan el liderazgo transformacional y la gestión eficaz de las instituciones educativas en el sistema educativo público Santo Domingo, Ecuador, en el año 2022?" Mediante una fórmula, se seleccionó una muestra aleatoria de 83 instructores de una población de 100 para administrar y analizar una encuesta con un diseño no experimental, correlacional, transversal, con una metodología hipotético-deductiva. Revisión profesional de un cuestionario seguido de análisis estadístico utilizando el coeficiente alfa de Cronbach aplicado a un conjunto de datos de Excel. Se aplicó el alfa de Cronbach a los datos y los resultados indicaron un vínculo positivo muy significativo entre las variables de liderazgo transformacional y gestión institucional ( $p=0,0000,05$ ). demostrando que la variable del liderazgo transformador tiene un impacto significativo en la gestión institucional. Como consecuencia del análisis de estos datos, que fueron presentados en tablas y



gráficos para mayor claridad, se concluyó que la hipótesis y los objetivos de la indagación son ciertos.

Ecuador, Pedraza-montaña et al. (2023) Para combatir la "crisis educativa" que exige soluciones inmediatas a nuevos problemas, el liderazgo pedagógico es un instrumento esencial que, aunado al programa escolar de mejora continua, maximiza el desempeño docente. El enfoque de este estudio es mejorar el liderazgo pedagógico de los maestros de una manera que beneficie la educación de los niños pequeños. Fue factible investigar, cotejar y crear técnicas que permitan al liderazgo pedagógico mejorar la calidad de los estudiantes y el rendimiento escolar, y luego comunicar este conocimiento a través de publicaciones educativas, blogs, revistas, etc. gracias al enfoque utilizado. Por ello, en Sabinas Hidalgo, Nuevo León, durante el ciclo escolar 2022-2023, la meta es utilizar prácticas de liderazgo pedagógico que incrementen la mejora en la calidad preescolar.

Ecuador – Ambato Carvajal & Guachamboza (2023) Este estudio buscó la relación del liderazgo transformacional y clima laboral en las organizaciones de servicios, con el objetivo de analizar los fundamentos teóricos de las dos variables y proponer estrategias con el objetivo de mejorar los procesos en las organizaciones de servicios. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal con fines exploratorios, correlacionales y descriptivos; la muestra fue de 265 miembros de la población económicamente activa del cantón Ambato, y el instrumento de investigación fue una encuesta elaborada y validada por docentes quienes realizaron una prueba de aceptación. Se empleó el coeficiente de Pearson, que mide el grado en que se correlacionan dos variables, para probar la hipótesis. Según las respuestas a las encuestas, parece que el estado actual del liderazgo transformacional en las organizaciones de servicios es beneficioso para sus trabajadores, ya que sirve como medio para preservar y promover un estilo de gestión original, agradable y constructivo. Finalmente, este estudio proporciona evidencia de que tanto los líderes como sus subordinados deben poder prosperar en entornos cargados de incertidumbre mientras mantienen relaciones sociales y laborales positivas. Esto se debe a que es probable que estos factores desempeñan un papel cada vez más importante para ayudar a las empresas de servicios a mantener una posición competitiva en el mercado.

Después de revisar las precondiciones de las variables, nos fijamos en las teorías que sustentan la variable de liderazgo transformacional, y nos encontramos con la teoría de los rasgos que es crucial para el desarrollo de las instituciones, que se basa en el estudio de los rasgos de las personas para determinar si son o no congruentes con un líder, y el modelo de concordancia de rasgos, que analiza cómo los rasgos se relacionan entre sí. La empatía, la honestidad, la madurez, la extroversión y la visión son solo algunas de las características de liderazgo que tiene en cuenta este modelo (Arbaiza, 2017).

Al igual que este modelo, cuyo origen se remonta a la investigación realizada en la Universidad Estatal de Ohio (García, 2015), sobre las características que comparten los líderes efectivos e ineficaces, se fundamenta en el estudio del comportamiento humano. Para ello, el modelo tiene en cuenta la naturaleza de los propios grupos, sus objetivos y necesidades, y la flexibilidad con la que sus respectivos líderes desempeñan sus funciones, todo lo cual contribuye al éxito con el que el grupo de trabajo finalmente alcanza sus objetivos. Este modelo también supone que el enfoque del líder hacia un grupo determinado variará según las circunstancias a las que se enfrente y los roles que se espera que desempeñe. Las funciones y el estilo de liderazgo que adopte quien vaya a liderar son cruciales para que esto se logre (López, 2013), y esto es especialmente cierto a la luz de lo descrito, ya que las características del individuo que asume la dirección se pierden en la posición de promover y dirigir el grupo de trabajo para lograr sus objetivos y metas.

El humanismo, tal como lo concibe el paradigma teórico de McGregor (1960) Este modelo considera dos enfoques distintos del liderazgo: el modelo X, que enfatiza el uso de un estilo autoritario en el que el líder cree que debe ser extremadamente estricto con sus subordinados porque, según esta teoría, solo pueden hacer su trabajo correctamente si son constante y severamente reprendidos por cualquier error que cometen. De igual forma, este autor promueve la teoría Y, un estilo de liderazgo que fomenta la autogestión y el autocontrol al priorizar los intereses y necesidades de las personas para que se comprometan con su tarea sin tener en cuenta los intereses institucionales. Se ha demostrado que (Vargas y Vásquez, 2018). Quienes tienen cualidades de liderazgo y/o están desarrollando habilidades de liderazgo o comportándose

como líderes lo hacen desde una cosmovisión humanista que ve al ser humano como el eje principal del proceso de toma de decisiones (R. A. Rodríguez, 2017).

Con la ayuda del modelo situacional, podemos determinar si el enfoque de un líder se basa o no en la tarea o en la relación, si ese enfoque es consistente o no con el contexto en el que operan sus seguidores, y si hay o no suficiente muestra del poder y la estructura a nivel de tarea para mejorar el rendimiento de los miembros del equipo (Kwan y Cardozo, 2018), Por eso es crucial que el guía o líder de un grupo esté comprometido con su propio crecimiento profesional y personal y tenga un conocimiento profundo de las capacidades y límites de sus seguidores (Álava y Vega, 2017).

De acuerdo con la teoría del liderazgo transformacional, que sostiene que el ejercicio de un líder madura a través de una serie de comportamientos que alteran las necesidades de sus seguidores ampliando sus horizontes y fomentando una mayor autorrealización, el liderazgo transformativo es una de las formas de gestión más investigadas. porque promueve el crecimiento profesional y personal de sus seguidores y los mantiene motivados para triunfar. Por ello, busca de manera consistente desarrollar una cultura institucional, a través de la motivación, la lealtad y el compromiso (Burns, 1978), haciendo de este modelo de liderazgo el más adecuado para su aplicación dentro de las organizaciones. Este modelo incluye un estilo de gestión cuyo propósito es cambiar el entorno que se puede lograr a través de la motivación e inspiración que el líder ejerce sobre sus seguidores a través de sus acciones (Contreras y Barbosa, 2013).

Bass y Avolio (2006), el liderazgo transformacional es el proceso de elevar los niveles de autoconciencia de los empleados para obtener la aceptación y la dedicación necesarias para que se logren los objetivos y misión institucional. En este escenario, los empleados anteponen las necesidades del negocio a las propias para ser más productivos. Tal como lo define (Salanova, 2008) un líder transformacional dirige a los seguidores hacia un propósito común, inspirándolos a trabajar juntos bajo una estructura de liderazgo unificada y dedicada para avanzar en los objetivos organizacionales.

Según, Robbins y Judge (2013) argumentan que un líder transformador inspira a sus seguidores a anteponer sus necesidades personales a las de la organización. Por ello, es importante que los líderes actúen para alterar el

entorno que les rodea (Bracho y García, 2011), y que animen a su personal a esforzarse con un único objetivo en mente, que tenga en cuenta el crecimiento de las personas en su conjunto (Durán y Parra, 2015), en el que se descubren nuevos horizontes y retos como consecuencia de los cambios de actitud provocados por la motivación intrínseca (Kala'lembang et al., 2015).

Se ha utilizado como base para esta investigación el trabajo de Bass y Avolio (2006) ellos establecieron cuatro dimensiones para el estudio del liderazgo transformativo. La capacidad del líder para inspirar a su equipo y mantenerlos enfocados en las metas de la organización se denomina “**influencia idealizada**”, y está directamente relacionada con la dedicación de su equipo y el hecho de que sus empleados lo vean como un esquema a seguir. Esta dimensión llamada influencia idealizada le permite al líder administrar de manera compleja y a desarrollar plena confianza e influencia en sus trabajadores, lo que se traduce en compromiso y lealtad donde se gana el respeto por lo que puede ofrecerles como excelente líder y no por su autoridad, generando así satisfacción en forma. sus seguidores. Según la definición de (Bass y Avolio, 2006). Según García et al. (2011) **la motivación inspiradora:** ocurre cuando un líder transmite de manera efectiva la visión de la organización, enciende un fuego en sus seguidores y los entusiasma para trabajar hacia esa visión. **La estimulación intelectual:** la capacidad de inspirar a los subordinados a pensar fuera de la caja y proponer enfoques novedosos para los desafíos. **Consideración individualizada:** la capacidad del líder para proporcionar a cada miembro del equipo una evaluación única de su desempeño en el contexto de sus responsabilidades, necesidades, oportunidades de crecimiento y capacidad de empatía. Y dejar claro cuánto significa su trabajo para la empresa (Bass y Avolio, 2006).

