



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración  
de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo

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

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Davila Vasquez, James Newton (orcid.org/0000-0002-1049-3318)

**ASESORES:**

Dr. Mirez Toro, Jamer Norvil (orcid.org/0000-0001-7746-6560)

Dr. Chang Jimenez, Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad de Servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

AL creador, por guiar mi camino y levantarme las veces que tropecé y caí.

A Noemí, mi madre, que con su sacrificio y esfuerzo me hizo un hombre de bien.

Finalmente, a mi máspreciado tesoro, mi familia. Jakeline, mi esposa. Kiara, Mara, Alison y Dasha Atenea, mis hijas. Y al hombrecito que nos roba el sueño, Arvid Leandro, mi último retoño.

James.

## AGRADECIMIENTO

Con gratitud, a todas las personas que con sus sabias enseñanzas durante estos últimos dieciocho meses han contribuido con mi formación. Para mis maestros del programa de MAE de la UCV.

A Noe, Iván, Claudia y a Luis en cielo, mis extraordinarios compañeros y amigos del recordado grupo 06. Muchas gracias por su amistad y por todo su apoyo en los momentos más complicados que juntos nos tocó vivir.

A mi gran maestro y amigo Jorge López, por creer en mí y encaminarme a seguir estudiando.

Y de forma muy especial a un verdadero líder transformacional, quien en este último tramo, supo guiarnos con carisma, motivación, respeto y estimulación para lograr nuestra meta. Muchas gracias Dr. Jamer Mírez.

James.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo", cuyo autor es DAVILA VASQUEZ JAMES NEWTON, 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.

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIREZ TORO JAMER NORVIL <b>DNI:</b> 27416178 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 05-08- 2023 08:40:54

Código documento Trilce: TRI - 0640681



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, DAVILA VASQUEZ JAMES NEWTON estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JAMES NEWTON DAVILA VASQUEZ <b>DNI:</b> 41612990 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1049-3318	Firmado electrónicamente por: JDAVILAVA17 el 04-08- 2023 00:01:04

Código documento Trilce: TRI - 0640682

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación .....	15
3.2. Operacionalización de variables .....	16
3.3. Población/Muestra (criterios de selección) .....	17
3.4. Técnicas de recolección de información .....	17
3.5. Procedimiento .....	18
3.6. Métodos de análisis .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Nivel de administración de la gestión educativa, según variable</i> .....	20
Tabla 2 <i>Nivel de la gestión administrativa según dimensiones</i> .....	20
Tabla 3 <i>Nivel de liderazgo transformacional según Preguntas</i> .....	21
Tabla 4 <i>Nivel de liderazgo transformacional según variable</i> .....	22
Tabla 5 <i>Nivel de liderazgo transformacional según dimensiones</i> .....	22
Tabla 6 <i>Liderazgo transformacional según preguntas</i> .....	23

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Propuesta de modelo de liderazgo transformacional</i> .....	33
---	----

## RESUMEN

El estudio denominado: “Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo”, tuvo por finalidad proponer un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo; se realizó bajo el enfoque cuantitativo, siendo una investigación de tipo básica, con diseño no experimental y de alcance transversal descriptivo con propuesta, contando con una población y muestra de 52 trabajadores a los cuales mediante la técnica de encuesta se les aplicó dos cuestionarios; uno para diagnosticar el nivel de administración de la gestión y otro para diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional, los instrumentos tuvieron un grado de confiabilidad de 0.723. Los resultados obtenidos evidencian que el nivel de administración de la gestión educativa se encuentra en la categoría de “Medio” con un valor de 46,2, en la variable Liderazgo transformacional, el 51,9% considera que está en nivel “Medio” esto nos permite colegir que el liderazgo transformacional no se desarrolla con claridad en la institución educativa por parte de quienes la conducen, por lo tanto, se hace muy necesario implementar una propuesta basada en el liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión.

**Palabras clave:** Modelo de liderazgo transformacional, administración de la gestión educativa, propuesta.



## ABSTRACT

The study entitled: "Transformational leadership model to improve the management administration of a secondary educational institution in Chiclayo", had the purpose of proposing a transformational leadership model to improve the management administration of a secondary educational institution in Chiclayo; It was conducted under the quantitative approach, being a basic research, with a non-experimental design and descriptive cross-sectional scope with proposal, with a population and sample of 52 workers to whom two questionnaires were applied through the survey technique; one to diagnose the level of management administration and another to diagnose the level of transformational leadership, the instruments had a degree of reliability of 0.723. The results obtained show that the level of administration of educational management is in the "Medium" category with a value of 46.2, in the transformational leadership variable, 51.9% consider that it is in the "Medium" level, which allows us to conclude that transformational leadership is not clearly developed in the educational institution by those who lead it, therefore, it is very necessary to implement a proposal based on transformational leadership to improve the administration of management.

**Keywords:** Transformational leadership model, educational management administration, proposal.

## I. INTRODUCCIÓN

La falta de líderes transformacionales en diversas instituciones de todo el mundo, no ha permitido que estas avancen. El liderazgo se definió como el arte que permite que una persona denominada líder, pueda influenciar en otras personas y motivarlos para llegar a la consecución de metas. En el caso del trabajo organizacional, estos son colectivos, orientados al bien común y en definitiva, todo líder posee inteligencia emocional (Goleman, 2020). Desde esta perspectiva, el liderazgo educativo lo ejerce el director y su obligación es tener conocimientos de habilidades gerenciales para que pueda aplicarlo dentro del entorno educativo (Prastiawan et al., 2020). Ante los retos de esta nueva era, el liderazgo es el elemento clave para mejorar la educación; directivos y docentes deben compartir responsabilidades para el logro de mejores resultados académicos y el compromiso del estudiante (Zegarra, 2019).

En el entorno mundial se pudo observar que, lamentablemente, los directivos son poco preparados para ejercer la función de líder dentro de sus instituciones. La crisis se incrementó cuando la COVID – 19, obligó a cerrar las instituciones educativas, de tal manera que este fue el mayor desafío para los directivos, pues debían de garantizar la continuación del servicio educativo, en un contexto con recursos muy limitados, sobre todo en países en vía de desarrollo (Wolfenden et al., 2022). En el caso de Maldivas, Asia, se encontró que el liderazgo escolar fue crítico, se pudo observar que, los directivos tienen deficiencia para poder desempeñarse de manera adecuada (Ismail et al., 2021). En el caso de Reino Unido, se pudo identificar que, en el periodo 2011 – 2012, un 26% de los principales líderes escolares abandonaron el cargo. En el caso de Estados Unidos, ocurría tal fenómeno en un 30% (Yan, 2019). En Venezuela, Carrillo et al. (2023) afirman que el capital humano se gestiona mejor, el ambiente de trabajo es más fructífero y se genera una ventaja frente a la competencia, aplicando un liderazgo con enfoque transformacional. Debido al problema de falta de liderazgo por quienes dirigen las escuelas en Chile, el ministerio de educación reglamentó las funciones que deben cumplir los directivos, precisando cuatro dimensiones en donde el liderazgo es el más resaltante (Campos et al., 2019).

En nuestro país, el liderazgo se implementó en las organizaciones a partir del siglo pasado. En el campo educativo esto se evidenció recién a partir del último tramo de la década pasada, en donde por ejemplo las direcciones empezaron a

llamarse gerencias; pero liderazgos que aún no se deshacen de viejas prácticas rutinarias y esquematizadas. Por esto, es muy importante tener en cada institución u organización a directivos, gestores o líderes transformacionales, generadores de cambio en las personas. El líder transformador se comunica mediante el respeto, confianza, responsabilidad y lealtad a sus seguidores y de esa manera estén dispuestos a participar con responsabilidad y compromiso ante una misión motivadora (Fernández y Quintero, 2017). Rico (2016 citado por Guivin, 2018), refiere que el enfoque transformacional y la directriz hacia la democratización de sistemas educativos permiten crear directivos entre los docentes, esto ayuda a los directores escolares a influenciar en sus profesores, quienes reconocen y atribuyen el liderazgo predicado con el ejemplo, con el involucramiento en todas las actividades institucionales.

En el ámbito regional, Núñez (2022) propuso un diseño de gestión con enfoque transformacional con la finalidad de mejorar la satisfacción de los maestros en su trabajo escolar, ya que a la luz de los resultados luego del instrumento aplicado, concluyó que el grupo de participantes no se encuentran totalmente comprometidos con la institución, generando un ambiente laboral deficiente y sin motivación.

Trasladándose al plano local, en una institución educativa secundaria, de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque; se observó problemas de falta de comunicación y coordinación entre el equipo directivo, formadores y todo el conjunto educativo. Existe desmotivación por parte de los profesores, ya que no se sienten valorados y su trabajo no es reconocido. Así mismo, se evidenció que el equipo directivo no apoya las iniciativas y proyectos que presentan las diferentes áreas, pues se cree que solo se debe gestionar el tiempo según la calendarización del año lectivo, es decir, se evidencia la falta de compromiso en el trabajo colaborativo institucional, además no tienen clara su propuesta de gestión, manifestando el incumplimiento de los compromisos de gestión escolar emitido por el MINEDU y publicado por Del Perú (2022).

La investigación se sustentó en las diversas teorías sobre liderazgo transformacional, centrándose en la propuesta de Rafferty y Griffin (2004) con base en la teoría de Bernard Bass (1985) quienes reajustaron las dimensiones originales, ya que tenían disimilitud y no se relacionaban entre sí, proponiendo cinco dimensiones (Jaramillo, 2018). Así mismo, se abordó las etapas o dimensiones de

la teoría administrativa de Henry Fayol (1916) que sirvió para poder medir la variable problema. Ante el escenario expuesto surge la pregunta de investigación: ¿de qué manera un modelo de liderazgo permitirá mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo?,

Desde la justificación teórica del trabajo investigativo, pretendemos aportar al conocimiento ya existente sobre el liderazgo transformacional de forma propositiva, mediante un modelo para la mejora de la administración de la gestión de una institución educativa. En lo social, se proyectó gestionar un liderazgo transformacional que coadyuve en la mejora de los niveles de comunicación, gestión del clima institucional y la valoración de todos los integrantes de la organización para conquistar metas y objetivos en común. Desde la visión práctica se espera que esta propuesta sirva de ejemplo y guía para otras instituciones educativas y se plasme mejor en nuestra organización. A partir de la mirada metodológica, se utilizarán herramientas válidas y confiables como la realización de conversatorios y aplicación de encuestas, para determinar la problemática institucional y poder articular lo teórico con lo práctico.

Para responder al estudio se plantea el siguiente objetivo general: proponer un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo. También se definieron los objetivos específicos i) diagnosticar el nivel de administración de la gestión educativa en la institución de educación secundaria de Chiclayo; ii) diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en una institución educativa secundaria de Chiclayo; iii) formular una propuesta basada en el liderazgo transformacional y, iv) validar la propuesta basada en el modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo. En nuestra sección de hipótesis de investigación, se ha formulado las siguientes: H1. La propuesta de un programa de liderazgo transformacional mejora la administración de la gestión. Y la H0 ha quedado así: La propuesta de un programa de liderazgo transformacional no mejora la administración de la gestión.

## II. MARCO TEÓRICO

Desde la perspectiva de Mertens (citado por Hernández y Mendoza, 2018) el marco teórico muestra cómo nuestra investigación encaja en la base de lo que se sabe sobre el fenómeno o problema que se estudia (panorama general o big picture). Según ello, para la elaboración de esta sección recurrimos a diversas fuentes de información y antecedentes, internacionales, nacionales y locales que permitan tener una visión más clara sobre nuestras variables de estudio y marquen el camino a seguir.

Las exigencias y el dinamismo del mundo globalizado exigen que los directivos de la organización sean capaces de realizar diversos procedimientos y alcanzar las metas y objetivos trazados. Las instituciones educativas no han perdido de vista esta realidad, pues tienen que adaptarse, por un lado, al desarrollo de la tecnología y la comunicación y a los problemas internos de nuestro país ; las necesidades actuales exigen que estas instituciones cuenten con personal capaz de gestionar e integrar los recursos disponibles, es decir, se necesita un verdadero líder que pueda usar las habilidades de los recursos humanos para llevar a una institución a una verdadera transformación educativa (Vargas, 2021).

Rodelo et al. (2023) su objetivo de investigación fue precisar cuál es la relación del liderazgo transformacional humanizado y la gestión laboral, puntualizan que este tipo de liderazgo es primordial en el crecimiento de las organizaciones, donde sus miembros deben combinar sus intereses y expectativas con las de la institución para alcanzar las metas esperadas. Su método se fundamentó en el positivismo con un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, aplicando la encuesta tipo de Likert para la recolección de datos; cuyos resultados indican que existe una positiva grande y perfecta correlación entre las variables, concluyendo que: Si el nivel de liderazgo transformacional humanizado es bueno, la gestión docente tendrá niveles de eficiencia.

Cavagnaro y Carvajal (2021) en su investigación sobre liderazgo en la gestión, en una unidad educativa de Guayaquil, tuvo como objetivo la propuesta de una estrategia de liderazgo transformacional para generar un cambio en la gestión y visión de futuro de la institución. Este trabajo de diseño no experimental, con enfoque mixto, contó con la participación de un directivo y 50 maestros en calidad de población y muestra; para recolectar datos se realizaron de manera virtual una entrevista para el directivo, con preguntas abiertas; en el caso de los docentes se

aplicó un cuestionario digital. El principal resultado radicó en que el artículo se vuelve un importante referente de consulta para las unidades e instituciones educativas con el afán de promover cambios hacia un liderazgo que transforme la gestión y por ende la calidad educativa en todos sus niveles. Se puede concluir que tenemos que promover la participación activa y creativa dentro y fuera de los salones de clase ejerciendo el liderazgo transformacional.

