



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones  
educativas de dos centros poblados del distrito Querocotillo

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

**AUTOR:**

Cayao Vega, Victor Manuel ([orcid.org/0000-0002-8897-6643](https://orcid.org/0000-0002-8897-6643))

**ASESORES:**

Dr. Chang Jiménez, Carlos Alfredo ([orcid.org/0000-0002-5776-0620](https://orcid.org/0000-0002-5776-0620))

Dr. Mírez Toro, Jamer Nórvil ([orcid.org/0000-0001-7746-6560](https://orcid.org/0000-0001-7746-6560))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad de Servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**CHICLAYO - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Para Gloria Esther, mi Madre, tú que me diste la vida, inteligencia y formación decente, cultivando el afán de superación y satisfacción por el deber cumplido, te dedico esta investigación en recompensa de tus sacrificios y por el amor que siempre me has demostrado.

Víctor

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, por su constante preocupación en la meritocracia profesional y a las instituciones educativas de las localidades de Minas, Chumbicate y Sillangate por la oportunidad ahondar el conocimiento científico, con el fin de mejorar cada día en nuestra responsabilidad social.

Víctor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados del distrito Querocotillo

", cuyo autor es CAYAO VEGA VICTOR MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIREZ TORO JAMER NORVIL DNI: 27416178 ORCID: 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 04-08- 2023 08:24:36

Código documento Trilce: TRI - 0628675



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CAYAO VEGA VICTOR MANUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados del distrito Querocotillo

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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>
VICTOR MANUEL CAYAO VEGA <b>DNI:</b> 46045522 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8897-6643	Firmado electrónicamente por: VCAYAOVE el 30-07- 2023 01:13:56

Código documento Trilce: TRI - 0628678

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
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 de estudio y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra, muestro, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	16
3.5. Procedimiento .....	17
3.6. Métodos de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de liderazgo transformacional .....	18
Tabla 2. Nivel de liderazgo transformacional según dimensiones .....	18
Tabla 3. Gestión Administrativa .....	19
Tabla 4. Nivel de gestión administrativa según dimensiones .....	19
Tabla 5. Correlación de la dimensión dominio ennoblecido y gestión administrativa.....	20
Tabla 6. Correlación de la dimensión motivación inspiradora y gestión administrativa .....	20
Tabla 7. Correlación de la dimensión respeto particularizado y gestión administrativa .....	21
Tabla 8. Correlación de la dimensión motivación erudita y gestión Administrativa .....	22
Tabla 9. Correlación entre liderazgo transformacional y gestión administrativa	22

## RESUMEN

La exhaustiva investigación laboriosamente trabajada que se presenta, tuvo como principal objetivo; determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas de dos centros poblados, del distrito Querocotillo, región Cajamarca, se ha utilizado el enfoque cuantitativo, en su nivel descriptivo correlacional, la investigación se trabajó con una población muestral de 47 docentes que laboran en nueve instituciones educativas de caseríos de las sedes poblacionales de Minas y Sillangate que pertenecen geográficamente al distrito Querocotillo, provincia de Cutervo, región Cajamarca, se aplicó in situ dos cuestionarios integrados por 16 indicadores y 32 ítems, correspondientes a cada una de las variables en estudio, los mismos que fueron aplicados al personal considerado como unidad de análisis. Se aplicó la prueba piloto con buenos resultados y la información alcanzada fue analizada con el procedimiento estadístico SPSS, luego del trabajo de laboratorio se encontró un Sig. (bilateral) de 0.00, menor que 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.716, por lo cual se asevera una relación directa y específica; con este resultado se logró demostrar la hipótesis que afirma: existe relación significativa entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la gestión administrativa, en las instituciones educativas investigadas.

**Palabras clave:** Liderazgo Transformacional, gestión administrativa, centros poblados, personal directivo y desarrollo profesional.

## **ABSTRACT**

The main objective of the exhaustive and laboriously worked research presented here was to determine the relationship between transformational leadership and administrative management in the educational institutions of two populated centers in the district of Querocotillo, region of Cajamarca; to determine the relationship between transformational leadership and administrative management in the educational institutions of two populated centers in the district of Querocotillo, Cajamarca region, using a quantitative approach at a descriptive correlational level, The research was carried out with a sample population of 47 teachers working in nine educational institutions in the hamlets of Minas and Sillangate, which belong geographically to the district of Querocotillo, province of Cutervo, Cajamarca region. Two questionnaires were applied in situ, composed of 16 indicators and 32 items, corresponding to each of the variables under study, which were applied to the personnel considered as the unit of analysis. The pilot test was applied with good results and the information obtained was analyzed with the SPSS statistical procedure. After the laboratory work, a Sig. (bilateral) of 0.00, less than 0.05, and a correlation coefficient of 0.716 were found, thus asserting a direct and specific relationship; with this result it was possible to demonstrate the hypothesis that states: there is a significant relationship between the dimensions of the transformational leadership variable and administrative management in the educational institutions investigated.

**Keywords:** Transformational leadership, administrative management, population centers, pers.

## I. INTRODUCCIÓN

La gran mayoría de estados del mundo considera a las instituciones educativas privadas o públicas organizaciones sin fines de lucro, en consecuencia, el bien final a obtener, es la excelencia académica, en el logro de ello debe existir una relación constante de acciones aplicadas convenientemente por profesionales pedagógicos que, permanentemente utilicen en su labor los principios del liderazgo transformacional. En América del Sur, específicamente en Ecuador, en la actualidad encontramos aún problemas que dificultan la labor educacional, ejemplo, falta de identidad, compromiso y ética por parte de algunos actores educativos, que ignoran o desconocen los objetivos, políticas y principios fundamentales propuestos para el desarrollo y despegue institucional por el equipo directivo, aspecto primordial para brindar un servicio educativo, anhelo alcanzable con líderes de transformación y convencimiento (Guevara, 2022).

La motivación tiene fundamental importancia en los trabajadores para cumplir con eficacia sus tareas y mejoras en el servicio administrativo, lo ejemplar es que fue durante la pandemia, actuando en forma ágil y efectiva, perdiendo el temor al contagio, a pesar del peligro se logró que el aparato logístico sea rápido, utilizando estrategias precisas, dinámicas y hasta divertidas, esgrimiendo metodologías adecuadas a la solución de conflictos, trayendo consigo seguridad y confianza en los colaboradores (Muñoz et al., 2022). Se presentaron escenarios inesperados, estos permitieron mostrar un equipo directivo capacitado para solucionar problemas laborales, logrando demostrar resiliencia, eficiencia y eficacia en su labor de gestores de tranquilidad evitando estrés en sus equipos (Victores, 2019).

La gestión administrativa es la base para que, en una institución, organismo, empresa, etc., se logren los objetivos deseados siempre y cuando las labores se desarrollen siguiendo el sendero para alcanzar satisfactoriamente las tareas, evitando dificultades posteriores. Actualmente esta labor está muy venida a menos en las instituciones educativas, la meritocracia, más se preocupa por la intelectualidad de los postulantes, descuidando la formación logística. Los directivos desempeñan un repertorio importante en la coyuntura y gobierno de las tecnologías concernientes a las cuestiones formativas, corporativas y burocráticas

del contexto (Quiroa, 2020). Dichos métodos personifican el recinto obrante de la gestión administrativa en la que se desenvuelve el dirigente actual (Bajaña, 2019).

En relación con el sondeo ejecutado por el MINEDU (2021), se pudo comprobar que el 71.3% de directores no están preparados adecuadamente, desconocen estrategias para solucionar conflictos, a esto se suma el sobredimensionamiento y ubicación de la institución educativa, la realidad profesional del director o directora acrecienta el exceso logístico, hay que agregar que el personal administrativo es escaso. Los permanentes cambios globales exigen que los organismos escolares busquen novedosas formas de sobresalir, deben estar muy organizadas, dirigidas por líderes que buscan grandes transformaciones, retan los adelantos científicos y tecnológicos, en evolución permanente, ofrecen una asistencia instructiva de calidad, guiados por un líder transformador que esté predispuesto a alcanzar la superación institucional, acompañado de sus docentes (Díaz y Quiñones, 2018).

Sánchez (2014) en su investigación, se sumerge en el análisis y aplicación del liderazgo transformacional, haciendo ver que este propone el sentido de cambio, superación e inconformidad con su realidad, lo que le motiva a la búsqueda constante de efectos positivos de ilustraciones de sus educandos para superar sus actitudes y aptitudes, motivándoles a sobresalir con sus expectativas, ser innovadores, conocedores de su ambiente y soñadores impetuosos. Mendoza (2022), da a conocer que, en la institución de análisis, se comprobó que los directivos y maestros, exhibieron un nivel inadecuado de liderazgo transformacional, con pensamiento retrógrada, carente de estrategias creativas e innovadoras que traían como consecuencia la falta de identidad en sus estudiantes, el clima institucional dejaba mucho que desear, los padres de familia no se integraban o eran ignorados. En la pesquisa de Tarrillo (2020), la gestión administrativa tuvo como labor fundamental, establecer los objetivos institucionales a lograr a través del planeamiento, ordenación, conducción y vigilancia.

En las instituciones del entorno educativo de los dos centros poblados en estudio, se observó muy similares problemáticas, los directores no cultivan el liderazgo transformacional, la desorganización campea en todos sus niveles, la gestión administrativa deja mucho que desear, los directores son encargados, lo que trae consigo la falta de autoridad y respeto por los colaboradores, razón que

exigió investigar las causas y consecuencias para poder proponer mejoras. Ante estas aseveraciones nace la interrogación principal: ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión administrativa en las organizaciones escolares de dos centros poblados del distrito Querocotillo, región Cajamarca?, en cuanto a los problemas específicos podemos enunciar: ¿Qué liderazgo transformador prima en el equipo directivo y docente de la unidad de análisis?, ¿Qué tipo de gestión administrativa se practica en las entidades instructivas consideradas como muestras de estudio?, ¿Qué relación existe entre las magnitudes de la variable liderazgo transformacional y la gestión de las instituciones educativas investigadas?

El trabajo se justificó teóricamente con los estudios de liderazgo transformacional de Burns et al., (1985 Caján, (2016), los que afirmaron que, es propio de los expertos con una idiosincrasia, perspectiva y ascendencia tan compactas, que estén preparados para concebir permutaciones reales en los conocimientos, estimulaciones y perspectivas de los discípulos, que constituyen pieza importante de sus unidades de labor (Maraboto, 2021); en el ámbito metodológico, el aporte se centró en la confección y aplicación de utensilios investigativos, debidamente validados y aplicados oportunamente. En el campo social la investigación se concentró en los cambios conductuales que este tipo de liderazgo debe lograr, para alcanzar una sana convivencia (Maldonado, 2022) y, en lo pedagógico, se espera brindar las estrategias adecuadas, dinámicas estratégicas y de fácil adaptación, para lograr la superación (Lozada, 2023).

Lo mencionado inspiró al investigador a formular el siguiente objetivo primario: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas de dos centros poblados, del distrito Querocotillo, región Cajamarca. Los objetivos secundarios considerados son: 1. Identificar el liderazgo transformacional existente en el equipo directriz y docente de la muestra de estudio. 2. Analizar la tarea administrativa que se realiza en las entidades instructivas a investigar. 3. Establecer la relación que existe entre las dimensiones de las variables de estudio.

La hipótesis de investigación considerada es: Existe relación significativa entre las dimensiones de las variables liderazgo transformacional y la gestión administrativa, en las instituciones educativas investigadas.

## II. MARCO TEÓRICO

Inicialmente en esta parte de la investigación se hizo un análisis de las referencias, seguidamente se identificaron las teorías que tiene como base y luego se realizó un estudio literario de las variables de estudio, respetando los lineamientos de las normas APA séptima edición.

Cavagnaro y Carvajal (2020) desarrollaron su investigación en la zona urbana de Guayaquil, tuvieron como objetivo central proponer estrategias fundamentadas en el liderazgo transformacional para optimizar la gestión educativa, brindando un servicio educativo de calidad. Se trabajó con el diseño no empírico y detallado con enfoque mixto. Los resultados permitieron sistematizar las conclusiones y propuesta. La conclusión principal, es que aporta sugerencias sobre las destrezas basadas en el liderazgo estudiado, para provocar y afinar las competencias didácticas del maestro, propone concentrar los planes en propósitos realizables, permitiendo insinuaciones de técnicas electivas que suscite cambios en la gestión educativa, con un modelo eficiente e idóneo en el manejo institucional.

Álvarez (2022) en su estudio documental sobre liderazgo transformacional tuvo como finalidad brindar los elementos necesarios para indagar las características de las mujeres y cómo estas cooperan con el liderazgo transformacional femenino, para fortalecer la identidad de los integrantes de una entidad. Se quiso comprobar si las damas, con cargos directivos, pueden transformar las actitudes fortaleciendo la identidad institucional, comparándolas con líderes masculinos. La metodología utilizada se basó en una búsqueda documental, exploratoria y ordenada de antecedentes. Como resultado se pudo deducir que el liderazgo transformacional sea femenino o masculino, obtuvo los mismos resultados. Concluyó que en este tipo de liderazgo las personas son más templadas, más dúctiles y hondamente flexibles a las permutaciones que sobrevienen, no solo a los cambios comunes sino también a los sustanciales.