Después de la explicación del liderazgo se pasa a redacción de las teorías de la administración educativa facilita la estructuración y coordinación de cualquier actividad educativa con el fin de lograr la identificación y cumplimiento de los objetivos educativos institucionales. También se piensa que la gestión educativa (administración) es un proceso que crea un orden jerárquico en la institución (Nieto et al., 2022). Con el fin de mejorar la eficacia de las escuelas y otras instituciones educativas en todo el país, la gestión educativa se ha convertido en un campo de estudio distinto. Según Velázquez y Ávila (2017)

este tipo de administración educativa busca “concebir el proceso educativo moderno como un todo organizado, manejable y sistémico”. En este contexto, la gestión educativa es vista como un enfoque sistemático para mejorar los procesos educativos, gerenciales, comunitarios y administrativos de las instituciones privadas y públicas a través de la optimización de proyectos y procesos internos. En este sentido, la IE se compromete a cumplir con las demandas educativas de su alumnado, así como con la normativa nacional e internacional, y como tal es libre de establecer sus propios estándares de gestión educativa (Ramírez, 2020).

La estructura organizativa en las instituciones educativas está trazada por la gestión administrativa; esto, a su vez, permite vislumbrar los hilos de planificación que se utilizarán para lograr los resultados deseados que incluyen, entre otros, mejoras en la gestión pedagógica y curricular, el desarrollo de procedimientos metodológicos y el establecimiento de una base administrativa para la gestión educativa. También se incluye el acto legislativo primario, un vínculo entre las metas establecidas y el proceso de planificación (Marconi, 2016). Para lograr la mejor calidad educativa posible, la administración de una institución educativa debe coordinar sus acciones en seis dominios distintos: gestión financiera y contable; gestión académica; gestión de recursos físicos; administración de plantas físicas; gestión de servicios complementarios; administración de recursos humanos. Lo mismo ocurre con asegurarse de que se sigan las reglas y se supervisen las funciones para que la enseñanza/aprendizaje se realice sin problemas (Marconi, 2016).

**La gestión comunitaria:** tiene como objetivo fortalecer la vinculación que existe entre las instituciones educativas y las instituciones sociales, culturales y gubernamentales de su entorno, con el fin de establecer y evaluar estrategias que apunten a una mejor educación. **Gestión institucional:** La gestión institucional ayuda a identificar las debilidades del sector educativo para que puedan ser fortalecidas; al mismo tiempo, alienta a los actores a trabajar juntos para asegurar el buen funcionamiento de la comunidad educativa a través de acciones relacionadas con los elementos estructurales, la asignación de tareas y la división del trabajo. **Gestión pedagógica:** La función central de la IE y de quienes la conforman la organización es la gestión pedagógica, que incluye los procedimientos utilizados en la enseñanza/aprendizaje, la programación

sistematizada de Plan Curricular (PC), la diversificación del PC, las estrategias didácticas y metodológicas y, la evaluación del aprendizaje y el uso de los materiales y recursos didácticos (Marconi, 2016).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Al haberse realizado la aplicación de un programa para dar solución a un problema (en la gestión administrativa) del personal directivo, el estudio se convierte en una investigación aplicada, en este sentido, están orientadas a solucionar un problema que afecta a los miembros de una sociedad. Al realizarse la manipulación de la variable independiente para conocer cómo afecta a la dependiente el estudio aplica en un diseño experimental, de alcance preexperimental donde solo se tiene un grupo para aplicar el estudio sin llevar el control con uno de manera paralela. De acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) los estudios experimentales conciben la modificación de una variable independiente para aplicarla en la dependiente y cambiar o modificarla con el propósito de dar solución a un determinado problema.

Con la explicación del problema desde una apreciación mundial, se puede observar el comportamiento en los diferentes continentes y espacios donde la gestión administrativa se presenta como una problemática que afecta el aprendizaje de los estudiantes y la calidad educativa, en este sentido, después de generalizar su estudio se explica tal como sucede en el lugar donde se realizará la investigación. Es decir, se parte de lo general hasta la explicación específica del problema. Por lo tanto, el método utilizado es el deductivo.

Por considerar apreciaciones numéricas de los datos que se recogen del estudio la investigación se alinea al paradigma cuantitativo, es decir, se utiliza la estadística para obtener los resultados. Asimismo, debido a que el programa y la aplicación del instrumento implica tener diferentes momentos de aplicación el estudio es de corte longitudinal.

El diseño preexperimental:

<b>Grupo</b>	<b>Pretest</b>	<b>Experto</b>	<b>Posttest</b>
muestra	O1	Programa	O2

Dónde:

G = (Docentes)

O<sub>1</sub>= Pretest

X = Programa de liderazgo transformacional

O<sub>2</sub>= Posttest

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable independiente: Liderazgo transformacional**

##### **Definición conceptual**

De acuerdo con Bass y Avolio (2006), el liderazgo transformacional es el proceso de elevar los niveles de autoconciencia de los empleados para obtener la aceptación y la dedicación necesarias para que se logren los objetivos y misión institucional. En este escenario, los empleados anteponen las necesidades del negocio a las propias para ser más productivos.

##### **Definición operacional**

Se trabajó con un conjunto de talleres clasificados según las dimensiones que ayudaron a gestionar las funciones administrativas de los directivos. En tal sentido, este programa fue ejecutado en diferentes sesiones divididas tres por semana, siguiendo una metodología interactiva que generó cambios y mejoras en la variable dependiente.

##### **Indicadores**

Se realizará la aplicación de un programa.

#### **Variable dependiente: Gestión administrativa.**

##### **Definición conceptual**

La estructura organizativa en las instituciones educativas está trazada por la gestión administrativa; esto, a su vez, permite vislumbrar los hilos de planificación que se utilizaron para lograr los resultados ansiados, entre otros, las mejoras en la gestión pedagógica y curricular, el desarrollo de procedimientos metodológicos y el establecimiento de una base administrativa para la gestión



educativa. También fue incluido el acto legislativo primario, un vínculo entre las metas establecidas y el proceso de planificación (Marconi, 2016).

### **Definición operacional**

Para medir la gestión administrativa en los directivos fueron realizados y aplicados mediante cuestionarios.

### **Indicadores**

Los indicadores se explican en el (Anexo N°1).

### **Escala de medición**

Ordinal (alto, mediano y bajo)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Teniendo una Institución Educativa que cuenta con una población de nueve (09) directivos se utilizó la experiencia y conocimiento sobre la misma para integrar la muestra de estudio, en este sentido, se trabajó con una población muestral, seleccionada bajo un muestreo no probabilístico por conveniencia. Estos muestreos no utilizan la estadística ni se selecciona la muestra a través de la aleatoriedad. Para incluir a los participantes se establecieron ciertos criterios de inclusión como es firmar de su consentimiento, esto después de haberseles informado los procedimientos del estudio, asimismo, se tuvo en cuenta a los que asistieron de manera frecuente y con más de seis meses laborando en cargos de directivos en la Institución educativa. La exclusión consistió en aquellos que no cumplían con las indicaciones y llenen mal el cuestionario.

### **Unidad de análisis**

Personal directivo.

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

Para recoger datos importantes del comportamiento de los docentes en la Institución Educativa se utilizó como apoyo la observación, que fue un procedimiento útil para conocer de cerca cómo se comporta la muestra de estudio.

Como instrumento se ha considerado un cuestionario para medir la gestión administrativa realizada por el personal directivo, constituido por 17

ítems, con respuestas de alto, medio y bajo. Asimismo, se procesó y determinó la fiabilidad del cuestionario con la prueba de Alpha de Cronbach obtenido como resultado 0.840

Para su validez fueron necesarios cinco profesionales que revisaron y brindaron observaciones sobre las preguntas, y la valoración se realizó procesando el V Aiken obtenido como resultado 0.93.

### **3.5 Procedimientos**

Para aplicar los instrumentos y cuestionario se inició tramitando la solicitud y permiso a la institución, asimismo, se utilizó el consentimiento informado para la firma de los directivos, se realizó la validación y confiabilidad del cuestionario, para luego aplicar el pre y postest, que marca el antes y después de la variable gestión administrativa con la aplicación del programa de liderazgo. Se recabaron datos que fueron procesados matemáticamente para ser presentados en la explicación de las conclusiones del estudio.

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

Se utilizaron tablas de frecuencia y niveles de la variable gestión administrativa, por lo tanto, se utilizaron la estadística descriptiva. Asimismo, se estableció practicar la prueba paramétrica, con la que se realizó la contrastación de hipótesis, es decir, se utilizó la prueba de ajustes de Shapiro Wilk. Para contrastar las hipótesis y obtener los resultados del vaciado en las hojas de Excel utilizada en la estadística inferencial.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se considero la protección de los participantes en toda su integridad, así como, la confidencialidad de los resultados de investigación obtenida, se trató de manera justa a los participantes, se aplicó su consentimiento informado, los autores que fueron consideraros en la investigación se encuentran debidamente citados y referenciados, se dejó a decisión del participante su continuidad en el estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Descriptivo de la dimensión gestión administrativa en directivos.*

Variables	Prueba	Alto		Medio		Bajo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión administrativa en directivos	Pre/test	1	11.1%	1	11.1%	7	77.8%	9	100%
	Pos/test	8	88.9%	1	11.1%	0	0%	9	100%

Nota: Comparativo de Pre y Postest de gestión administrativa en directivos.

Se evidencia en los resultados que el personal directivo ubica la gestión administrativa en un nivel bajo (77.8%) en el pretest, pero después de aplicarse el programa de liderazgo transformacional se evidencia una diferencia significativa donde el postest ubica en un nivel alto (88.9%) a los directivos. En este sentido, se puede establecer que la aplicación del programa ha sido efectiva en el mejoramiento de la gestión administrativa.