La universidad de Zulia en Venezuela, mediante su revista de ciencias sociales dio a conocer la investigación sobre el liderazgo transformacional y la felicidad laboral en empresas agroindustriales. El fin fue fijar la relación entre la primera variable y las dimensiones: satisfacción laboral, compromiso organizativo afectivo y compromiso organizacional de la variable felicidad en el trabajo. Esta investigación de enfoque cuantitativo y línea descriptiva, contó con la población muestra de 820 personas entre trabajadores y colaboradores; se aplicó la estadística descriptiva y análisis de regresión simple, obteniendo la correlación directa entre la variables de estudio, determinando su incidencia en el rendimiento de los trabajadores. La conclusión fue que al implementar el liderazgo transformacional favorecemos el desarrollo de nuevas competencias, en donde los trabajadores son más felices y aportan más al crecimiento de la empresa (Carrillo et al., 2023).

Otro antecedente y gran aporte para la investigación lo encontramos en Colombia, con Acuña y Bolívar (2019) en su tesis sobre estilos de liderazgo directivo y el modelo de gestión educativa en donde su propósito fue analizar el vínculo entre estas variables. La investigación respondió a un método cuantitativo no experimental, se utilizó la encuesta y el cuestionario para recabar información. Sus resultados indican la relación clara y relevante entre el modelo de gestión y el estilo de liderazgo, llegando a la conclusión que sí es acertada la hipótesis planteada. Así entendemos que una de las principales características que tiene el liderazgo con enfoque transformacional es que requiere de agentes comprometidos y que cumplan acciones más allá de lo encomendado.

Pérez y Moreno (2019) en su artículo publicado en inglés en el Journal DYNA de Medellín, Colombia, tuvo como finalidad descubrir el modelo de relación entre el Liderazgo Transformacional y la gerencia universitaria. Este trabajo de tipo descriptivo correlacional utilizó una nueva escala tipo Redit para medir las cuatro dimensiones planteadas, las cuales se aplicaron en directivos de 31 universidades

de cuyo resultado fue, que existe un modelo de relación directa y positiva entre el Liderazgo Transformacional y la gerencia universitaria, y que la dimensión de Habilitación para actuar en el Liderazgo Transformacional es la que tiene el mayor impacto en la gestión.

Maral y Hamedoğlu (2022) en su investigación de tipo básica, cuya muestra fueron 365 profesores y administradores escolares y su objetivo fue explorar los efectos del liderazgo para el manejo de conflictos en Kağıthane, Estambul; dio como resultados, que el estilo transformacional interviene eficazmente en la estrategia de integración, compromiso y obligación en relación a los otros estilos de liderazgo, según esto podemos aseverar que los administradores escolares que actúan con liderazgo transformacional resuelven los conflictos de manera efectiva.

Trasladándose al ámbito nacional, Paredes (2018) mediante su estudio cuantitativo de tipo no experimental, realizado en Carabaylo, Lima, con el objetivo de analizar cuál es la relación del liderazgo transformacional y el ambiente laboral de tres instituciones secundarias; contó con una muestra de cien profesores a quienes se les aplicó el cuestionario MLQ para medir el liderazgo transformacional y el rango de clima laboral CL-SP, teniendo como resultado que el liderazgo transformacional sí ejerce influencia sobre el clima laboral de las instituciones materia de estudio, según ello se concluye que la variación del clima laboral depende en un 30% de este enfoque.

Con el propósito de precisar la relación entre el liderazgo transformador y la calidad educativa en una institución de la UGEL 01 en Pachacámac; Ramos (2017), obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional y la calidad educativa están altamente correlacionados con un coeficiente de 0,844; así mismo la dimensión consideración individualizada es la que más se relaciona con la calidad educativa y presentó un coeficiente de 0,750. El estudio fue cuantitativo, de tipo básico, descriptivo correlativo, donde fueron aplicados a 918 estudiantes de secundaria dos cuestionarios tipo Likert, uno por cada variable de estudio.

En Arequipa, Valdivia (2021) en su estudio de tipo aplicado, donde su objetivo fue establecer el nivel de correlación entre el liderazgo transformador del director y el rendimiento de los maestros, obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional del directivo tiene relación significativa en el desempeño docente. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores los cuales respondieron a un cuestionario.

Desde Cuzco Cano y Maldonado (2021) investigaron, para ver el nivel de relación entre el liderazgo transformador y el trabajo colaborativo en la comuna del distrito de Santiago, concluyeron que las variables estudiadas mantienen una relación directa y proporcional; en este sentido, a mayor liderazgo transformacional, mejor trabajo colaborativo. El estudio en cuestión fue de tipo básico, descriptivo-correlativo y se realizó con una muestra de 16 trabajadores, utilizando un cuestionario para la obtención de datos. Este importante antecedente nos permite inferir la relevancia que tiene este tipo de liderazgo en el ámbito organizacional, manifestando excelentes resultados en la labor por equipos, lo que nos permitirá alcanzar lo planificado en menor tiempo y con ahorro de valiosos recursos.

Becerra (2022) a través de su investigación formulo una propuesta de un modelo de liderazgo transformacional del director para mejorar la gestión en instituciones educativas de la capital de Utcubamba; los resultados reflejaron que más del 50% de directores presentan nivel regular en liderazgo transformacional, mientras que en la gestión sobrepasa el 40% de nivel deficiente; en conclusión, es necesario desarrollar una propuesta transformacional para mejorar los niveles de gestión educativa. Dicho estudio se realizó en tres instituciones secundarias con una muestra de 82 docentes a los cuales se les aplicó un cuestionario.

En el plano local, Arévalo y Ochoa (2022) mediante su investigación básica, de diseño no experimental con propuesta, denominada: Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar el compromiso organizacional de los empleados de Coffee Art; tras la recolección de datos mediante el cuestionario MLQ-5X para medir el liderazgo transformacional y el test de Maqsood para la variable compromiso organizacional aplicados a 30 trabajadores, obtuvieron como resultados que la mayoría de empleados percibieron el compromiso con la organización en nivel bajo, mientras que el nivel de liderazgo transformacional de los que dirigen la empresa es catalogado alto por más del 60% de ellos; . De acuerdo a estos resultados se plantearon estrategias transformacionales basadas en talleres de coaching y otros, para mejorar el compromiso con la empresa.

Otro importante antecedente local lo encontramos en Maldonado (2022), en su investigación realizada en un colegio de José Leonardo Ortiz, cuya meta era conocer el rango de relación entre la gestión escolar y el liderazgo transformacional. En este trabajo cuantitativo, se encuestó a 33 docentes, teniendo como resultados



relevantes que la correlación de las variables es alta, directa y significativa, confirmando la hipótesis de estudio de dicha investigación.

Por su parte Nuñez (2022), en su propuesta de gestión con base en el liderazgo transformacional con el afán de mejorar la satisfacción laboral de los maestros en una institución educativa de Chiclayo, la cual tuvo una población muestra de 27 personas entre docentes y directivos, a los cuales se les aplicó un cuestionario tipo Likert para saber su satisfacción laboral. Los resultados más importantes indicaron que 18 encuestados están con un nivel medio de satisfacción en el trabajo, mientras que 8 docentes están con nivel bajo; haciendo la sumatoria en porcentaje podríamos afirmar que más del 85% de los colaboradores no se encuentran satisfechos en el trabajo, esto se debe a la falta de motivación y poca organización entre el líder y los docentes; es decir la falta de liderazgo transformacional.

Cabrera y Ordoñez (2020) en su investigación de tipo proyectiva y con diseño no experimental, la cual tuvo como objetivo la propuesta de un modelo transformacional para mejorar la cultura organizacional de un área de la GERESA, Lambayeque, donde el problema estuvo centrado en la falta de liderazgo de quienes dirigen el área, acarreando consigo la desmotivación del personal y una deficiente organización. Para recabar la información se encuestó a una muestra de 47 colaboradores, llegando a la conclusión que el ente tiene un nivel bajo de cultura organizacional ya que cada individuo actúa de manera independiente; por otro lado se detectó la falta de compromiso de los colaboradores con la institución. En ambos casos esto se debe a la falta de liderazgo, por ese motivo los autores en mención plantearon una propuesta basada en el liderazgo transformacional para mejorar las deficiencias y por ende mejorar la cultura organizacional. Como lo manifiestan Agreda et al. (2020) en su estudio documental de amplia revisión literaria: Las instituciones deben fomentar la práctica del liderazgo transformador para que quienes la dirigen revaloren y generen mejoras del capital humano, mejorando su psicología y capacidad de innovación.

Otro valioso aporte que da fuerza a la presente investigación, lo encontramos en Cueva (2021), mediante sus tesis no experimental y con diseño descriptivo - proyectiva realizada en la I.E Juan Tomis Stack. El objetivo del estudio destaca la

propuesta de un programa de liderazgo con características transformacionales para mejorar las relaciones interpersonales. La muestra estuvo conformada por 36 profesores de secundaria quienes respondieron un cuestionario de 20 ítems, el mismo que tuvo un alto nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach. Tras la lectura de los resultados, estos indicaron claramente que es preciso mejorar el nivel de las relaciones entre los docentes de dicha institución, por ello un programa de liderazgo transformacional ayudaría en esta misión.

Cobeñas (2021), en su investigación con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, descriptivo- propositivo, cuyo propósito fue el diseño de un programa transformacional para mejorar el desempeño docente de una I.E de Cañarís, Ferreñafe. La población de estudio fueron 14 docentes de secundaria a los cuales se les aplicó la guía de encuesta de opinión y los resultados indicaron que las habilidades mostradas por los sujetos de estudio en su desempeño como maestros, es deficiente. Por ello se hizo necesario el planteamiento de un diseño que ayude a mejorar el resultado antes citado, poniendo énfasis en dimensiones como la Influencia, la motivación, la estimulación y la consideración, que son características propias del ejercicio de un liderazgo transformacional.

Purisaca et al. (2017) mediante su trabajo realizado en una institución educativa privada de Chiclayo, quienes tuvieron como meta, la propuesta del liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa de dicha institución. La muestra de estudio corresponde al total del personal, quienes contestaron un cuestionario para medir la variable gestión escolar. Los resultados fueron desalentadores ya que los diversos actores educativos se muestran indiferentes en el clima de la organización y en el trabajo colaborativo, además se evidencio que el nivel de liderazgo es bajo, urgiendo la necesidad de proponer un modelo de liderazgo transformacional para generar competencias en los diversos actores institucionales.

En el ámbito del sector salud, también se entiende que para tener un buen desempeño por parte de los trabajadores, es necesario ejercer algún tipo de liderazgo por quien dirige la institución; por ello, en su reciente investigación, Castro (2023), bajo la premisa de poder precisar el vínculo entre los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral en un hospital de EsSalud. Concluyó que sí existe relación entre las variables propuestas, aceptado el tenor de su H1, en donde el estilo transformacional predominó sobre el resto. La medición de las variables del citado

estudio se realizó a través de los instrumentos MLQ-6S y EVADEST, ambos adaptados, los cuales fueron aplicados en 82 participantes.

En cuanto a la administración de la gestión educativa, en definiciones y antecedentes de utilidad para nuestro estudio, tenemos al Minedu (2021), que nos precisa que el director es el actor principal de la gestión escolar, conduce, desarrolla y articula los diversos procesos administrativos y técnicos pedagógicos en un marco institucional. Según los lineamientos de gestión escolar, el director ejerce liderazgo aplicando diversas estrategias que mejoren el procedimiento administrativo, buscando integralmente el desarrollo de los estudiantes, permitiendo el ingreso y culminación exitosa de su camino escolar (Minedu, 2021).

Laureano (2021) en su investigación aplicada, no experimental y con diseño transversal, busco fijar la influencia de la administración educativa en los compromisos de gestión en una I.E de Oyon, Lima. Contando con una muestra de 45 profesores de secundaria, quienes respondieron un cuestionario, los resultados indicaron que la primera variable de estudio influyó significativamente sobre la segunda, es decir, en los compromisos de gestión escolar.

Otro estudio, donde se pretende saber el vínculo entre gestión administrativa y calidad educativa, lo referenciamos en Ajalcuña (2022), quien debido al crecimiento de la calidad educativa según el estudio de Pisa del año 2018; pretendió identificar el vínculo de las variables mencionadas en la I.E de la Ugel 06. Los resultados obtenidos bajo Rho de Spearman, indicaron que la relación de variables es significativa. El estudio en mención fue básico con diseño correlacional, el cual contó con una muestra de 50 docentes de características parecidas, quienes respondieron a dos cuestionarios.

La situación problemática del presente antecedente, radica en la ineficacia de quienes dirigen las I.E nacionales, al no saber administrar los recursos estatales. Estos demuestran una pésima gestión administrativa, que se ve reflejada al no conseguir las metas planteadas. Es así que Anglas (2021), bajo la premisa de determinar la influencia de la gestión por resultados y las competencias gerenciales en la administración de los directores de la EBR en Lima, realizó su tesis bajo el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional-Causal; en donde participaron de forma aleatoria 140 directivos, quienes respondieron tres cuestionarios. La conclusión final en base a los

resultados es que: La gestión por resultados y competencias gerenciales tienen influencia en la variable gestión administrativa de directivos de la EBR en Lima.