Delgado y Gahona (2022) en su inquisición examinaron la relación existente entre el liderazgo convencedor y el bienestar profesional, consideraron a la primera variable como la columna vertebral de una correspondencia de tonificación y prominencia mutua, que cambia a los discípulos en adalides y logra trocar a los cabecillas en empleados íntegros. Estudio realizado en la realidad de los educadores de instrucción primaria estatal de la provincia de Antofagasta (Chile),

con intención de dejar el trabajo. El prototipo se eligió por muestreo no probabilístico por utilidad. La conclusión principal es que se confirmó la figura del liderazgo transformacional, con una consecuencia espontánea, auténtica y efectiva en la satisfacción laboral

Guevara (2022) realizó su estudio en Quito - Ecuador, el autor aseveró que el liderazgo pedagógico transformacional, interviene propiciamente en el compromiso educativo. El objetivo general para lograr fue, comprobar la importancia del liderato transformador en el ejercicio educativo de la educación básica superior del establecimiento educativo Amazonas. La metodología fue cuantitativa, logrando obtener los resultados esperados, Las consecuencias de la indagación exteriorizaron que el dirigente magistral, es un elemento de vanguardia, actualizado y competitivo, con plenas erudiciones en las normas y estatutos del contexto educativo. A manera de conclusión el autor manifiesto que el liderazgo transformacional origina una autoridad fundada en elementos mutuamente interactuantes en la comunidad educativa.

Broncano (2022) en su trabajo investigativo tuvo por finalidad principal; diseñar un programa de adiestramiento en liderazgo para optimizar la misión administradora del centro Público “Eduardo Salazar Gómez”; motivo por el que se delineó y administró un evento de adiestramiento para fortalecer su accionar logístico, utilizando metodología con enfoque cualitativo. Se utilizó el método deductivo y como instrumento una entrevista de base estructurada. En el resultado se precisa la permutación y entendimiento de las concepciones y jerarquía del liderazgo para vigorizar las virtudes del equipo que comanda la institución, hecho que ayudó a fortalecer el liderazgo con la participación de todos los actores educativos. Entre sus conclusiones más relevantes indica que un liderazgo triunfante, es de singular preeminencia, es el gestor e impulsor de logros escolares y docentes, en este caso se afirma que, el liderazgo autocrático es el predominante.

Este estudio consideró referencias internacionales en las que intervienen las variables que tienen cierta similitud con el tema de estudio, porque ha servido de orientación, clarificación y sustento en la parte de discusión de resultados y otros aspectos importantes de la temática analizada.

En el ámbito nacional, se ha considerado la investigación de Choque (2020) que tuvo como objetivo general, comprobar si la disposición del liderazgo

transformacional concierne elocuentemente con el trabajo burócrata en las organizaciones escolares de la UGEL N° 06 de la jurisdicción de Ate, Lima. La investigación fue de alineación cuantitativa, de tipo narrativo relacional, dos cuestionarios se aplicaron y se analizaron estadísticamente mediante el SPSS, 397 educadores conformaron la muestra. Los efectos demostraron que coexiste una correspondencia efectiva, reveladora y dinámica entre el liderazgo transformador y el cometido funcional, en la conclusión se determina que, a mayores horizontes de liderazgo transformacional, concurrirán cotas valiosas de gestión administrativa.

Delgadillo (2021) en su investigación centró la atención en precisar la dependencia entre liderazgo transformacional y gestión educativa en la escuela N° 20293 Santa Rosa de Yangas, utilizando la perspectiva básica cuantitativa, esbozo no práctico correlacional, colateral con una horma de 75 educadores, los instrumentos usados fueron acondicionados al contexto, se trabajó con el procedimiento hipotético deductivo, los cuestionarios utilizados fueron autorizados por técnicos especialistas. El resultado indicó que el guiador transformador, se referencia con el encargo magistral con una correlación formidable. Entre sus conclusiones, podemos señalar que el comando transformador se correspondió con el servicio formativo, con una cota de reciprocidad ampliamente continua y reveladora, a más influencia de liderazgo transformacional, superior misión pedagógica.

Guivin (2018) en su trabajo planteó como objeto de estudio: Construir una Promesa de Bosquejo de liderazgo transformacional para optimizar la labor regente en la Universidad de Jaén, la investigación elaborada es descriptiva propositiva, tuvo 31 colaboradores como población muestral, consideró la utilización de dos instrumentos, uno para examinar la gestión educativa y el otro para calcular y evaluar la efectividad del liderazgo transformacional, para valorar la fiabilidad de estos, trabajándose el Coeficiente alfa de Cronbach; la aprobación del bosquejo fue realizada por tres expertos especializados y versados en estos temas. Con la validación por expertos, el investigador quedó convencido que los resultados han permitido mejorar los procesos burocráticos, alcanzando eficacia y eficiencia en la gestión administrativa. Entre las conclusiones ha puesto énfasis en una, que a la letra dice: La Universidad Nacional de Jaén, no cuenta con un adecuado guía directivo, lo que genera una deficiente gestión educativa.

Guzmán (2022) en su investigación tuvo como meta principal, auscultar la reciprocidad existente con el liderazgo transformacional y el accionar burócrata en las estructuras del asunto de alistamiento, durante el tiempo de la pandemia por el COVID-19 en la Universidad Continental en Huancayo. La orientación fue cuantitativa, no empírica, utilizándose estrategias instables de razonamiento de tipo descriptivo-correlacional, se laboró con una población muestral conformada por 64 colaboradores de los departamentos administrativos, implicados en el asunto del registro del indicado centro superior de estudios. Las resultas indicaron una similitud auténtica. Las conclusiones señalan que preexistió una reciprocidad auténtica y afiliativa del conductor transformador y la misión productora en el lapso de la pandemia.

Macavilca (2019) en su tesis consideró el objeto fundamental; establecer la correspondencia establecida con el encargo burócrata y orientador, faro rector en la jurisdicción escolar del centro de Huarochirí, el sondeo fue básico, correlacional, no experimental, colateral y cuantitativo con 78 educadores como muestra. Se utilizaron dos cuestionarios que fueron validados por evaluación de técnicos especializados, en la fiabilidad se empleó el Coeficiente de Cronbach, los resultados arrojan que en ambas instituciones predomina el nivel medio en gestión administrativa y el mismo resultado se observó en la variable liderazgo. Como conclusión principal se estableció una reciprocidad espontánea y reveladora, entre las variables de estudio.

Los trabajos de investigación considerados como referencia del ámbito nacional, han sido seleccionados por tener semejanza con el presente escudriñamiento, van a servir como fuente de consulta, comparación e inspiración, para su óptima culminación.

En el ámbito local, se ha considerado la indagación de Guerrero y Huamán (2019), al auscultar la realidad problemática de la institución educativa donde laboran los investigadores, se propusieron contribuir a su mejoramiento, para lograrlo trazaron una serie de estrategias que tuvieron como objetivo general, sugerir la delineación de una propuesta de liderazgo transformacional que apunte al progreso en los niveles de convivencia de la Entidad Educativa, Santa Cruz. En concordancia con las variables se puso en práctica una investigación básica, no empírica, transversal propositiva. En la muestra de estudio se consideró a todos los

actores educativos, quienes participación mediante los instrumentos aplicados. Como resultado, se tiene que solo el 5.4% declararon que existe liderazgo en el establecimiento educativo. La conclusión más saltante fue que los actores reconocen la presencia del liderazgo directivo, pero no en la magnitud de poder transformar por completo al colegio.

Carrasco (2019) la investigación se inició con la observación del entorno problemático del contexto, trazándose como objetivo; estipular la proporción existente del orientador convertidor y el accionar del directivo en las escuelas del distrito de Cutervo - 2018, el sondeo consideró como base el rumbo matemático, delineación correlacional, acarreado información específica del líder y su accionar, se trabajó con la estadística de deducciones por medio del factor de reciprocidad de Pearson. Se consideraron 94 dirigentes como unidad de análisis, aplicándoseles dos interrogatorios de 20 ítems por variable, se logró observar la existencia de una dependencia altamente efectiva entre el liderazgo transformacional y la gestión del director, estableciéndose la significatividad de la correlación. En conclusión, se establece que la interrelación es positiva, validándose la hipótesis.

Barturen (2021) el objetivo fue comprobar la correspondencia del guía transformador directivo en la misión pedagógica en una escuela de Cutervo, Cajamarca. La acción metodológica fue de cantidad, no empírica expresiva de conveniencia. Fueron 40 maestros la población muestral, la encuesta sirvió para recolectar la información, el Método Delphi se tuvo en cuenta para fiabilidad y la confianza mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. Los efectos conseguidos permitieron percibir la propensión del encargo pedagógico como bueno, se logró comprobar la hipótesis. La conclusión definitiva es que el director desempeña una excelente labor de guía transformador en la comunidad educativa.

Guevara (2021) en esta averiguación la estudiosa se propuso como objetivo central; Prescribir la correspondencia entre el liderazgo transformacional y la acomodación a la permutación en la naciente realidad pedagógica institucional del contexto de Cajamarca. El paradigma del tratado concierne a una exploración elemental, de delineación no empírica de correspondencia, con 70 docentes, a los que se les aplicó dos instrumentos, para determinar el nivel de cada variable en el marco de la naciente realidad escolar. Al final se estableció estadísticamente la correspondencia efectiva y positiva propuesta; el Rho de Spearman con resultado

de 0,852, fue el estadístico utilizado. La conclusión primigenia, nos permite colegir que la correspondencia es evidente, demostrativa y efectiva entre el liderazgo transformacional y el ejercicio burocrático entre colaboradores, se otorgó preponderancia al espacio pedagógico.

Mendoza (2022) realizó su investigación en la región Cajamarca teniendo como objetivo general; comprobar la analogía que se concibe dentro de la autoridad inspiracional y la gerencia magistral en la institución educativa Juan XXIII; el trabajo fue numérico, prototipo elemental y bosquejo no práctico, de correspondencia cruzada, la muestra fue de 44 trabajadores entre dirigentes, pedagogos y empleados, la habilidad esgrimida fue el reportaje y usando cuestionarios como instrumentos para la recolección de información, las deducciones manifiestan que el estilo de liderazgo aglutina las obligaciones de exaltación, respeto, autoridad en los seguidores, para remediar los conflictos institucionales y hacer realidad la visión y misión de la comunidad educativa; la conclusión resultante fue que, preexiste una enérgica reciprocidad entre las variables de estudio de las unidades de análisis.

En cuanto a la variante primigenia, las teorías que se han tomado en cuenta son las de Burns y Avolio (1990, citados por Caján, 2016) y la de Bernard Bass (1985, citados por Vilchez y Yarlaqué, 2016), que estudiaron de cerca a los paladines transformadores, indican que este tipo de dirigentes transitan en búsqueda de la conquista propia y general, respaldan el canje orgánico íntimo y corporativo, son inquebrantables estimuladores, insisten inclusive para encaminarlos a la obligación, enaltecen las actitudes de beneficio y autocrecimiento, suscitan la creación de equipos y agrupaciones; son evidentemente bondadosos ante la contemplación de sus adeptos, son germen de iluminación, fraternizan personalmente, son capaces de espolear sabia y empáticamente a sus seguidores (Valladolid, 2021).

Por otra parte, se debe señalar es necesario mencionar que fue científico James MacGregor Burns el que por primera vez utilizó este vocablo con su respectiva definición de líder transformacional, la acepción se utiliza cuando el comandante invoca a las más profundas virtudes y principios éticos, para encauzar a sus discípulos en la búsqueda del servicio y la calidad personal. En concordancia con este investigador, el paladín sensibiliza a sus seguidores logrando alcanzar la excelencia personal. En otra definición conceptual precisa al liderazgo

transformacional como; Sistema de acciones de grupo en la que el líder con el equipo en su conjunto, aúnan esfuerzos de inspiración y ética, buscando innovar la corporación (Burns 1978, citado por Carranza, 2020).

La Escuela Europea de Excelencia (2015), considera 10 clasificaciones de liderazgo; por razones de espacio, solamente los vamos a mencionar con la seguridad de que por nuestro nivel profesional ya los hemos definido individualmente, ellas son: verticalista, oficinesco, magnánimo, interactivo o absolutista, dejar hacer, basado en los individuos, original, encaminado al trabajo, de la avenencia y el transformador. El último, por efectos de estudio lo vamos a analizar ligeramente; tiene como base el plectro de los componentes, de compromiso, de representación indestructible, y le trasfieren su exaltación al conjunto.

El líder transformacional, es el combatiente que origina en sus admiradores el beneficio de un efecto creciente y anhelado, el que infunde compañerismo, rectitud y fidelidad en sus seguidores a fin de disciplinar sus beneficios personales para anteponerlos a los del conjunto, se encamina a las formas espirituales de la perspectiva institucional, la ética cooperativa y las doctrinas que determinan su superación, (Zagoršek et al., 2009 citados por López Zapata et al., 2017). Escalante (2019) lo define, es una herramienta de trabajo, un conjunto de habilidades de trabajo en equipo, con personas afines al guía en relaciones de confianza hacia sus seguidores, que propicia la consolidación profesional y la ilustración institucional.

Ulteriormente Bernard Bass, profundizó sus escudriñamientos que afinaron en reglamentar la definición del líder transformacional, sosteniendo que, es la persona que enaltece el espacio de sabiduría entre sus admiradores, por encima de la jerarquía y la valía de los enclaves ennoblecidos. Refuerza a que los integrantes de su unidad sobresalgan con sus beneficios propios, persuadiéndolos a adoptar un manantial preclaro como la prosperidad del conjunto, o el de la institución (Fischman, 2015). Bass también propuso que el líder transformador debe contar obligatoriamente con cuatro capacidades fundamentales: a) Dominio ennoblecido, tiene como base la conducta del guía, la autoridad para ejercitar un perfil con esfuerzos y elementos para ser contemplado y admirado por sus incondicionales. b) Motivación inspiradora, es la aptitud que posee el líder para infundir y encantar a sus prosélitos con el propósito de fortalecer la perspectiva de lo institucional. c) Respeto particularizado, referido a la experiencia que tiene el

dirigente para tener en cuenta las insuficiencias de sus seguidores y perfeccionar sus aptitudes. En este aspecto el cabecilla es considerado como consejero, y d) Motivación erudita, se fundamenta en aguijonear a los admiradores para articular voluntades, solucionar molestias históricas y posteriores, mediante decisiones novedosas y sorprendentes, esgrimiendo tácticas y conceptos estimulantes (Vilchez y Yarlaqué, 2016).

