



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del cambio y liderazgo transformacional de los
directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cordova Rojas, Jose Angel (orcid.org/0000-0002-9281-5121)

ASESORES:

Mg. Alza Salvatierra, Maria Soledad(orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Mg. Majo Marrufo, Alberto Evans(orcid.org/0000-0003-3339-8919)

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a todas las personas que han sido parte fundamental de mi proceso académico, especialmente a mis padres Ana y Freddy. Espero que este estudio amplíe el conocimiento y fomente la reflexión sobre el cambio y el liderazgo transformacional, inspirando a futuros investigadores a mejorar nuestra práctica educativa para las nuevas generaciones.

Agradecimiento

Agradezco a la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros por la oportunidad de investigar en un entorno relevante. Mi agradecimiento se extiende a los directores y docentes comprometidos con la educación y formación de nuevas generaciones.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FREDDY GAMANIEL ROMANI ALLENDE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del cambio y liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023", cuyo autor es CORDOVA ROJAS JOSE ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FREDDY GAMANIEL ROMANI ALLENDE DNI: 25495800 ORCID: 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 02-08- 2023 23:13:31

Código documento Trilce: TRI - 0635851



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORDOVA ROJAS JOSE ANGEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del cambio y liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CORDOVA ROJAS JOSE ANGEL DNI: 71921412 ORCID: 0000-0002-9281-5121	Firmado electrónicamente por: JCORDOVARO13 el 02-08-2023 22:19:01

Código documento Trilce: INV - 1328567



Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de originalidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de instrumentos por parte de los expertos	19
Tabla 2 Descriptivos de las variables gestión del cambio y liderazgo transformacional	22
Tabla 3 Descriptivos de las dimensiones de la variable gestión del cambio	22
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	23
Tabla 5 Correlación entre la Gestión del cambio y Liderazgo transformacional	24
Tabla 6 Correlación entre las dimensiones de la gestión del cambio y el liderazgo transformacional.....	25

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de diseño de investigación.....	15
---	----

Resumen

La investigación planteó como principal objetivo determinar si existe relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, se establecieron objetivos específicos para explorar la relación entre las dimensiones factores lógicos, psicológicos y sociales y el liderazgo transformacional de los directores. La metodología es de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel relacional y diseño no experimental. Se realizó un muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple, con una muestra de 103 directores. La técnica para recopilar datos fue la encuesta, se aplicaron dos instrumentos, un cuestionario para medir la gestión del cambio de 15 ítems y otro para el liderazgo transformacional de 16 ítems. Los resultados indican la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros. Asimismo, se encuentra una relación significativa y positiva entre los factores lógicos, emocionales y sociales y el liderazgo transformacional de los directores. En conclusión, este estudio demuestra la importancia de una gestión efectiva del cambio y su influencia en el liderazgo transformacional.

Palabras clave: Gestión del cambio, liderazgo transformacional, resistencia al cambio.

Abstract

The main objective of the investigation was to determine if there is a relationship between change management and the transformational leadership of the directors of initial education of the UGEL Chincheros, specific objectives were established to explore the relationship between the dimensions of logical, psychological and social factors and leadership. transformation of directors. The methodology is of a quantitative approach, basic type, relational level and non-experimental design. A simple random probabilistic sampling was carried out, with a sample made up of 103 directors. The technique to collect data was the survey, two instruments were applied, a questionnaire to measure change management of 15 items and another for transformational leadership of 16 items. The results indicate the existence of a significant and positive relationship between change management and the transformational leadership of the early education directors of the UGEL Chincheros. Likewise, a significant and positive relationship is found between logical, emotional and social factors and the transformational leadership of directors. In conclusion, this study demonstrates the importance of effective change management and its influence on transformational leadership.

Keywords: Change management, transformational leadership, resistance to change.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, se están produciendo transformaciones constantes y uno de los cambios más notables se relaciona con la manera en que las personas trabajan. La revolución tecnológica y la pandemia han sido dos factores clave que han influido en la transformación de la forma de trabajo a nivel mundial. La adopción de herramientas y entornos digitales en el lugar de trabajo ha sido acelerada por el COVID19, impulsando el trabajo remoto y la adopción de sistemas y plataformas tecnológicas en una escala sin precedentes. La Organización Internacional del Trabajo señala que esta tendencia es cada vez más común y es probable que continúe en el futuro. Según Hayter (2020), la digitalización del trabajo puede generar beneficios importantes para los trabajadores, sin embargo, también existen preocupaciones sobre la diferencia de acceso a la tecnología y la posible exclusión de algunos trabajadores que no tienen las habilidades o la infraestructura necesarias para trabajar en entornos digitales.

A nivel Latinoamérica, el COVID-19 ha ocasionado un impacto sin precedentes, con efectos profundos en los mercados laborales y la economía. Según la CELAC, la digitalización se ha acelerado en todos los ámbitos y se estima que esta tendencia persista en el futuro. Pero, sin embargo; según Weller (2020) esto también ha generado desafíos para los trabajadores y empresas que no estaban preparados para la transformación digital, y puede aumentar la brecha entre aquellos que tienen las habilidades necesarias para trabajar en un entorno digital y aquellos que no.

En cuanto a la realidad nacional peruana, nuestro país se vio obligado a adaptarse a nuevas formas de trabajo. Según el INEI (2020), el desempleo peruano llegó a alcanzar un máximo histórico del 13,9% en el segundo trimestre del 2020, lo que evidenció la magnitud de los efectos económicos y laborales de la pandemia en el país. En este contexto, el trabajo remoto se convirtió en una de las opciones para dar continuidad con las actividades laborales, aunque también generó nuevos desafíos para adaptarse a nuevas herramientas tecnológicas para trabajar de manera eficiente.

En el plano local, la UGEL de Chincheros dando cumplimiento al R.M. 108-2022 del Ministerio de Educación, dispuso que los trabajadores de las instituciones del ámbito de la UGEL Chincheros, deberán desempeñar sus actividades laborales de forma presencial a partir del año escolar 2022 y en adelante, de acuerdo al Ministerio de Educación (MINEDU) 2020. Por lo tanto, los directores de las distintas instituciones desempeñaron sus funciones de manera presencial, haciendo uso de diversas herramientas y plataformas tecnológicas.

La transición del trabajo remoto al trabajo presencial en el ámbito educativo, incorporando el uso de herramientas y plataformas tecnológicas del MINEDU, ha supuesto la implementación de diversos cambios significativos. Este proceso ha presentado diversos desafíos para los directores, quienes se han enfrentado a la necesidad de gestionar adecuadamente estos cambios, adaptándose a nuevas formas de trabajo y liderando la gestión educativa en un entorno tecnológico. La observación de esta situación ha despertado un interés en abarcar el estudio de la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de nivel inicial de la UGEL Chincheros. Específicamente, la problemática a investigar se centra en los constantes cambios que se implementan en la forma de trabajo de estos directores y los impactos que generan.

En consecuencia, para la presente investigación se formuló como problema principal: ¿Existe relación entre la Gestión del Cambio y el Liderazgo Transformacional de los directores de Educación Inicial de la UGEL Chincheros, 2023?, del mismo modo los problemas específicos: ¿Existe relación entre las dimensiones factores lógicos, psicológicos y sociales y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023?

Se sustenta la justificación teórica en su objetivo de establecer la correlación entre variables particulares. Las conclusiones derivadas de esta investigación podrían ofrecer información significativa que resultaría útil en el

ámbito educativo, beneficiando tanto a los directores como a otros profesionales interesados en el tema. Se justifica metodológicamente, por lo que pretende llenar un vacío en la literatura al analizar la relación, lo que permitirá obtener datos válidos y confiables para el análisis estadístico. Se justifica prácticamente, debido a que esta investigación es relevante en la educación de nivel inicial, ya que se están implementando cambios importantes en el sistema educativo para mejorar la educación y el liderazgo de los directores. Finalmente, su justificación social radica en su capacidad para elevar la calidad educativa y contribuir en los procesos de cambio en el campo educativo, y generar un impacto social relevante en el progreso de la comunidad.

Tomando en cuenta lo mencionado, el objetivo principal planteado es: Determinar si existe relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023. También se establecieron objetivos específicos: Determinar si existe relación entre las dimensiones factores lógicos, psicológicos y sociales y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023.

Finalmente, la hipótesis general es: Existe relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de Educación Inicial de la UGEL Chincheros, 2023. Las hipótesis específicas son: Existe relación entre las dimensiones factores lógicos, psicológicos y sociales y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En investigaciones nacionales, se consideraron los antecedentes de Chávez et al. (2021), desarrollaron un estudio con el objeto de indagar el impacto de la gestión del cambio en la adopción de tecnologías de información en empresas peruanas. La muestra del estudio estuvo compuesta por 132 empresas, y se empleó un enfoque cuantitativo de tipo transversal. Se empleó un cuestionario específico sobre gestión del cambio, y empleó ecuaciones estructurales para examinar los datos recogidos. Los resultados obtenidos revelaron que la gestión del cambio posee un efecto favorable y significativo en la implementación de TIC. Los autores concluyeron que la gestión del cambio es una variable crítica que debe ser considerada al implementar tecnologías de información en empresas peruanas.

En el estudio de Flores et al. (2021), tuvieron como objeto examinar la relación entre el liderazgo, la cultura organizacional y la gestión del cambio en la implementación de un sistema ERP en una empresa peruana. El diseño de investigación utilizado fue correlacional, y se aplicó el enfoque cuantitativo. La población es conformada por los trabajadores, y la muestra incluyó a 104 empleados. Se empleó una encuesta utilizando un cuestionario que evaluaba el liderazgo, la cultura organizacional, la gestión del cambio y la satisfacción del usuario. Los resultados obtenidos indicaron una influencia positiva y significativa en la implementación del sistema ERP. En conclusión, se destacó que la gestión del cambio y el liderazgo transformacional son aspectos clave para lograr una implementación exitosa de un sistema ERP en una empresa peruana.

En el estudio realizado por García et al. (2020), se desarrollaron la valoración del impacto de la gestión del cambio en la innovación organizacional y su efecto en el rendimiento empresarial en empresas peruanas. El diseño utilizado fue no experimental, de tipo transversal y de enfoque cuantitativo. La población estudiada consistió en empresas peruanas, y la muestra incluyó un total de 317 empresas. Se utilizó un cuestionario sobre Gestión del Cambio e Innovación Organizacional, y se aplicó un modelo de ecuaciones estructurales

para los datos recopilados. Los resultados demostraron que la gestión del cambio posee un impacto positivo y significativo en la innovación organizacional, y a su vez, la innovación organizacional tiene un efecto favorable y considerable en el rendimiento. En conclusión, se determinó que la gestión del cambio es una efectiva estrategia para incrementar el rendimiento empresarial a través de la promoción de la innovación organizacional.

En un estudio llevado a cabo por Mendoza et al. (2021), examinaron la relación entre la gestión del cambio y la satisfacción laboral en una empresa peruana del sector servicios. El diseño empleado no fue experimental y se utilizó un enfoque cuantitativo. La población de interés estuvo conformada por todos los empleados de la empresa, y se seleccionó una muestra aleatoria de 150 empleados. Se administraron dos cuestionarios, uno centrado en la gestión del cambio y otro en la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva y significativa, lo que llevó a los autores a concluir que una gestión adecuada del cambio en la organización puede tener un impacto positivo en la satisfacción de los empleados.

En el estudio de Rojas et al. (2021), tuvieron como objetivo analizar el impacto de la gestión del cambio en la implementación de tecnologías de información en empresas peruanas. El diseño utilizado fue de naturaleza cuantitativa, con un enfoque correlacional. La población objetivo consistió en empresas peruanas que habían llevado a cabo la implementación de tecnologías de información (TI) en los últimos dos años, y la muestra incluyó a 100 empresas. Se utilizó la técnica de encuesta, empleando un cuestionario que abordaba la gestión del cambio y las TI. Los resultados revelaron una correlación significativa. En resumen, se destacó la importancia fundamental de la gestión del cambio como factor determinante para lograr el éxito en la implementación de tecnologías de información en empresas peruanas.