**Tabla 2**  
*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión administrativa en directivos	,867	9	,021
D1- Gestión/comunitaria	,812	9	,015
D2- Gestión/institucional	,798	9	,018
D3- Gestión/pedagógica	,898	9	,010

Como regla de decisión se tiene que Si  $p = > ,05$  se acepta  $H_0$ ; de lo contrario se rechaza. La prueba de Shapiro-Wilk nos muestra una distribución no normal en los valores. Por lo tanto, se utilizó la Prueba de Rangos de Wilcoxon.

## Hipótesis general

Ha: Un programa de liderazgo transformacional mejora significativamente la gestión administrativa en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023.

**Tabla 3**

*Resultados de la gestión administrativa en directivos (GAD).*

		Rangos		
		Nº	$\bar{X}$	$\Sigma$
GAD pos-test – GAD– pre-test	Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	0,00	0,00
	Rangos positivos	7 <sup>b</sup>	4,22	45,00
	Empates	2 <sup>c</sup>		
	Total	9		

a. GAD pos-test < GAD pre-test

b. GAD pos-test > GAD pre-test

c. GAD pos-test = GAD pre-test

**Tabla 4**

*Significancia de gestión administrativa en directivos.*

### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

GAD pos-test – GAD pre-test	
Z	-2,561 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	,014

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

El valor de significancia (sig.=014<0,05) permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión administrativa en directivos de una Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta Ha y se rechaza H0.

### Hipótesis específica 1

Ha: Un programa de liderazgo transformacional mejora significativamente la gestión comunitaria en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023.

**Tabla 5**

*Resultados de la dimensión gestión comunitaria (GC).*

		Rango		
		N°	$\bar{X}$	$\Sigma$
Post_ GC- Pret_ GC	Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	0,00	00,00
	Rangos positivos	8 <sup>b</sup>	4,16	43,00
	Empates	1 <sup>c</sup>		
	Total	9		

a. Post\_ GC < Pret\_ GC

b. Post\_ GC > Pret\_ GC

c. Post\_ GC = Pret\_ GC

**Tabla 6**

*Significancia de la gestión comunitaria.*

#### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

	Post_ GC - Pre_ GC
Z	-2,069
Sig. asintótica (bilateral)	,019

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

El valor de significancia (sig.=019<0,05) permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión comunitaria en directivos de una Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta Ha y se rechaza H0.

## Hipótesis específica 2

Ha: Un programa de liderazgo transformacional mejora significativamente la gestión institucional en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023.

**Tabla 7**

*Resultados de la dimensión gestión institucional (GI).*

		Rango		
		N°	$\bar{X}$	$\Sigma$
Post_ GI- Pret_ GI	Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	0,00	00,00
	Rangos positivos	7 <sup>b</sup>	4,05	45,00
	Empates	2 <sup>c</sup>		
	Total	9		

a. Post\_ GI < Pret\_ GI

b. Post\_ GI > Pret\_ GI

c. Post\_ GI = Pret\_ GI

**Tabla 8**

*Significancia de la gestión institucional.*

### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

	Post_ GI - Pre_ GI
Z	-2,492
Sig. asintótica (bilateral)	,023

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

El valor de significancia (sig.=023<0,05) permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión institucional en directivos de una Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta Ha y se rechaza H0.

### Hipótesis específica 3

Ha: Un programa de liderazgo transformacional mejora significativamente la gestión pedagógica en directivos de una Institución Educativa Babahoyo, 2023.

**Tabla 9**

*Resultados de la dimensión gestión pedagógica.*

		Rango		
		N°	$\bar{X}$	$\Sigma$
Post_ GP- Pret_ GP	Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	0,00	00,00
	Rangos positivos	8 <sup>b</sup>	4,76	50,00
	Empates	1 <sup>c</sup>		
	Total	9		

a. Post\_ GP < Pret\_ GP

b. Post\_ GP > Pret\_ GP

c. Post\_ GP = Pret\_ GP

**Tabla 10**

*Significancia de la gestión pedagógica.*

#### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

	Post_ GP - Pre_ GP
Z	-2,387
Sig. asintótica (bilateral)	,010

a. Wilcoxon

b. Basada en rangos negativos.

El valor de significancia (sig.=010<0,05) permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión pedagógica en directivos de una Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta Ha y se rechaza H0.



## V. DISCUSIÓN

El análisis realizado al objetivo general ha tenido como resultado que existe un valor de  $\text{sig.} = ,015 < 5\%$ , por lo tanto, se acepta que el programa de educación emocional ha influido significativamente en el compromiso de los docentes. Resultados que coinciden con Rodríguez (2023) quien concluye los líderes transformacionales tienen un efecto en la cultura de la escuela, y la culminación del estudio fue el desarrollo de una estrategia pedagógica novedosa para introducir o fortalecer este tipo de liderazgo en el nivel de la escuela primaria. Benítez & Herrera (2023) quien refiere que la influencia ideológica, la estimulación inspiradora, la estimulación y el respeto intelectuales son componentes necesarios de un liderazgo efectivo. Las acciones y palabras del líder deben ser consistentes entre sí, lo que lleva a mejores resultados. El acto de transmitir los pensamientos, planes y aspiraciones de uno a otra persona. El logro efectivo y eficiente de las metas en las instituciones educativas es posible gracias a un fuerte liderazgo, que a su vez motiva a todos los educadores de la institución a trabajar hacia esas metas. Varios factores, incluidos la autonomía, la participación en el desarrollo de toma decisiones, la supervisión, la comunicación y las circunstancias de trabajo, contribuyen al ambiente de trabajo de la escuela, lo que a su vez afecta el bienestar y la eficacia de los docentes en el aula. Dado que la eficiencia de los procedimientos y la eficacia de los productos están fuertemente ligados a la naturaleza del entorno de trabajo, estos factores también tienen una influencia crucial en la forma en que los docentes realizan su trabajo. Vasquez (2023) quien concluye que hay una correlación significativa con el “liderazgo transformacional gerencial” y la “motivación en el ambiente laboral” de los pedagogos de la IE, teniendo la motivación en el ambiente laboral un efecto positivo sobre el liderazgo transformacional gerencial. Quispe-llactahuaman et al. (2023) quien concluye que los docentes en roles administrativos se benefician de la familiaridad con el liderazgo transformacional porque los equipa con las capacidades para administrar efectivamente concluyendo que la atmósfera de una escuela y la eficacia de los maestros están influenciadas por su líder transformador. Hernández (2023) quien concluye que la falta de liderazgo carismático, como lo demuestran los resultados, perjudica a los operadores y, por extensión, a toda la empresa. Zuzzete et al. (2023) refiere

que el liderazgo gerencial y el entorno organizacional son vitales para el desarrollo del clima organizacional. También menciona que muchos estudios recientes se han centrado en ilustrar cómo la creación de una atmósfera adecuada afecta los estilos de liderazgo transformacional, sugiriendo que esta es una parte fundamental de la responsabilidad principal de los líderes educativos. Uriartec (2022) concluye que la variable del liderazgo transformador tiene un impacto significativo en la gestión institucional. Así mismo Pedrazamontaño et al. (2023) quien refieren que para combatir la "crisis educativa" que exige soluciones inmediatas a nuevos problemas, el liderazgo pedagógico es un instrumento esencial que, aunado al programa escolar de mejora continua, maximiza el desempeño docente. Concluye también que existen técnicas que permitan al liderazgo pedagógico mejorar la calidad de los estudiantes y el rendimiento escolar, y luego comunicar este conocimiento a través de publicaciones educativas, blogs, revistas, etc.

Ambato Carvajal & Guachamboza (2023) quien concluye finalmente, este estudio proporciona evidencia de que tanto los líderes como sus subordinados deben poder prosperar en entornos cargados de incertidumbre mientras mantienen relaciones sociales y laborales positivas. Esto se debe a que es probable que estos factores desempeñan un papel cada vez más importante para ayudar a las empresas de servicios a mantener una posición competitiva en el mercado. Teorías que sustentan la variable de liderazgo transformacional, y nos encontramos con Arbaiza (2017) quien refiere que la teoría de los rasgos que es crucial para el desarrollo de las instituciones, que se basa en el estudio de los rasgos de las personas para determinar si son o no congruentes con un líder, y el modelo de concordancia de rasgos, que analiza cómo los rasgos se relacionan entre sí. La empatía, la honestidad, la madurez, la extroversión y la visión son solo algunas de las características de liderazgo que tiene en cuenta este modelo

García (2015) quien refiere sobre las características que comparten los líderes efectivos e ineficaces, se fundamenta en el estudio del comportamiento humano. Concluye que las funciones y el estilo de liderazgo que adopte quien vaya a liderar son cruciales para que esto se logre López (2013), y esto es especialmente cierto a la luz de lo descrito, ya que las características del

individuo que asume la dirección se pierden en la posición de promover y dirigir el grupo de trabajo para lograr sus objetivos y metas.