En el terreno pedagógico, la labor del guía transformador de la corporación desempeña una tarea imprescindible, ya que la estimulación que irradia es un componente importante en la exaltación y conquista de la cultura y las experiencias, para sensibilizar a los discípulos son fundamentales (Tirado y Heredia, 2022). Entonces, las habilidades de entusiasmo son esenciales al interno del ámbito educativo, condicionalmente personifican la esfera del inicio del potencial individual y favorece al contentamiento en la faena, propiciando un entorno profesional integral que contribuye a conquistar el predominio de calidad y recompensa en la entidad (Muñoz, 2022).

La gestión administrativa es parte de la ciencia que ha ido evolucionando a través de la historia, son varias las teorías que han dado sustento a este quehacer humano, las hipótesis administradoras aparecen en oposición a los problemas empresariales que afectaban las industrias de ese tiempo (Chiavenato, 2007). Entre ellas tenemos; del régimen irrefutable, la tradicional, de la sociedad, de las recomendaciones personales, del comportamiento organizacional, de la excelencia, teoría de las formaciones como sistemas sindicales, etc. Todas han sido aplicadas, luego de investigar los componentes que actúan inmediata o disimuladamente sobre el trabajo de las entidades y de las personas que las integran. Las conveniencias de gestionar la administración han ido evolucionando, esto se puede verificar en la ilustración de los próximos gestores a quienes se les adiestra en relación con las necesidades del régimen financiero. En el precario desempeño laboral actual de los directivos educativos, es necesario alcanzar la participación comprometida del conjunto de los que se identifican con el cumplimiento de las responsabilidades que la entidad les exige (Drucker 2006, citado por Romero et al., 2022).

Se ha creído ventajoso discurrir la presunción del régimen científico, iniciado por Frederick Taylor a principios del siglo XX y que continúa con utilidad; para él la

gestión alcanzó reformadoras potestades y obligaciones manifestados en sus cuatro principios: a) Planificación, pretende cambiar el juicio individual del trabajador para realizar sus labores, con espontaneidad libre accionar, antes de actuar debe proyectarse al futuro con imaginación adecuada al contexto de lo que pretende realizar. b) Preparación, se elige a los obreros por su experticia de acuerdo a sus conocimientos y sus potencialidades para luego innovarlas, aleccionarlos para multiplicar la fabricación teniendo en cuenta las nuevas ideas. c) Ejecución, de acuerdo con su autoridad, poner en práctica lo planeado, respetando las responsabilidades asumidas, y cumplir estrictamente con lo programado. d) Control, es el órgano encargado de observar rigurosamente el accionar del personal y evaluar la ejecución de las tareas, para constatar que se está respetando la planificación, siguiendo minuciosamente las directivas emitidas (Gómez, 2022).

A continuación, veremos algunas definiciones que nos permitan clarificar ideas para seleccionar la más apropiada para la presente investigación, por ejemplo, tenemos a Henry Fayol quien conceptualizó que, el trabajo de dirección no es una función de lujo, ni un premio o favorecimiento de parte de las autoridades, sino que es una responsabilidad que se asume, comprometiendo equitativamente a todos los actores que integran la empresa, organización o entidad (Reyes, 2020). También se la define como la acumulación de postulados y estrategias, cuyo objetivo primordial es alcanzar colegiadamente rendimientos superlativos, que ubiquen en buen sitio la entidad que se conduce (Reyes, 1980, citado por Ramos, 2022). También tenemos la definición de Huerta (2019) quien sostiene que, gestión administrativa, es la amalgama de dinamismos que permiten perfilar y transformar un contexto laboral en el cual, laborando en conjunto, los colaboradores se desempeñen con responsabilidad, cumpliendo a cabalidad con las metas instauradas oportunamente, mediante la planificación (Carriazo et al., 2020).

Marcó et al. (2016) definen al mandato administrativo como la conjunción de acciones para bosquejar y conservar un clima organizacional en el cual las personas que laboran cercanas alcancen en gran forma los propósitos previamente establecidos. En este análisis, se puede concebir a la gestión como el quehacer de guiar lógicamente las organizaciones hacia la consecución de soluciones concretas, por medio de planeamiento, la estructuración, la ejecución y la inspección del ejercicio institucional, estos procesos van a convertirse en las

dimensiones de la investigación y con esto elaborar los indicadores, que faciliten la redacción de los ítems.

Para escudriñar las dimensiones de la variable de estudio, empezaremos por definir cada una de ellas: 1. Planificación: permite instaurar los discernimientos frecuentes en los que se basan los restantes procesos. Se seleccionan los objetivos, proyectándose a lo que se desea alcanzar. 2. Preparación: es el ejercicio de constituir una institución, específicamente instaurada y constituida para consecución de logros determinados. Tiene como finalidad seleccionar las personas con los perfiles idóneos para realizar funciones determinadas. 3. Ejecución: es la que permite ejecutar lo planeado y organizado, orientado a la conducción de la entidad para alcanzar las mejoras trazadas. 4. Control: permite verificar el cumplimiento de lo propuesto, poniendo énfasis en que lo realizado cumpla con los estándares exigidos por los órganos superiores. También trata de evitar desviaciones y si esto sucede, precisará las correcciones pertinentes.

Es necesario considerar que esta responsabilidad de exploración es de paradigma descriptivo correlacional. El investigador ha creído conveniente tomar en cuenta la Teoría de Gerencia por Propósitos de Drucker (2002). Los líderes transformacionales son aquellos que actúan razonadamente en el cultivo de las facultades de su talento y transformación para desenvolverse positivamente en el área laboral u organizacional que se le asigne, lo que les encamina y orienta para establecer los componentes significativos para gerenciar la estructura organizativa, es aquí donde juega papel fundamental el estilo de liderazgo que ejerzan los mandos de la corporación, de las innovaciones, estrategias y decisiones que éstos tomen, dependerá el rendimiento exitoso de los colaboradores en sus jurisdicciones climáticas, benéficas y estructurales.

Según Sánchez (2006) Drucker fue el propulsor de la reestructuración del gobierno empresarial, recalando que fue el creador, precursor y transformador de aspectos significativos como la transferencia y el encargo de autoridad a los colaboradores. A manera de sugerencia el investigador considera una propuesta de cinco puntos clave, para que un directivo alcance mejores logros: 1. Transformar el gobierno institucional. 2. Nuevas políticas de información. 3. Mando y control. 4. Trabajar con el conocimiento, aprovechar la experticia y la meritocracia colectiva, y 5. Fijar una dirección clara, camino la excelencia (Sánchez, 2014).

### III. METODOLOGÍA

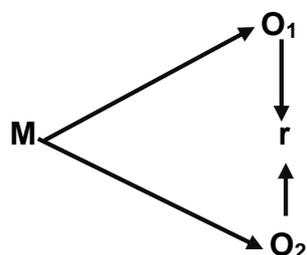
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Teniendo en cuenta el paradigma positivista la exploración fue cuantitativa, basada en la búsqueda de la correspondiente data numeraria; los resultados fueron analizados mediante la estadística detallada o inferencial, con el propósito de evidenciar la hipótesis planteada y ensayar teorías, el accionar fue ordenado y demostrativo, todo período antecede al sucesivo, sin eludir escalones. Expresó la importancia de calcular y evaluar las capacidades de los portentos o inconvenientes del escudriñamiento (Hernández, et al., 2014).

Se trata de un repaso de término elemental, teniendo en cuenta que el procedimiento real se concretó en el período inicial, seguido del procesamiento de la información para obtener los resultados correspondientes. La intencionalidad es desarrollar un trabajo investigativo de correspondencia en su nivel descriptivo correlacional, la meta es postular una estructura pedagógica realizable teniendo como insumo los datos obtenidos como resultado del estudio (Hernández et al., 2010).

Teniendo como referencia a Hurtado (2010), se trata de una pesquisa no experimental, y en estas se trata de contrastar o valorar las consecuencias, teniendo en cuenta que le es negado alterar la organización en estudio, debido a que por sus principios no se aceptan maniobras.

A continuación, se muestra el esquema propuesto por el investigador:



Leyenda:

**M:** Muestra de estudio.

**O<sub>1</sub>:** Observación de la variable 1.

**O<sub>2</sub>:** Observación de la variable 2.

**r:** Relación entre las variables

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Variable 1: Liderazgo transformacional**

**3.2.1.1. Definición conceptual.** Es el combatiente que origina en sus admiradores el beneficio de un efecto creciente y anhelado, el que infunde compañerismo, rectitud y fidelidad en sus seguidores a fin de disciplinar sus beneficios personales para anteponerlos a los del conjunto, se encamina a las formas espirituales de la perspectiva institucional, la ética cooperativa y las doctrinas que determinan su superación (Zagoršek et al., 2009 citados por López Zapata et al., 2017).

**3.2.1.2. Definición Operacional.** Se evaluó mediante la suministración de un interrogatorio, basado en las extensiones siguientes: a) Dominio ennoblecido, b) Motivación inspiradora, c) Respeto particularizado y c) Motivación erudita; que fue aplicado a los actores educativos de las instituciones consideradas como muestra, el instrumento se validó mediante el Método Delphi, para ponerlo en práctica se utilizó la escala de Likert, y para medir su confiabilidad se aplicó una prueba piloto analizada con el Coeficiente Alfa de Cronbach (Carranza, 2020).

### **3.2.2. Variable 2: Gestión Administrativa**

**3.2.2.1. Definición conceptual.** Es el conjunto de actividades que permiten perfilar y transformar un contexto laboral en el cual, laborando en conjunto, los colaboradores se desempeñen con responsabilidad, cumpliendo a cabalidad con las metas instauradas oportunamente (Huerta, 2019).

**3.2.2.2. Definición Operacional.** La variable fue examinada por medio de un cuestionario (progresión de Likert) al personal directriz, los educadores y burócratas de dos centros poblados de Querecotillo, Cutervo, Cajamarca, con el propósito de tener la data diagnóstica interna y externa de la gestión administrativa de las unidades de análisis. El instrumento utilizado tuvo como base las dimensiones siguientes: a) Planificación, b) Preparación, c) Ejecución y d) Control, se utilizó la Escala de Likert, siguiendo el camino de la variable 1.

**3.2.2.3.** Es necesario indicar que las 2 variables trabajadas, constan de 32 ítems, organizados en 4 dimensiones, con los baremos: nunca, a veces, casi siempre y siempre, Hernández (2014). En nuestro caso los objetivos apuntan a identificar los niveles, es por ello que utilizaremos los baremos: bajo, medio y alto.

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

Se la define como una congregación de disímiles objetos o personas que contienen peculiaridades y características similares en una localidad o entidad; también se le considera como un subconjunto de la comunidad. De una vecindad se obtienen al escoger desiguales prototipos (Monje, 2011).

Se trata de una muestra homogénea, está constituida por las comunidades educativas de las unidades de análisis, integradas por los directivos y docentes de las entidades educacionales jurisdiccionales de dos centros poblados de Querecotillo, Cutervo, Cajamarca, distribuidos en la forma siguiente: en el Centro Poblado de Minas se han considerado dos caseríos, con la siguiente distribución: nivel inicial 04 maestros, nivel primaria 10 docentes, nivel secundario 12. Centro poblado de Sillangate, educación inicial 02, educación primaria 06, educación secundaria 13 docentes. Debido a que cada caserío cuenta con los tres niveles de estudio y las instituciones educativas son pequeñas, se optó por considerar el muestreo no probabilístico por conveniencia.

### **3.4. Técnicas de recolección de información**

La encuesta se utilizó en el recojo de la data, mediante un sondeo, aplicado a la comunidad educativa para almacenar indagación selecta, acerca del liderazgo transformacional mediante un cuestionario basado en las dimensiones: dominio ennoblecido, motivación inspiradora, respeto particularizado y motivación erudita, cada una de ellas compuesta por cuatro indicadores y cada indicador de dos ítems, igual sistema se utilizó para acopiar la data de la segunda variable.

La pericia consideró instrucciones y ejercicios que, auxiliaron a los intelectuales para profundizar las explicaciones selectas que permitieron dar respuesta a las interrogaciones de exploración, con la finalidad de descifrar enigmas, para clarificar dudas en los trabajos de los inquisidores que buscan esclarecer los contenidos (Hernández et al., 2014).

En la aprobación de las herramientas investigativas, se acudió al conocimiento de expertos especializados, con la certificación de la SUNEDU, para darle la seriedad correspondiente a la investigación, con la certeza de que fueron rigurosos al evaluar los documentos que se aplicaron a las diferentes unidades de análisis.

Para verificar la confianza se utilizó el estadístico Coeficiente Alfa de Cronbach, con esta finalidad, se aplicó el instrumento en una muestra piloto con un número de participantes parecido a una de las unidades de análisis de los dos centros poblados, considerados en la jurisdicción para la presente investigación (Mendoza, 2018).

### **3.5. Procedimientos**

Para poder aplicar los instrumentos a elaborarse, inicialmente se solicitó la autorización a los directores de los planteles considerados como muestra de estudio, posteriormente se requirió la colaboración voluntaria de los integrantes de las comunidades educativas, para que respondan a los utensilios de recolección de información. Con esta finalidad el equipo de apoyo se trasladó a cada una de las sedes de las muestras de estudio, se aplicaron los instrumentos in situ y luego se analizó la información en el laboratorio.

### **3.6. Métodos de análisis**

La data obtenida fue procesada mediante estadística descriptiva inferencial, utilizando el software SPSS en su versión específica, para obtener los resultados del análisis de la data muestral, para interpretarla en forma científica, de igual manera se estructuraron las tablas estadísticas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Siguiendo los lineamientos específicos de la promotoría universitaria, se respetó y protegió la identificación de todos los participantes, también los derechos de propiedad bibliográfica consultada, teniendo en cuenta la legislatura de normativa previamente establecida.