Arellanos (2023) en su estudio: Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional, desarrollada en una I.E del nivel secundaria en la Victoria, Chiclayo; cuyo objetivo fue relacionar las variables inmersas en el título. El trabajo es cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, cuya muestra fueron 30 docentes a quienes mediante un censo respondieron a un cuestionario por cada variable. Los resultados expusieron que ambas se ubican en categoría media con un valor que supera el 53% y el 60% respectivamente, existiendo una correlación positiva alta, entre la gestión educativa estratégica y compromiso organizacional.

En la actualidad el liderazgo transformacional es visto como el nexo de calidad para administrar las instituciones escolares, el cual interviene en todas las áreas y orienta el conocimiento organizacional en aras de la mejora educativa, ya que, de nada sirve ser una institución excelsa si el aprendizaje escolar no es importante. (Elizalde et al., 2022). En otra definición pero con el mismo sentir, tenemos que, el enfoque transformacional en comparación con el transaccional, es catalogado como el liderazgo ideal y efectivo para la mejora del desarrollo organizacional de la institución (Lowe y Kroeck, como se citó en Silva et al., 2018)

Fuentes (2022), indica que el liderazgo transformacional es un modelo emprendedor que se ajusta a los nuevos tiempos, propiciando el esfuerzo en equipo y desarrollo humano; por su parte Gabriel (2022), refiere que este tipo de liderazgo es muy beneficioso para la institución educativa, pero sobre todo para la gestión laboral de los maestros. En este sentido estamos convencidos de que si una institución educativa, empresa u organización de cualquier índole quiere triunfar y ser referente en estos tiempos, tiene que desarrollar un liderazgo transformacional entre todos sus miembros.

Sánchez et al., (2018) menciona que un líder transformacional debería tener en cuenta los atributos del liderazgo transformador el mismo que relacione vínculos como la responsabilidad, compromiso, respeto, visión en equipo, confianza para completar de manera exitosa las metas trazadas ya sea de forma grupal o individual.

Agregando más definiciones sobre el liderazgo transformacional, Gregory (2019) lo considera como confianza, respeto y orgullo a los beneficiarios, lo que

genera en ellos cambios e innovación inculcando la motivación más allá de las expectativas. Hine y Levy (2020) comparten idea con el autor antes mencionado, además, agregan que se considera también como una actividad necesaria para que opiniones distintas puedan intercambiarse entre usuarios y las entidades de proceso de gestión siendo fundamental para mejoras en las entidades

Dentro de esta investigación se considera también como definición; El modelo de liderazgo transformacional es característico de los profesionales con una personalidad sólida, que es capaz de generar cambios positivos en las percepciones, motivaciones y expectativas de los colaboradores que forman parte de sus equipos de trabajo (Maraboto, 2021). . Por su parte y con firme convicción, Goleman (como se citó en Silva et al., 2018) argumenta que todo líder exitoso tiene que tener inteligencia emocional; en esa misma línea confirmamos que los individuos con sobresaliente inteligencia emocional son las que tienen características transformacionales y por lo tanto pueden manejar este estilo (Barling y Slater, como se citó en Silva et al., 2018).

Asimismo, como variable de estudio, también hablamos de la administración de la gestión, la cual, es considerada como procesos de gestión a nivel administrativo, tienen como característica promover la búsqueda de medios económicos y a nivel material para asistir el logro de las metas planteadas en el PAT. Este tipo de gestión ayuda a cimentar las regulaciones para satisfacer las carencias del alumnado y seguidores de la Institución que permita lograr de manera eficiente los aprendizajes (Maldonado, 2022).

Para Rafferty y Griffin (2004), se entiende por liderazgo transformacional que en primera instancia el líder tiene la responsabilidad de alentar, inspirar y motivar a los trabajadores, ya que, depende de ellos los cambios que ayuden con el crecimiento de la institución educativa. Esto se basa en la teoría de Bass (1985), quienes reajustaron las dimensiones originales, ya que tenían disimilitud y no se relacionaban entre sí, proponiendo cinco dimensiones, de los cuales se mencionaran (Jaramillo, 2018).

#### Dimensiones del liderazgo transformacional

Visión, se entiende como la forma en que esta idealiza el futuro en torno a los valores de la entidad, los cuales servirán para inspirar y ejecutar el progreso de la institución junto a los trabajadores.

Comunicación inspirada, se considera a esto a la forma de comunicarse entre los trabajadores causando en ello una comunicación positiva y alentadora dentro de la entidad.

Estimulación intelectual, se entiende por ello al interés que cada trabajador posee por medio del líder, puesto que es el responsable de motivar a cada uno de ellos contribuyendo al crecimiento de la entidad.

Liderazgo de apoyo, es considerado como un liderazgo encargado del acercamiento emocional entre los trabajadores para que estos sientan apoyo y de esa forma estimular n el seguimiento de los objetivos.

Reconocimiento personal, se entiende por ello al reconocimiento que se le brinda como elogio en respuesta a los esfuerzos que se realizan para lograr los objetivos propuestos por la entidad.

Para Litz (2021), el liderazgo transformacional está estrechamente relacionado con la educación, ya que empodera a las personas y las inspira con esperanza, confianza y fortaleza, estableciendo una visión para actuar mientras se logran los objetivos; de esta manera un maestro empoderado puede concentrarse más en actividades y prácticas que mejoran los estándares de los y las estudiantes.

En las últimas dos décadas el liderazgo transformacional y el concepto de cambio se han convertido en teorías muy populares en el terreno del liderazgo y la administración educativa (Litz, 2021). Hoch et al. (2018) definen el liderazgo transformacional como un estilo donde el líder distribuye a sus colaboradores en equipo para así poder identificar los cambios que se deben de realizar, generando una visión clara para conducir estos cambios en la organización mediante la motivación y sobre los miembros plenamente comprometidos; esto nos indica con claridad que el estilo transformacional y la administración educativa están muy ligados; en donde el primero se centra en fortalecer plenamente a la persona y el segundo lo involucra en cada uno de sus procesos para la óptima consecución de metas; según lo último, en cualquier organización, la buena gestión depende del proceso administrativo (Fayol, citado por Barreno, 2018).

La administración de la gestión humana actualmente tiene enormes desafíos debido a los cambios de generación y evolución de las teorías económicas y administrativas, lo que permiten tanto al empleador como al empleado pedir ciertas garantías para desarrollar plenamente sus actividades sin dejar de lado su vida

personal. Por ello se vuelven necesarios tres aspectos muy relevantes: la forma de actuar del empleador y empleado, la comprensión de la sociedad pos capitalista y el diseño de la organización centrado en las personas y no en funciones, esto último, hace mucha referencia al enfoque transformacional (Peña et al., 2020)

Para Clavijo y Mora (2010) citado por Vargas (2012), se entiende por administración en la gestión un sistema encaminado al logro de los objetivos de la institución por medio de una planificación, organización, dirección y control, a favor de obtener resultados positivos en la institución.

Dimensiones de administración de la gestión

Planificación, cada entidad consta de una planificación lo que se entiende como parte de la función administrativa, ya que nos ayuda a establecer objetivos a lograr y como cumplir cada uno de ellos.

Organización, se refiere a la distribución de recursos para facilitar el cumplimiento de las metas planteadas por la institución.

Dirección, se refiere a las acciones de inducción y dirección que realizan para el desempeño en diversas actividades de la institución educativa.

Control y monitoreo, esto se refiere a un seguimiento respecto a la ejecución de la planificación administrativa, de tal manera se detectara debilidades y estrategias en función al cumplimiento de objetivos de la entidad.

### III. METODOLOGÍA

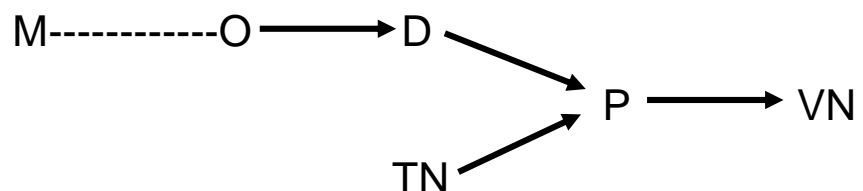
#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

El estudio que se abordó pertenece al enfoque cuantitativo porque el hecho o fenómeno será descrito tal como se presenta en la naturaleza, tanto en sus cantidades, lo cual según Hernández y Mendoza (2018), un estudio cuantitativo busca explorar los fenómenos, busca explicar eventos, lo que sucede en algunas poblaciones o simplemente describir hechos y variables, es decir se cuantifica lo observado.

Según su finalidad, la presente investigación fue de tipo básica o pura y de acuerdo a los resultados obtenidos servirá como fuente teórica para otros tipos de estudio (Arias y Covinos, 2021). Es de diseño no experimental y transversal ya que no hay alteración ni movimiento de las variables y la muestra de estudio es evaluada en su entorno natural sin ser alterada.

Para Manterola et al. (2019) la particularidad de este tipo de estudio es que se hace en un solo momento, no existiendo seguimiento posteriormente, esto concuerda con Arias y Covinos (2021), quienes indican que este diseño acopia los datos en un solo momento y por única vez para luego ser descritos en la investigación.

El grado de profundidad con el que se trató el estudio fue de alcance descriptivo, ya que partiendo de la observación se describen y fundamentan aspectos relevantes del fenómeno estudiado sin haber echado mano a las variables (Sousa et al., citado por Arias, 2021); se recogerán datos de las variables de estudio para ser medidas (Hernández y Mendoza, 2018), y posteriormente interpretadas.





Donde:

M = Muestra de estudio, 52 docentes de una institución educativa.

O = Observación

D = Diagnostico.

Tn = Análisis de teorías

P = Propuesta de un modelo de liderazgo transformacional.

Vn= Validación de propuesta por expertos.

### **3.2. Operacionalización de variables**

#### **V1. Modelo de liderazgo transformacional**

##### **Definición Conceptual**

El modelo de liderazgo transformacional es característico de los profesionales con una personalidad sólida que es capaz de generar cambios positivos en las percepciones, motivaciones y expectativas de los colaboradores que forman parte de sus equipos de trabajo (Maraboto, 2021).

##### **Definición Operacional**

El nivel de liderazgo transformacional será medido con la escala propuesta por Rafferty y Griffin (2004) y adaptado por el autor. Dicha escala se basa en la teoría de Bass (1985) y los autores en mención reajustaron las dimensiones originales, ya que tenían disimilitud y no se relacionaban entre sí, proponiendo cinco dimensiones (Jaramillo, 2018). Dichas dimensiones son: visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, las cuales serán aplicadas a la muestra de estudio en un cuestionario que constará de 10 reactivos o ítems que permitirán medir la variable.

#### **V2. Administración de la gestión**

##### **Definición Conceptual**

Quien se encarga de la administración, es el responsable de la institución y sobre todo de la calidad que brinda y oferta en su servicio educativo, este, debe estar en la capacidad de gerenciar mediante la planificación, administración, supervisión y control para lograr una gestión exitosa. (Trujillo, como se citó en Saona, 2022).

##### **Definición Operacional**

La administración en educación nos permite cumplir las metas y objetivos planteados en los instrumentos de gestión; una buena planificación,

organización, dirección, control y monitoreo ayudará con la consecución de metas institucionales en el menor tiempo posible. Por ello las 4 dimensiones antes mencionadas están organizadas en una encuesta de 12 ítems, basados en la escala de Likert donde: Nunca, A veces, Casi Siempre y siempre son las frecuencias de medición (Hammond, 2023), en esa línea y apuntando al primer objetivo específico los mencionamos baremos serán distribuidos en los niveles: Bajo, Medio y Alto (Montenegro, 2021).

### **3.3. Población/Muestra (criterios de selección)**

#### **Población:**

Según Hernández y Mendoza (2018) se considera población a un conjunto de personas la cual va a ser estudiada y en donde se pretende generalizar los resultados. Siendo parte de nuestra investigación la población está conformada por 52 trabajadores de secundaria de una Institución Educativa de Chiclayo.

#### **Muestra:**

Los datos adquiridos representan la población, de tal manera que, esto corresponde al subgrupo que fue evaluado siendo parte de la población (Hernández y Mendoza 2018). Para este estudio se consideró una muestra de tipo no probabilística, el muestreo se considera intencional, de forma determinada conformada por 52 trabajadores que laboran en una institución educativa secundaria de Chiclayo.

#### **Criterios de inclusión:**

- Se considera solo a trabajadores nombrados del nivel secundario que laboran en una Institución Educativa de Chiclayo.

#### **Criterios de exclusión:**

- Equipo directivo conformado por el un director y tres subdirectores del nivel secundario de una institución educativa de Chiclayo.
- Padres de familia o apoderados.
- Docentes que no quieren ser partícipes con el desarrollo de nuestros cuestionarios.
- Docentes que no completaron con la información solicitada.

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

Se consideró como técnica a la encuesta para ambas variables, el cual se le define como al procedimiento por muestreo, en la que se procederá a efectuar un

instrumento el cual también tiene un propósito, siendo este el conjunto de cuestiones o reactivos, denominándose también como survey (Sánchez et al., 2018).

A los antes mencionado, para la medición de la V1: Modelo de Liderazgo transformacional, se utilizó el cuestionario de Rafferty y Griffin (2004), y adaptado por el autor y está compuesto por 10 ítems sobre las dimensiones del liderazgo transformacional.