McGregor (1960) quien nos habla que el humanismo, tal como lo concibe el paradigma teórico considera dos enfoques distintos del liderazgo, hace referencia a un estilo de liderazgo que fomenta la autogestión y el autocontrol al priorizar los intereses y necesidades de las personas para que se comprometan con su tarea sin tener en cuenta los intereses institucionales. Vargas y Vásquez, (2018) quienes tienen cualidades de liderazgo y/o están desarrollando habilidades de liderazgo o comportándose como líderes lo hacen desde una cosmovisión humanista que ve al ser humano como el eje principal del proceso de toma de decisiones R. A. Rodríguez (2017). Álava y Vega(2017) quien refiere que es crucial que el guía o líder de un grupo esté comprometido con su propio crecimiento profesional y personal y tenga un conocimiento profundo de las capacidades y límites de sus seguidores

De acuerdo con la teoría del liderazgo transformacional, que sostiene que el ejercicio de un líder madura a través de una serie de comportamientos que alteran las necesidades de sus seguidores ampliando sus horizontes y fomentando una mayor autorrealización, el liderazgo transformativo es una de las formas de gestión más investigadas. porque promueve el crecimiento profesional y personal de sus seguidores y los mantiene motivados para triunfar. Por ello, busca de manera consistente desarrollar una cultura institucional, a través de la motivación, la lealtad y el compromiso Burns (1978), haciendo de este modelo de liderazgo el más adecuado para su aplicación dentro de las organizaciones. Este modelo incluye un estilo de gestión cuyo propósito es cambiar el entorno que se puede lograr a través de la motivación e inspiración que el líder ejerce sobre sus seguidores a través de sus acciones Contreras y Barbosa (2013). Bass y Avolio (2006), el liderazgo transformacional es el proceso de elevar los niveles de autoconciencia de los empleados para obtener la aceptación y la dedicación necesarias para que se logren los objetivos y misión institucional. En este escenario, los empleados anteponen las necesidades del negocio a las propias para ser más productivos. Tal como lo define Salanova, (2008) un líder transformacional dirige a los seguidores hacia un propósito común, inspirándolos a trabajar juntos bajo una estructura de liderazgo unificada y dedicada para avanzar en los objetivos organizacionales. Robbins y Judge

(2013) quienes argumentan que un líder transformador inspira a sus seguidores a anteponer sus necesidades personales a las de la organización. García (2011) quien dice que, es importante que los líderes actúen para alterar el entorno que les rodea Bracho y que animen a su personal a esforzarse con un único objetivo en mente, que tenga en cuenta el crecimiento de las personas en su conjunto Durán y Parra, (2015), en el que se descubren nuevos horizontes y retos como consecuencia de los cambios de actitud provocados por la motivación intrínseca Kala'lembang et al., (2015). Se ha utilizado como base para esta investigación el trabajo de Bass y Avolio (2006) ellos establecieron cuatro dimensiones para el estudio del liderazgo transformativo. La capacidad del líder para inspirar a su equipo y mantenerlos enfocados en las metas de la organización se denomina "influencia idealizada", y está directamente relacionada con la dedicación de su equipo y el hecho de que sus empleados lo vean como un esquema a seguir. Esta dimensión llamada influencia idealizada le permite al líder administrar de manera compleja y a desarrollar plena confianza e influencia en sus trabajadores, lo que se traduce en compromiso y lealtad donde se gana el respeto por lo que puede ofrecerles como excelente líder y no por su autoridad, generando así satisfacción en forma. sus seguidores. Según la definición de Bass y Avolio, 2006. Según García et al. (2011) la motivación inspiradora: ocurre cuando un líder transmite de manera efectiva la visión de la organización, enciende un fuego en sus seguidores y los entusiasma para trabajar hacia esa visión. La estimulación intelectual: la capacidad de inspirar a los subordinados a pensar fuera de la caja y proponer enfoques novedosos para los desafíos. Consideración individualizada: la capacidad del líder para proporcionar a cada miembro del equipo una evaluación única de su desempeño en el contexto de sus responsabilidades, necesidades, oportunidades de crecimiento y capacidad de empatía. Y dejar claro cuánto significa su trabajo para la empresa Bass y Avolio (2006).

En el primer objetivo específico se encontró que existe un valor de  $\text{sig.}=0.19 < 0,05$ , permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión comunitaria en directivos. Coincidiendo con Benítez & Herrera (2023) quien refiere que la influencia ideológica, la estimulación inspiradora, la estimulación y el respeto intelectuales son componentes necesarios de un liderazgo efectivo.

Las acciones y palabras del líder deben ser consistentes entre sí, lo que lleva a mejores resultados. Teóricamente coincide con Marconi (2016) quien refiere que la gestión comunitaria tiene como objetivo fortalecer la vinculación que existe entre las instituciones educativas y las instituciones sociales, culturales y gubernamentales de su entorno, con el fin de establecer y evaluar estrategias que apunten a una mejor educación. Así mismo coinciden con Nieto et al. (2022) quien refiere que se piensa que la gestión educativa (administración) es un proceso que crea un orden jerárquico en la institución.

En el segundo objetivo específico se encontró que existe un valor de  $\text{sig.}=0,23 < 0,05$ , permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión institucional en directivos. Coincidiendo con Vasquez (2023) quien concluye que hay una correlación significativa con el “liderazgo transformacional gerencial” y la “motivación en el ambiente laboral” de los pedagogos de la IE, teniendo la motivación en el ambiente laboral un efecto positivo sobre el liderazgo transformacional gerencial. Así mismo coincide con Zuzzete et al. (2023) refiere que el liderazgo gerencial y el entorno organizacional son vitales para el desarrollo del clima organizacional. También menciona que muchos estudios recientes se han centrado en ilustrar cómo la creación de una atmósfera adecuada afecta los estilos de liderazgo transformacional, sugiriendo que esta es una parte fundamental de la responsabilidad principal de los líderes educativos. Teóricamente coincide con Marconi (2016) quien refiere que la gestión institucional ayuda a identificar las debilidades del sector educativo para que puedan ser fortalecidas; al mismo tiempo, alienta a los actores a trabajar juntos para asegurar el buen funcionamiento de la comunidad educativa a través de acciones relacionadas con los elementos estructurales, la asignación de tareas y la división del trabajo. Así mismo coincide con García et al. (2011) que refiere que la motivación inspiradora ocurre cuando un líder transmite de manera efectiva la visión de la organización, enciende un fuego en sus seguidores y los entusiasma para trabajar hacia esa visión. También nos menciona a la estimulación intelectual que es la capacidad de inspirar a los subordinados a pensar fuera de la caja y proponer enfoques novedosos para los desafíos. Así mismo menciona la consideración individualizada que es la capacidad del líder

para proporcionar a cada miembro del equipo una evaluación única de su desempeño en el contexto de sus responsabilidades, necesidades, oportunidades de crecimiento y capacidad de empatía.

En el tercer objetivo específico se encontró que existe un valor de  $\text{sig.}=019<0,05$ , permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión pedagógica en directivos. Coincidiendo con Pedraza-montaña et al. (2023) quien refieren que para combatir la "crisis educativa" que exige soluciones inmediatas a nuevos problemas, el liderazgo pedagógico es un instrumento esencial que, aunado al programa escolar de mejora continua, maximiza el desempeño docente. Concluye también que existen técnicas que permitan al liderazgo pedagógico mejorar la calidad de los estudiantes y el rendimiento escolar, y luego comunicar este conocimiento a través de publicaciones educativas, blogs, revistas, etc. Coincidiendo teóricamente con Marconi (2016) quien refiere que la gestión pedagógica, que incluye los procedimientos utilizados en la enseñanza/aprendizaje, la programación sistematizada de PC, la diversificación del PC, las estrategias didácticas y metodológicas y, la evaluación del aprendizaje y el uso de los materiales y recursos didácticos. Así mismo coincide con Salanova, (2008) un líder transformacional dirige a los seguidores hacia un propósito común, inspirándolos a trabajar juntos bajo una estructura de liderazgo unificada y dedicada para avanzar en los objetivos organizacionales

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que con un valor de  $\text{sig.}=014<0,05$ , permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión administrativa en directivos de una Institución Educativa.
2. Se establece con un valor de  $\text{sig.}=019<0,05$ , permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión comunitaria en directivos de una Institución Educativa.
3. Se concluye que con un valor de  $\text{sig.}=023<0,05$ , permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión institucional en directivos de una Institución Educativa.
4. Se determinó que en el resultado existe un valor de  $\text{sig.}=010<0,05$ , lo que permite establecer que el programa de liderazgo transformacional ha tenido un efecto significativo en la mejora de la gestión pedagógica en directivos de una Institución Educativa.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al director institucional realizar un diagnóstico exhaustivo de la gestión administrativa en su estado actual, señalando sus ventajas y deficiencias. Establece objetivos definidos y alcanzables para la mejora y transformación de la gestión administrativa. Proporciona a los directivos educativos capacitación en liderazgo transformador, esto incluye la comunicación efectiva, la gestión del cambio, el desarrollo de habilidades y la inteligencia emocional.
2. Al director realizar un profundo examen y comprensión del área donde se encuentra la institución educativa. Desarrollar métodos efectivos de gestión comunitaria mediante la comprensión de las necesidades, intereses y dificultades de la comunidad. Fomentar que los directivos tengan una actitud de escucha abierta a las personas del sector educativo. Para generar confianza y fomentar el compromiso, es crucial prestar atención a sus pensamientos, preocupaciones y sugerencias.
3. A los directivos colaborar con la dirección para crear una visión institucional compartida. Una visión colectiva une los esfuerzos del equipo e inspira a todos a trabajar hacia un objetivo común. Fomentar la innovación alentando al director institucional a presentar conceptos y métodos nuevos que promuevan la calidad y la eficiencia dentro de la institución. También promover y ser partícipe de una cultura de innovación y desarrollo continuo en la gestión institucional.
4. A los directivos abogar por un liderazgo transformacional en la gestión pedagógica, ya que este tiene el potencial de impulsar una educación de calidad en la institución educativa. Debido a que para alcanzar las metas educativas y crear personas preparadas para enfrentar los desafíos del futuro, necesitamos un liderazgo pedagógico inspirador y comprometido con la calidad en los procesos enseñanza/aprendizaje.