El investigador se comprometió a considerar las deducciones reales y auténticas de la averiguación sin ninguna alteración, se respetó asimismo la esencia de las políticas APA última publicación, con los edictos librescos y las reseñas específicas.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de liderazgo transformacional*

BAR	Frecuencia	Porcentaje válido
BAJO	37	78,7
MEDIO	1	2,1
ALTO	9	19,1
Total	47	100,0

Nota: Elaboración propia, encuestas 2023.

Los efectos de la variable liderazgo transformacional evidencian que el 2,1% de encuestados perciben que, en los centros educativos, el liderazgo transformacional se ubica en un orden medio, el 78,7% se aprecia que está en un nivel bajo, en cambio un 19,1% indican que dicha variable está en un nivel alto. Esto significa que buena cantidad de entrevistados observan alto grado de dificultades en el liderazgo predominante en las instituciones educativas.

**Tabla 2**

*Nivel de liderazgo transformacional según dimensiones*

BAREMOS	VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
	Dominio Ennoblecido		Motivación inspiradora		Respeto particularizado		Motivación erudita	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>BAJO</b>	36	76.60%	37	78.72%	36	76.60%	37	78.72%
<b>MEDIO</b>	5	10.64%	1	2.13%	4	8.51%	5	10.64%
<b>ALTO</b>	6	12.77%	9	19.15%	7	14.89%	5	10.64%
<b>TOTAL</b>	47	100.00%	47	100.00%	47	100.00%	47	100.00%

Nota: Elaboración propia, encuestas 2023.

En el cuadro 2, se muestran los concluidos de la mudable; liderazgo transformacional. En dominio ennoblecido, la generalidad se encuentra en la condición bajo con un 76.60%, seguido de la condición medio con 10.64%, y finalmente en el rango alto con solo un 12.77%. En la segunda dimensión, el nivel bajo es la más representada con un 78.72%, seguida de medio con un 2.13%, y el alto con 19.15%. En la dimensión 3, la mayoría con un 8.51%, se encuentran en medio, seguidos por un 76.60% en bajo y solo el 14.89% en la categoría alto. En cuanto a la cuarta dimensión, se evidencia una mayoría en la categoría bajo, con un 78.72%. La posición medio cuenta con un 10.64% y el nivel alto solo representa

un 10.64%. Estos resultados indican que la segunda y la cuarta dimensión, son las que más problemática presentan, debido a que gran número se sitúan en el nivel bajo. Por otro lado, la primera y la tercera dimensión, presentan menos dificultades, con una mayor proporción de colaboradores ubicados en la categoría alto. Es importante tomar en cuenta estos resultados para identificar áreas de mejora y fortalecer el liderato transformativo en la organización.

**Tabla 3**

*Nivel de gestión administrativa*

<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	38	80,9	80,9	80,9
	MEDIO	3	6,4	6,4	87,2
	ALTO	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Nota: Producción del investigador, encuestas 2023.

La tabla 03 presenta la siguiente información: Dichos corolarios explican que la mayoría de los colaboradores se encuentran en la categoría bajo referente a la variable gestión administrativa, con un porcentaje del 80.9%. A continuación, la categoría alto ocupa el segundo lugar con un 12.8% de los colaboradores. Por último, la categoría medio muestra el menor número de colaboradores, con un 6.4%. En resumen, estos hallazgos indican que la cota de mandato funcional no es el adecuado.

**Tabla 4**

*Nivel de gestión administrativa según dimensiones*

<b>VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
<b>BAREMOS</b>	Planificación		Preparación		Ejecución		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>BAJO</b>	37	78.72%	36	76.60%	38	80.85%	38	80.85%
<b>MEDIO</b>	3	6.38%	8	17.02%	5	10.64%	6	12.77%
<b>ALTO</b>	7	14.89%	3	6.38%	4	8.51%	3	6.38%
<b>TOTAL</b>	47	100.00%	47	100.00%	47	100.00%	47	100.00%

Nota: Elaboración propia, encuestas 2023.

El gráfico 4 muestra los resultados relacionados según las distintas dimensiones de la variable de gestión administrativa. En la primera dimensión, que

se refiere a la Planificación, la mayoría se encuentran en el nivel bajo, representando un 78.72% del total, seguido por un 6.38% en medio y un 14.89% en el alto. En la segunda dimensión, que se enfoca en la Preparación, gran parte lo ubican en el nivel bajo con 76.60%, seguido por un 17.02% en la naturaleza intermedio y un 6.38% en el nivel alto. La tercera dimensión, se refiere a la Ejecución, la mayoría se encuentran repartidos con un 80.85% en el nivel bajo, un 10.64% se encuentra en el medio, y solo el 8.51% en el alto. En la cuarta dimensión, que se centra en el Control, se evidencia una mayoría en la categoría bajo, con un 80.85%, el nivel medio cuenta con un 12.77%, y el alto solo tiene un 6.38%. Los resultados indican que las cuatro dimensiones muestran niveles bajos, y que requieren mejoras. Estos hallazgos motivan a reforzar la comisión administradora institucional, enfocándose en áreas específicas que necesitan mayor atención.

**Tabla 5**

*Correlación de la dimensión dominio ennoblecido y gestión administrativa*

			<b>Correlaciones</b>	
			Dominio ennoblecido	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Dominio ennoblecido	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Nota: Elaboración propia, encuestas 2023.

En el quinto esquema se puede advertir que la dimensión Dominio Ennoblecido muestra correspondencia inmediata y significativa con la variable Gestión Administrativa, con un coeficiente de 0.654 y un Sig. (bilateral) de 0.000.

**Tabla 6***Correlación de la dimensión motivación inspiradora y gestión administrativa*

			<b>Correlaciones</b>	
			Motivación inspiradora	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Nota: Elaborada por el investigador, encuestas 2023.

La sexta tabla se subraya que la dimensión Motivación Inspiradora muestra correspondencia franca y reveladora con la variable Gestión Administrativa, con un coeficiente de 0.755 y un Sig. (bilateral) de 0.000.

**Tabla 7***Correlación de la dimensión respeto particularizado y gestión administrativa*

			<b>Correlaciones</b>	
			Respeto particularizado	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Respeto particularizado	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Nota: Elaboración del autor de la investigación, encuestas 2023.

La séptima tabla permite opinar que la dimensión Respeto Particularizado, muestra una correlación continua y demostrativa con la variable gestión administrativa, con un coeficiente 0,781 y un Sig. (bilateral) de 0.000.

**Tabla 8***Correlación de la dimensión motivación erudita y gestión administrativa*

		<b>Correlaciones</b>	
		Motivación erudita	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Motivación erudita	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	47
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,666**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47

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

Nota: Elaborado por el investigador, encuestas 2023.

La octava tabla demuestra que la dimensión Motivación Erudita presenta una relación directa y significativa, con un factor de 0.666 y un Sig. (bilateral) de 0.000. En conclusión, las dimensiones de la variable liderazgo transformacional mantienen una correlación con la variable gestión administrativa.

**Tabla 9***Relación que presenta el liderazgo transformacional y la gestión administrativa*

		<b>Correlaciones</b>	
		Liderazgo transformacional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	47
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,716**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47

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

Nota: Producción del investigador, encuestas 2023.

Al realizar la correlación entre las variables, se obtiene un factor de reciprocidad de 0.716. Además, el valor de trascendencia bilateral es de 0.000, lo cual indica el nivel de significancia inferior a 0.05. Concluyéndose que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las organizaciones educativas de dos centros poblados del distrito Querocotillo, región Cajamarca en el año 2023.

## V. DISCUSIÓN

En esta sección se discuten las consecuencias de la indagación teniendo en cuenta los objetivos del estudio, comparándolos y explicándolos con los antecedentes y los fundamentos teóricos; con respecto al objetivo general en la que se buscó; determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados del distrito Querecotillo, región Cajamarca, en el que se encontró un Sig. (bilateral) de 0.00, menor que 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.716, con esto se afirma una correspondencia directa y significativa, a bajo nivel de liderazgo transformacional, bajo nivel de gestión administrativa o viceversa. Los resultados de la pesquisa refuerzan lo propuesto por Escalante 2019, quien afirma que el liderazgo transformacional es esencial en la gestión administrativa de las instituciones educativas, ya que promueve el trabajo de excelencia, la innovación y el crecimiento tanto a nivel individual como organizacional. Su impacto al ser positivo se traduce en un ambiente educativo más enriquecedor y en el logro de mejores resultados académicos y desarrollo integral de los discípulos. Estos resultados y la coincidencia con la teoría precedente permiten dar respuesta al problema planteado; existe una correlación verdadera y significativa entre las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa.

También señala que los resultados correlacionales encontrados al ser comparados con resultados correlaciones que llevan las mismas variables o variables afines como los realizados por Álvarez (2022), quien en una publicación documental, sobre el liderazgo transformacional femenino y su efecto en la identidad institucional, concluyendo que tanto el liderazgo femenino como el masculino obtuvieron resultados similares, por tanto afirmo que no es determinante la variable sexo en el presente estudio.

En lo referente a lo que Delgado y Gahona (2022) examinaron la analogía entre el liderazgo convincente y el bienestar profesional, de los educadores en la provincia de Antofagasta (Chile), encontrando una influencia positiva en la satisfacción laboral. En todos estos resultados internacionales se mostraron relaciones directas y significativas en las variables involucradas. La presente investigación reafirma y consolida la idea que existe un alto valor de autoridad del liderazgo transformacional y la gestión administrativas en sus óptimas condiciones.

También se comparan los resultados obtenidos en estudios nacionales como el realizado por Choque (2020), quien llevó a cabo una investigación en la UGEL N° 06 de Ate, Lima, con la finalidad de comprobar la correlación del el liderazgo transformacional y el trabajo burocrático en las organizaciones escolares. Utilizó un enfoque cuantitativo y aplicó cuestionarios a 397 educadores. Los resultados mostraron una correspondencia efectiva entre el liderazgo transformacional y el cometido funcional, concluyendo que esta labor transformadora se asocia con una gestión administrativa más valiosa. Delgadillo (2021) centró su investigación en la concordancia entre el comando transformativo y la gestión educativa en la institución N° 20293 Santa Rosa de Yangas. Utilizó un enfoque cuantitativo y trabajó con 75 educadores. Los resultados mostraron una correlación reveladora entre el liderazgo transformador y el encargo magistral, concluyendo que una mayor dirección transformadora se corresponde con una mayor misión pedagógica. Guzmán (2022) investigó la correspondencia entre el liderato transformador y el accionar burocrático en la Universidad Continental durante la pandemia de COVID-19. Utilizó un enfoque cuantitativo y trabajó con 64 colaboradores de los departamentos administrativos. Los resultados mostraron una comparación auténtica del liderazgo transformacional y la misión productora durante la pandemia. Macavilca (2019) se propuso establecer la correspondencia entre el encargo burocrático y el liderazgo rector en la jurisdicción escolar del centro de Huarochirí. Utilizó un enfoque correlacional y trabajó con 78 educadores. Los resultados revelaron una reciprocidad espontánea y significativa entre el encargo burocrático y el liderazgo rector. Estos trabajos de investigación nacionales también presentaron relaciones directas y significativas entre las variables estudiadas.

Comparamos también los resultados del objetivo general con los realizados a nivel local por Carrasco (2019), quien analizó la correlación del liderazgo transformacional y el trabajo del director en organizaciones escolares de la jurisdicción de Cutervo, estableciendo una correlación significativa. Barturen (2021) examinó la correspondencia del liderazgo transformador directivo con la misión pedagógica en una escuela de Cutervo, concluyendo que el director desempeña una excelente labor. Guevara (2021) investigó la correspondencia entre el liderazgo transformacional y la adaptación al cambio en la realidad pedagógica de Cajamarca, encontrando una correspondencia efectiva y positiva. Mendoza (2022)

estudió la analogía entre la autoridad inspiracional y la gestión magistral en el Centro Educativo Juan XXIII, encontrando una fuerte reciprocidad entre las variables. Y el realizado por Guerrero y Huamán (2019), quienes propusieron estrategias para optimizar los horizontes de armonía en la Institución Educativa Santa Cruz, encontrando que solo el 5.4% de los actores educativos perciben la presencia de liderazgo en la institución. Estos estudios resaltan la calidad del liderazgo transformacional en la gestión escolar y su huella en numerosas perspectivas de la comunidad educativa.

Como parte de los resultados descriptivos que responden al primer objetivo específico: Identificar el liderazgo transformacional existente en el equipo directivo y docente de la evidencia de estudio, se deduce que en la variable "liderazgo transformacional", la mayoría de colaboradores se encuentra en el nivel bajo, representando un 78,72%. Esto sugiere que el nivel de liderazgo transformacional de los colaboradores es deficiente. Por otro lado, en la variable "gestión administrativa", la mayoría de trabajadores se sitúa en la categoría "bajo" con un 80,9%, lo que indica una capacidad reducida para gestionar las instituciones.

Este resultado se compara con el estudio de Cavagnaro y Carvajal (2020), quienes llevaron a cabo su investigación en el área urbana de Guayaquil, con el objetivo principal de proponer estrategias fundamentadas en el liderazgo transformacional que posibiliten mejorar la gestión educativa y proporcionar un servicio educativo de alta calidad. Utilizaron un enfoque mixto con un diseño detallado y no empírico. Los resultados obtenidos permitieron justificar la propuesta a realizar, puesto que encontraron deficiencias en el liderazgo transformacional como ha sucedido en el presente estudio, esto permitió diseñar su propuesta con el fin de fomentar y mejorar las competencias didácticas del personal docente. Además, proponen enfocar los planes en objetivos alcanzables, lo que permite considerar técnicas opcionales que generen cambios en la gestión educativa, a través de un modelo eficiente y adecuado para la administración institucional.