Asimismo, para la medición de la V2: Administración de la gestión, Se utilizó un cuestionario elaborado por Carrasco (2019) y adaptado por el autor, este instrumento consta de 12 ítems en base a los elementos de la administración de la gestión.

### **3.5. Procedimiento**

Para el desarrollo de nuestra investigación obtuvimos los antecedentes, teorías, conceptos que se relacionaron con la estructura de la investigación, las mismas que deben tener relación con nuestras variables de estudio, para que posterior a ellos se analice la problemática y poder formular y establecer nuestro objetivo general y específicos.

Asimismo, la información se analiza, para que de esta forma se corrobore y se compare posibles soluciones identificadas como propuesta para el trabajo de investigación. En la descripción del problema de investigación se realizó un conjunto de análisis de interpretación y discusión de resultados.

Por lo tanto, la información requerida por los docentes de la institución educativa se recolecto mediante la aplicación de un cuestionario para la variable independiente y otro para la variable dependiente, los cuales se definen en función de las dimensiones establecidas para cada variable de estudio, que permiten realizar las mismas mediciones correspondientes, para para ello se utilizó el programa Microsoft Excel para almacenar los datos obtenidos, así mismo se utilizó el software SPSS V.26.0 que permitió un análisis eficiente de los resultados obtenidos con las respuestas brindadas por los encuestados. Asimismo, para la validez de contenido y confiabilidad se utilizó el **Alfa de Crombach**.

Se realizó la validación a juicio de tres expertos, una Doctora en educación y dos Magíster en Gestión Universitaria a quienes se les envió la carpeta y luego de realizar las observaciones procedieron a firmar la respectiva ficha de validación; los resultados se sometieron al molde de Aiken, evidenciándose que las preguntas

obtuvieron un valor de 0.8 unidades, lo que según dichos expertos los vuelven aplicables. Luego se procedió a aplicar la prueba piloto a 8 docentes, para luego someterlo al análisis de confiabilidad del Alfa de Cronbach, donde se obtuvo los valores de 0.862 para la V1 y 0.798 para la V2.

### **3.6. Métodos de análisis**

El método empleado en la presente investigación es de estadística descriptiva, puesto que según Hernández y Mendoza (2018), se encontró y analizo la problemática del estudio. En tal sentido, los datos relevantes fueron obtenidos y con un proceso en el programa SPSS, permitiendo generar tablas y figuras y nos permita explorar información en relación a nuestra problemática de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Como parte de nuestros aspectos éticos o considerados como criterios éticos se centra en base a la información que se agrega en la presente investigación el cual se presenta confidencialidad, autoría, coherencia, neutralidad, la pertinencia, la eficacia, claridad, del mismo modo también se respeta los términos de la institución, los interés, la ética, asimismo, se tiene consideración a los principios éticos, la excelente relación en servicio con los demás, no compromiso de hacer daño y advertir situaciones, autonomía para enfrentar acontecimientos que son derivados y, por lo tanto, justicia para encontrar interés en las instituciones (Álvarez 2018). Del mismo modo la presente investigación se trabaja de acuerdo a las normas APA en relación a la autoría con sus definiciones, los mismos que cada entrevista que fue realizada no existen modificación alguna y la interpretación se realiza frente a la teoría, de este modo se respetó las respuestas, con la muestra que son objeto de investigación.

Para el desarrollo del estudio, se obtiene información por medio de antecedentes que fueron presentados de acuerdo a cada variable de estudio las mismas que forman parte de nuestras teorías y definiciones que guardan relación con nuestra investigación. Por último, para confirmar y discrepar recursos que son determinados como hipótesis de investigación, se ejecuta el análisis de la información.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados del presente estudio se organizan en función a los objetivos que han orientado la investigación, de tal manera que el primer paso fue diagnosticar el nivel de administración de la gestión educativa en una la institución educativa secundaria de Chiclayo.

**Tabla 1**

*Nivel de administración de la gestión educativa, según variable.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	36,5	36,5	36,5
Medio	24	46,2	46,2	82,7
Alto	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, encuesta aplicada 2023.

El resultado de la encuesta aplicada a los 52 trabajadores de la institución materia de la investigación se aprecia que el 37 % considera que la administración de la gestión educativa se encuentra en un nivel bajo, el 46 % considera que el nivel es medio, en tanto que solo el 17 % considera que el nivel es alto.

**Tabla 2**

*Nivel de administración de la gestión educativa, según dimensiones.*

	Planificación		Organización		Dirección		Control y monitoreo	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	17	32.69%	20	38.46%	25	48.08%	16	30.77%
Medio	26	50.00%	16	30.77%	15	28.85%	28	53.85%
Alto	9	17.31%	16	30.77%	12	23.08%	8	15.38%
Total	52	100.00%	52	100.00%	52	100.00%	52	100.00%

Nota: Elaboración propia, encuesta aplicada 2023.

En el análisis por cada una de las dimensiones se nota que, en la dimensión planificación, el 33 % considera que el nivel es bajo, el 50 % considera que el nivel es medio, y solo el 17% considera que es alto. En la dimensión organización el 38 % cree que esta en nivel bajo, el 31 % cree que es medio, y el 31% coincide que es alto. En tanto que la dirección, para el 48% está en el nivel bajo, el 29 %

considera que se ubica en el nivel medio y para el 23% es alto. Finalmente, en los resultados de la dimensión control y monitoreo, para el 31% es bajo, para el 54 % es medio y un reducido 15 % lo considera alto.

De acuerdo al segundo objetivo específico, el siguiente paso fue diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en una institución educativa secundaria de Chiclayo, obteniendo los siguientes resultados.

**Tabla 3**

*Nivel de administración de la gestión educativa, según preguntas.*

	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%
P1	5	9,6%	18	34,6%	17	32,7%	12	23,1%
P2	1	1,9%	21	40,4%	18	34,6%	12	23,1%
P3	1	1,9%	11	21,2%	20	38,5%	20	38,5%
P4	1	1,9%	12	23,1%	21	40,4%	18	34,6%
P5	7	13,5%	17	32,7%	21	40,4%	7	13,5%
P6	0	0,0%	26	50,0%	21	40,4%	5	9,6%
P7	7	13,5%	13	25,0%	26	50,0%	6	11,5%
P8	2	3,8%	28	53,8%	14	26,9%	8	15,4%
P9	6	11,5%	16	30,8%	20	38,5%	10	19,2%
P10	0	0,0%	18	34,6%	24	46,2%	10	19,2%
P11	3	5,8%	16	30,8%	25	48,1%	8	15,4%
P12	0	0,0%	17	32,7%	23	44,2%	12	23,1%

Nota. Elaboración propia.

La tabla contiene información acerca de los resultados de la variable gestión educativa organizada por preguntas, en ella se puede apreciar que el valor bajo es para la categoría siempre se ubica en la pregunta 6, con un 9.6% referido a la articulación de la institución educativa con los demás agentes de comunidad, sin embargo, en esta misma categoría de siempre el valor más alto se encuentra en la pregunta 3 con un 38.5% referido a la identidad institucional. Así mismo en la categoría nunca se aprecia que la pregunta 5 y 7 tienen un valor de 13.5% respectivamente lo cual está referido a la gestión de recursos y la inducción a los nuevos integrantes

**Tabla 4***Nivel de liderazgo transformacional según variable.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	26,9
Medio	27	51,9
Alto	11	21,2
Total	52	100,0

*Nota: Elaboración propia, encuesta aplicada 2023.*

Los resultados para la variable liderazgo transformacional según los encuestados nos indican que para el 27 % esta se encuentra en el nivel bajo, mientras que para el 52 % se ubica en el nivel medio, y el 21 % considera que es alto.

**Tabla 5***Nivel del liderazgo transformacional según, dimensiones.*

	Visión		Comunicación inspirada		Estimulación Intelectual		Liderazgo de apoyo		Reconocimiento personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	24	46.15%	13	25.00%	8	15.38%	9	17.31%	12	23.08%
Medio	20	38.46%	28	53.85%	26	50.00%	24	46.15%	27	51.92%
Alto	8	15.38%	11	21.15%	18	34.62%	19	36.54%	13	25.00%
Total	52	100.00%	52	100.00%	52	100.00%	52	100.00%	52	100.00%

*Nota: Elaboración propia, encuesta aplicada 2023.*

La impresión de los encuestados acerca de las dimensiones del liderazgo transformacional indica, que para el 46 % la visión se ubica en nivel bajo, el 38 % lo considera en el nivel medio y el para el 15 % es alto. En tanto, para la dimensión comunicación inspirada el 25 % lo considera bajo, para el 54 % está en nivel medio, mientras que el 21% coinciden que es alto. La estimulación intelectual es considerada baja por el 15 % de los encuestados, para el 50 % está en nivel medio y para el 35 % es alto; en cuanto a la dimensión liderazgo de apoyo el 17 % revela que es bajo, para el 46 % es medio y el 37 % lo ubica en alto; como última dimensión, el reconocimiento personal arroja que para el 23 % del personal está bajo, el 52 % consideran que está en nivel medio y el 25 % piensan que es alto.

**Tabla 6***Liderazgo Transformacional según preguntas.*

		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
<b>P1</b>	f	4	19	19	10	52
	%	7.7	36.5	36.5	19.2	100.0
<b>P2</b>	f	7	26	16	3	52
	%	13.5	50.0	30.8	5.8	100.0
<b>P3</b>	f	1	12	21	18	52
	%	1.9	23.1	40.4	34.6	100.0
<b>P4</b>	f	2	11	25	14	52
	%	3.8	21.2	48.1	26.9	100.0
<b>P5</b>	f	4	12	22	14	52
	%	7.7	23.1	42.3	26.9	100.0
<b>P6</b>	f	5	15	25	7	52
	%	9.6	28.8	48.1	13.5	100.0
<b>P7</b>	f	4	8	23	17	52
	%	7.7	15.4	44.2	32.7	100.0
<b>P8</b>	f	3	12	19	18	52
	%	5.8	23.1	36.5	34.6	100.0
<b>P9</b>	f	2	18	17	15	52
	%	3.8	34.6	32.7	28.8	100.0
<b>P10</b>	f	3	19	17	13	52
	%	5.8	36.5	32.7	25.0	100.0

Nota: Elaboración propia, encuesta aplicada 2023.

La tabla que se presenta contiene información de las preguntas aplicadas a la muestra sujeto de estudio, en la categoría siempre el nivel más bajo se aprecia en la pregunta número 2, con un 5.8%, en la misma pregunta el valor más alto se ubica en la categoría a veces con un 50%; lo cual se refiere a la capacidad de gestionar actividades de capacitación para el personal docente y administrativo, es decir que no es muy frecuente este proceso. En esta misma categoría el valor más alto se encuentra en la pregunta 8 con un 34.6%, ello se refiere a que el directivo tenga muy presente que los deberes y derechos del personal no sean vulnerados. Para la categoría nunca, el mayor porcentaje se encuentra en la pregunta 2, pues se



aprecia un 13,5%, esto se debe a que algunos docentes perciben que nunca se gestiona eventos de capacitación para el personal docente y administrativo. En la tercera categoría, el porcentaje más alto se ubica en la pregunta 6, con 48,1%, haciendo referencia a que el directivo casi siempre brinda alternativas e ideas para ver un problema desde diversos puntos de vista y se recoge del personal nuevas ideas y sugerencias para optimizar su trabajo. En esta misma categoría y coincidiendo con el porcentaje se ubica la pregunta 4, en donde el líder casi siempre expresa opiniones positivas de los diversos agentes de la institución educativa.

De acuerdo a los resultados que diagnosticaron el nivel de las variables de estudio: Administración de la gestión educativa y Liderazgo transformacional, y entendiendo que la finalidad del diagnóstico es mostrar la condición del sujeto o sistema evaluado para que luego se realice una acción o propuesta de mejora (Enciclopedia.net, 2023), o como manifiestan Grilli y Cardozo (2022), El diagnóstico brinda una data muy relevante que sirve en el planeamiento institucional, apuntando a las metas y objetivos; dando atención a los dos últimos objetivos específicos, se afirma, que es necesario formular y validar una propuesta basada en el modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo.

## V. DISCUSIÓN

Este capítulo de discusión de resultados nos va a permitir establecer el nivel de los hallazgos encontrados en cada una de las variables tanto de liderazgo transformacional y administración de la gestión de una institución educativa, y a partir de estos resultados el estudio presentará una propuesta el cual incluye los aspectos más saltantes en los que se presentan debilidades de una de las variables. En este capítulo se establecerá la conexión con las teorías y antecedentes con los cuales existen similitud o discordancia y con ello se comprobará el aporte del presente estudio al conocimiento científico.

El estudio que se presenta tuvo por finalidad proponer un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo, lo cual surge a partir de las debilidades encontradas en las encuestas tanto de liderazgo como de la variable administración de la gestión educativa, para ello se aprecia que este modelo que se viene trabajando en la institución se realiza sin tener en cuenta el modelo del servicio educativo, tal como la inducción a los nuevos integrantes, el bajo nivel de identidad de la comunidad, los cuales se ubican en la tabla 3 en base a la cual se ha realizado la propuesta basado en los aportes de expertos teniendo como cimientos lo propuesto por Bass.

Lo anteriormente descrito coincide con lo que propone Clavijo y Mora (2010) citado por Vargas, (2012), quienes indican que los elementos principales para realizar una buena gestión está referido a la identidad de sus integrantes y esta actividad es responsabilidad del líder, y ello ayuda o fortalece la gestión, en base a un modelo o sistema encaminado al logro de los objetivos de la institución por medio de una planificación, organización, dirección y control, a favor de obtener resultados positivos en la institución.