En el estudio realizado por Sánchez et al. (2022), exploraron la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el contexto de Perú. Se utilizó un diseño cuantitativo, empleando un enfoque correlacional. La

población objetivo consistió en trabajadores peruanos de diversos sectores, y se seleccionó una muestra de 150 trabajadores. Se aplicó una encuesta utilizando un cuestionario sobre liderazgo transformacional y motivación laboral. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa, y la conclusión principal del estudio fue que el liderazgo transformacional desempeña un papel fundamental en la mejora de la motivación laboral en el contexto peruano.

En la investigación de Alva et al. (2022), examinaron el impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una empresa peruana. El diseño empleado fue correlacional, utilizando el enfoque cuantitativo. La población objetivo estuvo compuesta por los empleados de la empresa, y se seleccionó una muestra de 120 participantes utilizando. Se administró un cuestionario que abordaba el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El resultado reveló una correlación significativa y positiva. Se determinó que el liderazgo transformacional es un predictor significativo de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el contexto empresarial peruano.

En el estudio realizado por Hernández et al. (2021), examinaron la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en una empresa del sector de servicios en Perú. El diseño utilizado fue correlacional, y se empleó un enfoque cuantitativo. La población objetivo consistió en los empleados de la empresa, comprende de una muestra de 100 participantes. Se utilizó un cuestionario que evaluaba tanto el liderazgo transformacional como la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa y positiva. En resumen, se resaltó la importancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los empleados en el sector de servicios en Perú.

En el estudio realizado por Vargas et al. (2020), exploraron la relación entre el liderazgo transformacional y la percepción de justicia organizacional en una empresa del sector minero en Perú. El diseño utilizado fue correlacional, y se empleó un enfoque cuantitativo. La población objetivo consistió en los

trabajadores de la empresa, y una muestra de 150 participantes. Se utilizó un cuestionario que evaluaba tanto el liderazgo transformacional como la percepción de justicia organizacional. Los resultados revelaron una correlación significativa y positiva. En resumen, se destacó que el liderazgo transformacional es un indicador importante de la percepción de justicia organizacional en el contexto del sector minero en Perú.

En el estudio realizado por Luna et al. (2022), investigaron el impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción y el compromiso laboral en una empresa peruana del sector financiero. El diseño empleado fue correlacional y se utilizó un enfoque cuantitativo. La población objetivo estuvo conformada por los empleados de la empresa, y se seleccionó una muestra de 120 participantes, se administró un cuestionario. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa y positiva. Como conclusión, se destacó que el liderazgo transformacional se considera una estrategia eficaz para mejorar tanto la satisfacción como el compromiso laboral en el contexto de los servicios financieros en Perú.

A nivel internacional, se tomaron como antecedentes de investigación los hallazgos de Flores y Salazar (2021), quienes se enfocaron en medir la relación entre la gestión del cambio y la resistencia al cambio en empresas de Ecuador. El estudio es de enfoque cuantitativo y diseño correlacional. La población objetivo comprendió empresas ecuatorianas, y se seleccionó una muestra de 150 empresas. La encuesta fue utilizada como técnica y se aplicaron dos escalas para medir la gestión del cambio y la resistencia al cambio. Los resultados revelaron una correlación negativa y considerable. En resumen, se resaltó la importancia de una gestión adecuada del cambio para reducir la resistencia.

Por su parte Hidalgo y García (2018), buscaron establecer el efecto de la gestión del cambio en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa de tecnología en España. Se basó en un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. La población objetivo estuvo conformada por los trabajadores de la empresa de tecnología, y se seleccionó una muestra de 100 empleados. Se

utilizó la técnica de encuesta y se administraron escalas de satisfacción laboral y gestión del cambio. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva y significativa. En conclusión, se enfatizó que la gestión del cambio tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados en la empresa de tecnología en España.

En el estudio de Lizarazo et al. (2019), se examinaron la relación entre la gestión del cambio y la percepción del clima organizacional de los empleados en una empresa colombiana. El diseño utilizado fue correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población objetivo estuvo compuesta por los empleados de la empresa, y se seleccionó una muestra de 80 participantes. Se empleó la técnica de encuesta, a través de un cuestionario que evaluaba la gestión del cambio y el clima organizacional. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa y positiva. Como conclusión, se resaltó que la gestión del cambio contribuye a incrementar el discernimiento de los empleados sobre el clima organizacional, particularmente en lo que respecta a la comunicación efectiva.

En el estudio realizado por López y Rosero (2020), tuvieron el propósito de examinar la relación entre la gestión del cambio organizacional y el clima laboral en empresas ubicadas en la ciudad de Guayaquil. El diseño utilizado fue correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población objetivo consistió en los trabajadores de empresas en Guayaquil, y se seleccionó una muestra de 303 empleados. La técnica empleada fue la encuesta, utilizando un cuestionario que evaluaba tanto la gestión del cambio como el clima laboral. Los resultados demostraron una correlación positiva y significativa. Como conclusión, se destacó que la gestión del cambio organizacional tiene un impacto positivo en el clima laboral de las empresas.

En el estudio realizado por González et al. (2019), tuvieron el propósito de examinar la relación entre la gestión del cambio organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa del sector de telecomunicaciones. El diseño utilizado fue correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población objetivo consistió en los trabajadores de la empresa, y se seleccionó una muestra

de 125 empleados. La técnica empleada fue la encuesta, utilizando cuestionarios que evaluaban tanto la gestión del cambio como la satisfacción laboral. Los resultados demostraron una correlación positiva y significativa. Como conclusión, se resaltó que la gestión del cambio organizacional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa del sector de telecomunicaciones.

Por su parte Martínez y Piñuel (2021), llevaron a cabo su estudio con el objeto de medir la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna en organizaciones en España. El diseño utilizado fue correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población objetivo consistió en los trabajadores de las organizaciones españolas, y la muestra incluyó a 237 participantes. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario que evaluaba tanto el liderazgo transformacional como la comunicación interna. Los resultados demostraron una correlación positiva y significativa. En conclusión, se destacó que el liderazgo transformacional puede ser una herramienta efectiva.

En el estudio realizado por Rojas et al. (2020), llevaron a cabo una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa mexicana. El diseño fue correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo. La población objetivo consistió en los empleados de la empresa, y la muestra incluyó a 100 participantes. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario que evaluaba tanto el liderazgo transformacional como la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa y positiva. En conclusión, se resaltó que el liderazgo transformacional puede tener impacto significativo en la mejora de la satisfacción laboral.

En su investigación, Villalba et al. (2021) tuvieron el objetivo de analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral en una entidad de servicios financieros. Utilizaron un diseño cuasiexperimental que incluía un grupo de intervención y otro de control, y contaron con una muestra

de 100 empleados. Para evaluar el liderazgo transformacional, utilizaron el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), mientras que la satisfacción laboral se midió mediante el cuestionario de Satisfacción en el Trabajo de Minnesota (MNSQ). Los resultados obtenidos revelaron que el grupo de intervención, que participó en un programa de desarrollo de liderazgo transformacional, experimentó niveles más altos de satisfacción laboral en comparación con el grupo de control. Como conclusión, los autores resaltaron que el liderazgo transformacional desempeña un papel relevante en términos de la satisfacción laboral.

En su investigación, Clavijo et al. (2022) exploraron la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en una muestra de 250 empleados de una empresa de servicios en Colombia. La metodología utilizada se basó en enfoques cuantitativos y correlacionales, en los cuales se emplearon dos instrumentos de medición: la escala de liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1995) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997). Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa. En consecuencia, los autores resaltaron la importancia de que las empresas implementen estrategias de liderazgo transformacional para fomentar el compromiso y la productividad.

En el estudio de García et al. (2022) en su estudio examinaron el impacto del liderazgo transformacional en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa de telecomunicaciones en México. Para ello, emplearon un diseño transversal de naturaleza cuantitativa, y obtuvieron una muestra de 150 empleados que completaron cuestionarios relacionados con el liderazgo transformacional, el clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados revelaron una relación positiva entre estas variables. En conclusión, se concluyó que el liderazgo transformacional se presenta como una estrategia efectiva para mejorar tanto el clima organizacional en el contexto de las empresas de telecomunicaciones en México.

La gestión del cambio es un tema complejo que involucra diferentes enfoques y perspectivas. Desde una perspectiva epistemológica, el cambio puede ser visto como un proceso social y organizacional que tiene lugar en un entorno con características históricas y culturales particulares. Según los estudios de Méndez y Flores (2019), la gestión del cambio es considerada como un constructo social, donde los actores involucrados en el proceso de cambio construyen significados y creencias a través de la interacción social. De manera similar, según la teoría del constructivismo social, el cambio organizacional es un proceso que se construye a través de la interpretación y la negociación social de los significados y los valores (García et al., 2020). En este sentido, la gestión del cambio puede ser vista como una construcción social que se desenvuelve mediante de la interacción entre los actores en el proceso de cambio, donde las interpretaciones y significados compartidos juegan un papel importante en la configuración del cambio organizacional.

Según Dávila et al. (2022), el manejo del cambio en un entorno educativo implica adaptarse y gestionar eficazmente los cambios. La transformación digital ha cobrado gran importancia en el contexto post-pandemia. Es esencial que los docentes y directivos adquieran competencias digitales, se adapten a nuevas herramientas y metodologías, y reciban apoyo y capacitación para facilitar su transición hacia este nuevo entorno educativo. El estudio destaca la relevancia de gestionar de manera efectiva el cambio en la transformación digital post-pandemia en la educación. (Dávila et al., 2022).

La gestión del cambio se precisa como un complejo proceso que implica diferentes dimensiones que deben ser consideradas para su implementación efectiva. De acuerdo con los estudios de Méndez-Aparicio y Flores-Castro (2019), la gestión del cambio se puede dividir en tres dimensiones: factores lógicos, factores psicológicos y factores sociales. Los factores lógicos se refieren a las variables objetivas y medibles, como los procesos, la estructura organizacional y los recursos disponibles. Los factores psicológicos, por su parte, hacen referencia a las emociones, actitudes y percepciones de los individuos involucrados en el cambio, incluyendo a los líderes y a los miembros de la

organización. Finalmente, los factores sociales se refieren a las relaciones interpersonales y a la cultura organizacional, así como a las influencias externas que pueden afectar el cambio. Según los estudios de García, et al. (2020), estos factores están interconectados y deben ser considerados de manera integrada para lograr una gestión efectiva. En este sentido, se puede entender como un proceso holístico que implica considerar y gestionar diferentes dimensiones y variables interrelacionadas.

El liderazgo transformacional ha suscitado un notable interés en el ámbito de las organizaciones. Desde una perspectiva epistemológica, el liderazgo transformacional se puede entender como una construcción social que se desarrolla mediante interacción social entre líderes y seguidores. Según los estudios de Yang, Zou, y Liu (2018), el liderazgo transformacional se basa en la creación de significados y valores compartidos entre líderes y seguidores, lo que permite generar una visión compartida y un sentido de propósito colectivo. Del mismo modo, de acuerdo con la teoría del liderazgo se fundamenta en la habilidad de los líderes para servir a sus seguidores y atender sus necesidades, lo que facilita el desarrollo de la confianza, la lealtad y el compromiso. (Kim, Lee, y Lee, 2021). En este sentido, el liderazgo transformacional se puede entender como un proceso social y relacional que se desarrolla mediante interacción social entre líderes y seguidores, donde la creación de significados compartidos y el servicio a los demás son elementos clave para su desarrollo.

El liderazgo desempeña un papel crucial en contextos de cambios, según Alegre et al. (2021) En situaciones de incertidumbre y transformación, los líderes libran un papel esencial en la orientación y motivación de los trabajadores hacia el cambio. El estilo de liderazgo adoptado por los líderes puede influir en la actitud de los profesionales al cambio. Un liderazgo efectivo, basado en la comunicación abierta, la empatía y la participación activa, puede fomentar una actitud positiva y receptiva al cambio.