Del mismo modo es importante evaluar el "liderazgo transformacional" en las instituciones educativas, puesto que se define como una cualidad de comando en la que el líder inspira y motiva a sus admiradores con propósitos elevados, apelando a valores morales y éticos. Este tipo de líderes fomentan el intercambio y el desarrollo orgánico tanto a nivel personal como corporativo, estimulando el

crecimiento y el beneficio mutuo. Se caracterizan por ser empáticos, fomentar la creación de equipos y agrupaciones, y guiar a sus seguidores, sabia y empáticamente. Algunas teorías que se han tomado en cuenta para estudiar el liderazgo transformacional son las de Burns y Avolio (1990) y Bernard Bass (1985). Burns introdujo la definición de líder transformador, que moviliza a sus seguidores hacia horizontes elevados de integridad y estimulación. Según la Escuela Europea de Excelencia (2015), el liderazgo transformacional es una de las clasificaciones de liderazgo, basado en el compromiso, la representación indestructible y la exaltación hacia el conjunto. Para Escalante (2019), el liderazgo transformacional es una herramienta de trabajo que implica habilidades de trabajo en equipo, relaciones de confianza y propicia el crecimiento profesional e institucional.

Los espacios del liderato transformador señaladas en la información son:

"Dominio ennoblecido": La acepción encamina a la conducta del líder y su habilidad para demostrar un perfil que sea contemplado y admirado por sus seguidores. El líder transformacional ejerce una autoridad basada en esfuerzos y elementos que generan admiración y respeto en sus seguidores. Esta capacidad permite al líder influir positivamente en sus seguidores y elevar su horizonte de sabiduría.

"Motivación inspiradora": Esta dimensión se corresponde con la virtud del guía transformador para infundir y encantar a sus seguidores. El líder transformacional utiliza su aptitud para motivar e inspirar a sus seguidores, fortaleciendo así la perspectiva institucional. A través de su inspiración, el líder busca impulsar a los seguidores a alcanzar metas más altas y comprometerse con un propósito elevado.

"Respeto particularizado": Esta dimensión se centra en la experiencia del líder para reconocer las insuficiencias de sus seguidores y perfeccionar sus aptitudes. El líder transformacional actúa como consejero, teniendo en cuenta las necesidades individuales de sus seguidores y brindando orientación personalizada. Esta capacidad refleja el respeto del líder hacia sus seguidores y su compromiso con el desarrollo y crecimiento de cada individuo en el equipo.

"Motivación erudita": Esta dimensión se fundamenta en la aptitud del paladín transformacional para aguijonear a sus seguidores y articular voluntades. El líder utiliza decisiones novedosas y sorprendentes, así como tácticas y conceptos estimulantes, para impulsar el cambio y resolver problemas históricos y futuros. La motivación erudita del líder transformacional impulsa a los seguidores a superar obstáculos y lograr resultados

excepcionales. Estas dimensiones resaltan las habilidades y capacidades fundamentales que un líder transformacional debe poseer. El líder transformacional busca enaltecer la sabiduría de sus seguidores, fomentar la motivación inspiradora, mostrar respeto por las debilidades individuales y promover una motivación basada en el aprendizaje y la superación. Estas dimensiones contribuyen a crear un entorno donde los seguidores se sientan inspirados y motivados para alcanzar el éxito colectivo.

Continuando con los resultados descriptivos que responden al segundo objetivo específico que señala analizar la gestión administrativa practicada en las instituciones educativas investigadas, tenemos que la mayoría de los colaboradores se encuentran en la categoría bajo referente a la variable gestión administrativa, con un porcentaje del 80.9%. Luego, la categoría alto ocupa el segundo lugar con un 12.8% de los colaboradores. Por último, la categoría medio muestra el menor número de colaboradores, con un 6.4%. En resumen, estos hallazgos indican que la cota de mandato funcional no es el adecuado.

Estos resultados los comparamos con el de Broncano (2022), que en su trabajo investigativo tuvo por finalidad principal; diseñar un programa de adiestramiento en liderazgo para optimizar la gestión administrativa de la Institución Pública “Eduardo Salazar Gómez”; motivo por el que se tuvo que diagnosticar la gestión administrativa en la que buen porcentaje de los participantes estuvieron en un nivel bajo, resultado similar al presente estudio.

Cabe señalar que es importante evaluar la gestión administrativa, puesto que es una disciplina en constante evolución respaldada por varias teorías, como la del régimen irrefutable, la tradicional, la de la sociedad, las recomendaciones personales y el comportamiento organizacional, entre otras. Estas teorías han sido aplicadas tras investigar los componentes que afectan el trabajo de las entidades y las personas. No hay una teoría definitiva, pero se destaca la importancia de formar a los futuros gestores según las necesidades del régimen financiero. Además, es crucial lograr la participación comprometida de los directivos educativos (Drucker 2006, citado por Romero et al., 2022). Henry Fayol sostiene que la dirección es una responsabilidad equitativa para todos los actores de la empresa u organización (Reyes, 2020), mientras que otras definiciones resaltan la búsqueda de rendimientos superlativos y la transformación del contexto laboral (Reyes, 1980,

citado por Ramos, 2022; Huerta, 2019; Marcó et al., 2016). En esta línea, la Teoría de Gerencia por Propósitos de Drucker y el liderazgo transformacional son relevantes en la gestión administrativa. Drucker, pionero e innovador en temas como la descentralización y la delegación de poder, propone cinco puntos clave para el éxito de los directivos: transformar el gobierno institucional, implementar nuevas políticas de información, ejercer un mando y control preciso, aprovechar el conocimiento colectivo y fijar una dirección clara hacia la excelencia (Sánchez, 2014).

En el texto se mencionan las dimensiones de la gestión creadas por Frederick Taylor a principios del siglo XX. Estas dimensiones representan los principios fundamentales que guían la administración científica. En primer lugar, tenemos la planificación, que se refiere a la capacidad de establecer metas claras y proyectar las acciones necesarias para alcanzarlas. Mediante la planificación, se seleccionan los objetivos adecuados y se desarrollan estrategias para lograrlos, considerando el contexto y las condiciones presentes. En segundo lugar, encontramos la preparación, que implica la selección cuidadosa de los trabajadores con base en su experiencia y conocimientos, así como la capacitación continua para mejorar sus habilidades y maximizar la eficiencia en la producción. La preparación busca optimizar el rendimiento de los empleados y fomentar su desarrollo profesional. La tercera dimensión es la ejecución, que representa a la consumación positiva de los procedimientos y estrategias establecidas. Implica asignar las tareas de manera adecuada, delegar responsabilidades, garantizar el cumplimiento de los procedimientos y supervisar el progreso de las actividades. Por último, está el control, que consiste en la supervisión y evaluación sistemática del desempeño, asegurando que las acciones se efectúen teniendo en cuenta lo planificado y plasmando los estándares establecidos. Estas dimensiones, propuestas por Taylor, forman parte del régimen científico de gestión y siguen siendo relevantes en la práctica administrativa actual (Gómez, 2022). Los resultados y la coincidencia con la teoría auscultada han permitido dar respuesta al problema planteado y cumplir con el tercer objetivo, establecer la relación que existe entre las dimensiones de las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa. Comprobándose la hipótesis esbozada al empezar la indagación.

## VI. CONCLUSIONES

1. La relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas de dos centros poblados del distrito Querocotillo, región Cajamarca en el año 2023, se encontró un coeficiente de correlación de 0.716, resultado que afirma una relación franca y significativa; es decir si se mejora el liderazgo transformacional, entonces se optimiza la gestión administrativa.
2. El liderazgo transformacional existente en el equipo directivo y docente de la muestra de estudio, en opinión de los colaboradores concluyen que estamos frente a un horizonte de comando transformador insuficiente. Encontrándose en el nivel "bajo" un 78.7%; de manera seguida, se ubica la categoría "alto" con un 19.1% en opinión de los trabajadores. Finalmente, está el nivel "medio" que cuenta con la menor calificación de los colaboradores con un 2.1%.
3. La gestión administrativa practicada en las instituciones educativas investigadas, no es adecuada. Hallándose en la categoría "bajo" referente a la transformable "misión administradora", con un porcentaje promedio del 79.26%; a continuación, la categoría "medio" en el segundo lugar con un cociente de 11.70% en aseveración de los colaboradores. Por último, el nivel "alto" muestra una media de 9.04%.
4. El liderazgo transformacional presenta correlación espontánea y significativa con la variable gestión administrativa. La primera con un coeficiente de 0.654, la segunda con un coeficiente de 0.755, la tercera con un coeficiente de 0.781 y la última con un coeficiente de 0.665; todas con un Sig. (bilateral) de 0.000. Con estos resultados se logró demostrar; preexiste concordancia reveladora entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la gestión administrativa, en las instituciones educativas investigadas, comprobándose la hipótesis.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Incentivar a los docentes para mejorar su liderazgo transformacional y capacidad de gestión administrativa, para ello deberán buscar oportunidades de desarrollo profesional, promover la cooperación y el compromiso de identidad, solicitar y aprovechar la retroalimentación, mantenerse actualizados en las mejores prácticas educativas y administrativas, ser proactivos en la resolución de problemas, cultivar habilidades de comunicación efectiva y ser agentes de cambio. Al implementar estas acciones, los docentes podrán fortalecer su liderazgo, mejorar la eficacia de su gestión y contribuir a un ambiente educativo más innovador y exitoso.
2. A los padres de familia instarlos en el apoyo al mejoramiento del liderazgo transformativo y a optimizar el encargo administrativo de las entidades escolares, al participar activamente en actividades formativas, mantener una comunicación efectiva con los directivos, respaldar la innovación en la gestión, y aprovechar oportunidades de capacitación en liderazgo educativo. Su identificación y apoyo contribuyen a fortalecer la calidad educativa y el desarrollo integral de los discípulos.
3. El equipo directivo de las instituciones educativas puede mejorar su forma de liderar la tarea pedagógica y funcionaria, al establecer una visión clara, fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo, promover una cultura de colaboración, implementar programas de innovación, sistemas de evaluación y retroalimentación, estar al tanto de las mejores prácticas educativas y promover la participación de la comunidad educativa. Estas acciones permiten crear un entorno propicio para el crecimiento profesional y la mejora continua, fortaleciendo así el mejoramiento del servicio educativo, buscando la calidad en beneficio de los estudiantes y el éxito institucional.
4. Incentivar a los directivos de la UGEL, quienes deben establecer una visión clara, fomentar la capacitación en liderazgo y gestión administrativa, promover la colaboración entre directivos, implementar sistemas de evaluación, retroalimentación, fomentar el uso de tecnología y herramientas modernas de gestión, para mejorar el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en búsqueda del mejoramiento del servicio educativo.

## REFERENCIAS

- Álvarez, G. (2022). Transformational leadership and engagement: The role of female leader. *Gestión y Estrategia*, 62.  
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2022n62/Alvarez>
- Bajaña, V. (2019). *Gestión administrativa y liderazgo transformacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte Los - Ríos - 2018* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43015/Baja%  
%b1a\\_VVV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43015/Baja%c3%b1a_VVV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barturen, J. (2021). *Liderazgo transformacional el director en la gestión escolar de la red educativa rural Nacor Ríos Salazar, Cutervo - Cajamarca, 2021* [Universidad, César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66933>
- Broncano, D. (2022). *The leadership in the administrative management of the fiscal college "Eduardo Salazar Gómez"* [Universidad, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8504>
- Caján, J. (2016). Model of pedagogical management based on the transformational leadership to guarantee the job satisfaction of ISEP teachers "Sacred Heart of Jesus." *UCV Hacer*, 5.  
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/795>
- Carranza, M. (2020). Transformational leadership of managers and the commitments of teachers. *Investigación Valdizana*, 14(2).  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>
- Carrasco, J. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión del director en instituciones educativas del distrito de Cutervo* [Universidad, César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35897/Carrasco  
\\_SJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35897/Carrasco_SJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carriazo, C., Perez, M., & Gaviria, K. (2020). Educational planning as a fundamental tool for quality education. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra3), 87–95. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.3907048>
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2020). Transformational Leadership in Educational Management in the Republic of France Educational Unit of Guayaquil. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 132–149.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>
- Chiavenato, I. (2007). *Introduction to the general theory of administration* (S. A. Interamericana Editores, Ed.; Seventh edition). Mc Graw-Hill.  
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Choque, M. (2020). *Transformational leadership and administrative management in educational institutions of networks 11, 12 and 13 of UGEL No. 06 of the Ate district, 2019* [Universidad, Peruana Unión. Escuela de Posgrado]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3611>
- Delgadillo, I. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 20293 Santa Rosa de Yangas, Canta, 2020* [Universidad]. César Vallejo. Escuela de Posgrado. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83876>
- Delgado, C., & Gahona, O. (2022). Impact of transformational leadership on job satisfaction and turnover intention: an educational context study. *Información Tecnológica*, 33(6), 11–20. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600011>
- Díaz, J., & Quiñones, A. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora-2017* [Universidad]. César Vallejo. Escuela de Posgrado. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11754>
- Drucker, P. (2002). *Managing in the next society* (J. Cárdenas, Ed.; Traducción). Editorial Norma. <https://web.politecnico metro.edu.co/wp-content/uploads/2021/08/Drucker-PeterLa-Gerencia-en-La-Sociedad-Futura.pdf>
- Escalante, N. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico* [Universidad, Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3927>
- Escuela Europea de Excelencia. (2015). *The ten most used leadership styles*. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/>
- Fischman, D. (2015). *The Transformative Leader*. Planet books. <https://www.planetadelibros.com.pe/libro-el-lider-transformador-1/204501>
- Gómez, P. (2022). *Teorías de la administración y sus enfoques*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/teorias-de-la-administracion/>
- Guerrero, S., & Huamán, E. (2019). *Propuesta de un liderazgo transformacional para el mejoramiento de los niveles de convivencia en la institución educativa N° 10606 Víctor Orlando Sánchez Campos – Mitopampa* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40194/Guerrero\\_MSS%20-%20Huam%c3%a1n\\_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40194/Guerrero_MSS%20-%20Huam%c3%a1n_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guevara, J. (2022). Transformational leadership in the teaching performance of higher basic education teachers at the Amazonas fiscal educational institution