En un primer momento se diagnosticó el nivel de liderazgo transformacional en la institución de educación secundaria de Chiclayo, cuyos resultados se encuentran en la tabla 03, el 21,2% de la muestra indicaron que este enfoque sí se aplica por parte de la actual gestión directiva, midiéndose

como “Alto”; el 51,9% considera que está en el nivel “Medio” y el 26,9 % cree que es “Bajo”. Esto nos permite colegir que el liderazgo transformacional no se desarrolla con claridad en la institución educativa por parte de quienes la conducen, ya que al realizar la suma entre los baremos “Bajo y Medio” tenemos un alarmante 78,8 % como resultado, por lo tanto, se hace muy necesario implementar una propuesta basada en el liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo.

Los resultados coinciden con lo estudiado por Rodelo et al. (2023) quienes investigaron la variable liderazgo transformacional humanizado y la gestión laboral, si bien es cierto esta investigación es de diseño correlacional, puntualizan que este tipo de liderazgo es primordial en el crecimiento de las organizaciones, donde sus miembros deben combinar sus intereses y expectativas con las de la institución para alcanzar las metas esperadas, entre sus principales hallazgos se precisa que el nivel de liderazgo transformacional humanizado es recomendable para desarrollar una gestión docente con eficiencia y eficacia.

De igual manera lo hallado tiene similitud con el artículo de Cavagnaro y Carvajal (2021) quienes investigaron el liderazgo en la gestión, en una unidad educativa de Guayaquil, coincide con el tamaño de la muestra, 50 maestros en calidad de población y muestra. Los autores resaltan la importancia de un liderazgo transformacional al momento de gerenciar instituciones educativas, el cual es elemento clave en la calidad educativa en todos sus niveles.

En la tabla número 4, la mayoría de la muestra indicaron que la visión tienen un nivel “Bajo” con 46,15% (24), por lo tanto esta tienen que corregirse; en cuanto a la comunicación inspirada, el 53,85% que representa a 28 encuestados, indicaron que está en el nivel “Medio” , y en ese sentido, también tienen que ser mejorada para llegar a mejores resultados; en cuanto a las dimensiones estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, estas también se ubicaron en el nivel “Medio” teniendo porcentajes

del 50,00 % , 46,15 % y 51, 92 % respectivamente. El nivel “Alto” en todas las dimensiones solo se dio en porcentajes de entre el 15,38% (8) y el 36.54 % (19) en el mejor de los casos; con ello se puede concluir que el nivel de liderazgo transformacional que se aplica en la institución educativa, tienen que ser mejoradas o corregidas en todas sus dimensiones mediante una propuesta o un nuevo modelo.

La información anterior muestra similitud con el estudio realizado en n Colombia, por Acuña y Bolívar (2019) en su tesis sobre estilos de liderazgo directivo y el modelo de gestión educativa en donde su propósito fue analizar el vínculo entre estas variables. La investigación responde a un método cuantitativo no experimental, se utilizó la encuesta y el cuestionario para recabar información. Sus resultados indican la relación clara y relevante entre el modelo de gestión y el estilo de liderazgo, llegando a la conclusión que sí es acertada la hipótesis planteada. Así entendemos que una de las principales características que tiene el liderazgo con enfoque transformacional, es decir para lograr cambios sustantivos es necesario que los docentes se comprometan a desarrollar estilos de liderazgo que beneficie a la comunidad donde se aplique.

Del mismo modo Pérez y Moreno (2019) en su artículo publicado en ingles en el Journal DYNA de Medellín, Colombia, si bien es una investigación correlacional en donde se estableció la relación entre el Liderazgo Transformacional y la gerencia en educación superior, la coincidencia además del diseño descriptivo correlacional es que utilizó una nueva escala tipo Redit para medir las cuatro dimensiones planteadas, las cuales se aplicaron en directivos de 31 universidades de cuyo resultado fue, que existe un modelo de relación directa y positiva entre el Liderazgo Transformacional y la gerencia universitaria, y que la dimensión de Habilidad para actuar en el Liderazgo Transformacional es la que tiene el mayor impacto en la gestión.

Así mismo Maral y Hamedoğlu (2022), en su investigación de tipo básica, cuya muestra fueron 365 profesores y administradores escolares estudiaron los

efectos del liderazgo en el manejo de conflictos en Kağıthane, Estambul; dio como resultados, que el estilo transformacional interviene eficazmente en la estrategia de integración, compromiso y obligación en relación a los otros estilos de liderazgo, según esto podemos aseverar que los administradores escolares que quienes asumen el liderazgo deben optar por hacerlo de manera que transforme las estructuras de las instituciones y la naturaleza de las personas.

En relación al objetivo específico 2 acerca de diagnosticar el nivel de administración de la gestión educativa en una institución educativa secundaria de Chiclayo; ello se muestran en los datos mostrados evidencia que el nivel de administración de la gestión educativa se encuentra en la categoría de “Medio” con un valor de 46,2%, mientras que en el nivel “Alto”, los evaluados asciende a un 17,3% y un 36,5% se encuentran en el nivel “Bajo”. Lo cual indica que existe una tendencia del nivel medio hacia el nivel bajo, esto nos hace inferir que la administración de la gestión debe ser mejorada aplicando alguna estrategia, se refuerza con la investigación realizada por Laureano (2021) con la cual buscó fijar la influencia de la administración educativa en los compromisos de gestión en una I.E de Oyón, Lima. Contando con una muestra de 45 profesores de secundaria, quienes respondieron un cuestionario, los resultados indicaron que la primera variable de estudio influyó significativamente sobre la segunda, es decir, en los compromisos de gestión escolar, hecho que nos invita a generar una propuesta para consolidar la gestión de una institución educativa a partir de un liderazgo que transforme las instituciones y también a las personas.

La concordancia también se da con el estudio de Ajalcriña (2022), quien debido al crecimiento de la calidad educativa según el estudio de Pisa del año 2018; pretendió identificar el vínculo de las variables mencionadas. Los resultados obtenidos bajo Rho de Spearman, indicaron que la relación de variables es significativa. El estudio en mención fue básico con diseño

correlacional, el cual contó con una muestra de 50 docentes de características parecidas, quienes respondieron a dos cuestionarios.

Información semejante se encuentra en Anglas (2021), quien bajo la premisa de determinar la influencia de la gestión por resultados y las competencias gerenciales en la administración de los directores de la EBR en Lima, realizó su tesis bajo el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional-Causal; en donde participaron de forma aleatoria 140 directivos, quienes respondieron tres cuestionarios. La conclusión final en base a los resultados es que: La gestión por resultados y competencias gerenciales tienen influencia en la variable gestión administrativa de directivos de la EBR en Lima.

De acuerdo a los resultados de la tabla N° 2 (Variable administración de la gestión educativa según dimensiones), la suma de los baremos “Bajo y Medio” de la dimensión planificación tiene el 82.69 %, mientras que en control y monitoreo suman el 84.62 %, esto nos indica claramente que falta potenciar el trabajo en la planificación y el control en una institución educativa secundaria de Chiclayo; así mismo, el personal encuestado revela que solo 9 trabajadores que hacen el 30.77% están de acuerdo con el tipo de organización que tiene la institución educativa, mientras que la dimensión dirección arroja un frío 48.08 % de inconformidad en el nivel “bajo”. Lo antes descrito se presenta como un escenario ideal y urgente para poder implementar estrategias o programas de mejora.

Los resultados del párrafo anterior concuerda con los hallazgos de Arellanos (2023), en su estudio: Gestión educativa estratégica y compromiso organizacional, desarrollada en una I.E del nivel secundaria en la Victoria, Chiclayo; en donde relacionó las variables inmersas en el título. Asumió un modelo cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, cuya muestra fueron 30 docentes a quienes mediante un censo respondieron a un cuestionario por cada variable. Los resultados expusieron que ambas se ubican en categoría media con un valor que supera el 53% y el 60% respectivamente,

existiendo una correlación positiva alta, entre la gestión educativa estratégica y compromiso organizacional, esta información sirve de base para estructurar la propuesta, porque de igual manera los resultados de este estudio encierra influencia de la variable liderazgo transformacional en la gestión de las instituciones educativas.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. El modelo de liderazgo transformacional como propuesta para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa, se fundamenta en la teoría de Liderazgo Transformacional de Bass y se enfoca en aspectos como: buenos canales comunicación, la valoración personal y el trabajo colaborativo.
2. El nivel de gestión educativa en una institución educativa secundaria es de nivel medio con un 46,15% con tendencia a bajo, esto se debe a que los gestores o gerentes educativos se preparan en la práctica o en el mismo campo, es decir no existe un modelo definido desde la superioridad.
3. El nivel de liderazgo transformacional en una la institución educativa secundaria de Chiclayo es de nivel medio con un 51.9%, lo cual se aprecia en los resultados de las dimensiones estimulación intelectual y reconocimiento personal tienen un 50% en la percepción de sus actores.
4. La propuesta de un liderazgo transformacional para elevar el nivel de la administración de la gestión de una institución educativa de Chiclayo, se basa en el modelo de Bass y las cinco dimensiones de Rafferti y Griffin, quienes enfatizan la realización personal como elemento clave para el logro de esta variable.
5. La validación de la propuesta según los expertos, evidencia valoración de propuesta muy adecuada, así mismo tiene carácter científico ya que cumple integralmente con los criterios de pertinencia metodológica en la investigación, esto indica que dicha propuesta tiene alto índice de validez.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los especialistas y directores de las unidades de gestión educativa promover e implementar capacitaciones permanentes para fortalecer la gestión educativa en base a un modelo educativo nacional y local.
2. A las autoridades de las instituciones educativas se les recomienda implementar y fortalecer el liderazgo en las instituciones educativas ya que un líder con rasgo transformador tendrá reconocimiento y por lo tanto será realizar una administración educativa en coordinación con la comunidad.
3. A los directores de las instituciones educativas de la provincia de Chiclayo se le recomienda implementar la propuesta de liderazgo transformacional para revertir las deficiencias en la gestión educativa en dichas instituciones.
4. A los gerentes y administradores de entidades públicas y privadas de la región Lambayeque y otras regiones del país, se les recomienda implementar la propuesta en sus instituciones, ya que esta se basa en el fortalecimiento y realización personal de sus colaboradores, el cual es un elemento clave para alcanzar mejores objetivos y permitir el crecimiento institucional.
5. A los estudiantes de pre grado y pos grado que estén realizando sus estudios en base al liderazgo transformacional y la administración, se les recomienda utilizar la propuesta, ya que esta fue elaborada, evaluada y aprobada siguiendo el método y rigor científico; por lo tanto, se convierte en una gran herramienta para estudios similares.

## VIII. PROPUESTA

Figura 1 *Propuesta de modelo de liderazgo transformacional*



Nota: Modelo C.Líder, adaptado por el autor (2023).

## REFERENCIAS

- Modulo 1 Investig Propositiva. (n.d.). Calameo.com. Retrieved July 12, 2023, from <https://www.calameo.com/read/006239239f8a941bec906>
- Acuña Monroy, A. I., y Bolívar Hernández, C. M. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa.
- Agreda Fernandez, D., Manosalva Liza, J. I., & Sonapo Pérez, C. A. (2020). El liderazgo transformacional como uno de los estilos de liderazgo: Un artículo de revisión.
- Arévalo Suyón, E., y Ochoa Ocaña, R. (2022). Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar el compromiso organizacional de los empleados de Coffee Art, Chiclayo.
- Arias Gonzáles, J., Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL.
- Barreno Salinas, María Mercedes. (2019). The University State of Milagro (UNEMI) seen from the approach of the classical theory of the administration. *Conrado*, 15(66), 59-64. Epub 02 de marzo de 2019. Recuperado en 16 de julio de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000100059&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100059&lng=es&tlng=en).
- Becerra Santos, L. L. (2022). Liderazgo transformacional del director para la gestión escolar en las instituciones educativas, Bagua Grande.
- Cabrera Cadenillas, J. L., y Ordoñez Chapoñan, B. A. (2020). Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la cultura organizacional del área de logística de Geresá, Lambayeque.
- Campos, F., Valdés, R., y Ascorra, P. (2019). ¿Líder pedagógico o gerente de escuela? Evolución del rol del director de escuela en Chile. *Calidad en la Educación*, (51), 53-84.
- Cano Machaca, M., & Maldonado Infantas, I. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago Cusco–2021.
- Carrillo, A. I. C., Ovalles, L., Barraza, L. A. S., y Palazuelos, O. V. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: empresas sinaloenses del sector. *Revista de ciencias sociales*, 29(1), 79-94.