El liderazgo transformacional se ha consolidado como una teoría ampliamente estudiada y valorada en el ámbito del liderazgo organizacional.

Según los estudios de Chen et al. (2019), el liderazgo transformacional se compone de cuatro dimensiones: la consideración individualizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y el liderazgo carismático. La consideración individualizada implica la atención a las características individuales de los miembros del equipo, mientras que la motivación inspiracional se refiere a la capacidad para inspirar y motivar a los integrantes del equipo hacia un objetivo común. La estimulación intelectual, por su parte, se centra en fomentar la innovación y la creatividad en el equipo. Según el estudio de Fernández et al. (2021), estas dimensiones son complementarias y se relacionan entre sí para generar un liderazgo efectivo y transformacional. En este sentido, el liderazgo transformacional se puede entender como una combinación de habilidades y actitudes que permiten al líder inspirar, motivar y guiar a su equipo hacia el logro de objetivos compartidos.

La gestión del cambio y el liderazgo transformacional son dos conceptos estrechamente relacionados y complementarios. Según los estudios de Alharbi y Alharbi (2021), el liderazgo transformacional es una herramienta efectiva para implementar y gestionar el cambio en una organización, ya que permite involucrar a los miembros del grupo en el proceso de transición al cambio y motivarlos a alcanzar los objetivos propuestos. Por su parte, según los estudios de Kaur y Singh (2019), la gestión del cambio se entiende como el proceso de transformación organizacional que implica la implementación de nuevas políticas, prácticas y estructuras con el fin de incrementar la efectividad de la organización. En ese sentido, el liderazgo transformacional puede contribuir a la gestión del cambio al generar un ambiente de confianza, compromiso y colaboración entre los integrantes del equipo, lo que facilita la implementación de nuevas prácticas y políticas. De acuerdo con los estudios de Shamir y Eilam-Shamir (2020), el liderazgo transformacional también puede ayudar a superar las resistencias al cambio al involucrar a los miembros del grupo en el proceso de cambio y proporcionarles los recursos y habilidades necesarias para adaptarse a las nuevas prácticas. En resumen, la gestión del cambio y el liderazgo

transformacional se complementan y refuerzan mutuamente, y su combinación puede ser una herramienta efectiva para lograr el éxito organizacional.

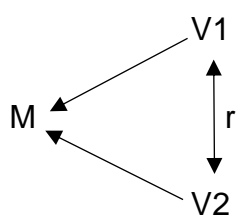
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El Tipo de investigación Corresponde a básica, Onwuegbuzie (2016), describe a este tipo como una investigación que se centra en la generación de nuevos conocimientos y teorías, sin aplicar directamente esos conocimientos a un problema específico. Este tipo de investigación es importante para el avance del conocimiento en una determinada área.

En cuanto al diseño de investigación; es de nivel relacional, diseño no experimental y corte transversal; el autor Bisquerra (2019), describe el nivel relacional como un nivel de análisis estadístico que busca conocer la relación entre las variables. Así mismo, Harris (2019) describe el diseño no experimental como un enfoque de investigación que no involucra la manipulación de variables, en lugar de ello, este diseño se ciñe en recolectar y observar los datos en situaciones naturales. Finalmente, Piatak (2020), describe el corte transversal como un diseño de investigación que recopila datos de una muestra de participantes en un solo momento en el tiempo.

Figura 1
Esquema de diseño de investigación



- M: Muestra del estudio (directores)
- V: Variables (Gestión del Cambio y Liderazgo Transformacional)
- r: Relación

Nota. El gráfico es de elaboración propia y representa el esquema de diseño de la investigación.

3.2 Variables y operacionalización

La variable Gestión del cambio se define conceptualmente como el proceso que facilita la adaptación exitosa a nuevas circunstancias en una organización. Es un proceso holístico que abarca diferentes dimensiones interrelacionadas, como factores lógicos, psicológicos y sociales (Méndez y Flores 2019).

A la variable gestión del cambio se define operacionalmente como los procesos y acciones que permiten la adaptación a nuevas situaciones, considerando tanto los aspectos objetivos (factores lógicos) como los emocionales, relaciones interpersonales y culturales (factores psicológicos y sociales) de los involucrados.

Los indicadores para la dimensión factores lógicos, se mide mediante indicadores como el análisis de procesos, recursos necesarios, la evaluación de la estructura organizacional y la eficacia y eficiencia de los cambios implementados; para la dimensión de factores psicológicos, se mide mediante indicadores como el análisis de las emociones, actitudes y percepciones de líderes y miembros involucrados, la evaluación del clima y cultura organizacional, y la medición del compromiso y la satisfacción con el cambio; y Para la dimensión de factores sociales, se mide mediante indicadores como el análisis de relaciones interpersonales y dinámicas de poder, la evaluación de influencias externas como la competencia, el entorno económico y político, y la medición del impacto del cambio en la comunidad y sociedad. Finalmente, en cuanto a la escala, se empleó la escala ordinal de Likert de cinco puntos, en la cual los participantes deberán expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con las declaraciones de la escala.

La Variable liderazgo transformacional, se define conceptualmente como el enfoque en la inspiración, motivación y guía del equipo hacia objetivos compartidos. Consta de cuatro dimensiones, las cuales comprenden: consideración individualizada, motivación inspiracional,

estimulación intelectual y liderazgo carismático, estas se complementan entre sí (Chen, Wang y Lu 2019).

A la variable liderazgo transformacional se le Define Operacionalmente como el uso de cuatro dimensiones clave para inspirar y motivar a los miembros del equipo hacia un objetivo común que se complementan entre sí.

Los indicadores de la variable "consideración individualizada" se pueden medir a través de la personalización de las relaciones y la adaptación de las acciones del líder a las necesidades y características individuales del equipo; La variable "motivación inspiracional", se puede medir a través de la generación de una visión compartida por parte del líder y la motivación y compromiso demostrados por los miembros del equipo hacia ese objetivo compartido; En cuanto a la variable "estimulación intelectual", se puede medir observando el fomento de la participación activa del equipo y el desafío intelectual constante para promover la creatividad y la innovación; y por último, en relación a la variable "liderazgo carismático", se puede medir a través de la capacidad del líder para inspirar y movilizar al equipo, generando entusiasmo, confianza y credibilidad en los miembros del equipo. Finalmente, en cuanto a la escala, se empleó una escala ordinal de Likert de cinco puntos, donde los participantes deberán expresar están de acuerdo o no con las afirmaciones presentadas.

3.3 Población y Muestra

La población, hace alusión a los individuos o elementos que comparten características específicas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para este estudio, la población se compone de los directores de nivel inicial de la UGEL Chincheros en la región de Apurímac, que consta de un total de 140 directores.

La muestra, representa una parte específica de la población de estudio, y su selección debe realizarse de manera precisa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se contará con una muestra de 103 directores en etapa inicial, que estarán debidamente definidos y delimitados. El muestreo, fue determinado utilizando el método de muestreo probabilístico, más específico la técnica de muestreo aleatorio simple propuesta por López et al. (2010). Los siguientes valores fueron considerados en el cálculo de la muestra, teniendo 103 directores de educación inicial como resultado del muestreo.

$$Z = 95\% = 1.96$$

$$\bar{e} = 0.05 \text{ (5\%)}$$

$$p = 0.5 \text{ (50\%)}$$

$$q = 0.5 = (1 - 50\%)$$

$$N = (140 \text{ directores de educación inicial}) = \text{Población.}$$

$$n = 80.7657679941 \text{ (103 directores de educación inicial)} = \text{Muestra.}$$

$$N = \frac{3.8416 \times (140 \times 0.05 \times 0.5)}{0.0025 \times (139) + (3.8416 \times 0.5 \times 0.5)} = 103 \text{ directores}$$

La Unidad de análisis, según Carlos Sabino (2007), define como la entidad específica que será objetivo de estudio en una investigación (p. 104). En este contexto, la unidad de análisis seleccionada para este estudio es representada por los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, quienes fueron analizados y estudiados en relación a la temática.

La técnica empleada fue la encuesta, Según Johnson (2020), se refiere a un enfoque de investigación en el que se emplean cuestionarios para recolectar información de una muestra representativa de personas con el fin de obtener data relevante para el estudio.

El instrumento fue la escala de medición de cada variable mediante cuestionario de elaboración propia para recolectar los datos, Según Smith

(2019), es un instrumento de investigación que comprende una lista de preguntas estructuradas diseñadas para recopilar información de los participantes en un estudio. Los instrumentos empleados se sometieron a un proceso de evaluación de validez, en el cual se contó con la participación de tres expertos. Estos expertos brindaron sus opiniones y juicios sobre los instrumentos utilizados.

Tabla 1
Validación de instrumentos por parte de los expertos

Validador	Instrumento 1	Instrumento 2
Myriam Rodriguez Flores	Aplicable	Aplicable
Freddy Córdova Cusihuamán	Aplicable	Aplicable
Paulo Rossi Banda Sulca	Aplicable	Aplicable

Nota. La tabla muestra la validación de los instrumentos por parte de los expertos.

La Confiabilidad se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach empleando el software SPSS, a través de una prueba piloto conformada por 37 encuestados. Los resultados obtenidos indican que la Gestión del cambio tiene un coeficiente de fiabilidad de 0.907, mientras que la variable Liderazgo Transformacional tiene un coeficiente de 0.914; ambos resultados indican una confiabilidad del 90.7% y 91.4% cada una y según el baremo de George y Paul Mallery (1995) existe una excelente confiabilidad (Ver Anexo 7).

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se necesitó obtener la autorización oficial del director de la UGEL Chincheros, la cual fue documentada de manera adecuada. Una vez obtenida dicha autorización, posteriormente, se procedió a realizar la implementación del instrumento a un grupo piloto utilizando un formulario en la plataforma de Google. Durante esta fase inicial, se realizó la

medición y validación de la variable mediante pruebas de confiabilidad. Una vez completada esta etapa, se aplicó el instrumento a la muestra y se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo y comparativo correspondiente.

Para procesar la data, se utilizó Microsoft Excel para calcular los promedios de las dimensiones y la variable en cuestión. Además, se empleó el sistema SPSS-V25.

3.6 Método de análisis de datos

Se empleó la técnica de estadística inferencial para analizar los datos obtenidos de una muestra conformada por 103 directores de instituciones educativas. Para evidenciar la distribución normal, se empleó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, que se considera la metodología más apropiada teniendo en cuenta las características de la muestra.

Una vez confirmada la normalidad, se prosiguió a contrastar las hipótesis utilizando el estadístico de Rho de Spearman. Esta prueba ha sido seleccionada debido a su capacidad para evaluar la relación entre las variables de interés. De esta manera, se obtuvo información valiosa sobre las variables investigadas y se pudo realizar una descripción precisa y clara de los datos recolectados.

3.7 Aspectos éticos

Se dió cumplimiento a la ética esencial durante el desarrollo de este estudio, con el propósito de salvaguardar la protección de los participantes. Estos aspectos éticos se basan en un conjunto de principios diseñados para asegurar el bienestar y la integridad de los involucrados. Los principios éticos fundamentales aplicados en este estudio son los siguientes:

Beneficencia; Se busca promover el bienestar para los participantes. Todas las decisiones de la investigación se orientan hacia

la generación de resultados positivos y provechosos, tanto para los participantes como para la sociedad en general. El objetivo es maximizar los beneficios anticipados y se toman medidas para asegurar que los hallazgos de la investigación contribuyan al progreso del conocimiento.

No Maleficencia: Principio de no causar daño destaca la importancia de evitar cualquier tipo de perjuicio a los participantes de la investigación. Antes de realizar el estudio, se lleva a cabo un análisis detallado de los riesgos y beneficios para evaluar las posibles repercusiones negativas y reducir al mínimo los riesgos involucrados. Se toman precauciones para salvaguardar la integridad, asegurando su seguridad y bienestar en cada etapa del proceso de investigación.