[Universidad Tecnológica Indoamérica. Graduate School].  
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2765/1/GUEVARA%20FUENTES%20JOSELITO%20PATRICIO.pdf>

Guevara, S. (2022). *Liderazgo transformacional y adaptación al cambio en el nuevo contexto educativo en la I.E. N° 83006 Andrés Avelino Cáceres, Cajamarca* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87466>

Guivin, A. (2018). *Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en la Universidad Nacional de Jaén* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25092/guivin\\_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25092/guivin_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guzman, K. (2022). *Transformational leadership and administrative management during the health emergency, established by COVID-19, at the Continental University* [Universidad, Continental. Escuela de Posgrado].  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11269>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Research Methodology, 5th Ed.*  
[https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_5ta\\_edici%C3%B3n\\_Roberto\\_Hern%C3%A1ndez\\_Sampieri](https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri)

Hernández Sampieri, Roberto & Baptista Lucio, pilar & F. C. C. (2014). *Research Methodology - Sixth Edition.* <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez.%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Huerta, R. (2019). *La auditoría de cumplimiento y su relación con la gestión administrativa de la unidad de abastecimiento de la unidad de gestión educativa local de la Provincia de Recuay* [Universidad, Los ángeles de Chimbote. Escuela de Posgrado].  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21551/AUDITORIA\\_DE\\_CUMPLIMIENTO\\_GESTION\\_ADMINISTRATIVA\\_HUERTA\\_GAMARRA\\_RONALD\\_REYNALDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21551/AUDITORIA_DE_CUMPLIMIENTO_GESTION_ADMINISTRATIVA_HUERTA_GAMARRA_RONALD_REYNALDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hurtado, J. (2018). *Research Methodology (Fourth)*. Quirón, CIEA Sypal.

López, E., Hincapié, S., & Zuluaga, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Pág.*, 38. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/17385716.html>

Lozada, S. (2023). *Liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una institución educativa primaria de Lambayeque* [Universidad César Vallejo].

- Escuela de Posgrado].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106892/Lozada\\_CSYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106892/Lozada_CSYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Macavilca, J. (2019). *Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones educativas de la zona sur de Huarochirí* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41202>
- Maldonado, M. (2022). *Gestión escolar y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91932>
- Maraboto, J. (2021). *Liderazgo Transformacional. El modelo que requieren las organizaciones para enfrentar los desafíos de la pandemia. Opinión. Consultado 03-05-2023*. El Financiero.  
<https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/jose-manuel-maraboto-liderazgo-transformacional/>
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones* (Segunda edición). Univ. Nacional Arturo Jauretche. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Mendoza, J. (2022). *El liderazgo transformacional y la gestión escolar en una institución educativa pública de Cajamarca* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94288>  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3275105>
- MINEDU. (2021). *Gestión administrativa: Análisis sobre las condiciones que inciden en la carga administrativa de las directoras y los directores de instituciones educativas públicas* (Ministerio de Educación, Ed.; Primera).  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7892>
- Monje, C. (2011). *Methodology of the quantitative and qualitative investigation. Didactic Guide Surcolombiana University*. Universidad Surcolombiana.  
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Muñoz, C. (2022). *Liderazgo transformacional directivo en la percepción docente, en instituciones de educación primaria N°11521- Pomalca y Colegio Privado Bilingüe La Asunción-Trujillo* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3078746>

- Muñoz, J., Valle, D., Barrios, H., & García, R. (2022). Towards transformational leadership in higher education: competencies to respond to the COVID-19 crisis. *Science and Society*, 47(2), 21-40.  
<https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i2.pp21-40>.
- Quiroa, M. (2020). *Gestión administrativa - Qué es, definición y concepto*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Ramos, E. (2022). *La gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81405>
- Reyes, A. (2020). *Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad Provincial de Huaraz* [Universidad Nacional, Daniel Alcides Carrión. Escuela de Posgrado]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1858>
- Romero, E., Villalobos, C., Montero, M., Velasquez, E., & Mendez, L. (2022). Critical analysis of Peter Drucker's contribution to Management Science. *Economics & Business*, 4(2), 280-296.  
<https://doi.org/10.33326/27086062.2022.2.1265>
- Sánchez, A. (2006). Peter Drucker, innovative master of business administration. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, II (2), 69–89.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409634344005>
- Sánchez, M. (2014). *Propuesta de liderazgo transformacional basada en el desarrollo organizacional para mejorar la gestión administrativa de la Institución Educativa Miguel González Chávez del centro poblado Granja Porcón, Distrito Cajamarca, Provincia Cajamarca y Región Cajamarca* [Universidad Nacional, Pedro Ruiz Gallo. Escuela de Posgrado].  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6694>
- Tarrillo, E. (2020). *Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas de Chiclayo* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47598>
- Tirado, M., & Heredia, F. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *CONRADO*, 18.  
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2283>
- Valladolid, M. (2021). *Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: Una revisión de la literatura en Perú, Chile y México* [Universidad,

Pontificia Católica del Perú. Escuela de Posgrado].  
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/179256>

Victores, A. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Universidad, César Vallejo. Escuela de Posgrado].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39251/Victores\\_PAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39251/Victores_PAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vilchez, I., & Yarlaqué, J. (2016). *La teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass para el liderazgo de directivos y docentes en la institución educativa nacional de varones* [Universidad Nacional, Pedro Ruiz Gallo. Escuela de Posgrado].  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5796>

**ANEXOS**

**ANEXO N° 01**

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados, del distrito Querecotillo, región Cajamarca**

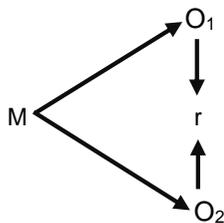
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Transformacional	Es el combatiente que origina en sus admiradores el beneficio de un efecto creciente y anhelado, el que infunde compañerismo, rectitud y fidelidad en sus seguidores a fin de disciplinar sus beneficios personales para anteponerlos a los del conjunto, se encamina a las formas espirituales de la perspectiva institucional, la ética cooperativa y las doctrinas que determinan su superación (Zagoršek et al., 2009 citados por López-Zapata, 2017).	Se evaluará mediante la aplicación de un cuestionario, que será aplicado a los actores educativos de las instituciones consideradas como muestra, que deberá ser validado mediante el Método Delphi, para ponerlo en práctica se utilizará la escala de Likert, y para medir su confiabilidad se tendrá en cuenta el Coeficiente Alfa de Cronbach (Carranza, 2020).	Dominio ennoblecido (Consideración individual)	Apertura de mando	01 - 02	Ordinal
				Apoyo mutuo	03 - 04	
				Políticas de buen trato	05 - 06	
				Respeto a los valores	07 - 08	
			Motivación inspiradora (Motivación inspiracional)	Ejemplo a seguir	09 - 10	
				Actitud propositiva	11 - 12	
				Cumplimiento de objetivos	13 - 14	
				Identidad institucional	15 - 16	
			Respeto particularizado (Influencia individualizada)	Superación individual	17 - 18	
				Delegación de poder	19 - 20	
				Reconocimiento de capacidades	21 - 22	
				Premiar la iniciativa	23 - 24	
			Motivación erudita (Estimulación intelectual)	Estimulación cognitiva	25 - 26	
Promover expectativas	27 - 28					
Proponer motivaciones	29 - 30					
Aprender de los errores	31 - 32					
Gestión administrativa	Es el conjunto de actividades que permiten perfilar y transformar un contexto laboral en el cual, laborando en conjunto, los colaboradores se desempeñan con responsabilidad, cumpliendo a cabalidad con las metas instauradas oportunamente (Huerta, 2019).	La variable será examinada por medio de un cuestionario (progresión de Likert) al personal directriz, los educadores y burócratas de dos centros poblados de Querecotillo, Cutervo, Cajamarca, con el propósito de tener la data diagnóstica interna y externa de la gestión administrativa de las unidades de análisis.	Planificación	Diagnosticar el entorno institucional	01 - 02	Ordinal
				Planificación estratégica	03 - 04	
				Planificación compartida	05 - 06	
				Planificación futurista	07 - 08	
			Preparación	Estructuración actualizada	09 - 10	
				Documentos de gestión pertinentes	11 - 12	
				Empoderamiento funcional	13 - 14	
				Organización con enfoque sistémico.	15 - 16	
			Ejecución	Autoridad competitiva	17 - 18	
				Comunicación horizontal	19 - 20	
				Conducción ética	21 - 22	
				Delegación de funciones	23 - 24	
			Control	Instrumentos de control	25 - 26	
				Detección de problemática	27 - 28	
				Orientación y asesoramiento	29 - 30	
				Corregir desviaciones.	31 - 32	

Fuente: Elaboración propia

**ANEXO N° 02**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados, del distrito Querecotillo, región Cajamarca**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	Existe relación significativa entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la gestión administrativa, en las instituciones educativas investigadas	<b>V 1.: Liderazgo transformacional</b>	<b>Unidad de Análisis</b> Comunidad educativa de dos centros poblados del distrito Querecotillo  <b>Población</b> Actores educativos de II.EE de CC. PP. Minas y Sillangate  <b>Muestra</b> 47 personas	<b>Tipo de estudio:</b> Básica  <b>Enfoque de investigación:</b> Básica Cuantitativa  <b>Diseño:</b> No experimental, correlacional  	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario con medición Likert  <b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Estadístico, descriptivo inferencial
<b>Problemas específicos:</b> ¿Qué liderazgo transformador prima en el equipo directivo y docente de la unidad de análisis? ¿Qué tipo de gestión administrativa se practica en las entidades educativas consideradas como muestra de estudio? ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la gestión de las instituciones investigadas?	<b>Objetivos Específicos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el liderazgo transformacional existente en el equipo directivo y docente de la muestra de estudio.</li> <li>• Analizar la gestión administrativa que se practica en las instituciones educativas a investigar.</li> <li>• Establecer la relación que existe entre las dimensiones de las variables de estudio.</li> </ul>		<b>V 2.: Gestión administrativa</b>			

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO N° 03

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

#### I. INTRODUCCIÓN

Estimado colaborador de la institución educativa N° 10334, reciba mi amical saludo, este importante documento servirá de ayuda para recopilar información, sobre el Liderazgo Transformacional en su institución, es anónimo por lo que solicitamos la mayor sinceridad posible, se le advierte que no hay respuestas especificadas o desatinadas. La información será utilizada únicamente en la investigación que se está realizando.

#### II. DATOS GENERALES

Nivel: Educación Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

Cargo: Directivo ( ) Docente ( ) Administrativo ( )

#### II. INSTRUCCIONES

Lea atentamente cada interrogante y señale con un aspa (x) en la casilla conveniente, teniendo en cuenta la valoración que a su criterio corresponde:

ESCALA VALORATIVA			
Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

#### III. DIMENSIONES/ÍTEMS

N°	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4
<b>1. Dominio ennoblecido (Influencia idealizada)</b>					
01	Se respeta el principio de autoridad en tu institución educativa.				
02	Se enseña con el ejemplo a los colaboradores de la institución educativa.				
03	En tu institución educativa se favorece el desarrollo personal y profesional.				
04	Como educador brindas tu tiempo para guiar e influir sobre los demás pedagogos y trabajadores de la institución educativa.				
05	A nivel institucional se practica el buen trato.				
06	En la comunidad educativa se respetan las capacidades, habilidades y destrezas de cada colaborador.				
07	Los valores y principios instituidos a nivel de la institución educativa son conocidos y respetados, a nivel general.				
08	Te relacionas con tus compañeros de trabajo en forma cordial, amical y democrática.				
<b>2. Motivación inspiradora (Motivación inspiracional)</b>					
09	Sirves de ejemplo, contagias tu optimismo y entusiasmo por la superación con tus compañeros de labores.				
10	Tu actuar, modo de pensar y hablar inspiran a tus compañeros a ser mejores profesionales y personas de bien.				

11	Promueves en tus colegas y compañeros de trabajo el fortalecimiento de su confianza en sí mismos.				
12	Con tu actitud de trabajo, motivas el logro de los objetivos institucionales.				
13	Los actores educativos desarrollan sus labores con voluntad, consagración y esmero.				
14	Prevalece en ti el orientar, para lograr el cumplimiento de las responsabilidades asignadas al personal.				
15	Te preocupas por transmitir e inspirar la visión compartida institucional				
16	Existe marketing de la visión institucional como estrategia competitiva y de liderazgo.				
<b>3. Consideración individualizada (Influencia idealizada)</b>					
17	Orientas y ayudas a tus colegas a desafiar la desconfianza, el fracaso y el temor propio, en la comunidad educativa.				
18	Favoreces el desarrollo de los profesionales y de los colaboradores de la institución educativa.				
19	Propicias que se brinde oportunidades de delegación de funciones directrices a los colaboradores pedagógicos.				
20	Muestras complacencia y felicitas el cumplimiento del deber en tus compañeros y propicias su reconocimiento.				
21	A nivel de institución existen políticas de valoración a los actores educativos, por su desempeño.				
22	Propicias la gratitud pública de las labores destacadas de los integrantes de la comunidad educativa.				
23	En el entorno institucional se respeta la iniciativa y creatividad.				
24	Propicias que se otorguen beneficios oportunos por acciones destacadas entre el personal.				
<b>4. Motivación erudita (Estimulación intelectual)</b>					
25	En la comunidad educativa se alienta la meritocracia, superación, innovación y creatividad entre sus integrantes.				
26	Promueves el respeto y elogias los proyectos e innovaciones intelectuales a nivel de institución.				
27	Como colaborador en la institución educativa respetas y elogias los proyectos e innovaciones educativas.				
28	La problemática pedagógica e institucional la tomas como reto para mejorar el servicio que se brinda.				
29	Propicias el reconocimiento y estímulo de los actores educativos, cuando se presentan innovaciones creativas.				
30	Favoreces, reconoces y alientas el intercambio intercultural de experiencias innovadoras.				
31	Planteas soluciones innovadoras basadas en el conocimiento, a viejas creencias.				
32	Despiertas la curiosidad y atrevimiento para asumir riesgos en la solución de problemáticas permanentes.				