- Carrillo, A. I. C., Ovalles, L., Barraza, L. A. S., y Palazuelos, O. V. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: empresas sinaloenses del sector. *Revista de ciencias sociales*, 29(1), 79-94.
- Castro Mazabel, L. P. (2023). Estilos de liderazgo y efectos en el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo.
- Cavagnaro, C., y Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 132-149.
- Cobeñas Effio, F. C. (2021). Liderazgo transformacional para el desempeño docente en la institución educativa Juan Velazco Alvarado Huayabamba–Cañaris.
- Cueva Moscol, R. (2021). Liderazgo transformacional para las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020.
- Del Perú, D. (2022). Compromisos de gestión escolar 2022. Recuperado de: <https://www.docentesdelperu.com/2022/05/gestione.html>
- Escalas de Medición: Qué son, tipos y cómo utilizarlas. (2023). Excel Para Todos. <https://excelparatodos.com/escalas-de-medicion/>
- Estela Paredes, R. (2020). Investigación aplicada IV. In Investigación Propositiva (p. 19). Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamerica.
- Fernández, M. C., y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista venezolana de gerencia*, 22(77), 56-74.
- Fuentes, E. D. C. V. (2022). Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 110-131.
- Gabriel, A. A. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la escuela profesional de educación de la Universidad Tecnológica de los Andes Abancay-2020.
- Goleman, D. (2020). Liderazgo que obtiene resultados. Universidad Argentina de la Empresa. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-argentina-de-la-empresa/liderazgo-y-negociacion/r00204-pdf-spa-liderazgo-que-obtiene-resultados-daniel-goleman/36611371>

- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, y Vargas, S. (2017). Estado de la Educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la Educación Básica. Grade. <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
- Guivin Guadalupe, A. L. (2018). Modelo de Liderazgo Transformacional para mejorar la Gestión Educativa en la Universidad Nacional de Jaén, 2017.
- Hammond, M. (2023, February 20). Escala de Likert: qué es y cómo utilizarla (incluye ejemplos). Hubspot.es. <https://blog.hubspot.es/service/escala-likert>
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of management*, 44(2), 501-529.
- Ismail, M., Ali, A., Azam, F. (2021). The Moderating Role of School Level in the Relationship between Deputy Principal's. *Research in Educational Administration & Leadership*, 6(2). 472-513. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1306778.pdf>
- Liderazgo - C Líder. (s/f). C Líder. Recuperado el 28 de julio de 2023, de <https://clider.com.co/liderazgo/>
- Litz, D. R. (2021). Transformational Teacher Leadership: A Global Perspective. In *Handbook of Research on Modern Educational Technologies, Applications, and Management* (pp. 521-536). IGI Global.
- Macías, A. S. (n.d.). ¿Administración O Gestión Educativa? Un Ejercicio Conceptual. Org.Mx. Retrieved July 13, 2023, from <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v12/doc/1262.pdf>
- Maldonado Chavarry, M. Z. (2022). Gestión escolar y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo.
- Maraboto, J., (2021). José Manuel Maraboto: Transformational Leadership. El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/jose-manuel-maraboto-liderazgo-transformacional/>
- Maral, M., y Hamedoğlu, M. (2022). Does leadership style of school administrators affect conflict management?. *Apuntes Universitarios*, 12(1).
- Montenegro, L. [@lmontenegroc01]. (2021, November 5). RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA Y CORRELACIONAL Dr Luis Montenegro. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=fPt6t6XwFpk>

- Muguirra, A. (2016, agosto 31). Escala de Likert: Qué es y cómo utilizarla en tus encuestas. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>
- Núñez Vera, E. S. D. M. (2022). Aplicación del modelo de gestión de liderazgo transformacional para mejorar la satisfacción laboral docente, institución educativa de Chiclayo, 2022.
- Núñez Vera, E. (2022). Aplicación del modelo de gestión de liderazgo transformacional para mejorar la satisfacción laboral docente, institución educativa de Chiclayo, 2022.
- Organización de los Estados Iberoamericanos. (2023). OEI, Informe GEM y ProFuturo (2023): Reporte del evento. Aprendizaje y transformación digital en Iberoamérica.
- Paredes (2020). Investigación propositiva. Biblioteca Rambell.pdf. (n.d.). Google Docs. Retrieved July 12, 2023, from [https://drive.google.com/file/d/1t\\_BL0LS58RSv6VFt8P0AzAFboq1obQJd/view?pli=1](https://drive.google.com/file/d/1t_BL0LS58RSv6VFt8P0AzAFboq1obQJd/view?pli=1)
- Paredes Urrunaga, S. K. (2018). Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas del distrito de Carabaylo, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21195>
- Pérez-Ortega, Giovanni, y Moreno-Freites, Zahira. (2019). Model of relationship of transformational leadership and university management. DYNA, 86(210), 9-16. <https://doi.org/10.15446/dyna.v86n210.78035>
- Prastiawan, A., Gunawan, I., Purnama, A., Arif, D., Selfi, P., Sakinah, L., Angga, T., Fajar, R., Miroso, K., Prestiadi, D. y Surahman, E. (2020). School Leadership Skills in Educational Institutions. [https://www.researchgate.net/publication/347426059\\_School\\_Leadership\\_Skills\\_in\\_Educational\\_Institutions](https://www.researchgate.net/publication/347426059_School_Leadership_Skills_in_Educational_Institutions)
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Ramos Garay, M. D. P. (2017). Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa en la IE Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016.
- Rodelo, L. A., Bolívar, K. C., y Rodríguez, Y. A. C. (2023). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(6), 44-57.

- Rosales-Yepe, A., Montez-Miranda, A. y Figueroa-Gutierrez, V. (2020). El liderazgo escolar en las políticas educativas latinoamericanas. *Espacios*, 41(33), 105-118. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p09.pdf>
- Valdivia Nuñez, O. J. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021.
- Vargas, J. (2021). Liderazgo transformacional en los directivos de una Institución Educativa Privada de Piura, 2021. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82790/Vargas\\_CJ-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82790/Vargas_CJ-SD.pdf?sequence=1)
- Wolfenden, F., Walley, F., Agbaire, J., Hartley, J., Wolfenden, F., Walley, P., Agbaire, J. y Hartley, J. (2022). Strengthening school leadership towards improving school resiliency final technical report. Foundation for Information Technology Education and Development. [https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/61744/2022-12-07\\_Strengthening%20School%20Leadership%20Final%20Technical%20Report%20\(rev%2007%20Dec%202022\).pdf](https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/61744/2022-12-07_Strengthening%20School%20Leadership%20Final%20Technical%20Report%20(rev%2007%20Dec%202022).pdf)
- Yan, R. (2019). The Influence of Working Conditions on Principal Turnover in K-12 Public Schools. *Educational Administration Quarterly*, 56(1), 89-122. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0013161X19840391>
- Zegarra Saldaña, N. (2019). Estudio Piloto: Importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo. *Investigación & Desarrollo*, 19(2), 149-166.

**ANEXOS  
ANEXO1**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

TITULO: Modelo de Liderazgo Transformacional para mejorar la Administración de la Gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Transformacional	El modelo de liderazgo transformacional es característico de los profesionales con una personalidad sólida que es capaz de generar cambios positivos en las percepciones, motivaciones y expectativas de los colaboradores que forman parte de sus equipos de trabajo (Maraboto, 2021).	El nivel de liderazgo transformacional será medido con la escala propuesta por Rafferty y Griffin (2004) y adaptado por el autor. Dicha escala se basa en la teoría de Bass (1985) y los autores en mención reajustaron las dimensiones originales, ya que tenían disimilitud y no se relacionaban entre sí, proponiendo cinco dimensiones (Jaramillo, 2018). Dichas dimensiones son: visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, las cuales serán aplicadas a la muestra de estudio en un cuestionario tipo Likert que constará de 10 reactivos o ítems que permitirán medir la variable. Los ítems tendrán respuesta de: Nunca, A veces, Casi Siempre y siempre y para su medición serán distribuidos en los niveles: Bajo, medio y alto (Montenegro, 2021).	Visión.	Definición de metas claras. Capacitación y actualización.	1,2	ORDINAL  INSTRUMENTO: CUESTIONARIO 10 Ítems  TECNICA: ENCUESTA
			Comunicación inspirada.	Identidad Institucional. Motivación y confianza.	3,4	
			Estimulación intelectual.	Mejora continua. Promueve formas nuevas de enfocar un problema.	5,6	
			Liderazgo de apoyo	Asertividad empática. Cuida los deberes y derechos.	7,8	
			Reconocimiento personal	Reconocimiento público.	9,10	
				Estímulo por logros y a la trayectoria.		
Administración de la gestión.	Quien se encarga de la administración, es el responsable de la institución y sobre todo de la calidad que brinda y oferta en su servicio educativo, este, debe estar en la capacidad de gerenciar mediante la planificación, administración, supervisión y control para lograr una gestión exitosa. (Trujillo, 2022).	La administración en educación nos permite cumplir las metas y objetivos planteados en los instrumentos de gestión; una buena planificación, organización, dirección, control y monitoreo ayudará con la consecución de metas institucionales en el menor tiempo posible. Por ello las 4 dimensiones antes mencionadas están organizadas en un cuestionario de 12 ítems, basados en la escala de Likert donde: Nunca, A veces, Casi Siempre y siempre son las frecuencias de medición (Hammond, 2023), en esa línea y apuntando al primer objetivo específico los mencionamos baremos serán distribuidos en los niveles: Bajo, Medio y Alto (Montenegro, 2021).	Planificación	Diagnostico situacional. Planificación estratégica. Articulación de documentos de gestión.	1,2,3	ORDINAL  INSTRUMENTO: CUESTIONARIO 12 Ítems  TECNICA: ENCUESTA
			Organización	Organigrama institucional. Distribución de recursos.	4,5,6	
				Articulación de estrategias.		
			Dirección	Inducción para el desempeño. Alianzas interinstitucionales.	7,8,9	
				Liderazgo en la solución de problemas.		
			Control/monitoreo	Seguimiento	10,11,12	
				Reorientación del trabajo.		
				Estrategias colaborativas.		



## ANEXO2

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Área de trabajo: ..... Fecha: .....

Estimado trabajador (a), el presente cuestionario busca recoger información relevante y objetiva sobre la variable “Liderazgo Transformacional” con fines de realizar una investigación para optar el grado de Magister en Administración de la Educación. Te solicito responder con la verdad y marcar según tu valoración cada enunciado propuesto. Ten en cuenta que todos los datos consignados en este documento se manejarán con estricta confidencialidad y solo con fines académicos.

**INSTRUCCIONES:** Lea cada una de las frases y marque con un aspa(X) la escala o número que considere pertinente.

Dimensiones	N°	Indicadores	ESCALA			
			1	2	3	4
			Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Visión	1	Realiza su gestión en función de la visión institucional con metas claras a cinco años.				
	2	Gestiona actividades de capacitación para el personal docente y administrativo.				
Comunicación inspirada	3	Promueve la identidad institucional involucrando al personal docente y administrativo.				
	4	Expresa opiniones positivas de los diversos agentes de la institución educativa.				
Estimulación intelectual	5	Estimula a la comunidad educativa en su desarrollo profesional y personal dentro del marco del buen desempeño.				
	6	Brinda alternativas e ideas para ver un problema desde diversos puntos de vista y recoge del personal nuevas ideas y sugerencias para optimizar su trabajo.				
Liderazgo de apoyo	7	Antes de actuar toma en cuenta el estado emocional del personal, así mismo se preocupa por los problemas y necesidades de los miembros de la comunidad educativa.				
	8	Vela para que los deberes y derechos del personal no sean vulnerados.				
Reconocimiento personal	9	Reconoce públicamente el esfuerzo y dedicación del personal en su trabajo y el logro de metas.				
	10	Estimula personalmente al trabajador por los logros obtenidos y reconoce la trayectoria profesional del personal activo.				

## ANEXO3

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN

Área de trabajo: ..... Fecha: .....

Estimado trabajador (a), el presente cuestionario busca recoger información relevante y objetiva sobre la variable “administración de la gestión” con fines de realizar una investigación para optar el grado de Magister en Administración de la Educación. Te solicito responder con la verdad y marcar según tu valoración cada enunciado propuesto. Ten en cuenta que todos los datos consignados en este documento se manejarán con estricta confidencialidad y solo con fines académicos.

#### INSTRUCCIONES

Lea cada una de las frases y marque con un aspa(X) la escala o número que considere pertinente.

Dimensiones	N°	Indicadores	ESCALA			
			1	2	3	4
			Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Planificación	1	Realiza un diagnóstico situacional real y consensuado con los miembros de la comunidad educativa.				
	2	En la IE se realiza planificación estratégica que permita una mejora en la administración de la gestión institucional.				
	3	Los documentos de gestión están articulados con una visión y misión compartida.				
Organización	4	Se observa la organización de lo pedagógico y administrativo de la institución educativa.				
	5	La gestión realiza una distribución adecuada de los recursos para facilitar el cumplimiento de metas.				
	6	Se evidencia que los diversos agentes de la comunidad educativa articulan estrategias y acciones para el logro de metas y objetivos.				
Dirección	7	Realiza acciones de inducción y dirección para el desempeño de diversas actividades en la institución.				
	8	Establece alianzas estratégicas con otras organizaciones de su entorno para el logro de metas institucionales.				
	9	Existe un liderazgo transformacional y se resuelven conflictos cuando estos se presenten.				
Control y monitoreo	10	Se efectúa un seguimiento con respecto a la ejecución de la planificación administrativa y pedagógica.				
	11	Se detecta debilidades y se toman las decisiones oportunamente para corregir y reorientar el trabajo.				
	12	Se plantea estrategias para el desarrollo del trabajo colaborativo en función al cumplimiento de metas.				