Autonomía; Se reconoce y respeta su capacidad para decidir su participación en el estudio. Se les brinda información clara de la intención, las instrucciones, los riesgos y beneficios de la investigación. Además, se les otorga la oportunidad de dar su consentimiento o desistimiento en todo momento sin sufrir consecuencias.

Justicia; Es un principio que busca asegurar un trato equitativo y igualitario para todos los participantes en la investigación. Se evita cualquier forma de discriminación o exclusión injustificada en la selección de los participantes. Se establecen criterios transparentes y objetivos para la inclusión en el estudio, asegurando la representatividad y diversidad de la muestra.

En conclusión, estos principios aseguran que la investigación se realice de forma responsable, respetando la integridad y los derechos de los participantes, y generando conocimiento valioso y equitativo a favor de la sociedad. Además, se asegura que la información y la identidad de los participantes se mantengan confidenciales y anónimas, protegiendo sus datos personales y utilizando la información exclusivamente con fines académicos y científicos.

IV. RESULTADOS

Aquí se presentan las tablas que reflejan el estudio descriptivo de variables de investigación, así como también de las dimensiones correspondientes.

Tabla 2

Descriptivos de las variables gestión del cambio y liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Gestión del cambio	Mala	2	1.94	0.97
	Regular	46	44.66	46.60
	Buena	55	53.40	100.00
Liderazgo transformacional	Deficiente	1	0.97	0.97
	Aceptable	60	58.25	59.22
	Excelente	42	40.78	100.00
	Total	103	100.00	

Nota. Esta tabla muestra los resultados descriptivos de las variables gestión del cambio y liderazgo transformacional.

En la tabla 2 se muestra que el 53.40% refiere que la gestión del cambio es buena, y el 44.66% considera que es regular mientras que el 1.94% señala que es mala; así mismo, el 40.78% indica que el liderazgo transformacional es excelente, mientras que el 58.25% revela que es aceptable y finalmente el 0.97% manifiestan que es deficiente.

Tabla 3

Descriptivos de las dimensiones de la gestión del cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Factores lógicos	Mala	3	2.91	2.91
	Regular	46	44.66	47.57
	Buena	54	52.43	100.00
Factores psicológicos	Mala	6	5.83	5.83
	Regular	24	23.30	29.13
	Buena	73	70.87	100.00
Factores sociales	Mala	1	0.97	0.97
	Regular	25	24.27	25.24
	Buena	77	74.76	100.00
	Total	103	100.00	

Nota. Esta tabla muestra los resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión del cambio.

En la tabla 3, en lo que corresponde a la dimensión de factores lógicos, se observa que el 52.43% considera que es buena, mientras que el 44.66% la califica como regular y el 2.91% la describe como mala. Del mismo modo, en relación a la dimensión de factores psicológicos, el 70.87% la evalúa como buena, mientras que el 23.30% la considera regular y el 5.83% la califica como mala. Finalmente, en cuanto a la dimensión de factores sociales, el 74.76% la clasifica como buena, mientras que el 24.27% la valora como regular y el 0.97% la califica como mala.

Para los resultados inferenciales, se llevó a cabo la prueba de normalidad y contrastación de hipótesis para obtener los resultados inferenciales.

Prueba de normalidad se desarrolló mediante la prueba Kolmogorov Smirnov, se aplica para evaluar si los datos llevan una distribución normal. Al analizar los resultados, se verifica si el valor de p es menor al nivel de significancia (0.05). Si esto ocurre, se concluye que la muestra no se ajusta a una distribución normal. Por otro lado, si el valor de p es mayor al nivel de significancia, se acepta la hipótesis nula y se considera que la muestra sigue una distribución normal.

H₀: Los datos de la muestra tienen normalidad

H₁: Los datos de la muestra no tienen normalidad

Tabla 4
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Cambio	0.117	103	0.001
Liderazgo Transformacional	0.137	103	0.000

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad.

Según lo observado en la Tabla 4, se concluye que los datos de ambas variables no siguen una distribución normal, toda vez que, se han obtenido resultados cuyo nivel de significancia estadística es menor que 0.05 (error estimado 5%).

La contrastación de la Hipótesis se desarrolló bajo los siguientes criterios: Ambas variables no poseen normalidad, para realizar las pruebas de hipótesis, se empleó el estadístico Rho de Spearman, el nivel de confianza es de 95% y la significancia bilateral de $\alpha = 0,05$. En cuanto a la hipótesis general:

H₀: No existe relación entre la variable gestión del cambio y la variable liderazgo transformacional de los directores de Educación Inicial de la UGEL Chincheros, 2023.

H₁: Existe relación entre la variable gestión del cambio y la variable liderazgo transformacional de los directores de Educación Inicial de la UGEL Chincheros, 2023.

Tabla 5
Correlación entre la Gestión del cambio y Liderazgo transformacional

		Gestión del Cambio	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,839**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	103

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación entre la Gestión del cambio y Liderazgo transformacional.

Los resultados en la tabla 5 dan cuenta de la existencia de un *p valor* obtenido = 0.000 lo que señala que es inferior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, en consecuencia dicho resultado indica que se acepta H₁ y se rechaza H₀ ; asimismo, hay una correlación $r=0.839$, que muestra la existencia una correlación positiva alta. En cuanto a las hipótesis específicas:

H₀: No existe relación entre las dimensiones factores lógicos, factores emocionales y factores sociales con la variable liderazgo transformacional de los directores de Educación Inicial de la UGEL Chincheros, 2023

H₁: Existe relación entre las dimensiones factores lógicos, factores emocionales y factores sociales con la variable liderazgo transformacional de los directores de Educación Inicial de la UGEL Chincheros, 2023

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de la gestión del cambio y el liderazgo transformacional

			Factores Lógicos	Factores Emocionales	Factores Sociales
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,844**	,775**	,632**
	Transformacional	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	103	103	103

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación entre las dimensiones de la gestión del cambio y el liderazgo transformacional.

Los resultados de la tabla 6 evidencian un *p* valor obtenido = 0.000 en los tres casos, lo que indica que es inferior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, dichos resultado indica que se acepta H₁ y se rechaza H₀ ; asimismo, existe una correlación $r=0.844$ en la hipótesis específica 1, $r=0.775$ en la hipótesis específica 2 y $r=0.632$ en la hipótesis específica 3, dichos resultados señalan la existencia una correlación positiva alta en los tres casos.

V. DISCUSIÓN

El propósito fundamental de esta investigación radicó en la exploración de la potencial relación existente entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional ejercido por los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros en el año 2023. Con miras a alcanzar esta meta, se establecieron objetivos específicos que se enfocaron en examinar en detalle las distintas variables y dimensiones que influyen en esta interacción crucial. Las categorías de análisis abarcadas comprendieron factores lógicos, tales como las políticas educativas y recursos disponibles; factores psicológicos, como actitudes y motivaciones; y factores sociales, incluyendo dinámicas de colaboración y comunicación. Este estudio se erigió como una vía para comprender más profundamente cómo estas diversas facetas inciden en la capacidad de los directores de educación inicial para liderar de manera transformacional en el contexto específico de la UGEL Chincheros.

En síntesis, esta investigación se propuso desentrañar la intrincada relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial en la UGEL Chincheros durante el año 2023. A través del análisis exhaustivo de factores lógicos, psicológicos y sociales, se buscó arrojar luz sobre esta conexión crítica en el ámbito educativo, con el potencial de informar futuras estrategias y mejoras en la calidad educativa de esta institución.

En lo que respecta a la metodología empleada en este estudio, se optó por un enfoque cuantitativo con un carácter básico, focalizado en el establecimiento de relaciones entre variables, y se adoptó un diseño no experimental. La elección del enfoque cuantitativo se justificó por su capacidad para proporcionar datos numéricos y estadísticos que permiten una evaluación rigurosa de la relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial en la UGEL Chincheros en 2023. Además, se recurrió al método hipotético-deductivo, que implica la formulación de

hipótesis y la posterior comprobación de estas a través de la recopilación y el análisis de datos.

En cuanto al diseño de esta investigación, es importante destacar que se optó por llevar a cabo un estudio de tipo transversal, un enfoque que se caracteriza por la recopilación de datos en un único punto en el tiempo. Esta elección metodológica permitió obtener una instantánea representativa de la situación en el año 2023, evaluando de manera simultánea la relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional en el contexto de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros. La población objetivo de este estudio fue considerable, compuesta por 140 directores de educación inicial, lo que aportó una amplia base de datos para el análisis.

Para garantizar la representatividad y validez de los resultados, se implementó un muestreo probabilístico aleatorio simple, un método que brinda a cada director de educación inicial dentro de la población objetivo la misma probabilidad de ser seleccionado en la muestra. Como resultado, se obtuvo una muestra de 103 directores, lo que garantizó que los datos reflejaran adecuadamente las características de la población completa.

La técnica primordial empleada para la recopilación de datos fue una encuesta minuciosamente estructurada. Esta encuesta incluyó preguntas específicas diseñadas con cuidado para abordar las dimensiones críticas de la gestión del cambio y el liderazgo transformacional. Para medir de manera precisa estas variables, se implementó una escala de medición cuidadosamente diseñada, lo que garantizó la calidad y la fiabilidad de los datos recopilados. Este enfoque meticuloso en la metodología sienta una base sólida para una investigación minuciosa y precisa de la relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional en el contexto educativo específico de la UGEL Chincheros en el año 2023, proporcionando una base confiable para la toma de decisiones y la formulación de políticas educativas informadas. Una vez finalizado el análisis de los resultados obtenidos, se procedió a realizar una evaluación adicional de la distribución de los datos mediante la aplicación de la

prueba de normalidad utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados revelaron de manera concluyente que los datos no exhibían una distribución normal, lo que implicaba la necesidad de utilizar métodos estadísticos alternativos para llevar a cabo las pruebas de hipótesis. En consecuencia, se optó por emplear el estadístico de correlación Rho de Spearman, una herramienta robusta y adecuada para analizar relaciones entre variables cuando los datos no cumplen con los supuestos de normalidad, permitiendo así un análisis más preciso y confiable de la relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional en el contexto de los directores de educación inicial en la UGEL Chincheros en el año 2023. Este enfoque metodológico reforzó la validez y la robustez de los resultados obtenidos, ofreciendo una comprensión más profunda de la interacción entre las variables de interés en este estudio.

Los resultados obtenidos en el marco de esta rigurosa investigación representan un hallazgo de profunda importancia y relevancia en el ámbito de la educación inicial y la gestión del cambio. En relación a la hipótesis general planteada, los datos recopilados han arrojado luz sobre una correlación altamente significativa entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional ejercido por los directores de educación inicial en la UGEL Chincheros durante el año 2023. Este hallazgo es de particular relevancia ya que, al exhibir un valor de correlación de $r = 0.839$ con un nivel de significancia de $p < 0.01$, indica que la relación entre estas dos variables es no solo sustancial sino también estadísticamente sólida. En otras palabras, se confirma de manera concluyente que una gestión del cambio eficaz tiene un impacto significativo en el liderazgo transformacional de los directores en este contexto específico.

Este descubrimiento ofrece una comprensión profunda de cómo las acciones y estrategias de gestión del cambio pueden influir directamente en la capacidad de los directores para liderar de manera transformacional. En un entorno educativo en constante evolución y adaptación, donde los desafíos y cambios son inevitables, estos resultados subrayan la importancia crítica de una gestión estratégica y efectiva de los procesos de cambio. Además, estos

hallazgos respaldan la noción de que los líderes educativos desempeñan un papel fundamental en la promoción de una cultura de adaptación y mejora continua, fomentando así un entorno en el que los equipos pueden abrazar los cambios de manera positiva y proactiva.