FUENTE: Elaboración propia

Muchas gracias por su colaboración.

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

### IV. INTRODUCCIÓN

Apreciada Maestra (o), de la Institución Educativa N° 10334 reciba mi saludo, te hacemos llegar el presente cuestionario con el que se pretende recopilar información certera y valedera sobre la gestión administrativa en tu entidad, la que tiene como objetivo, colaborar con su crecimiento personal y profesional. Las respuestas son anónimas, esperamos sinceridad y colaboración, desde ya nuestro agradecimiento.

### II. DATOS GENERALES

Nivel: Educación Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

Cargo: Directivo ( ) Docente ( ) Administrativo ( )

### V. INSTRUCCIONES

Lea atentamente cada interrogante y señale con un aspa (x) en la casilla conveniente, teniendo en cuenta la valoración que a su criterio corresponde:

ESCALA VALORATIVA			
Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

### VI. DIMENSIONES/ÍTEMS

N°	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4
<b>1. Planificación</b>					
01	En tu institución educativa se planifica estratégicamente.				
02	En la planificación se tiene en cuenta el diagnóstico del entorno de la institución educativa.				
03	Tienes conocimiento de la visión, misión y de los objetivos estratégicos de tu institución educativa.				
04	La institución educativa tiene estrategias definidas con enfoque innovador en su planificación de mediano plazo.				
05	Has participado en la elaboración del PEI, PAT, RIN y MOF.				
06	Tienes conocimiento del presupuesto para inversión en procesos de innovación en la institución educativa.				
07	La planificación en la institución educativa se realiza teniendo en cuenta la evolución del mundo moderno.				
08	Se planea teniendo en cuenta la visión y misión del Proyecto Educativo Nacional 2036.				
<b>2. Preparación</b>					
09	La institución educativa cuenta con una organización formal actualizada, que facilite su administración.				
10	La institución educativa está estructurada de acuerdo a los adelantos científicos y tecnológicos actuales.				

11	Tu institución tiene definida una estructura funcional, que facilite la innovación, para brindar un servicio educativo de calidad.				
12	La institución cuenta con los instrumentos de gestión que favorezcan la creatividad, innovación y excelencia educativa.				
13	Los actores educativos se ubican de acuerdo a su capacidad profesional para el desempeño de sus funciones.				
14	Se le otorga capacidad de decisión a los actores educativos, para cumplir sus labores.				
15	En la institución educativa, cada área cumple las funciones sistémicas especificadas en la planificación.				
16	Los perfiles profesionales se toman en cuenta para la ubicación de los actores educativos, propiciando un servicio de calidad..				
<b>3. Ejecución</b>					
17	El equipo directivo responde a las expectativas del personal.				
18	La autoridad escucha y acepta sugerencias de su personal.				
19	El director informa a su personal sobre su gestión de logros, éxitos y dificultades de la gestión administrativa.				
20	La autoridad institucional es perseverante y transformadora.				
21	La institución educativa tiene definido el estilo de autoridad basada en valores, promueve políticas innovadoras.				
22	Se promueve el trabajo en equipo, estableciendo respeto y confianza en los colaboradores.				
23	El líder promueve el desarrollo y crecimiento profesional de los actores educativos.				
24	En la acción laboral se suscita la delegación de funciones, para facilitar soluciones viables a problemáticas específicas.				
<b>4. Control</b>					
25	La institución cuenta con un Plan de supervisión, orientación, asesoramiento y control.				
26	La organización cuenta con un sistema de verificación y cumplimiento de objetivos, establecidos en el plan estratégico.				
27	La institución educativa dispone de un sistema de auditoría, para identificar la problemática institucional.				
28	La autoridad educativa, identifica los problemas que dificultan alcanzar los objetivos planificados.				
29	El director verifica la labor del trabajador administrativo y docente, capacitando y orientando por lo menos una vez al año.				
30	El equipo directivo verifica la eficiencia y eficacia de lo planificado, superando debilidades y reconociendo logros.				
31	Se identifican las desviaciones de las acciones planificadas en los instrumentos de gestión.				
32	Se realizan las acciones correctivas detectadas en la supervisión.				

Fuente: Elaboración propia

Muchas gracias por su colaboración.

## Asentimiento informado



### Asentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados del distrito Querocotillo.

Investigador: Víctor Manuel Cayao Vega

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados de distrito Querocotillo", cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas de dos centros poblados, del distrito Querocotillo, región Cajamarca 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiante del programa de estudios de la escuela de posgrado, con mención en Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa N° 10334 del Centro Poblado de Minas – Querocotillo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y gestión administrativa en las organizaciones escolares de dos centros poblados del distrito Querocotillo, región Cajamarca?

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta en donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados de distrito Querocotillo".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de cuarenta minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de la Institución Educativa N° 10334. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

**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 institucional 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 Cayao Vega, Víctor Manuel; email: vcayaove@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mirez Toro, Jamer Nórvil; email: mtoroj@ucvvirtual.edu.pe.

**Asentimiento**

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

Fecha 19/06/2023, hora: 11:00 am.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
1.	Pedraza Mega Neicer	
2.	Castañeda Reyes Perla Elizabeth	
3.	Sauendo Conzanza Eduardo Arturo	
4.	Alarcón Coronel Percy	

5.	Horna Plataz Euflio Edelmir	
6.	González Huamani Kucyo B.	
7.	Horna Plataz María A.	
8.	Núñez González, María Yolita	

El presente documento es una copia de la información que se encuentra en el sistema de gestión de la información de la Universidad César Vallejo. La información contenida en este documento es de carácter confidencial y no debe ser divulgada a terceros sin el consentimiento expreso de la Universidad César Vallejo. Cualquier uso no autorizado de esta información puede ser considerado un delito de acceso ilícito a datos informáticos.

La Universidad César Vallejo se reserva el derecho de modificar sin previo aviso la información contenida en este documento. La versión más reciente de la información se encuentra en el sistema de gestión de la información de la Universidad César Vallejo.

Si usted ha recibido este documento por error, le rogamos que nos lo informe inmediatamente a través del correo electrónico [seguridad@ucv.edu.pe](mailto:seguridad@ucv.edu.pe) o al teléfono 011 422 2222.

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Fecha de emisión: 11/05/2021

USUARIO	FECHA DE EMISIÓN Y EXPIRACIÓN	OTRO
	11/05/2021 - 11/05/2022	
	11/05/2021 - 11/05/2022	
	11/05/2021 - 11/05/2022	
	11/05/2021 - 11/05/2022	

## ANEXO N° 05

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Liderazgo Transformacional". 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>	Bertila Hernández Fernández
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( x )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Investigación Educativa
<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> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 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)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Liderazgo Transformacional
Autor:	Bachiller Víctor Manuel Cayao Vega
Procedencia:	IE N° 10325 El Palmo – Querocotillo – Cutervo
Administración:	Escrito
Tiempo de aplicación:	Cuarenta minutos los dos cuestionarios (Presencial In Situ).
Ámbito de aplicación:	Centros Poblados Minas y Sillangate distrito Querocotillo, Provincia Cutervo.
Significación:	Escala de Likert, 4 dimensiones, 32 ítems, medir el liderazgo transformacional.  Escala de Likert, 4 dimensiones, 32 ítems, medir la gestión administrativa.

#### 4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	4	Es el combatiente que origina en sus admiradores el beneficio de un efecto creciente y anhelado, el que infunde compañerismo, rectitud y fidelidad en sus seguidores a fin de disciplinar sus beneficios personales para anteponerlos a los del conjunto, se encamina a las formas espirituales de la perspectiva institucional, la ética cooperativa y las doctrinas que determinan su superación (Zagoršek et al., 2009 citados por López-Zapata, 2017).
Gestión administrativa	4	Es el conjunto de actividades que permiten perfilar y transformar un contexto laboral en el cual, laborando en conjunto, los colaboradores se desempeñen con responsabilidad, cumpliendo a cabalidad con las metas instauradas oportunamente (Huerta, 2019).

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

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos 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 conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo Transformacional elaborado por el bachiller Víctor Manuel Cayao Vega en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

*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

### **Variable 1: Liderazgo transformacional** **Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Dominio ennoblecido.
- Objetivos de la variable: Evaluar la consideración individual del liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apertura de mando	01 – 02	4	4	4	
Apoyo mutuo	03 - 04	4	4	4	
Políticas de buen trato	05 - 06	4	4	4	
Respeto a los valores	07 - 08	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación inspiradora
- Objetivos de la variable: Evaluar la Motivación inspiracional del liderazgo transformacional.

Ejemplo a seguir	09 - 10	4	4	4	
Actitud propositiva	11 - 12	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	13 - 14	4	4	4	
Identidad institucional	15 - 16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Respeto particularizado
- Objetivos de la variable: Evaluar la Influencia individualizada del liderazgo transformacional.

Superación individual	17 - 18	4	4	4	
Delegación de poder	19 - 20	4	4	4	
Reconocimiento de capacidades	21 - 22	4	4	4	
Premiar la iniciativa	23 - 24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Motivación erudita
- Objetivos de la variable: Evaluar la Estimulación intelectual del liderazgo transformacional.

Estimulación cognitiva	25 - 26	4	4	4	
Promover expectativas	27 - 28	4	4	4	
Proponer motivaciones	29 - 30	4	4	4	
Aprender de los errores	31 - 32	4	4	4	

**Variable 2: Gestión Administrativa**  
**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Planificación.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades del planeamiento institucional.

Diagnosticar el entorno institucional	01 - 02	4	4	4	
Planificación estratégica	03 - 04	4	4	4	
Planificación compartida	05 - 06	4	4	4	
Planificación futurista	07 - 08	4	4	4	

- Segunda dimensión: Preparación.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades de la organización institucional.

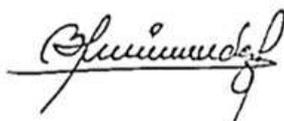
Estructuración actualizada	09 - 10	4	4	4	
Documentos de gestión pertinentes	11 - 12	4	4	4	
Empoderamiento funcional	13 - 14	4	4	4	
Organización con enfoque sistémico.	15 - 16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ejecución.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades de la dirección institucional.

Autoridad competitiva	17 - 18	4	4	4	
Comunicación horizontal	19 - 20	4	4	4	
Conducción ética	21 - 22	4	4	4	
Delegación de funciones	23 - 24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades de la supervisión institucional.

Instrumentos de control	25 - 26	4	4	4	
Detección de problemática	27 - 28	4	4	4	
Orientación y asesoramiento	29 - 30	4	4	4	
Corregir desviaciones.	31 - 32	4	4	4	



Dra. Bertila Hernández Fernández  
 DNI N° 16526129



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERNANDEZ FERNANDEZ**  
Nombres **BERTILA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **18628128**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **08/04/18**  
Resolución/Acta **0083-2018-UCV**  
Diploma **052-031832**  
Fecha Matricula **05/08/2014**  
Fecha Egreso **31/12/2018**

Fecha de emisión de la constancia:  
11 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000884451

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de Agente automatizado  
Fecha: 11/11/2022 20:20:0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Liderazgo Transformacional". 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>	Zuly Cristina, Molina Carrasco		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Investigación Educativa		
<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> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 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>	Cuestionario Liderazgo Transformacional
<b>Autora:</b>	Bachiller Víctor Manuel Cayao Vega
<b>Procedencia:</b>	IE N° 10325 El Palmo – Querocotillo – Cutervo
<b>Administración:</b>	Escrito
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Cuarenta minutos los dos cuestionarios (Presencial In Situ).
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Centros Poblados Minas y Sillangate distrito Querocotillo, Provincia Cutervo.
<b>Significación:</b>	Escala de Likert, 4 dimensiones, 32 ítems, medir el liderazgo transformacional. Escala de Likert, 4 dimensiones, 32 ítems, medir la gestión administrativa.

#### 4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	4	Es el combatiente que origina en sus admiradores el beneficio de un efecto creciente y anhelado, el que infunde compañerismo, rectitud y fidelidad en sus seguidores a fin de disciplinar sus beneficios personales para anteponerlos a los del conjunto, se encamina a las formas espirituales de la perspectiva institucional, la ética cooperativa y las doctrinas que determinan su superación (Zagoršek et al., 2009 citados por López-Zapata, 2017).
Gestión administrativa	4	Es el conjunto de actividades que permiten perfilar y transformar un contexto laboral en el cual, laborando en conjunto, los colaboradores se desempeñen con responsabilidad, cumpliendo a cabalidad con las metas instauradas oportunamente (Huerta, 2019).

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

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas 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 esencialmente 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.

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo Transformacional elaborado por el bachiller Víctor Manuel Cayao Vega en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

### **Variable 1: Liderazgo transformacional** **Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Dominio ennoblecido.
- Objetivos de la variable: Evaluar la consideración individual del liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apertura de mando	01 – 02	4	4	4	
Apoyo mutuo	03 - 04	4	4	4	
Políticas de buen trato	05 - 06	4	4	4	
Respeto a los valores	07 - 08	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación inspiradora
- Objetivos de la variable: Evaluar la Motivación inspiracional del liderazgo transformacional.