## ANEXO4

### VALIDEZ MEDIANTE VDE AIKEN PARA EL CUESTIONARIO DE VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

<i>min</i>	1	Variable de estudio 1-LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
<i>max</i>	5							
<i>k</i>	5							
		Dra. Cunias	Mg. Lopez	Mg. Herrera	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	4	5	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item2	Claridad	4	5	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item3	Claridad	4	5	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item4	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item5	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item6	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item7	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item8	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item9	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item10	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
						PROMEDIO	0.771	VALIDO

## ANEXO5

### VALIDEZ MEDIANTE V DE AIKEN PARA EL CUESTIONARIO DE VARIABLE ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN.

<i>min</i>	1	Variable de estudio 2-ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN						
<i>max</i>	5							
<i>k</i>	5							
		Dra. Cunias	Mg. Lopez	Mg. Herrera	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	4	5	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item2	Claridad	4	5	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item3	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item4	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	4	5	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item5	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item6	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item7	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	4	5	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item8	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item9	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	4	5	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item10	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	4	5	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
item11	Claridad	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	4	5	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
item12	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.733	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	0.800	VALIDO
						PROMEDIO	<b>0.763</b>	VALIDO

## ANEXO6

### COMFIABILIDAD DE ALFA DE COMBACH PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	10

## ANEXO 7

### COMFIABILIDAD DE ALFA DE COMBACH PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

↕

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	12

# ANEXO 8- MATRIZ DE JUICIO DE EXPERTOS-JUEZ 1

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Nº	Indicadores	VALORACION					Sugerencias
			Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Planificación	1	Realiza un diagnóstico situacional real y consensuado con los miembros de la comunidad educativa.	5	4	4	5	5	
	2	En la IE se realiza planificación estratégica que permita una mejora en la administración de la gestión institucional.	5	4	4	5	5	
	3	Los documentos de gestión están articulados con una visión y misión compartida.	5	5	4	5	5	
Organización	4	Se observa la organización de lo pedagógico y administrativo de la institución educativa.	4	5	4	5	5	
	5	La gestión realiza una distribución adecuada de los recursos para facilitar el cumplimiento de metas.	5	5	5	5	5	
	6	Se evidencia que los diversos agentes de la comunidad educativa articulan estrategias y acciones para el logro de metas y objetivos.	5	5	5	5	5	
Dirección	7	Realiza acciones de inducción y dirección para el desempeño de diversas actividades en la institución.	4	5	4	5	5	
	8	Establece alianzas estratégicas con otras organizaciones de su entorno para el logro de metas institucionales.	5	5	5	5	5	
	9	Existe un liderazgo transformacional y se resuelven conflictos cuando estos se presentan.	5	5	4	4	5	
Control y monitoreo	10	Se efectúa un seguimiento con respecto a la ejecución de la planificación administrativa y pedagógica.	4	5	5	5	5	
	11	Se detecta debilidades y se toman las decisiones oportunamente para corregir y reorientar el trabajo.	5	5	4	5	4	
	12	Se plantea estrategias para el desarrollo del trabajo colaborativo en función al cumplimiento de metas.	5	5	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los indicadores propuestos son pertinentes para medir administración de la gestión.

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

Chiclayo, 06 de Junio del 2023.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cuiñas Rodríguez, Marita Yannyra

DNI: 44152076

Especialidad del evaluador: Doctora en Ciencias de la Educación



Firma

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

1= Inaceptable, 2= Deficiente, 3= Regular, 4= Bueno, 5= Excelente

Dimensiones	N°	Indicadores	VALORACIÓN					Sugerencias
			Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Visión	1	Realiza su gestión en función de la visión institucional con metas claras a cinco años.	4	5	5	5	4	
	2	Gestiona actividades de capacitación para el personal docente y administrativo.	5	4	4	5	5	
Comunicación inspirada	3	Promueve la identidad institucional involucrando al personal docente y administrativo.	5	4	4	5	5	
	4	Expresa opiniones positivas de los diversos agentes de la institución educativa.	5	5	4	5	5	
Estimulación intelectual	5	Estimula a la comunidad educativa en su desarrollo profesional y personal dentro del marco del buen desempeño.	5	5	5	5	5	
	6	Brinda alternativas e ideas para ver un problema desde diversos puntos de vista y recoge del personal nuevas ideas y sugerencias para optimizar su trabajo.	5	5	4	5	4	
Liderazgo de apoyo	7	Antes de actuar toma en cuenta el estado emocional del personal, así mismo se preocupa por los problemas y necesidades de los miembros de la comunidad educativa.	5	5	5	5	5	
	8	Vela para que los deberes y derechos del personal no sean vulnerados.	5	5	5	5	5	
Reconocimiento personal.	9	Reconoce públicamente el esfuerzo y dedicación del personal en su trabajo y el logro de metas.	5	5	5	5	5	
	10	Estimula personalmente al trabajador por los logros obtenidos y reconoce la trayectoria profesional del personal activo.	5	5	4	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Los indicadores propuestos sirven para medir la variable Liderazgo Transformacional.

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

Chiclayo, 06 de Junio del 2023.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cunias Rodriguez, Marita Yannyna

DNI: 44152076

Especialidad del evaluador: Doctora en Ciencias de la Educación



Firma

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



# ANEXO 9- CONSTANCIA DE GRADOS Y TÍTULOS SUNEDU -JUEZ 1



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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos CUNIAS RODRIGUEZ  
Nombres MARITA YANNINA  
Tipo de Documento de Identidad DNI  
Número de Documento de Identidad 44152976

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
Rector JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ  
Secretario General WILMER CARBAJAL VILLALTA  
Directora OLINDA LUZMLA VIGO VARGAS

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico DOCTOR  
Denominación DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION  
Fecha de Expedición 02/10/19  
Resolución/Acta 302-2019-CU  
Diploma UNPRO-EPG-2019-0662  
Fecha Matricula 12/03/2014  
Fecha Egreso 20/03/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
14 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0201929596



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA,  
Minio: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 14070024 10:27:30 -0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO

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

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27289 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2005-PCM.

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

## ANEXO 10- MATRIZ DE JUICIO DE EXPERTOS-JUEZ 2

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	N°	Indicadores	VALORACIÓN					Sugerencias
			Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Planificación	1	Realiza un diagnóstico situacional real y consensuado con los miembros de la comunidad educativa.	5	5	4	5	5	
	2	En la IE se realiza planificación estratégica que permita una mejora en la administración de la gestión institucional.	5	5	5	4	4	
	3	Los documentos de gestión están articulados con una visión y misión compartida.	5	5	5	5	5	
Organización	4	Se observa la organización de lo pedagógico y administrativo de la institución educativa.	5	5	4	5	5	
	5	La gestión realiza una distribución adecuada de los recursos para facilitar el cumplimiento de metas.	5	5	4	5	5	
	6	Se evidencia que los diversos agentes de la comunidad educativa articulan estrategias y acciones para el logro de metas y objetivos.	5	5	5	5	5	
Dirección	7	Realiza acciones de inducción y dirección para el desempeño de diversas actividades en la institución.	5	5	5	4	5	
	8	Establece alianzas estratégicas con otras organizaciones de su entorno para el logro de metas institucionales.	5	5	5	5	5	
	9	Existe un liderazgo transformacional y se resuelven conflictos cuando estos se presentan.	4	5	5	5	4	
Control y monitoreo	10	Se efectúa un seguimiento con respecto a la ejecución de la planificación administrativa y pedagógica.	5	5	5	5	5	
	11	Se detecta debilidades y se toman las decisiones oportunamente para corregir y reorientar el trabajo.	4	4	5	5	5	
	12	Se plantea estrategias para el desarrollo del trabajo colaborativo en función al cumplimiento de metas.	5	5	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los indicadores propuestos son pertinentes para medir administración de la gestión.

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

Chiclayo, 06 de Junio del 2023.

Apellidos y nombres del juez evaluador: López Aquino, Jorge Luis

DNI: 16689229

Especialidad del evaluador: Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gerencia Educativa Estratégica.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	N°	Indicadores	VALORACIÓN					Sugerencias
			Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Visión	1	Realiza su gestión en función de la visión institucional con metas claras a cinco años.	5	5	5	4	4	
	2	Gestiona actividades de capacitación para el personal docente y administrativo.	5	5	4	5	4	
Comunicación inspirada	3	Promueve la identidad institucional involucrando al personal docente y administrativo.	5	5	5	4	5	
	4	Expresa opiniones positivas de los diversos agentes de la institución educativa.	5	5	5	4	5	
Estimulación intelectual	5	Estimula a la comunidad educativa en su desarrollo profesional y personal dentro del marco del buen desempeño.	5	5	5	5	5	
	6	Brinda alternativas e ideas para ver un problema desde diversos puntos de vista y recoge del personal nuevas ideas y sugerencias para optimizar su trabajo.	4	5	4	5	5	
Liderazgo de apoyo	7	Antes de actuar toma en cuenta el estado emocional del personal, así mismo se preocupa por los problemas y necesidades de los miembros de la comunidad educativa.	5	5	5	5	5	
	8	Vela para que los deberes y derechos del personal no sean vulnerados.	5	5	5	5	5	
Reconocimiento personal.	9	Reconoce públicamente el esfuerzo y dedicación del personal en su trabajo y el logro de metas.	5	5	5	5	5	
	10	Estimula personalmente al trabajador por los logros obtenidos y reconoce la trayectoria profesional del personal activo.	5	5	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Los indicadores propuestos sirven para medir la variable Liderazgo Transformacional.

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

Chiclayo, 06 de Junio del 2023.

Apellidos y nombres del juez evaluador: López Aquino, Jorge Luis

DNI: 16689229

Especialidad del evaluador: Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gerencia Educativa Estratégica.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma

## ANEXO 11- CONSTANCIA DE GRADOS Y TÍTULOS SUNEDU -JUEZ 2



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

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

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LOPEZ AQUINO**  
Nombres **JORGE LUIS**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16889229**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**  
Secretario General **MANUEL AUGENCIO SANDOVAL RODRIGUEZ**  
Director De Escuela De Postgrado **SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA**  
Fecha de Expedición **20/08/17**  
Resolución/Acta **866-2017-R**  
Diploma **UNPRO-EPG-2017-389**  
Fecha Matricula **05/03/2004**  
Fecha Egreso **24/05/2006**

Fecha de emisión de la constancia:  
14 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001989560



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Nombre: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 14/07/2024 11:33:30-808

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

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

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2005-PCM.

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

## ANEXO 12- MATRIZ DE JUICIO DE EXPERTOS-JUEZ 3

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	N°	Indicadores	VALORACION					Sugerencias
			Pertinencia	Claridad	Redaccion	Escalamiento	Formato	
Planificación	1	Realiza un diagnóstico situacional real y consensado con los miembros de la comunidad educativa.	4	5	5	5	5	
	2	En la IE se realiza planificación estratégica que permita una mejora en la administración de la gestión institucional.	5	5	4	5	4	
	3	Los documentos de gestión están articulados con una visión y misión compartida.	5	4	4	5	5	
Organización	4	Se observa la organización de lo pedagógico y administrativo de la institución educativa.	5	5	5	4	5	
	5	La gestión realiza una distribución adecuada de los recursos para facilitar el cumplimiento de metas.	5	5	5	5	5	
	6	Se evidencia que los diversos agentes de la comunidad educativa articulan estrategias y acciones para el logro de metas y objetivos.	4	5	5	5	5	
Dirección	7	Realiza acciones de inducción y dirección para el desempeño de diversas actividades en la institución.	5	4	5	5	5	
	8	Establece alianzas estratégicas con otras organizaciones de su entorno para el logro de metas institucionales.	5	5	5	5	5	
	9	Existe un liderazgo transformacional y se resuelven conflictos cuando estos se presenten.	5	4	5	5	5	
Control y monitoreo	10	Se efectúa un seguimiento con respecto a la ejecución de la planificación administrativa y pedagógica.	5	4	5	4	5	
	11	Se detecta debilidades y se toman las decisiones oportunamente para corregir y reorientar el trabajo.	5	5	5	5	5	
	12	Se plantea estrategias para el desarrollo del trabajo colaborativo en función al cumplimiento de metas.	5	4	5	5	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Chiclayo, 06 de Junio del 2023.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Herrera Chávez, Samuel

DNI: 27557781

Especialidad del evaluador: Magister en Educación, Docencia y Gestión Educativa.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Mg. Samuel Herrera Chávez  
I.E. Karl Weis



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

1= Inaceptable, 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	N°	Indicadores	VALORACION					Sugerencias
			Pertinencia	Claridad	Redacción	Escalamiento	Formato	
Visión	1	Realiza su gestión en función de la visión institucional con metas claras a cinco años.	5	4	5	5	5	
	2	Gestiona actividades de capacitación para el personal docente y administrativo.	5	5	5	4	4	
Comunicación inspirada	3	Promueve la identidad institucional involucrando al personal docente y administrativo.	5	5	4	5	5	
	4	Expresa opiniones positivas de los diversos agentes de la institución educativa.	5	4	5	5	5	
Estimulación intelectual	5	Estimula a la comunidad educativa en su desarrollo profesional y personal dentro del marco del buen desempeño.	4	5	5	5	5	
	6	Brinda alternativas e ideas para ver un problema desde diversos puntos de vista y recoge del personal nuevas ideas y sugerencias para optimizar su trabajo.	5	4	5	5	5	
Liderazgo de apoyo	7	Antes de actuar toma en cuenta el estado emocional del personal, así mismo se preocupa por los problemas y necesidades de los miembros de la comunidad educativa.	5	5	5	5	4	
	8	Vela para que los deberes y derechos del personal no sean vulnerados.	5	4	5	5	4	
Reconocimiento personal.	9	Reconoce públicamente el esfuerzo y dedicación del personal en su trabajo y el logro de metas.	5	5	5	5	5	
	10	Estimula personalmente al trabajador por los logros obtenidos y reconoce la trayectoria profesional del personal activo.	5	5	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable [ Si ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Chiclayo, 06 de Junio del 2023.