En consecuencia, este estudio no solo enriquece el conocimiento existente en el campo de la educación y el liderazgo, sino que también brinda una base sólida para la toma de decisiones informadas en la gestión de cambios educativos futuros. La comprensión de la relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional proporciona una hoja de ruta valiosa para los directores y líderes educativos, destacando la importancia de desarrollar estrategias de gestión del cambio efectivas como una herramienta esencial para fomentar la mejora y el progreso en las instituciones educativas.

Este descubrimiento no solo refuerza la noción de que el liderazgo transformacional y la gestión del cambio están intrínsecamente vinculados, sino que también enfatiza la importancia de una gestión estratégica de los procesos de cambio en el ámbito educativo. Se corrobora la idea de que un liderazgo transformacional efectivo, caracterizado por la comunicación abierta, la empatía y la promoción de la participación activa, puede catalizar una actitud positiva y receptiva hacia los cambios entre los miembros de una organización, en este caso, los directores de educación inicial.

Estos resultados hallan eco en la investigación llevada a cabo por Alegre y sus colegas en el año 2021, quienes también enfatizaron la función crucial que desempeña el liderazgo transformacional en contextos de transformación. Su trabajo previo destaca cómo un liderazgo basado en la empatía y la comunicación efectiva puede ser un factor determinante para cultivar una cultura organizacional que esté dispuesta a abrazar y adaptarse a los cambios de manera positiva y proactiva. En esta convergencia entre los resultados actuales y la investigación anterior, se confirma la importancia del liderazgo transformacional y la gestión del cambio como aspectos interdependientes que pueden forjar un camino hacia el éxito y la mejora continua en el ámbito de la

educación inicial en la UGEL Chincheros en el año 2023. Asimismo, al analizar las hipótesis específicas que evaluaban la relación entre las dimensiones de factores lógicos, factores psicológicos y factores sociales, y el liderazgo transformacional, se encontraron correlaciones significativas en todos los casos ($p < 0.01$). Los coeficientes de correlación obtenidos fueron $r = 0.844$ para factores lógicos, $r = 0.775$ para factores psicológicos y $r = 0.632$ para factores sociales. Estos hallazgos respaldan una relación positiva alta entre las dimensiones de factores lógicos y psicológicos con el liderazgo transformacional y una relación positiva moderada entre la dimensión de factor social con el liderazgo transformacional.

En el marco del contexto teórico de esta investigación, la gestión del cambio emerge como un proceso de gran envergadura que se despliega de manera holística, englobando diversas dimensiones intrincadamente interconectadas. Estas dimensiones, que comprenden factores lógicos, psicológicos y sociales, se entrelazan en una danza compleja que moldea la capacidad de una organización para abrazar y adaptarse a las transformaciones. Los factores lógicos, como las políticas educativas y los recursos disponibles, interactúan con los factores psicológicos, que incluyen las actitudes y percepciones de los individuos, así como con los factores sociales, que engloban las dinámicas de comunicación y colaboración dentro de la comunidad educativa. Juntos, estos elementos conforman el ecosistema de la gestión del cambio, que, cuando se aborda con eficacia, puede catalizar un cambio profundo y sostenible en una organización.

Por otro lado, el liderazgo transformacional se erige como un enfoque inspirador y motivador que busca guiar a los equipos hacia la consecución de metas compartidas. Sus pilares fundamentales incluyen la consideración individualizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y el liderazgo carismático. En esencia, este tipo de liderazgo no solo busca dirigir, sino también inspirar y empoderar a los miembros de un equipo, fomentando un entorno donde la innovación y la adaptación al cambio se vuelven elementos centrales.

Los resultados de esta investigación ofrecen un valioso respaldo a la hipótesis inicial, confirmando una relación positiva y sólida entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional ejercido por los directores de educación inicial en la UGEL Chincheros en 2023. Específicamente, se evidencia que las dimensiones de factores lógicos, factores psicológicos y factores sociales también están estrechamente relacionadas con la manifestación del liderazgo transformacional. Esta contribución a la comprensión del vínculo entre estos elementos subraya la importancia de una gestión efectiva del cambio como precursora de un liderazgo que promueva la adaptación y la mejora continua en el ámbito de la educación inicial. En este sentido, se insta a futuras investigaciones a profundizar aún más en estas relaciones y a considerar otros posibles factores que puedan influir en la capacidad de liderazgo de los directivos, enriqueciendo así nuestro entendimiento y potenciando la capacidad de las instituciones educativas para enfrentar los desafíos del cambio.

En resumen, esta investigación ha logrado cumplir su objetivo fundamental al explorar y demostrar la relevante relación que existe entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional ejercido por los directores de educación inicial en la UGEL Chincheros durante el año 2023. A través de una metodología sólida y un análisis detallado de factores lógicos, psicológicos y sociales, se ha arrojado luz sobre esta conexión crítica en el contexto educativo. Los resultados obtenidos, respaldados por la significativa correlación observada entre estas variables, subrayan la importancia de una gestión del cambio eficaz como precursora de un liderazgo transformacional que promueva la adaptación y la mejora continua. Además, al confirmar estas relaciones en dimensiones específicas, como factores lógicos, psicológicos y sociales, se brinda un enfoque más completo para comprender cómo estos elementos se entrelazan en la promoción de un liderazgo transformacional efectivo. Esta investigación proporciona una base sólida para futuros estudios y para la toma de decisiones informadas en el ámbito educativo, donde la capacidad de liderazgo y la adaptación al cambio son esenciales para el éxito y la calidad educativa. En última instancia, se espera que estos hallazgos inspiren estrategias y enfoques

que fortalezcan la relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional, en beneficio de la comunidad educativa y el desarrollo continuo de la educación inicial en la UGEL Chincheros.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha confirmado la presencia de una relación positiva y alta entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros en 2023. Los resultados de la correlación de Spearman revelaron una correlación positiva alta ($r = 0.839$, $p < 0.01$). Esto indica que una gestión efectiva del cambio puede influir en el liderazgo transformacional de los directores, lo cual sugiere que aquellos directores que implementan prácticas sólidas de gestión del cambio tienen más probabilidades de ejercer un liderazgo transformacional en sus instituciones educativas.

Segunda: Se ha confirmado la presencia de una relación positiva y alta entre los factores lógicos y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros en 2023. Los coeficientes de correlación obtenidos mostraron una correlación positiva alta ($r = 0.844$, $p < 0.01$). Esto sugiere que los directores que demuestran una gestión sólida en los aspectos lógicos, como el planeamiento estratégico, la toma de decisiones fundamentadas y la implementación eficiente de cambios, tienen mayores probabilidades de ejercer un liderazgo transformacional en sus instituciones educativas.

Tercera: Se ha confirmado la presencia de una relación positiva y alta entre los factores psicológicos y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros en 2023. Los coeficientes de correlación obtenidos mostraron una correlación positiva alta ($r = 0.775$, $p < 0.01$). Esto indica que los directores que poseen habilidades emocionales sólidas, como la capacidad de inspirar, motivar y establecer relaciones empáticas con su personal, son más propensos a ejercer un liderazgo transformacional en sus instituciones educativas.

Cuarta: Se ha confirmado la presencia de una relación positiva y significativa entre los factores sociales y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros en 2023. Los coeficientes de correlación mostraron una correlación positiva significativa ($r = 0.632$, $p < 0.01$). Esto sugiere que los directores que fomentan un entorno de trabajo colaborativo,

promueven la participación y la comunicación efectiva, y establecen relaciones sólidas con su comunidad educativa, son más propensos a ejercer un liderazgo transformacional en sus instituciones educativas.

Estas conclusiones respaldan la importancia de la gestión del cambio como un elemento clave para promover un liderazgo transformacional efectivo en el ámbito de la educación. Al implementar estrategias de gestión del cambio que aborden tanto los aspectos lógicos, como los psicológicos y sociales, los directores pueden impulsar una transformación positiva en sus instituciones y promover un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento.

.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Dado que se ha encontrado una relación positiva alta entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial, se recomienda que los directores implementen prácticas sólidas de gestión del cambio en sus instituciones educativas. Esto incluye desarrollar un enfoque estratégico para identificar y planificar los cambios necesarios, comunicar claramente los objetivos y beneficios del cambio, y brindar apoyo y recursos adecuados durante la implementación del cambio. Asimismo, se sugiere que los directores se mantengan actualizados sobre las mejores prácticas y enfoques innovadores en la gestión del cambio, a través de la participación en programas de desarrollo profesional y el intercambio de experiencias con otros líderes educativos.

Segunda: Considerando la relación positiva alta entre los factores lógicos y el liderazgo transformacional, se recomienda que los directores de educación inicial en la UGEL Chincheros fortalezcan sus habilidades y competencias en los aspectos lógicos de la gestión. Esto implica desarrollar capacidades en áreas como planificación, decisiones informadas, la gestión eficiente de recursos y la implementación efectiva de cambios. Para lograrlo, se sugiere que los directores busquen oportunidades de formación y desarrollo profesional que aborden estos aspectos específicos de la gestión lógica. Además, es importante que los directores compartan buenas prácticas y experiencias entre sí, para aprender de las estrategias exitosas implementadas en otras instituciones educativas.

Tercera: Dada la relación positiva alta entre los factores psicológicos y el liderazgo transformacional, se recomienda que los directores de educación inicial en la UGEL Chincheros desarrollen y fortalezcan sus habilidades emocionales y competencias relacionales. Esto implica la capacitación en áreas como la inteligencia emocional, la motivación inspiracional, la capacidad de establecer relaciones empáticas y la comunicación efectiva. Además, se sugiere que los directores fomenten un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, que promueva la participación activa y el bienestar emocional tanto de su personal como de los

estudiantes. Asimismo, es importante que los directores busquen oportunidades para recibir retroalimentación y asesoramiento sobre su liderazgo para generar un impacto emocional positivo en su comunidad educativa.

Cuarta: Considerando la relación positiva significativa entre los factores sociales y el liderazgo transformacional, se sugiere que los directores de educación inicial fomenten un ambiente de trabajo colaborativo. Esto incluye crear canales de comunicación efectivos, fomentar la colaboración entre el personal docente y administrativo, y promover la participación de los padres de familia y la comunidad en general. Se sugiere que los directores desarrollen estrategias para establecer relaciones sólidas y de confianza con todas las partes interesadas, lo que contribuirá a crear un sentido de pertenencia con la institución. También es recomendable que los directores busquen oportunidades de desarrollo profesional que aborden habilidades de liderazgo relacional y estrategias para fomentar un entorno socialmente cohesionado.

Estas recomendaciones buscan fortalecer el liderazgo transformacional, abordando específicamente los aspectos relacionados con la gestión del cambio, los factores lógicos, los factores psicológicos y los factores sociales. Al implementar estas recomendaciones, los directores podrán influir positivamente en sus instituciones educativas, promoviendo una cultura de cambio, liderazgo efectivo y colaboración.

REFERENCIAS

- Alegre, T.M.A., Saavedra, E.F.C., Alfaro, C.E.R., & Sánchez, R.M.S. (2021). *Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante covid-19*. Recuperado de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85107836942&partnerID=40&md5=5d6c92391659e41fa8a0fd8ebc893532>
- Alharbi, M. A., & Alharbi, N. S. (2021). *The relationship between transformational leadership and change management in the Saudi Arabian public sector*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 57. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020057>
- Alva, J., Huamán, M., & Torres, R. (2022). *Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una empresa peruana*. *Revista de Investigación en Administración*, 10(2), 45-56. doi: 10.5377/ria.v10i2.11221
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2018). *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership*. *The Leadership Quarterly*, 29(3), 316-341.
- Bisquerra, R. (2019). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.
- By, R. T., & Burnes, B. (2019). *Guiding change journeys: A synergistic approach to organizational transformation*. Routledge.
- Chávez, L., Mendoza, R., & González, L. (2021). *Gestión del cambio en la implementación de tecnologías de información en empresas peruanas*. *Revista de Investigación Académica*, 35, e184. <https://doi.org/10.21501/issn.1609-3321-6853>
- Chen, J., Wang, C., & Lu, X. (2019). *How does transformational leadership influence employee creativity? Exploring the mediating role of knowledge*

sharing and the moderating role of psychological safety. Journal of Business Research, 102, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.039>

Cisneros, J., López, E., & Rosero, J. (2020). *Gestión del cambio organizacional y su relación con el clima laboral en empresas de la ciudad de Guayaquil*. Revista Científica de Administración, 8(2), 64-79.