Ejemplo a seguir	09 - 10	4	4	4	
Actitud propositiva	11 - 12	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	13 - 14	4	4	4	
Identidad institucional	15 - 16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Respeto particularizado
- Objetivos de la variable: Evaluar la Influencia individualizada del liderazgo transformacional.

Superación individual	17 - 18	4	4	4	
Delegación de poder	19 - 20	4	4	4	
Reconocimiento de capacidades	21 - 22	4	4	4	
Premiar la iniciativa	23 - 24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Motivación erudita
- Objetivos de la variable: Evaluar la Estimulación intelectual del liderazgo transformacional.

Estimulación cognitiva	25 - 26	4	4	4	
Promover expectativas	27 - 28	4	4	4	
Proponer motivaciones	29 - 30	4	4	4	
Aprender de los errores	31 - 32	4	4	4	

**Variable 2: Gestión Administrativa**  
**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Planificación.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades del planeamiento institucional.

Diagnosticar el entorno institucional	01 - 02	4	4	4	
Planificación estratégica	03 - 04	4	4	4	
Planificación compartida	05 - 06	4	4	4	
Planificación futurista	07 - 08	4	4	4	

- Segunda dimensión: Preparación.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades de la organización institucional.

Estructuración actualizada	09 - 10	4	4	4	
Documentos de gestión pertinentes	11 - 12	4	4	4	
Empoderamiento funcional	13 - 14	4	4	4	
Organización con enfoque sistémico.	15 - 16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ejecución.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades de la dirección institucional.

Autoridad competitiva	17 - 18	4	4	4	
Comunicación horizontal	19 - 20	4	4	4	
Conducción ética	21 - 22	4	4	4	
Delegación de funciones	23 - 24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades de la supervisión institucional.

Instrumentos de control	25 - 26	4	4	4	
Detección de problemática	27 - 28	4	4	4	
Orientación y asesoramiento	29 - 30	4	4	4	
Corregir desviaciones.	31 - 32	4	4	4	

  
 -----  
 Ph.D. Zuly Cristina Melina Carrasco  
 DOCENTE PSICOLOGA  
 CPPe. 283607 C.Ps.P. 22555

DNI N° 27259278



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MOLINA CARRASCO
Nombres	ZULY CRISTINA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27268278

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO GUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	28/10/16
Resolución/Acta	0588-2016-UCV
Diploma	UCV18688
Fecha Matricula	Sin Información (****)
Fecha Egreso	Sin Información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
28 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001384443

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Finado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Unidad: Servicio de  
Agentes automatizado.  
Fecha: 28/07/2023 20:42:11-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27289 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarse a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



#### 4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	4	Es el combatiente que origina en sus admiradores el beneficio de un efecto creciente y anhelado, el que infunde compañerismo, rectitud y fidelidad en sus seguidores a fin de disciplinar sus beneficios personales para anteponerlos a los del conjunto, se encamina a las formas espirituales de la perspectiva institucional, la ética cooperativa y las doctrinas que determinan su superación (Zagoršek et al., 2009 citados por López-Zapata, 2017).
Gestión administrativa	4	Es el conjunto de actividades que permiten perfilar y transformar un contexto laboral en el cual, laborando en conjunto, los colaboradores se desempeñen con responsabilidad, cumpliendo a cabalidad con las metas instauradas oportunamente (Huerta, 2019).

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

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico 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.

A continuación, a usted le presento el cuestionario Liderazgo Transformacional elaborado por el bachiller Víctor Manuel Cayao Vega en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

#### **Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Dominio ennoblecido.
- Objetivos de la variable: Evaluar la consideración individual del liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apertura de mando	01 – 02	4	4	4	
Apoyo mutuo	03 - 04	4	4	4	
Políticas de buen trato	05 - 06	4	4	4	
Respeto a los valores	07 - 08	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación inspiradora
- Objetivos de la variable: Evaluar la Motivación inspiracional del liderazgo transformacional.

Ejemplo a seguir	09 - 10	4	4	4	
Actitud propositiva	11 - 12	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	13 - 14	4	4	4	
Identidad institucional	15 - 16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Respeto particularizado
- Objetivos de la variable: Evaluar la Influencia individualizada del liderazgo transformacional.

Superación individual	17 - 18	4	4	4	
Delegación de poder	19 - 20	4	4	4	
Reconocimiento de capacidades	21 - 22	4	4	4	
Premiar la iniciativa	23 - 24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Motivación erudita
- Objetivos de la variable: Evaluar la Estimulación intelectual del liderazgo transformacional.

Estimulación cognitiva	25 - 26	4	4	4	
Promover expectativas	27 - 28	4	4	4	
Proponer motivaciones	29 - 30	4	4	4	
Aprender de los errores	31 - 32	4	4	4	

## Variable 2: Gestión Administrativa

### Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades del planeamiento institucional.

Diagnosticar el entorno institucional	01 - 02	4	4	4	
Planificación estratégica	03 - 04	4	4	4	
Planificación compartida	05 - 06	4	4	4	
Planificación futurista	07 - 08	4	4	4	

- Segunda dimensión: Preparación.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades de la organización institucional.

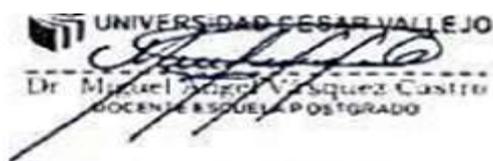
Estructuración actualizada	09 - 10	4	4	4	
Documentos de gestión pertinentes	11 - 12	4	4	4	
Empoderamiento funcional	13 - 14	4	4	4	
Organización con enfoque sistémico.	15 - 16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ejecución.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades de la dirección institucional.

Autoridad competitiva	17 - 18	4	4	4	
Comunicación horizontal	19 - 20	4	4	4	
Conducción ética	21 - 22	4	4	4	
Delegación de funciones	23 - 24	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control.
- Objetivos de la variable: Evaluar las actividades de la supervisión institucional.

Instrumentos de control	25 - 26	4	4	4	
Detección de problemática	27 - 28	4	4	4	
Orientación y asesoramiento	29 - 30	4	4	4	



DNI N° 03700347

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VASQUEZ CASTRO, MIGUEL ANGEL DNI 03700347	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 28/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/03/2014 Fecha egreso: 30/08/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VASQUEZ CASTRO, MIGUEL ANGEL DNI 03700347	<b>MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA</b>  Fecha de diploma: 16/05/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
VASQUEZ CASTRO, MIGUEL ANGEL DNI 03700347	<b>LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIAS NATURALES</b>  Fecha de diploma: 26/07/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
VASQUEZ CASTRO, MIGUEL ANGEL DNI 03700347	<b>LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD CIENCIAS NATURALES</b>  Fecha de diploma: 26/07/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
VASQUEZ CASTRO, MIGUEL ANGEL DNI 03700347	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 15/03/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>

## ANEXO N° 06

### Índice de similitud del programa Turnitin

#### Cayao VVM

##### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>7</b> %	<b>6</b> %	<b>1</b> %	<b>4</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

##### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>6</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<b>repositorio.upt.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %

9	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	<1 %
12	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
13	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to CSU, San Jose State University Trabajo del estudiante	<1 %
16	Sergio Espinoza-Parra, Fernando Molero, María J. Fuster-Ruizdeapodaca. " Transformational leadership and job satisfaction of police officers ( ) in Chile: the mediating effects of group identification and work engagement / Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en carabineros de Chile: los efectos mediadores de la identificación con el grupo y el work engagement ", Revista de Psicología Social, 2015	<1 %

Publicación

---

17	<a href="https://repositorio.pucp.edu.pe">repositorio.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="https://repositorio.ucc.edu.ni">repositorio.ucc.edu.ni</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="https://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

**ANEXO N° 07**

**Validez de instrumentos**

<b>Diseñado por José Ventura</b>	
<i>Inserte valores</i>	
<i>min</i>	1
<i>max</i>	5
<i>k</i>	5

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

		<b>1 Dr. M.</b>	<b>2 Dra. B.</b>	<b>3 Dra. Z.</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>V de Aiken</b>	<b>Interpretación V</b>
<b>item1</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item2</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item3</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item4</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item5</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item6</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO

item7	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Redacción	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Escalamiento	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Formato	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
item8	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Redacción	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Escalamiento	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Formato	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
item9	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Redacción	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Escalamiento	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VÁLIDO
	Formato	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
item10	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Redacción	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Escalamiento	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Formato	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
item11	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Redacción	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Escalamiento	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Formato	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
item12	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Redacción	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Escalamiento	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Formato	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
item13	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Redacción	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VÁLIDO
	Escalamiento	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Formato	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
item14	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Redacción	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Escalamiento	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Formato	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
item15	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Redacción	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	Escalamiento	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO

	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item16</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item17</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item18</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item19</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item20</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item21</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item22</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item23</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item24</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO



<b>Diseñado por José Ventura</b>	
<i>Inserte valores</i>	
<i>min</i>	1
<i>max</i>	5
<i>k</i>	5

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

		<b>1 Dr. M.</b>	<b>2 Dra. B.</b>	<b>3 Dra. Z.</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>V de Aiken</b>	<b>Interpretación V</b>
<b>item1</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item2</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item3</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item4</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item5</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item6</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item7</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO





<b>item25</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item26</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item27</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item28</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item29</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item30</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item31</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
<b>item32</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Redacción</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Escalamiento</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO
	<b>Formato</b>	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VÁLIDO

**ANEXO N° 08**

**Confiabilidad de instrumentos**

Doce ntes	Variable Liderazgo Transformacional																															
	Dominio Ennoblecido								Motivación inspiradora								Respeto particularizado								Motivación erudita							
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28				
1	0	1	0	2	3	3	2	2	2	1	3	0	2	0	0	1	3	3	0	1	3	3	0	1	2	3	1	1	3	2	1	0
2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	2	0	1	3	1	3	1	1	0	0	1	2	2	0	3	0	1	3	2	1
3	1	1	1	2	3	2	0	1	2	1	0	1	0	3	0	0	3	0	1	1	0	0	0	0	1	2	1	1	1	1	0	0
4	0	3	2	2	2	2	1	2	0	3	2	2	0	1	0	0	1	2	1	0	0	0	1	3	1	3	1	1	0	0	0	1
5	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0
6	1	0	2	0	0	3	3	0	2	0	3	2	1	1	1	0	1	3	0	0	3	1	1	1	0	1	3	0	2	0	0	1
7	1	1	0	3	2	3	1	3	0	1	1	0	2	0	0	0	3	1	1	0	0	3	0	1	2	0	1	1	1	1	1	0
8	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	2	0
9	0	2	2	0	1	0	1	0	3	2	0	2	1	1	1	1	1	0	0	1	3	1	0	1	3	1	3	1	1	0	0	0
10	1	3	3	1	0	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	0	1	2	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	3	0	1

*Estadísticas de fiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	32

Doc ente s	Variable Gestión Administrativa																																
	Planificación								Preparación								Ejecución								Control								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	1	2	3	2	0	2	2	2	1	1	3	2	3	2	0	2	1	1	0	3	0	1	1	3	0	1	1	1	1	0	1	1	
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	1
3	0	2	3	3	1	2	3	1	1	2	1	0	3	1	1	1	1	0	3	2	3	1	2	2	1	0	2	0	0	1	0	0	
4	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	2	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	
5	1	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	1	2	3	0	2	2	2	3	2	3	3	2	0	1	0	1	1	2	0	
6	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	0	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	1	2	0	
7	1	2	0	3	3	2	3	1	1	0	2	3	1	0	0	1	0	2	2	3	3	2	0	2	0	2	2	1	0	1	2	1	
8	1	1	0	1	0	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	2	0	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	
9	1	2	0	1	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	0	1	0	3	1	1	3	1	1	1	2	3	0	2	1	0	1	
10	1	0	3	3	3	0	0	2	1	0	1	1	1	3	3	3	0	2	3	3	2	3	0	2	1	1	2	2	3	1	2	1	

*Estadísticas de fiabilidad de la variable Gestión Administrativa*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	32

---

## ANEXO N° 09

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,324	47	,000	,748	47	,000
Gestión administrativa	,329	47	,000	,751	47	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La muestra es de 47 individuos por lo que se tomará los resultados de Shapiro-Wilk, y observando dicha información se nota que el sig. 000, lo que indica que las variables no evidencian distribución normal; en consecuencia se utilizará la prueba de Rho de Spearman.

## ANEXO N° 10

### Autorización de la autoridad educativa

Minas, 13 de junio de 2023.

**Dr. Juan Pablo Muro Moreno**  
**JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - CHICLAYO**

**ASUNTO: AUTORIZA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN.**

Nos es grato dirigirnos a usted para saludarlo afectuosamente en nombre de la Institución Educativa N° 10334 del Centro Poblado de Minas – Querocotillo; y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, habiendo recibido la solicitud para realizar investigación en nuestra Institución Educativa que me honro en dirigir; se **AUTORIZA** la realización de la investigación, que se detalla:

1. Apellidos y nombres : Cayao Vega, Víctor Manuel
2. Programa de estudios : Escuela de Posgrado
3. Mención : Maestría en Administración de la Educación
4. Ciclo de estudios : III
5. Título de la investigación : Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados del distrito Querocotillo
6. Asesor : Dr. Jamer Nórvil Mírez Toro

El estudiante en mención desarrollará las actividades pertinentes, para dar cumplimiento al objetivo de la investigación expuesta en su solicitud.

Atentamente,



  
Mag. Gerardo E. Homa Llatas  
DIRECTOR  
DNI N° 27295542



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional y gestión administrativa en instituciones educativas de dos centros poblados del distrito Querocotillo

", cuyo autor es CAYAO VEGA VICTOR MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MIREZ TORO JAMER NORVIL <b>DNI:</b> 27416178 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 04-08- 2023 08:24:36

Código documento Trilce: TRI - 0628675