## REFERENCIAS

- Álava, R. F. E., & Vega, C. M. L. (2017). Incidence of the situational leadership in the labor satisfaction index of the ESPAM employees. *INNOVA Research Journal*, 2(10), 17–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n10.2017.284> URL:
- Aragón, R. L. A., Cabarcas, B. K., & Camargo, R. Y. A. (2023). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(6), 44–57. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>
- Arbaiza, F. L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Banco Mundial. (2018, January). *Gestión de la educación*. Reseña. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Estados Unidos.
- Benítez, R. E. N., & Herrera, J. L. E. (2023). Historical and investigative journey on transformational leadership of the teaching manager oriented to the improvement of the work climate. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4603–4618. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4785](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4785)
- Bracho, P. O. del S., & García, G. J. E. (2011). Características personales del líder transformacional en las contralorías municipales del Estado Zulia. *Clío América*, 5(10), 182–203. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114800>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Nueva York, Harper & Row.
- Carvajal, H. K., & Guachamboza, C. K. (2023). *El liderazgo transformacional para el mejoramiento del clima laboral en empresas de servicios*. [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38659/1/752 O.E..pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38659/1/752%20O.E..pdf)
- Casique, G. A., & González, M. M. C. (2023). El Liderazgo Transformacional y Transaccional en el docente: desde la perspectiva de estudiantes universitarios en pandemia del COVID-19. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 19(1), 128–143. <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i1.325>
- Contreras, T. F., & Barbosa, R. D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional : implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 39. [https://www.researchgate.net/publication/283296206\\_Del\\_liderazgo\\_transaccional\\_al\\_liderazgo\\_transformacional\\_implicaciones\\_para\\_el\\_cambio\\_organizacional/link/577933d108aead7ba0763fc8/download](https://www.researchgate.net/publication/283296206_Del_liderazgo_transaccional_al_liderazgo_transformacional_implicaciones_para_el_cambio_organizacional/link/577933d108aead7ba0763fc8/download)
- Durán, S., & Parra, M. (2015). Potenciación de habilidades para el desarrollo de emprendedores exitosos en el contexto universitario. *Opción*, 31(77). <https://www.redalyc.org/pdf/310/31041172012.pdf>
- García, solarte M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las

teorías organizacionales. *Entramado.*, 11(1), 60–79.

- García, V. M. A., Pantoja, O. M. A., & Duque, S. L. I. (2011). El liderazgo transformacional en las organizaciones un análisis descriptivo. *JEL*, 2. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1117/932>
- Gejaño, R. V., & Ruesta, Q. G. (2023). Administrative management in the school during the post-pandemic reopening Gestão administrativa na escola durante a reabertura pós-pandemia. *Horizontes*, 7(27), 372–379. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.521>
- Hernández, H. (2023). Transformational leadership and organizational performance in a Local Educational Management Unit in Peru. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández, M. R. (2020). COVID-19: el efecto en la gestión educativa. *RELAIS*, 3(1). [https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/1769/COVID-19 el efecto en la gestión educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/1769/COVID-19%20el%20efecto%20en%20la%20gesti%20n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V.* [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigaci%20n.pdf)
- Kala'lembang, A., Soetjipto, B. E., & Sutrisno. (2015). The effect of transformational leadership and organizational culture on employee ' s working performance through organizational commitment. *Ijaber*, 13(7). [https://www.researchgate.net/publication/302192034\\_The\\_effect\\_of\\_transformational\\_leadership\\_and\\_organizational\\_culture\\_on\\_employee's\\_working\\_performance\\_through\\_organizational\\_commitment/link/58462bba08aeda69681a64c6/download](https://www.researchgate.net/publication/302192034_The_effect_of_transformational_leadership_and_organizational_culture_on_employee's_working_performance_through_organizational_commitment/link/58462bba08aeda69681a64c6/download)
- Kwan, C. C. K., & Cardozo, S. (2018). Estilo de liderazgo situacional predominante en las Micro y Pequeñas Empresas de Asunción , Paraguay. *ACADEMO*, 5(2), 117–126. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.4>
- López, M. E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones* [Universidad de Barcelona]. [http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/La importancia del liderazgo en las organizaciones.pdf](http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/La_importancia_del_liderazgo_en_las_organizaciones.pdf)
- Marconi, J. (2016). *Gestión educativa*. Educational management, American Andragogy University, La CEIBA, Honduras, C.A.
- McGregor, D. (1960). *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá: McGraw Hill.
- Montes-Rodríguez, A. L., Chen-Quesada, E., Hernández-Sánchez, A., & Villalobos-Benavides, V. (2020). Ruta de la gestión educativa del CIDE ante el contexto COVID-19. *Revista Electrónica Educare*, 24(Suplemento),

1–4. <https://doi.org/10.15359/ree.24-s.7>

- Mosuro, W., De Cupis, S., Simone, M., Savchenko, Y., & Weaver, J. (2021). *La educación como derecho de los niños en África Occidental y Central*. Banco Mundial. <https://blogs.worldbank.org/es/education/la-educacion-como-derecho-de-los-ninos-en-africa-occidental-y-central>
- Nieto, S., Tello, S., & Teves, V. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578–599. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2246](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246)
- Pedraza-montaña, Y., Salazar-díaz, M. E., Valero-alvarado, D. M., & Flores-mendoza, J. B. (2023). *Propuesta de estrategias de liderazgo pedagógico para favorecer el desempeño académico en alumnos de preescolar . Proposal of pedagogical leadership strategies to favor academic performance in preschool students . 2542–2562*. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.6364](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6364)
- Quispe-llactahuaman, S. M., Cubas-diaz, M., Dávila-asenjo, M., Nacional, U., Enrique, D. E., & Lurigancho, V. (2023). *Transformational leadership in the institutional climate and teacher performance in Peru*. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Ramírez, Z. M. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Ciencia y Educación*, 1(2), 59–75. <https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202012>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15th ed.). Pearson. [https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento\\_Organizacional\\_15\\_edi\\_Robbins](https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15_edi_Robbins)
- Rodríguez, M. (2023). institucional de los guaguas centro del sector norte de Quito Rodríguez. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 7508–7525. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4982](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4982)
- Rodríguez, R. A. (2017). Liderazgo humanista y educación. Un acercamiento teórico a Lonergan y Vygotsky investigación teórica. *Revista Academicus*, 1(10), 16–25. [http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/11/10\\_2.pdf](http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/11/10_2.pdf)
- Salanova, M. (2008). *Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva* [Universitat Jaume I (Castellón)]. [http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones\\_saludables.pdf](http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones_saludables.pdf)
- Silva, J., Gros, B., Garrido, J., & Rodriguez, J. (2003). *Estándares en tecnologías de la información y la comunicación para la formación inicial docente : situación actual y el caso chileno 1*. 1–17.
- Uriarte, S. A. B. (2022). *ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Liderazgo Transformacional y Gestión Institucional Docente de* [Universidad Cesar Vallejo - escuela de posgrado- Tesis de maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110864/Uriarte>

e\_SAB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, F. A. C., & Vásquez, M. A. (2018). Leadership proposal according to X-Y Theory of MCGREGOR to develop the motivation in the teachers. *Revista Hacedor Vol.*, 2(2), 18–32.

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/981/841>

Vasquez, R. M. C. (2023). *Managerial transformational leadership and work motivation in teachers of a Private Educational Institution of Lima*. 3713–3727. <https://doi.org/DOI>: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521> Liderazgo

Velázquez, E., & Ávila, V. (2017). Educational management project for the preparation of specialists in international relations. *Revista Científica ECOCIENCIA Relaciones*, 4(6), 1–25.

<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/53/42>

Zuzzete, S., Garcia, P., Diaz-camacho, R. F., Romani, U. I., Leoncio, J., & Muñoz, R. (2023). *Una revisión sistematica acerca del liderazgo directivo y el clima oragnizacional en los docentes escolares*. 28(versión 1).

<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5828>

## Anexos

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Programa de liderazgo transformacional	De acuerdo con Bass y Avolio (2006), el liderazgo transformacional es el proceso de elevar los niveles de autoconciencia de los empleados para obtener la aceptación y la dedicación necesarias para que se logren los objetivos y misión institucional. En este escenario, los empleados anteponen las necesidades del negocio a las propias para ser más productivos.	Se trabajará con conjunto de talleres clasificados según las dimensiones que ayudarían a gestionar las funciones administrativas de los directivos. Es tal sentido, este programa se ejecutará en diferentes sesiones divididas tres por semana, siguiendo una metodología interactiva que genere cambios y mejoras en la variable dependiente	<p>influencia idealizada</p> <hr/> <p>la motivación inspiradora</p> <hr/> <p>La estimulación intelectual</p> <hr/> <p>Consideración individualizada</p>		<b>Talleres</b>
<b>Gestión administrativa en directivos</b>	La estructura organizativa en las instituciones educativas está trazada por la gestión administrativa; esto, a su vez, permite vislumbrar los hilos de planificación que se utilizarán para lograr los resultados deseados que incluyen, entre otros, mejoras en la gestión pedagógica y curricular, el desarrollo de procedimientos metodológicos y el establecimiento de una base administrativa para la gestión educativa. También se incluye el acto legislativo primario, un vínculo entre las metas establecidas y el proceso de planificación (Marconi, 2016)	Se realizará la aplicación de un cuestionario para medir el desempeño en los docentes.	<p>La gestión comunitaria</p> <hr/> <p>Gestión institucional</p> <hr/> <p>Gestión pedagógica</p>	<p>planificación de actividades de practicas educativas cultura educativa</p> <hr/> <p>orientación y supervisión ejecuta programa de capacitación acciones de evaluación determina las necesidades educativas</p> <hr/> <p>planificación curricular desarrollo de estrategias</p>	<b>Ordinal</b>

## Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos

El presente instrumento pretende medir el nivel de Gestión administrativa, en base a sus declaraciones sinceras.

### Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Dimensión	N°	Ítems	Alto (3)	Mediano (2)	Bajo (1)
La gestión comunitaria	1	Planifica con anticipación lo que desea lograr, cómo lo hará, qué recursos necesitará y qué actividades emprenderá para mejoras de la comunidad.			
	2	Desarrolla actividades que ayudan a identificar las habilidades administrativas y de liderazgo y brinden puntos de partida para formular planes de desarrollo local sostenible.			
	3	Reflexiona sobre las prácticas educativas y les da un nuevo significado en el contexto de la justicia social para todos.			
	4	Ayuda a la comunidad a alcanzar sus objetivos de formación y educación a través de la sinergia activa entre sus miembros.			
	5	Crear una iniciativa cultural y educativa basada en las necesidades y recursos de la propia comunidad.			
	6	Aprovecha todos los recursos disponibles y del capital humano que poseen las comunidades locales y su entorno. Por lo tanto, es democrático y abierto a la participación.			
	7	Construye un ciclo de retroalimentación cultural mutuamente beneficioso mediante la creación de espacios de comunicación e intercambio con el objetivo de mejorar las oportunidades educativas de niños y jóvenes.			
Gestión institucional	8	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas nacionales y regionales para la gestión institucional.			
	9	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas.			
	10	Planifica estratégicamente con las herramientas de gestión institucional que promuevan la calidad y equidad en la educación.			
	11	Proporciona orientación y supervisión a la institución educativa a medida que desarrollan y utilizan herramientas de gestión.			
	12	Establece, planifica, ejecuta y supervisa programas de capacitación que ayuden a la gestión institucional.			
	13	Participa en acciones de evaluación y mejoramiento institucionales; evalúa la eficacia de la gestión institucional.			
	14	Determina qué necesita la institución educativa, particularmente aquellas en áreas desatendidas, en términos de infraestructura, mobiliario y equipo, y luego llevar esta información a la atención del director regional de educación.			
Gestión pedagógica	15	Desarrolla la planificación curricular de acuerdo con las necesidades educativas de los alumnos			
	16	En el desarrollo de la clase utilizo estrategias metodológicas que contribuyan al desarrollo del aprendizaje de los alumnos			
	17	Utiliza estrategias metodológicas basadas en el uso de las TIC.			

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### FICHA TÉCNICA

<b>Nombre:</b>	Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos
<b>Autor:</b>	Onofre Pisco, Jessica Cristina (2023) Ecuador
<b>Objetivo:</b>	Determinar el nivel de gestión administrativa en directivos
<b>Lugar de aplicación</b>	Institución Educativa
<b>Forma de aplicación</b>	Individual/colectiva
<b>Validez</b>	Se realizará por juicio de expertos (05) y V de Aiken: 0.93
<b>Confiabilidad</b>	,840

## Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MARIANELLA BELEN SANCHEZ VILLACORTA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Pedagoga
<b>Institución donde labora:</b>	Colegio Ramón Castilla Piura
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Nivel de Gestión administrativa en directivos
<b>Autora:</b>	Onofre Pisco, Jessica Cristina
<b>Procedencia:</b>	(2023) Ecuador
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Babahoyo
<b>Significación:</b>	El cuestionario tiene 17 ítems divididos en cuatro dimensiones: gestión comunitaria, gestión institucional, gestión pedagógica. Las respuestas son en escala Likert.





4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Gestión Comunitaria	Tiene como objetivo fortalecer la vinculación que existe entre las instituciones educativas y las instituciones sociales, culturales y gubernamentales de su entorno, con el fin de establecer y evaluar estrategias que apunten a una mejor educación
	Gestión Institucional	La gestión institucional ayuda a identificar las debilidades del sector educativo para que puedan ser fortalecidas; al mismo tiempo, alienta a los actores a trabajar juntos para asegurar el buen funcionamiento de la comunidad educativa a través de acciones relacionadas con los elementos estructurales, la asignación de tareas y la división del trabajo
	Gestión Pedagógica	La función central de la IE y de quienes la conforman la organización es la gestión pedagógica, que incluye los procedimientos utilizados en la enseñanza/aprendizaje, la programación sistematizada de Plan Curricular (PC), la diversificación del PC, las estrategias didácticas y metodológicas y, la evaluación del aprendizaje y el uso de los materiales y recursos didácticos



**5. Presentación de instrucciones para el íuez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos", elaborado por Onofre Pisco, Jessica Cristina, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del Instrumento:** Cuestionario para medir la gestión administrativa en directivos

- Primera dimensión: La gestión comunitaria
- Objetivos de la Dimensión: medir la gestión comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Planifica con anticipación lo que desea lograr, cómo lo hará, qué recursos necesitará y qué actividades emprenderá para mejoras de la comunidad.	3	4	4	
	Desarrolla actividades que ayudan a identificar las habilidades administrativas y de liderazgo y brindan puntos de partida para formular planes de desarrollo local sostenible.	4	4	4	
	Reflexiona sobre las prácticas educativas y les da un nuevo significado en el contexto de la justicia social para todos.	4	3	4	
	Ayuda a la comunidad a alcanzar sus objetivos de formación y educación a través de la sinergia activa entre sus miembros.	4	4	3	
	Crear una iniciativa cultural y educativa basada en las necesidades y recursos de la propia comunidad.	4	4	4	
	Aprovecha todos los recursos disponibles y del capital humano que poseen las comunidades locales y su entorno. Por lo tanto, es democrático y abierto a la participación.	4	4	4	
	Constuye un ciclo de retroalimentación cultural mutuamente beneficioso mediante la creación de espacios de comunicación e intercambio con el objetivo de mejorar las oportunidades educativas de niños y jóvenes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión Institucional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas nacionales y regionales para la gestión institucional.	3	4	3	
	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas.	4	3	4	
	Planifica estratégicamente con las herramientas de gestión institucional que promuevan la calidad y equidad en la educación.	4	4	4	



	Proporciona orientación y supervisión a la institución educativa a medida que desarrollan y utilizan herramientas de gestión.	4	4	3	
	Establece, planifica, ejecuta y supervisa programas de capacitación que ayuden a la gestión institucional.	3	4	4	
	Participa en acciones de evaluación y mejoramiento institucionales; evalúa la eficacia de la gestión institucional.	4	3	4	
	Determina qué necesita la institución educativa, particularmente aquellas en áreas desatendidas, en términos de infraestructura, mobiliario y equipo, y luego llevar esta información a la atención del director regional de educación.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Desarrolla la planificación curricular de acuerdo con las necesidades educativas de los alumnos	4	3	4	
	En el desarrollo de la clase utilizo estrategias metodológicas que contribuyan al desarrollo del aprendizaje de los alumnos	3	4	4	
	Utiliza estrategias metodológicas basadas en el uso de las TIC.	4	4	3	

Firma del evaluador  
DNI 16626933

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	CLARA AMELIA HUAMÁN CHORRES		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	PSICOLOGÍA		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Nivel de Gestión administrativa en directivos
<b>Autora:</b>	Onofre Pisco, Jessica Cristina
<b>Procedencia:</b>	(2023) Ecuador
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Babahoyo
<b>Significación:</b>	El cuestionario tiene 17 ítems divididos en cuatro dimensiones: gestión comunitaria, gestión institucional, gestión pedagógica. Las respuestas son en escala Likert.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Gestión Comunitaria	Tiene como objetivo fortalecer la vinculación que existe entre las instituciones educativas y las instituciones sociales, culturales y gubernamentales de su entorno, con el fin de establecer y evaluar estrategias que apunten a una mejor educación
	Gestión Institucional	La gestión institucional ayuda a identificar las debilidades del sector educativo para que puedan ser fortalecidas; al mismo tiempo, alienta a los actores a trabajar juntos para asegurar el buen funcionamiento de la comunidad educativa a través de acciones relacionadas con los elementos estructurales, la asignación de tareas y la división del trabajo
	Gestión Pedagógica	La función central de la IE y de quienes la conforman la organización es la gestión pedagógica, que incluye los procedimientos utilizados en la enseñanza/aprendizaje, la programación sistematizada de Plan Curricular (PC), la diversificación del PC, las estrategias didácticas y metodológicas y, la evaluación del aprendizaje y el uso de los materiales y recursos didácticos

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos", elaborado por Onofre Pisco, Jessica Cristina, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario para medir la gestión administrativa en directivos

- Primera dimensión: La gestión comunitaria
- Objetivos de la Dimensión: medir la gestión comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Planifica con anticipación lo que desea lograr, cómo lo hará, qué recursos necesitará y qué actividades emprenderá para mejoras de la comunidad.	3	4	4	
	Desarrolla actividades que ayudan a identificar las habilidades administrativas y de liderazgo y brindan puntos de partida para formular planes de desarrollo local sostenible.	4	4	4	
	Reflexiona sobre las prácticas educativas y les da un nuevo significado en el contexto de la justicia social para todos.	4	3	4	
	Ayuda a la comunidad a alcanzar sus objetivos de formación y educación a través de la sinergia activa entre sus miembros.	4	4	4	
	Crear una iniciativa cultural y educativa basada en las necesidades y recursos de la propia comunidad.	3	4	4	
	Aprovecha todos los recursos disponibles y del capital humano que poseen las comunidades locales y su entorno. Por lo tanto, es democrático y abierto a la participación.	4	4	3	
	Construye un ciclo de retroalimentación cultural mutuamente beneficioso mediante la creación de espacios de comunicación e intercambio con el objetivo de mejorar las oportunidades educativas de niños y jóvenes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión Institucional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas nacionales y regionales para la gestión institucional.	3	4	3	
	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas.	4	4	4	
	Planifica estratégicamente con las herramientas de gestión institucional que promuevan la calidad y equidad en la educación.	4	4	4	