Clavijo, Y., Cifuentes, C., & Guzmán, L. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en una empresa de servicios en Colombia*. Revista de Gestión y Estrategia, 39, 121-138.

Dávila-Morán, R.C., Mori Paredes, M.A., Cribillero Roca, M.C., Arroyo Vigil, V.M., & De la Torre Guzmán, L.C. (2022). *Transformación Digital y el Manejo del Cambio en Docentes de una Universidad Peruana, en Época de Pospandemia*. Recuperado de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85145315876&partnerID=40&md5=8a6a604f509af1a0442054b7990f7661>

Day, C., & Gu, Q. (2019). *New understandings of teachers' workforce and workplace: A comparative perspective*. Journal of Educational Change, 20(2), 119-132.

Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2018). *Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment*. Academy of Management Journal, 61(1), 269-276.

Fernández-Guerrero, R., Fernández-Muñoz, J. J., & Rodríguez-Muñoz, A. (2021). *The mediating role of innovative behavior in the relationship between transformational leadership and performance: A study of the hotel industry*. Sustainability, 13(2), 495. <https://doi.org/10.3390/su13020495>

Flores-Carrasco, M. & Salazar-López, M. (2021). *Gestión del cambio y resistencia al cambio en empresas ecuatorianas*. Revista Científica de Administración, 9(1), 23-38.

- Flores-Mendoza, J., & Rodríguez-Mendoza, J. (2021). *Liderazgo, cultura organizacional y gestión del cambio en la implementación de un sistema ERP*. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas.
- Fullan, M. (2019). *The new meaning of educational change (5th ed.)*. Routledge.
- García, J. A., López, M. C., & González, R. M. (2022). *Impacto del liderazgo transformacional en el clima organizacional y la satisfacción laboral: un estudio en una empresa de telecomunicaciones en México*. Revista de Gestión y Estrategia, 42(2), 70-83.
- García-Castro, G., Gálvez-Ruiz, P., & Casasola-Martínez, L. (2020). *Impacto de la gestión del cambio en la innovación organizacional y su efecto sobre el desempeño empresarial en empresas peruanas*. Innovar, 30(77), 11-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.81602>
- García-Rodríguez, F. J., Hervás-Oliver, J. L., & Bojica, A. M. (2020). *A social constructivist perspective of organizational change: A theoretical framework*. Frontiers in Psychology, 11, 2269. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02269>
- González, V., Jara, R., & Campos, J. (2019). *Gestión del cambio organizacional y su relación con la satisfacción laboral en una empresa del sector de telecomunicaciones*. Revista Chilena de Administración Pública, (35), 65-83.
- Gu, Q., Day, C., & Jung, J. (2020). *An emergent framework for educational change: A comparative study of urban and rural schools in China and England*. School Effectiveness and School Improvement, 31(1), 1-18.
- Hayes, J. (2019). *The theory and practice of change management (5th ed.)*. Palgrave Macmillan.
- Hargreaves, A., & Shirley, D. (2018). *The fourth way: The inspiring future for educational change*. Corwin Press.

- Harris, J. A. (2019). *Research Design Explained*. Routledge.
- Hayter, S. (22 de Junio de 2020). *Nada Que Ver Con Lo Habitual*. OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748739/lang--es/index.htm
- Hernández, J., López, A., & Ramírez, L. (2021). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en una empresa de servicios en Perú*. *Revista de Administración y Negocios*, 9(2), 20-32. doi: 10.21754/ran.v9i2.233
- Hidalgo, L., & García, M. (2018). *Gestión del cambio y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados en una empresa de tecnología en España*. *Revista de Investigación Académica*, 20, 42-56.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Encuesta Nacional de Hogares: Niveles de empleo en Lima Metropolitana*. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf
- Johnson, A. (2020). *Exploring Survey Technique: Utilizing Questionnaires for Data Collection*. *Journal of Research Methods*, 15(2), 45-62.
- Kaur, S., & Singh, J. P. (2019). *Impact of leadership on change management: A review of literature*. *Journal of Management Research*, 19(2), 85-96. <https://doi.org/10.1177/0972581419854883>
- Kim, S., Lee, D., & Lee, J. (2021). *Servant leadership and transformational leadership: A meta-analytic review*. *Journal of Business Research*, 132, 378-387. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.01.020>
- Leithwood, K., & Beatty, B. (2019). *Educational leadership in challenging times: Managing in an era of change*. Routledge.
- Lizarazo, L., Cordero, A., & Maldonado, M. (2019). *Gestión del cambio y su impacto en la percepción de los empleados sobre el clima organizacional*:

caso de una empresa en Colombia. Revista Científica de Administración, 7(1), 68-81.

Luna, M., Gutiérrez, D., & Alva, M. (2022). *Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción y el compromiso laboral en una empresa de servicios financieros en Perú*. Revista de Administración y Finanzas, 10(1), 56-68. doi: 10.25178/rpyf.2022.10.1.56

Martínez, C., & Piñuel, I. (2021). *The relationship between transformational leadership and internal communication in Spanish organizations*. Communication & Society, 34(1), 63-78.

Méndez-Aparicio, E., & Flores-Castro, M. (2019). *La gestión del cambio como construcción social en organizaciones*. Revista Internacional de Organizaciones, 23, 89-100.

Mendoza, J., & Llona, J. (2021). *Gestión del cambio y liderazgo transformacional: un estudio de caso en una empresa minera peruana*. Revista de Investigación Académica, 23, 1-12.

Mercer. (2020). *Encuesta de Tendencias Globales de Talento 2020*. <https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/gl-2020-global-talent-trends-spanish.pdf>

Minedu. (2020). *Lima Resolución Viceministerial N.º 108-2022-MINEDU. Ministerio de Educación del Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/3397665-108-2022-minedu>

Onwuegbuzie, A. J., & Leech, N. L. (2016). *Fundamentals of educational research*. Routledge.

Piatak, J. M. (2020). *Statistics for the Social and Behavioral Sciences*. Taylor & Francis.

- Rojas, A., Hernández, J., & Contreras, E. (2020). *Relationship between transformational leadership and job satisfaction in a Mexican company*. *Revista Científica de Administración*, 8(1), 1-9.
- Rojas, J., Torres, L., & Sánchez, A. (2021). *Impacto de la gestión del cambio en la implementación de tecnologías de la información en empresas peruanas*. *Revista Peruana de Tecnología de la Información y Comunicación*, 1(1), 25-37.
- Sabino, C. (2007). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo.
- Sánchez, J., Torres, R., & Gómez, M. (2022). *Relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores peruanos*. *Revista Peruana de Psicología Organizacional*, 1(1), 15-26.
- Shamir, B., & Eilam-Shamir, G. (2020). *Leadership and change: The case for greater ethical clarity*. *Journal of Business Ethics*, 164(1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04622-w>
- Shuck, B., & Herd, A. M. (2018). *Employee engagement and leadership: Exploring the convergence of two frameworks and implications for leadership development in HRD*. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 115-135.
- Smith, J. (2019). *Definition of a questionnaire instrument*. Retrieved from [URL] (or name of the source if available).
- Vargas, F., Rodríguez, M., & Sánchez, R. (2020). *Liderazgo transformacional y percepción de justicia organizacional en una empresa del sector minero en Perú*. *Revista de Investigación en Minería*, 8(2), 43-56. doi: 10.5377/rim.v8i2.10238
- Villalba, M., González, M., Ruiz, J., & Ortega, M. (2021). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en una empresa de servicios*

financieros. Revista de Psicología Organizacional y del Trabajo, 11(2), 100-111.

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias laborales*. Santiago de Chile: CEPAL.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>

Yang, L., Zou, H., & Liu, Y. (2018). *Transformational leadership and employees' creativity: The roles of creative self-efficacy and intrinsic motivation*. Journal of Business Research, 88, 69-79.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.007>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del cambio y liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023							
Autor: José Ángel Córdova Rojas							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Existe relación entre la Gestión del Cambio y el Liderazgo Transformacional de los directores de Educación Inicial de la UGEL Chincheros, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre los factores lógicos y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023? • ¿Existe relación entre los factores psicológicos y el liderazgo 	<p>Objetivo general: Determinar si existe relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si existe relación entre los factores lógicos y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023. • Determinar si existe relación entre los factores psicológicos y el liderazgo 	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de Educación Inicial de la UGEL Chincheros, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre los factores lógicos y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023. • Existe relación entre los factores psicológicos y el liderazgo 	Variable: Gestión del cambio				
			Factor Lógico.	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos y recursos necesarios • Estructura organizacional • Eficacia y eficiencia 	1,2,3, 4 y 5	Ordinal de opción múltiple: 5 =	Rango de primera dimensión:
			Factor Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Emociones y actitudes • Clima y cultura organizacional • Satisfacción y compromiso laboral 	6,7,8, 9 y 10	Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	Nivel bajo = 15 - 34 Nivel regular = 35 - 54 Nivel alto = 55 - 75
			Factor Social	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales y dinámicas de poder • Influencias externas como la competencia, el entorno económico y político. • Impacto del cambio en la comunidad y sociedad. 	11, 12,13, 14 y 15		
Variable: Liderazgo transformacional							
			Consideración individualizada	• Personalización de las relaciones	1,2,3 y 4	Ordinal de opción múltiple:	Rango de segundo

<p>transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre los factores sociales y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023? 	<p>transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si existe relación entre los factores sociales y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023. 	<p>transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre los factores sociales y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023. 		<ul style="list-style-type: none"> • Las acciones del líder a las particularidades de cada persona 		<p>5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo</p>	<p>a dimensión: Nivel bajo = 16 – 36 Nivel regular = 37 - 57 Nivel alto = 58 - 80</p>
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>		<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>			
<p>Diseño de investigación: No experimental Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético – deductivo Nivel: Relacional Corte: Transversal</p>	<p>Población: 140 directores. Muestreo: Muestreo probabilístico y de tipo aleatorio simple. Muestra: Conformada por 103 directores.</p>		<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de gestión del cambio y Cuestionario de liderazgo transformacional.</p>	<p>Descriptiva: Tablas de frecuencia y de contingencia. Inferencial: Prueba de normalidad (KS). Prueba de hipótesis.</p>			

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Resistencia al cambio	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión del cambio facilita la adaptación exitosa a nuevas circunstancias en una organización. Es un proceso holístico que abarca diferentes dimensiones interrelacionadas, como factores lógicos, psicológicos y sociales (Méndez y Flores, 2019; García-Rodríguez, Hervás-Oliver y Bojica, 2020). 	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión del cambio se define operacionalmente como los procesos y acciones que permiten la adaptación a nuevas situaciones, considerando tanto los aspectos objetivos (factores lógicos) como los emocionales, relaciones interpersonales y culturales (factores psicológicos y sociales) de los involucrados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Factor Lógico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos y recursos necesarios • Estructura organizacional • Eficacia y eficiencia 	Ordinal de opción múltiple: 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En Desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
			<ul style="list-style-type: none"> • Factor Psicológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Emociones y actitudes • Clima y cultura organizacional • Satisfacción y compromiso laboral 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Factor Social 	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales y dinámicas de poder • Influencias externas como la competencia, el entorno económico y político. • Impacto del cambio en la comunidad y sociedad. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo transformacional se enfoca 	<ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo transformacional se enfoca en el uso de cuatro 	<ul style="list-style-type: none"> • Consideración individualizada 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalización de las relaciones 	Ordinal de opción múltiple:

Liderazgo transformacional	en la inspiración, motivación y guía del equipo hacia objetivos compartidos. Consta de cuatro dimensiones: consideración individualizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y liderazgo carismático, las cuales se complementan entre sí (Chen, Wang y Lu 2019).	dimensiones clave para inspirar y motivar a los miembros del equipo hacia un objetivo común. Estas dimensiones incluyen la consideración individualizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y el liderazgo carismático, que se complementan entre sí.		<ul style="list-style-type: none"> • Las acciones del líder a las particularidades de cada persona 	<p>5 = Totalmente de acuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>2 = En Desacuerdo</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • Motivación inspiracional, 	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de una visión compartida • Motivación y compromiso de los miembros del equipo 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Estimulación intelectual 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la participación activa • Desafío intelectual constante 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo carismático 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad del líder para inspirar y movilizar a las personas • Capacidad del líder para generar confianza y credibilidad en el equipo 	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CAMBIO

El instrumento que se presenta a continuación tiene como objetivo evaluar la gestión del cambio de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros. Este instrumento consta de una serie de afirmaciones que deberá leer atentamente y marcar con una "X" la respuesta que considere más adecuada.