	Proporciona orientación y supervisión a la institución educativa a medida que desarrollan y utilizan herramientas de gestión.	4	4	4	
	Establece, planifica, ejecuta y supervisa programas de capacitación que ayuden a la gestión institucional.	3	4	4	
	Participa en acciones de evaluación y mejoramiento institucionales; evalúa la eficacia de la gestión institucional.	4	4	4	
	Determina qué necesita la institución educativa, particularmente aquellas en áreas desatendidas, en términos de infraestructura, mobiliario y equipo, y luego llevar esta información a la atención del director regional de educación.	4	3	4	

- Tercera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Desarrolla la planificación curricular de acuerdo con las necesidades educativas de los alumnos	3	4	4	
	En el desarrollo de la clase utilizo estrategias metodológicas que contribuyan al desarrollo del aprendizaje de los alumnos	3	3	4	
	Utiliza estrategias metodológicas basadas en el uso de las TIC.	4	4	3	



Firma del evaluador  
DNI 02866197



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Tatiana Gloria Quezada Cielo		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Tecnológica del Perú		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Nivel de Gestión administrativa en directivos
<b>Autora:</b>	Onofre Pisco, Jessica Cristina
<b>Procedencia:</b>	(2023) Ecuador
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Babahoyo
<b>Significación:</b>	El cuestionario tiene 17 ítems divididos en cuatro dimensiones: gestión comunitaria, gestión institucional, gestión pedagógica. Las respuestas son en escala Likert.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Gestión Comunitaria	Tiene como objetivo fortalecer la vinculación que existe entre las instituciones educativas y las instituciones sociales, culturales y gubernamentales de su entorno, con el fin de establecer y evaluar estrategias que apunten a una mejor educación
	Gestión Institucional	La gestión institucional ayuda a identificar las debilidades del sector educativo para que puedan ser fortalecidas; al mismo tiempo, alienta a los actores a trabajar juntos para asegurar el buen funcionamiento de la comunidad educativa a través de acciones relacionadas con los elementos estructurales, la asignación de tareas y la división del trabajo
	Gestión Pedagógica	La función central de la IE y de quienes la conforman la organización es la gestión pedagógica, que incluye los procedimientos utilizados en la enseñanza/aprendizaje, la programación sistematizada de Plan Curricular (PC), la diversificación del PC, las estrategias didácticas y metodológicas y, la evaluación del aprendizaje y el uso de los materiales y recursos didácticos

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos", elaborado por Onofre Plisco, Jessica Cristina, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario para medir la gestión administrativa en directivos

- Primera dimensión: La gestión comunitaria
- Objetivos de la Dimensión: medir la gestión comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Planifica con anticipación lo que desea lograr, cómo lo hará, qué recursos necesitará y qué actividades emprenderá para mejoras de la comunidad.	4	4	4	
	Desarrolla actividades que ayudan a identificar las habilidades administrativas y de liderazgo y brindan puntos de partida para formular planes de desarrollo local sostenible.	4	4	4	
	Reflexiona sobre las prácticas educativas y les da un nuevo significado en el contexto de la justicia social para todos.	4	3	4	
	Ayuda a la comunidad a alcanzar sus objetivos de formación y educación a través de la sinergia activa entre sus miembros.	4	4	4	
	Crear una iniciativa cultural y educativa basada en las necesidades y recursos de la propia comunidad.	3	4	4	
	Aprovecha todos los recursos disponibles y del capital humano que poseen las comunidades locales y su entorno. Por lo tanto, es democrático y abierto a la participación.	4	4	4	
	Construye un ciclo de retroalimentación cultural mutuamente beneficioso mediante la creación de espacios de comunicación e intercambio con el objetivo de mejorar las oportunidades educativas de niños y jóvenes.	4	4	3	

- Segunda dimensión: Gestión Institucional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas nacionales y regionales para la gestión institucional.	3	4	4	
	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas.	4	4	4	
	Planifica estratégicamente con las herramientas de gestión institucional que promuevan la calidad y equidad en la educación.	4	3	4	



	Proporciona orientación y supervisión a la institución educativa a medida que desarrollan y utilizan herramientas de gestión.	4	4	4	
	Establece, planifica, ejecuta y supervisa programas de capacitación que ayuden a la gestión institucional.	4	4	4	
	Participa en acciones de evaluación y mejoramiento institucionales; evalúa la eficacia de la gestión institucional.	4	4	3	
	Determina qué necesita la institución educativa, particularmente aquellas en áreas desatendidas, en términos de infraestructura, mobiliario y equipo, y luego llevar esta información a la atención del director regional de educación.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Desarrolla la planificación curricular de acuerdo con las necesidades educativas de los alumnos	4	3	4	
	En el desarrollo de la clase utilizo estrategias metodológicas que contribuyan al desarrollo del aprendizaje de los alumnos	3	4	4	
	Utiliza estrategias metodológicas basadas en el uso de las TIC.	4	4	3	

Firma del evaluador  
DNI 02841090

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	WILSON DANTE CRUZ RODRIGUEZ		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCACIÓN		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Nivel de Gestión administrativa en directivos
<b>Autora:</b>	Onofre Pisco, Jessica Cristina
<b>Procedencia:</b>	(2023) Ecuador
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Babahoyo
<b>Significación:</b>	El cuestionario tiene 17 ítems divididos en cuatro dimensiones: gestión comunitaria, gestión institucional, gestión pedagógica. Las respuestas son en escala Likert.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Gestión Comunitaria	Tiene como objetivo fortalecer la vinculación que existe entre las instituciones educativas y las instituciones sociales, culturales y gubernamentales de su entorno, con el fin de establecer y evaluar estrategias que apunten a una mejor educación
	Gestión Institucional	La gestión institucional ayuda a identificar las debilidades del sector educativo para que puedan ser fortalecidas; al mismo tiempo, alienta a los actores a trabajar juntos para asegurar el buen funcionamiento de la comunidad educativa a través de acciones relacionadas con los elementos estructurales, la asignación de tareas y la división del trabajo
	Gestión Pedagógica	La función central de la IE y de quienes la conforman la organización es la gestión pedagógica, que incluye los procedimientos utilizados en la enseñanza/aprendizaje, la programación sistematizada de Plan Curricular (PC), la diversificación del PC, las estrategias didácticas y metodológicas y, la evaluación del aprendizaje y el uso de los materiales y recursos didácticos





5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos", elaborado por Onofre Pisco, Jessica Cristina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario para medir la gestión administrativa en directivos

- Primera dimensión: La gestión comunitaria
- Objetivos de la Dimensión: medir la gestión comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Planifica con anticipación lo que desea lograr, cómo lo hará, qué recursos necesitará y qué actividades emprenderá para mejoras de la comunidad.	4	4	4	
	Desarrolla actividades que ayudan a identificar las habilidades administrativas y de liderazgo y brinden puntos de partida para formular planes de desarrollo local sostenible.	4	4	3	
	Reflexiona sobre las prácticas educativas y les da un nuevo significado en el contexto de la justicia social para todos.	4	4	4	
	Ayuda a la comunidad a alcanzar sus objetivos de formación y educación a través de la sinergia activa entre sus miembros.	3	4	4	
	Crear una iniciativa cultural y educativa basada en las necesidades y recursos de la propia comunidad.	4	4	4	
	Aprovecha todos los recursos disponibles y del capital humano que poseen las comunidades locales y su entorno. Por lo tanto, es democrático y abierto a la participación.	4	4	4	
	Constree un ciclo de retroalimentación cultural mutuamente beneficioso mediante la creación de espacios de comunicación e intercambio con el objetivo de mejorar las oportunidades educativas de niños y jóvenes.	4	3	4	

- Segunda dimensión: Gestión Institucional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas nacionales y regionales para la gestión institucional.	4	3	4	
	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas.	3	4	4	
	Planifica estratégicamente con las herramientas de gestión institucional que promuevan la calidad y equidad en la educación.	4	4	4	

	Proporciona orientación y supervisión a la institución educativa a medida que desarrollan y utilizan herramientas de gestión.	4	4	4	
	Establece, planifica, ejecuta y supervisa programas de capacitación que ayuden a la gestión institucional.	4	4	3	
	Participa en acciones de evaluación y mejoramiento institucionales; evalúa la eficacia de la gestión institucional.	4	4	4	
	Determina qué necesita la institución educativa, particularmente aquellas en áreas desatendidas, en términos de infraestructura, mobiliario y equipo, y luego llevar esta información a la atención del director regional de educación.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Desarrolla la planificación curricular de acuerdo con las necesidades educativas de los alumnos	3	4	3	
	En el desarrollo de la clase utilizo estrategias metodológicas que contribuyan al desarrollo del aprendizaje de los alumnos	4	3	4	
	Utiliza estrategias metodológicas basadas en el uso de las TIC.	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 17929581



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ELIZABETH CESPEDES SAAVEDRA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCACIÓN	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Nivel de Gestión administrativa en directivos
<b>Autora:</b>	Onofre Pisco, Jessica Cristina
<b>Procedencia:</b>	(2023) Ecuador
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Babahoyo
<b>Significación:</b>	El cuestionario tiene 17 ítems divididos en cuatro dimensiones: gestión comunitaria, gestión institucional, gestión pedagógica. Las respuestas son en escala Likert.



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Gestión Comunitaria	Tiene como objetivo fortalecer la vinculación que existe entre las instituciones educativas y las instituciones sociales, culturales y gubernamentales de su entorno, con el fin de establecer y evaluar estrategias que apunten a una mejor educación
	Gestión Institucional	La gestión institucional ayuda a identificar las debilidades del sector educativo para que puedan ser fortalecidas; al mismo tiempo, alienta a los actores a trabajar juntos para asegurar el buen funcionamiento de la comunidad educativa a través de acciones relacionadas con los elementos estructurales, la asignación de tareas y la división del trabajo
	Gestión Pedagógica	La función central de la IE y de quienes la conforman la organización es la gestión pedagógica, que incluye los procedimientos utilizados en la enseñanza/aprendizaje, la programación sistematizada de Plan Curricular (PC), la diversificación del PC, las estrategias didácticas y metodológicas y, la evaluación del aprendizaje y el uso de los materiales y recursos didácticos

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa en directivos", elaborado por Onofre Pisco, Jessica Cristina, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario para medir la gestión administrativa en directivos

- Primera dimensión: La gestión comunitaria
- Objetivos de la Dimensión: medir la gestión comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Planifica con anticipación lo que desea lograr, cómo lo hará, qué recursos necesitará y qué actividades emprenderá para mejoras de la comunidad.	4	4	4	
	Desarrolla actividades que ayudan a identificar las habilidades administrativas y de liderazgo y brindan puntos de partida para formular planes de desarrollo local sostenible.	3	3	4	
	Reflexiona sobre las prácticas educativas y les da un nuevo significado en el contexto de la justicia social para todos.	4	4	4	
	Ayuda a la comunidad a alcanzar sus objetivos de formación y educación a través de la sinergia activa entre sus miembros.	4	4	4	
	Crear una iniciativa cultural y educativa basada en las necesidades y recursos de la propia comunidad.	4	4	3	
	Aprovecha todos los recursos disponibles y del capital humano que poseen las comunidades locales y su entorno. Por lo tanto, es democrático y abierto a la participación.	3	4	4	
	Construye un ciclo de retroalimentación cultural mutuamente beneficioso mediante la creación de espacios de comunicación e intercambio con el objetivo de mejorar las oportunidades educativas de niños y jóvenes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión Institucional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas nacionales y regionales para la gestión institucional.	4	3	4	
	Brindar orientación y supervisión a las instituciones educativas bajo su jurisdicción a fin de asegurar que se cumplan las políticas y normas educativas.	3	4	4	
	Planifica estratégicamente con las herramientas de gestión institucional que promuevan la calidad y equidad en la educación.	4	4	4	

	Proporciona orientación y supervisión a la institución educativa a medida que desarrollan y utilizan herramientas de gestión.	4	3	4	
	Establece, planifica, ejecuta y supervisa programas de capacitación que ayuden a la gestión institucional.	4	4	4	
	Participa en acciones de evaluación y mejoramiento institucionales; evalúa la eficacia de la gestión institucional.	4	4	3	
	Determina qué necesita la institución educativa, particularmente aquellas en áreas desatendidas, en términos de infraestructura, mobiliario y equipo, y luego llevar esta información a la atención del director regional de educación.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión pedagógica
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Desarrolla la planificación curricular de acuerdo con las necesidades educativas de los alumnos	3	4	3	
	En el desarrollo de la clase utilizo estrategias metodológicas que contribuyan al desarrollo del aprendizaje de los alumnos	4	3	4	
	Utiliza estrategias metodológicas basadas en el uso de las TIC.	3	4	4	



**Mg. Elizabeth Cespedes Suavedra**  
**PSICOLOGA**  
**C.Ps.P. N° 13795**

Firma del evaluador  
DNI 02867522



## V de Aiken

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS

Dimensiones	N°	Claridad					Prom	V Aiken	Coherencia					Prom	V Aike	Relevancia					Prom	V Aike	Prom. Globo	V Aiken
		Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5				
		D1	1	3	3	4			4	4	3,6	0,9	4			4	4	4	4	4,0				
2	4		4	4	4	3	3,8	0,9	4	4	4	4	3	3,8	0,9	4	4	4	3	4	3,8	0,9	3,80	0,93
3	4		4	4	4	4	4	1,0	3	3	3	4	4	3,4	0,8	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,80	0,93
4	4		4	4	3	4	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3	4	4	4	4	3,8	0,9	3,87	0,96
5	4		3	3	4	4	3,6	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	4	3	3,8	0,9	3,80	0,93
6	4		4	4	4	3	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	3	4	4	4	3,8	0,9	3,87	0,96
7	4		4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	3	4	3,8	0,9	4	4	3	4	4	3,8	0,9	3,87	0,96
D2	8	3	3	3	4	4	3,4	0,8	4	4	4	3	3	3,6	0,9	3	3	4	4	4	3,6	0,9	3,53	0,84
	9	4	4	4	3	3	3,6	0,9	3	4	4	4	4	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,80	0,93
	10	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	3	4	4	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,93	0,98
	11	4	4	4	4	4	4	1,0	4	4	4	4	3	3,8	0,9	3	4	4	4	4	3,8	0,9	3,87	0,96
	12	3	3	4	4	4	3,6	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	4	4	4	3	4	3,8	0,9	3,80	0,93
	13	4	4	4	4	4	4	1,0	3	4	4	4	4	3,8	0,9	4	4	3	4	3	3,6	0,9	3,80	0,93
	14	4	4	4	4	4	4	1,0	4	3	4	4	4	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,93	0,98
D3	15	4	3	4	3	3	3,4	0,8	3	4	3	4	4	3,6	0,9	4	4	4	3	3	3,6	0,9	3,53	0,84
	16	3	3	3	4	4	3,4	0,8	4	3	4	3	3	3,4	0,8	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3,60	0,87
	17	4	4	4	4	3	3,8	0,9	4	4	4	4	4	4,0	1,0	3	3	3	4	4	3,4	0,8	3,73	0,91
						3,75	0,92						3,80	0,93						3,81	0,94	3,79	0,93	

Fórmula V Aiken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Tomado de:  
Penfiel, R.D. y Giacobbi, P.R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8(4), 213-225.

X : Promedio de las calificaciones de los jueces

l : Valor mínimo en la escala de calificación del instrumento

K : Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)

Escala de calificación

1 : No cumple con criterio

2 : Bajo nivel

3 : Moderado nivel

4 : Alto nivel

Rango (K) = (4 - 1)    3

El instrumento validado tiene una validez (V = 0,93) "muy buena" debido a que existe concordancia entre las validaciones realizada por los jueces.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alpha Cronbach	N de elementos
,840	17

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	46,60	52,489	,629	,787
P2	47,00	59,556	,159	,814
P3	46,90	55,211	,480	,797
P4	46,90	58,100	,318	,806
P5	46,50	59,167	,343	,805
P6	46,80	52,844	,639	,787
P7	47,00	59,556	,159	,814
P8	46,90	55,211	,480	,797
P9	46,90	58,100	,318	,806
P10	46,50	59,167	,343	,805
P11	46,80	52,844	,639	,787
P12	47,00	59,556	,159	,814
P13	47,00	59,111	,153	,816
P14	46,50	59,167	,343	,805
P15	46,80	52,844	,639	,787
P16	46,80	52,844	,639	,787
P17	47,00	55,111	,445	,799

## Anexo 4: Modelo de consentimiento o asentimiento información UCV

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación:

.....

.....

..... Investigador (a) (es):

.....

.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "...",

cuyo objetivo es... Esta investigación

es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional

..... o programa ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:

".....

....."

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y

se realizará en el ambiente de ..... de la institución

..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (**principio de autonomía**):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (**principio de No maleficencia**):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (**principio de beneficencia**):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (**principio de justicia**):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) ..... email:

.....

y Docente asesor (Apellidos y Nombres) ..... email:

.....

...

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

## Permiso institucional



### ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "GABRIEL GARCIA MORENO"

CÓDIGO AMIE =12H00302.

PARROQUIA PIMOCHA RECINTO: LA CAROLINA

El suscrito Director de la Escuela de Educación Básica "Gabriel García Moreno" Ruddy Vera Ortiz autorizo y doy las facilidades correspondientes a la Lcda. Jessica Cristina Onofre Pisco, para que pueda desarrollar su proyecto de investigación "PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BABAHOYO, 2023" en la institución educativa que dirijo.

Para mayor confiabilidad del documento firmo la presente para que sea utilizada para los fines pertinentes por la interesada.

Atentamente,

  
Ruddy Vera Ortiz.

**DIRECTOR**

1204332199

## Base de datos

### Pretest

	Gestión comunitaria							Gestión institucional							Gestión pedagógica			
SUJETO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1
3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
6	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
7	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2

### Postest

	Gestión comunitaria							Gestión institucional							Gestión pedagógica			
SUJETO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
5	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
7	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
8	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MERINO FLORES IRENE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BABAHOYO, 2023", cuyo autor es ONOFRE PISCO JESSICA CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MERINO FLORES IRENE <b>DNI:</b> 40918909 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3026-5766	Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 11-08-2023 13:37:16
VELEZ SANCARRANCO MIGUEL ALBERTO <b>DNI:</b> 09862773 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9564-6936	Firmado electrónicamente por: MVELEZS el 11-08-2023 11:08:10

Código documento Trilce: TRI - 0647318