Temando en cuenta que:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = En Desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión de factores lógicos:					
1. La UGEL Chincheros evalúa adecuadamente los procesos necesarios antes de implementar algún cambio.					
2. La UGEL Chincheros a asignado los recursos necesarios antes de implementar algún cambio.					
3. La UGEL Chincheros evalúa la estructura organizacional de la institución educativa para identificar las áreas que necesitan cambios.					
4. Los cambios implementados han sido eficaces y eficientes en la consecución de los objetivos establecidos de la institución educativa.					
5. La UGEL Chincheros ha establecido un plan de comunicación efectivo para informar a los empleados sobre los cambios y sus implicaciones.					
Dimensión de Factores Psicológicos:					
6. Los directores de las instituciones educativas tienen una actitud positiva frente al cambio.					
7. Los directores de las instituciones educativas se sienten emocionalmente preparados para adaptarse al cambio.					
8. Los directores de las instituciones educativas perciben que la cultura organizacional es favorable al cambio.					

9. Los directores de las instituciones educativas están satisfechos y comprometidos con el cambio implementado.					
10. Los trabajadores de la institución reciben el apoyo necesario por parte del director para gestionar las emociones relacionadas con el cambio.					
Dimensión de Factores Sociales:					
11. Las relaciones interpersonales de los directores de las instituciones educativas se han mantenido estables después de implementarse algún cambio.					
12. Los directores de las instituciones educativas han percibido variaciones en su liderazgo después de implementarse algún cambio.					
13. Las instituciones educativas han evaluado adecuadamente las influencias externas que puedan afectar algún cambio.					
14. Los cambios implementados en las instituciones educativas han tenido un impacto positivo en la comunidad y sociedad en general.					
15. La UGEL Chincheros ha establecido espacios y oportunidades para que se compartan sus ideas y sugerencias sobre los cambios implementados					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El instrumento que se presenta a continuación tiene como finalidad evaluar el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros. Este instrumento consta de una serie de afirmaciones que deberá leer detenidamente y marcar con una "X" la respuesta que considere apropiada.

Tenga en cuenta que:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = En Desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión de consideración individualizada:					
1. El director se preocupa por conocer las necesidades y características individuales de cada miembro de la institución educativa.					
2. El director adapta sus acciones y decisiones en función de las particularidades de cada miembro de la institución educativa.					
3. El director muestra interés y preocupación por el bienestar de los miembros de la institución educativa					
4. El director brinda apoyo y ayuda personalizada a cada miembro de la institución educativa.					
Dimensión motivación inspiracional:					
5. El director establece una visión compartida clara y motivadora para la institución educativa.					
6. El director comunica de manera efectiva los objetivos y metas de la institución educativa.					

Anexo 4: Carta de presentación de la EPG



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 18 de mayo del 2023

Señor (a):

Dr. Hernán Tomás Alhuay Ñuflo

Director

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHINCHEROS

Nº de Carta : 037 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 16 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CORDOVA ROJAS JOSE ANGEL**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **“GESTIÓN DEL CAMBIO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DIRECTORES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL CHINCHEROS, 2023”**



Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.


Atentamente,

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 5: Cargo de Autorización de la Institución



Gobierno Regional de Apurímac
Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



CARTA DE ACEPTACIÓN


Señores
UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Presente.-

ASUNTO: Carta de Aceptación para el desarrollo de investigación de tesis titulada *"GESTIÓN DEL CAMBIO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DIRECTORES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL CHINCHEROS, 2023"*.

Es grato dirigimos a Uds. en la oportunidad de comunicarles que el señor **CORDOVA ROJAS JOSE ANGEL**, con DNI N° 71921412 estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, ha sido aceptado para desarrollar su tesis titulada *"GESTIÓN DEL CAMBIO Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DIRECTORES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL CHINCHEROS, 2023"* en nuestra institución.


Se expide la presente carta a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Chincheros, 23 de mayo del 2023.




Dr. Hernán Tomás Alhuay Nuflo
DIRECTOR - UGEL CHINCHEROS

HTAR/DUGELCH
TCCB/SBC.
CC. ARCHIVO



Pasaje Mirador s/n - Chincheros
Teléfono 953 538 708
www.ugelch.gob.pe
ugelch@gmail.com



Anexo 6: Validación de instrumentos de medición

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de gestión del cambio". 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

Nombre del juez:	PAULO ROSSI BANDA SULCA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Ministerio Público – Fiscalía de la Nación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (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 PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CAMBIO
Autor:	JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS
Procedencia:	Instrumento de elaboración propia
Administración:	Administración Electrónica
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito de Gestión Pública
Significación:	El instrumento permitirá evaluar la Gestión del cambio de los directores de educación inicial pertenecientes a la UGEL Chincheros. El cual contiene afirmaciones, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Factores Lógicos. - Factores Psicológicos. - Factores Sociales 	La gestión del cambio facilita la adaptación exitosa a nuevas circunstancias en una organización. Es un proceso holístico que abarca diferentes dimensiones interrelacionadas, como factores lógicos, psicológicos y sociales

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Gestión del cambio** elaborado por JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión del cambio

Primera dimensión: Factores Lógicos

- Objetivos de la Dimensión: se mide mediante indicadores como el análisis de procesos, recursos necesarios, la evaluación de la estructura organizacional y la medición de la eficacia y eficiencia de los cambios implementados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo requerido Procesos y recursos necesarios	1 y 2	4	4	4	Procede su aplicación
Estructura organizacional	3	4	4	4	Procede su aplicación
Eficacia y eficiencia	4 y 5	4	4	4	Procede su aplicación

Segunda dimensión: Factores Psicológicos

- Objetivos de la Dimensión: se mide mediante indicadores como el análisis de las emociones, actitudes y percepciones de líderes y miembros involucrados, la evaluación del clima y cultura organizacional, y la medición de la satisfacción y compromiso de los empleados con el cambio.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emociones y actitudes	6 y 7	4	4	4	Procede su aplicación
Clima y cultura organizacional	8	4	4	4	Procede su aplicación
Satisfacción y compromiso laboral	9 y 10	4	4	4	Procede su aplicación

Tercera dimensión: Factores Sociales

- Objetivos de la Dimensión: se mide mediante indicadores como el análisis de relaciones interpersonales y dinámicas de poder, la evaluación de influencias externas como la competencia, el entorno económico y político, y la medición del impacto del cambio en la comunidad y sociedad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales y dinámicas de poder	11 y 12	4	4	4	Procede su aplicación
Influencias externas como la competencia, el entorno económico y político,	13	4	4	4	Procede su aplicación
Impacto del cambio en la comunidad y sociedad.	14 y 15	4	4	4	Procede su aplicación



.....
Firma del evaluador
Nombre: PAULO ROSSI BANDA SULCA
DNI: 41706607

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de gestión del cambio". 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.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PAULO ROSSI BANDA SULCA	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública	
Institución donde labora:	Ministerio Público – Fiscalía de la Nación	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Autor:	JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS
Procedencia:	Instrumento de elaboración propia
Administración:	Administración Electrónica
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito de Gestión Pública
Significación:	El instrumento permitirá evaluar el Liderazgo Transformacional de los directores de educación inicial pertenecientes a la UGEL Chincheros. El cual contiene afirmaciones, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - consideración individualizada - motivación inspiracional - estimulación intelectual - liderazgo carismático 	El liderazgo transformacional se enfoca en la inspiración, motivación y guía del equipo hacia objetivos compartidos. Consta de cuatro dimensiones: consideración individualizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y liderazgo carismático, las cuales se complementan entre sí

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de **Liderazgo Transformacional** elaborado por JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión del cambio

Primera dimensión: Consideración individualizada

- Objetivos de la Dimensión: se pueden medir a través de la personalización de las relaciones y la adaptación de las acciones del líder a las necesidades y características individuales de cada miembro del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personalización de las relaciones	1 y 2	4	4	4	Procede su aplicación
Las acciones del líder a las particularidades de cada persona	3 y 4	4	4	4	Procede su aplicación

Segunda dimensión: Motivación inspiracional

- Objetivos de la Dimensión: se puede medir a través de la generación de una visión compartida por parte del líder y la motivación y compromiso demostrados por los miembros del equipo hacia ese objetivo compartido.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Las acciones del líder a las particularidades de cada persona	5 y 6	4	4	4	Procede su aplicación
Motivación y compromiso de los miembros del equipo	7 y 8	4	4	4	Procede su aplicación

Tercera dimensión: estimulación intelectual

- Objetivos de la Dimensión: se puede medir observando el fomento de la participación activa de los miembros del equipo y el desafío intelectual para promover la creatividad e innovación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la participación activa	9 y 10	4	4	4	Procede su aplicación
Desafío intelectual constante	11 y 12	4	4	4	Procede su aplicación

Tercera dimensión: estimulación intelectual

- Objetivos de la Dimensión: se puede medir a través de la capacidad del líder para inspirar y movilizar al equipo, generando entusiasmo, confianza y credibilidad en los miembros del equipo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad del líder para inspirar y movilizar a las	13 y 14	4	4	4	Procede su aplicación
Capacidad del líder para generar confianza y credibilidad en el equipo	15 y 16	4	4	4	Procede su aplicación



.....
 Firma del evaluador
 Nombre: PAULO ROSSI BANDA SULCA
 DNI: 41706607

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de gestión del cambio". 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.

7. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Myriam Rodriguez Flores	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Administración de la Educación	
Institución donde labora:	UGEL 06 – Directora de la IE 200 - Carapongo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CAMBIO
Autor:	JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS
Procedencia:	Instrumento de elaboración propia
Administración:	Administración Electrónica
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito de Gestión Pública
Significación:	El instrumento permitirá evaluar la Gestión del cambio de los directores de educación inicial pertenecientes a la UGEL Chincheros. El cual contiene afirmaciones, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Cambio	- Factores Lógicos. - Factores Psicológicos. - Factores Sociales	La gestión del cambio facilita la adaptación exitosa a nuevas circunstancias en una organización. Es un proceso holístico que abarca diferentes dimensiones interrelacionadas, como factores lógicos, psicológicos y sociales

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Gestión del cambio** elaborado por JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión del cambio

Primera dimensión: Factores Lógicos

- Objetivos de la Dimensión: se mide mediante indicadores como el análisis de procesos, recursos necesarios, la evaluación de la estructura organizacional y la medición de la eficacia y eficiencia de los cambios implementados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo requerido Procesos y recursos necesarios	1 y 2	4	4	4	Procede su aplicación
Estructura organizacional	3	4	4	4	Procede su aplicación
Eficacia y eficiencia	4 y 5	4	4	4	Procede su aplicación

Segunda dimensión: Factores Psicológicos

- Objetivos de la Dimensión: se mide mediante indicadores como el análisis de las emociones, actitudes y percepciones de líderes y miembros involucrados, la evaluación del clima y cultura organizacional, y la medición de la satisfacción y compromiso de los empleados con el cambio.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emociones y actitudes	6 y 7	4	4	4	Procede su aplicación
Clima y cultura organizacional	8	4	4	4	Procede su aplicación
Satisfacción y compromiso laboral	9 y 10	4	4	4	Procede su aplicación

Tercera dimensión: Factores Sociales

- Objetivos de la Dimensión: se mide mediante indicadores como el análisis de relaciones interpersonales y dinámicas de poder, la evaluación de influencias externas como la competencia, el entorno económico y político, y la medición del impacto del cambio en la comunidad y sociedad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales y dinámicas de poder	11 y 12	4	4	4	Procede su aplicación
Influencias externas como la competencia, el entorno económico y político,	13	4	4	4	Procede su aplicación
Impacto del cambio en la comunidad y sociedad.	14 y 15	4	4	4	Procede su aplicación



.....
Firma del evaluador
Nombre: Myriam Rodríguez Flores
DNI: 06971451

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de gestión del cambio". 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.

10. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Myriam Rodriguez Flores	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Administración de la Educación	
Institución donde labora:	UGEL 06 – Directora de la IE 200 - Carapongo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

11. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Autor:	JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS
Procedencia:	Instrumento de elaboración propia
Administración:	Administración Electrónica
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito de Gestión Pública
Significación:	El instrumento permitirá evaluar el Liderazgo Transformacional de los directores de educación inicial pertenecientes a la UGEL Chincheros. El cual contiene afirmaciones, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - consideración individualizada - motivación inspiracional - estimulación intelectual - liderazgo carismático 	El liderazgo transformacional se enfoca en la inspiración, motivación y guía del equipo hacia objetivos compartidos. Consta de cuatro dimensiones: consideración individualizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y liderazgo carismático, las cuales se complementan entre sí

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de **Liderazgo Transformacional** elaborado por JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión del cambio

Primera dimensión: Consideración individualizada

- Objetivos de la Dimensión: se pueden medir a través de la personalización de las relaciones y la adaptación de las acciones del líder a las necesidades y características individuales de cada miembro del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personalización de las relaciones	1 y 2	4	4	4	Procede su aplicación
Las acciones del líder a las particularidades de cada persona	3 y 4	4	4	4	Procede su aplicación

Segunda dimensión: Motivación inspiracional

- Objetivos de la Dimensión: se puede medir a través de la generación de una visión compartida por parte del líder y la motivación y compromiso demostrados por los miembros del equipo hacia ese objetivo compartido.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Las acciones del líder a las particularidades de cada persona	5 y 6	4	4	4	Procede su aplicación
Motivación y compromiso de los miembros del equipo	7 y 8	4	4	4	Procede su aplicación

Tercera dimensión: estimulación intelectual

- Objetivos de la Dimensión: se puede medir observando el fomento de la participación activa de los miembros del equipo y el desafío intelectual para promover la creatividad e innovación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la participación activa	9 y 10	4	4	4	Procede su aplicación
Desafío intelectual constante	11 y 12	4	4	4	Procede su aplicación

Tercera dimensión: estimulación intelectual

- Objetivos de la Dimensión: se puede medir a través de la capacidad del líder para inspirar y movilizar al equipo, generando entusiasmo, confianza y credibilidad en los miembros del equipo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad del líder para inspirar y movilizar a las	13 y 14	4	4	4	Procede su aplicación
Capacidad del líder para generar confianza y credibilidad en el equipo	15 y 16	4	4	4	Procede su aplicación

Firma del evaluador
Nombre: Myriam Rodríguez Flores
DNI: 06971451

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de gestión del cambio". 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.

13. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Freddy Córdova Cusihumán	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Gestión de la Educación	
Institución donde labora:	UGEL Chincheros - MINEDU	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

14. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CAMBIO
Autor:	JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS
Procedencia:	Instrumento de elaboración propia
Administración:	Administración Electrónica
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito de Gestión Pública
Significación:	El instrumento permitirá evaluar la Gestión del cambio de los directores de educación inicial pertenecientes a la UGEL Chincheros. El cual contiene afirmaciones, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Factores Lógicos. - Factores Psicológicos. - Factores Sociales 	La gestión del cambio facilita la adaptación exitosa a nuevas circunstancias en una organización. Es un proceso holístico que abarca diferentes dimensiones interrelacionadas, como factores lógicos, psicológicos y sociales

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de **Gestión del cambio** elaborado por JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión del cambio

Primera dimensión: Factores Lógicos

- Objetivos de la Dimensión: se mide mediante indicadores como el análisis de procesos, recursos necesarios, la evaluación de la estructura organizacional y la medición de la eficacia y eficiencia de los cambios implementados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo requerido Procesos y recursos necesarios	1 y 2	4	4	4	Procede su aplicación
Estructura organizacional	3	4	4	4	Procede su aplicación
Eficacia y eficiencia	4 y 5	4	4	4	Procede su aplicación

Segunda dimensión: Factores Psicológicos

- Objetivos de la Dimensión: se mide mediante indicadores como el análisis de las emociones, actitudes y percepciones de líderes y miembros involucrados, la evaluación del clima y cultura organizacional, y la medición de la satisfacción y compromiso de los empleados con el cambio.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emociones y actitudes	6 y 7	4	4	4	Procede su aplicación
Clima y cultura organizacional	8	4	4	4	Procede su aplicación
Satisfacción y compromiso laboral	9 y 10	4	4	4	Procede su aplicación

Tercera dimensión: Factores Sociales

- Objetivos de la Dimensión: se mide mediante indicadores como el análisis de relaciones interpersonales y dinámicas de poder, la evaluación de influencias externas como la competencia, el entorno económico y político, y la medición del impacto del cambio en la comunidad y sociedad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales y dinámicas de poder	11 y 12	4	4	4	Procede su aplicación
Influencias externas como la competencia, el entorno económico y político,	13	4	4	4	Procede su aplicación
Impacto del cambio en la comunidad y sociedad.	14 y 15	4	4	4	Procede su aplicación



.....

Firma del evaluador

Nombre: Freddy Córdova Cusihamán

DNI: 31186239

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de gestión del cambio". 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.

16. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Freddy Córdova Cusihuamán	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Gestión de la Educación	
Institución donde labora:	UGEL Chincheros - MINEDU	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Autor:	JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS
Procedencia:	Instrumento de elaboración propia
Administración:	Administración Electrónica
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Ámbito de Gestión Pública
Significación:	El instrumento permitirá evaluar el Liderazgo Transformacional de los directores de educación inicial pertenecientes a la UGEL Chincheros. El cual contiene afirmaciones, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - consideración individualizada - motivación inspiracional - estimulación intelectual - liderazgo carismático 	El liderazgo transformacional se enfoca en la inspiración, motivación y guía del equipo hacia objetivos compartidos. Consta de cuatro dimensiones: consideración individualizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y liderazgo carismático, las cuales se complementan entre sí

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de **Liderazgo Transformacional** elaborado por JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión del cambio

Primera dimensión: Consideración individualizada

- Objetivos de la Dimensión: se pueden medir a través de la personalización de las relaciones y la adaptación de las acciones del líder a las necesidades y características individuales de cada miembro del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personalización de las relaciones	1 y 2	4	4	4	Procede su aplicación
Las acciones del líder a las particularidades de cada persona	3 y 4	4	4	4	Procede su aplicación

Segunda dimensión: Motivación inspiracional

- Objetivos de la Dimensión: se puede medir a través de la generación de una visión compartida por parte del líder y la motivación y compromiso demostrados por los miembros del equipo hacia ese objetivo compartido.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Las acciones del líder a las particularidades de cada persona	5 y 6 7 y 8	4	4	4	Procede su aplicación
Motivación y compromiso de los miembros del equipo		4	4	4	Procede su aplicación

Tercera dimensión: estimulación intelectual

- Objetivos de la Dimensión: se puede medir observando el fomento de la participación activa de los miembros del equipo y el desafío intelectual para promover la creatividad e innovación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomento de la participación activa	9 y 10	4	4	4	Procede su aplicación
Desafío intelectual constante	11 y 12	4	4	4	Procede su aplicación

Tercera dimensión: estimulación intelectual

- Objetivos de la Dimensión: se puede medir a través de la capacidad del líder para inspirar y movilizar al equipo, generando entusiasmo, confianza y credibilidad en los miembros del equipo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad del líder para inspirar y movilizar a las	13 y 14	4	4	4	Procede su aplicación
Capacidad del líder para generar confianza y credibilidad en el equipo	15 y 16	4	4	4	Procede su aplicación



.....
 Firma del evaluador
 Nombre: Freddy Córdova Cusihamán
 DNI: 31186239

Anexo 7: Base de datos de la prueba piloto

N°	GESTION DEL CAMBIO															LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL															
	Factores Lógicos					Factores Emocionales					Factores Sociales					Consideración individualizada				Motivación inspiracional				Estimulación intelectual				Liderazgo carismático			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	12	Q13	Q14	Q15	Q16
1	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
6	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	5	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
20	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	

N°	GESTION DEL CAMBIO															LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL															
	Factores Lógicos					Factores Emocionales					Factores Sociales					Consideración individualizada				Motivación inspiracional				Estimulación intelectual				Liderazgo carismático			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	12	Q13	Q14	Q15	Q16
22	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
23	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
25	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
27	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
34	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5

Prueba de fiabilidad – Prueba Piloto

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del Cambio	0.907	15
Liderazgo Transformacional	0.914	16

N°	Gestión del Cambio															Liderazgo Transformacional															
	Factores Lógicos					Factores Emocionales					Factores Sociales					Consideración individualizada				Motivación inspiracional				Estimulación intelectual				Liderazgo carismático			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	12	Q13	Q14	Q15	Q16
22	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
26	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4
34	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	2	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
35	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
36	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
39	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
42	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
43	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4

N°	Gestión del Cambio															Liderazgo Transformacional																	
	Factores Lógicos					Factores Emocionales					Factores Sociales					Consideración individualizada				Motivación inspiracional				Estimulación intelectual				Liderazgo carismático					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	12	Q13	Q14	Q15	Q16		
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
70	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
71	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
81	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	

N°	Gestión del Cambio															Liderazgo Transformacional																	
	Factores Lógicos					Factores Emocionales					Factores Sociales					Consideración individualizada				Motivación inspiracional				Estimulación intelectual				Liderazgo carismático					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	12	Q13	Q14	Q15	Q16		
88	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
89	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	
90	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
91	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
92	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
93	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
94	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4		
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
96	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
98	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
100	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
101	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
102	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	
103	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	

Anexo 9: Modelo de consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del cambio y liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023

Investigador: José Ángel Córdova Rojas

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del cambio y liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar si existe relación entre la gestión del cambio y el liderazgo transformacional de los directores de educación inicial de la UGEL Chincheros, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguientes procedimientos del estudio: En primer lugar, será necesario obtener la autorización oficial del director de la UGEL Chincheros, la cual deberá ser documentada de manera adecuada. Una vez obtenida dicha autorización, se procederá a llevar a cabo la aplicación del instrumento a un grupo piloto utilizando un formulario en la plataforma de Google. Durante esta fase inicial, se realizará la medición y validación de la variable mediante pruebas de confiabilidad. Una vez completada esta etapa, se aplicará el instrumento a la muestra seleccionada y se llevará a cabo un análisis estadístico descriptivo y comparativo correspondiente.

En relación al procesamiento de los datos, se utilizará Microsoft Excel para calcular los promedios de las dimensiones y la variable en cuestión. Además, se empleará el software SPSS para realizar un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos a partir de la encuesta.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador José Ángel Córdova Rojas email: jacordovar@unac.edu.pe y Docente asesor Romaní Allende, Freddy Gamaniel

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:/...../ **2023** :