Apellidos y nombres del juez evaluador:    Herrera Chávez, Samuel

DNI: 27557781

Especialidad del evaluador: Magister en Educación, Docencia y Gestión Educativa.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Mg. Samuel Herrera Chávez  
 I.E. Karl Weins

# ANEXO 13- CONSTANCIA DE GRADOS Y TÍTULOS SUNEDU -JUEZ 3



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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO:

Apellido: HERRERA CHAVEZ  
 Nombres: SAMUEL  
 Tipo de Documento de Identidad: DNI  
 Número de Documento de Identidad: 27557781

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN:

Nombre: UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO  
 Rector: ORBEGOSO VENEGAS BRUALDO SIGIFREDO  
 Secretario General: SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL  
 Decano: CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA:

Grado Académico: MAESTRO  
 Denominación: MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA  
 Fecha de Expedición: 01/06/2012  
 Resolución/Acta: 0645-2012-UCV  
 Diploma: A1390074  
 Fecha Matricula: Sin información (\*\*\*\*)  
 Fecha Egreso: Sin información (\*\*\*\*)

Fecha de emisión de la constancia:  
 14 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001899687



Firmado digitalmente por:  
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN  
 SUPERIOR UNIVERSITARIA,  
 Motivo: Servidor de  
 Agente automatizado.  
 Fecha: 14/07/2024 10:59:25-0508

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
 EJECUTIVO

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

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2005-PCM.

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

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3920, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

## ANEXO 14- DECLARATORIAS DE AUTENTICIDAD



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo", cuyo autor es DAVILA VASQUEZ JAMES NEWTON, 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.

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIREZ TORO JAMER NORVIL DNI: 27416178 ORCID: 0000-0001-7748-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 05-08- 2023 08:40:54

Código documento Trilce: TRI - 0640681





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, DAVILA VASQUEZ JAMES NEWTON estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo", 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
JAMES NEWTON DAVILA VASQUEZ DNI: 41612990 ORCID: 0000-0002-1049-3318	Firmado electrónicamente por: JDAVILAVA17 el 04-08- 2023 00:01:04

Código documento Trilce: TRI - 0640682



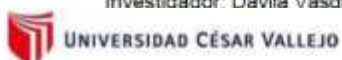
# ANEXO 15- ASENTIMIENTO INFORMADO



## Asentimiento Informado

Título de la investigación: Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una Institución educativa secundaria de Chiclayo.

Investigador: Davila Vasquez, James Newton



### **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.

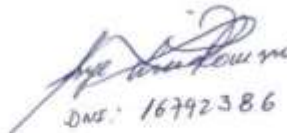
### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Davila Vasquez, James Newton, email: [jamespecad@hotmail.com](mailto:jamespecad@hotmail.com) y Docente asesor Apellidos y Nombres: Dr. Mírez Toro, Jamer Nórvil, email: [mtoroj@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mtoroj@ucvvirtual.edu.pe)

### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación estoy de acuerdo en participar en la investigación.

Nombre y apellidos: JORGE MANUEL VERA ROMERO  
Fecha y hora: 09/06/2023 - 4:30 PM

  
DNI: 16792386



## ANEXO 16- PROPUESTA

### TÍTULO:

## “MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA ADMINISTRACION DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.

### I. Datos informativos:

- 1.1. Lugar : Una institución educativa secundaria de Chiclayo.
- 1.2. Beneficiarios : Trabajadores de una institución educativa de Chiclayo.
- 1.3. Estructura : 03 talleres distribuidos en 09 actividades Temáticas.
- 1.4. Responsable : El investigador.

### II. Introducción

La propuesta de un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa de Chiclayo, se gesta por la necesidad de tener mejoras en la administración de la gestión, partiendo desde los canales de comunicación, valoración personal y el trabajo colaborativo de quienes dirigen la institución y entre sus trabajadores. Para ello se propone la realización de 03 talleres con 03 actividades cada uno, haciendo un total de 09 actividades. Los talleres están basados en el liderazgo transformacional con incidencia en los procesos de administración de la gestión educativa y se resumen en un modelo o gráfico con una secuencia lógica y correlativa a seguir. Estamos convencidos que con la aplicación de la propuesta se mejorará la administración de la gestión de una institución educativa de Chiclayo.

### III. Problemática.

**Realidad Contextual:** En una institución educativa secundaria, de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque; se observa problemas de falta de comunicación y coordinación entre el equipo directivo, formadores y todo el conjunto educativo. Existe desmotivación por parte de los profesores , ya que no se sienten valorados y su trabajo no es reconocido; así mismo se observa que el equipo directivo no apoya las iniciativas y proyectos que presentan las diferentes áreas, pues se cree que solo se debe gestionar el tiempo según la calendarización del año lectivo, es decir, se evidencia la falta de compromiso en el trabajo colaborativo institucional,

además no tienen clara su propuesta de gestión, manifestando el incumplimiento de los compromisos de gestión escolar emitido por el MINEDU (2020).



Fuente. MINEDU (2020)

**Realidad diagnóstica:** Se procedió a realizar un diagnóstico para determinar el nivel de liderazgo transformacional y el de administración de la gestión educativa que se viene ejerciendo en una institución educativa secundaria de Chiclayo.

A lo antes mencionado, para la medición del Liderazgo transformacional, se utilizó el cuestionario de Rafferty y Griffin (2004), y adaptado por el autor y está compuesto por 10 ítems sobre las dimensiones del liderazgo transformacional.

Asimismo, para la medición de la administración de la gestión educativa, Se utilizó un cuestionario elaborado por Carrasco (2019) y adaptado por el autor, este instrumento consta de 12 ítems en base a los elementos de la administración de la gestión. Ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos; los resultados se sometieron al molde de Aiken, evidenciándose que las preguntas obtuvieron un valor de 0.8 unidades, lo que según dichos expertos los vuelven aplicables.

Luego de la aplicación de los instrumentos que nos permitieron medir las variables: Liderazgo transformacional y Administración de la gestión educativa teniendo los siguientes resultados:

**Tabla: Nivel de administración educativa.**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	36,5
Medio	24	46,2
Alto	9	17,3
Total	52	100,0

Nota: Elaboración propia, encuesta aplicada 2023.

El resultado de la encuesta aplicada a los 52 trabajadores de la institución materia de la investigación se aprecia que el 37 % considera que la administración de la gestión educativa se encuentra en un nivel bajo, el 46 % considera que el nivel es medio, en tanto que solo el 17 % considera que el nivel es alto. De acuerdo a esto podemos colegir que la administración de la gestión educativa no tienen los mejores estándares según los encuestados, por ello es necesario la implementación de un plan de mejora.

**Tabla Nivel de Liderazgo transformacional.**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	26,9
Medio	27	51,9
Alto	11	21,2
Total	52	100,0

Nota: Elaboración propia, encuesta aplicada 2023.

Los resultados para la variable liderazgo transformacional según los encuestados nos indican que para el 27 % esta se encuentra en el nivel bajo, mientras que para el 52 % se ubica en el nivel medio, y el 21 % considera que es alto. Si realizamos una suma entre los niveles bajo y medio nos da un porcentaje de 79%, es decir que

según la percepción de los trabajadores el liderazgo ejercido por quienes dirigen la institución educativa es regular con tendencia al nivel Bajo. Según esto es muy necesario ejecutar una propuesta de modelo basado en el liderazgo transformacional.

#### **IV. Objetivos.**

##### **4.1. Objetivo General.**

Proponer un Modelo de Liderazgo Transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa de Chiclayo.

##### **4.2. Objetivos Específicos.**

- Desarrollar un taller para mejorar el trabajo colaborativo y articular los procesos de la administración con los indicadores de gestión educativa.
- Desarrollar actividades de desarrollo personal para conocer la influencia de las emociones en el tipo de liderazgo.
- Realizar un diagnóstico situacional consensuado para la actualización de los instrumentos de gestión.
- Firma de acta de acuerdo y compromisos.

## V. Justificación.

- 5.1. Desde el nivel teórico:** Esta propuesta se basa en la teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass, quien dice que el liderazgo transformacional permite aumentar el interés de los seguidores, desarrollar la autoconciencia y aceptar el propósito de la organización, y más que el interés personal está el bienestar del grupo. Por lo tanto, un líder transformacional quiere conocer y empoderar a los miembros de la organización y está decidido a cambiar las creencias, el comportamiento y las actitudes de los seguidores ya que no solo mira las estructuras sino que influye en la cultura de la organización para cambiar (Chiquillo et al., 2023). Este enfoque teórico constituye una propuesta y solución viable para los problemas instituciones, ya que permite ver oportunidades en los retos o desafíos que se presenten en el futuro.
- 5.2. Desde el nivel práctico:** La aplicación del enfoque transformacional de Bernard Bass mediante talleres, ayudará a mejorar la administración de la gestión de una institución educativa secundaria de Chiclayo. En tal sentido todos los involucrados mejorarán su desempeño laboral e institucional, mediante el trabajo colaborativo, participación con comunicación asertiva, incidiendo de forma relevante en la organización, planificación, dirección, control monitoreo institucional.
- 5.3. A nivel social:** Se proyecta gestionar un liderazgo transformacional que coadyuve en la mejora de los niveles de comunicación, gestión del clima institucional y la valoración de todo el personal y agentes de la institución educativa para lograr las metas y objetivos comunes. Esto permitirá un empoderamiento institucional y la sociedad chiclayana mire con optimismo y beneplácito el cambio transformacional de la organización.

**5.4. A nivel metodológico:** Constituye una propuesta de acción para mejorar la administración de la gestión educativa y en consecuencia lograr objetivos institucionales en común. La metodología de trabajo empleada es mediante 03 talleres con 03 actividades cada uno, haciendo un total de 09 actividades temáticas.

## **VI. Fundamentación.**

### **6.1. Fundamento Teórico:**

**Teoría de Bernard Bass:** Quien sostiene que el liderazgo transformacional permite elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional y el ir más allá de sus autointereses por el interés de bienestar del grupo. Asimismo, afirma que el líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla.

**Dimensiones de Rafferty y Griffin:** en su estudio Dimensions of transformational leadership (2004), identificaron aspectos de la teoría del liderazgo transformacional que han resultado en una falta de apoyo empírico para la estructura factorial hipotetizada del modelo, y relaciones muy fuertes entre los componentes del liderazgo. Debido a esto Propusieron cinco variables o subdimensiones más específicas del liderazgo transformacional: visión, comunicación inspiradora, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal. Los análisis factoriales confirmatorios apoyaron la estructura factorial hipotetizada de las medidas seleccionadas para evaluar estas subdimensiones, y también apoyaron la validez discriminante de las subdimensiones entre sí. Tras controlar los efectos de la varianza del método común, varias subdimensiones del liderazgo transformacional mostraron relaciones únicas significativas con una serie de resultados. Los resultados proporcionaron un apoyo inicial a las cinco subdimensiones del liderazgo transformacional que se identificaron.

**Caracterización de las dimensiones:**



- **Visión:** Es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.
- **Comunicación Inspirada:** Es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.
- **Estimulación Intelectual:** Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.
- **Liderazgo de Apoyo:** se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.
- **Reconocimiento Personal:** La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

### **6.2. Fundamento Epistemológico:**

Es claro, que el enfoque epistemológico, especialmente para la gestión educativa, determinó también la ruta que deberíamos seguir para poder diseñar la propuesta de modo que se halle el sentido o la razón de ser de sus procedimientos para producir conocimiento científico.

Tiene que ver con la concepción de conocimiento, de saber, de ciencia y de investigación científica que se maneje así como el papel que todo ello desempeña en el desarrollo de la sociedad.

### **6.3. Fundamentación Sociológica:**

Actualmente se admite que la administración de la gestión educativa tiene factores influyentes que permiten la disociación en las diversas áreas de gestión. Investigadores relacionados al tema sostienen que una deficiente gestión administración de la gestión educativa en establecimientos escolares produce desorganización institucional, falta de compromiso, escasa identidad institucional, gestión curricular y pedagógica deficiente. Actualmente la deficiente gestión educativa debe ser una necesidad para mejorar las áreas educativas, institucionales y administrativas con la finalidad de responder a la misión y visión institucional.

#### 6.4. Fundamentación Pedagógica:

El modelo de liderazgo transformacional se constituye un paso o procedimiento para mejorar la administración de la gestión educativa; el modelo sirve para apoyar el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes, etc., además persiguen un propósito, una finalidad o una intención, se derivan de una necesidad ante las diferentes situaciones que se presentan a nivel institucional.

#### VII. Estructura de la Propuesta.



## **Conceptualización de la propuesta**

La propuesta del modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa de Chiclayo, tiene sus bases en la teoría clásica de la administración y sus dimensiones o procesos según Fayol. En el caso del liderazgo transformacional se plasma en la teoría de Bass y las 5 dimensiones propuestas por Rafferti y Griffin, mientras que la estructura del diseño gráfico está adaptado por el autor con referencia en el modelo CLider, consultora experta en procesos de gestión.

El modelo propuesto tiene al liderazgo transformacional en el centro de la gestión, mientras que sus dimensiones en un recorrido de 360° se encargaran de fortalecer a los diversos integrantes de la comunidad educativa que están ubicados en los vértices como pilares para apoyar los procesos de una buena administración de la gestión educativa.

El director y su equipo a la cabeza guiaran todo el proceso de cambio con enfoque transformacional, apuntando a un clima e imagen ideal de la institución educativa hacia el futuro pero poniendo énfasis en los valores.

La comunicación es horizontal con mensajes y actitudes positivas que generen confianza.

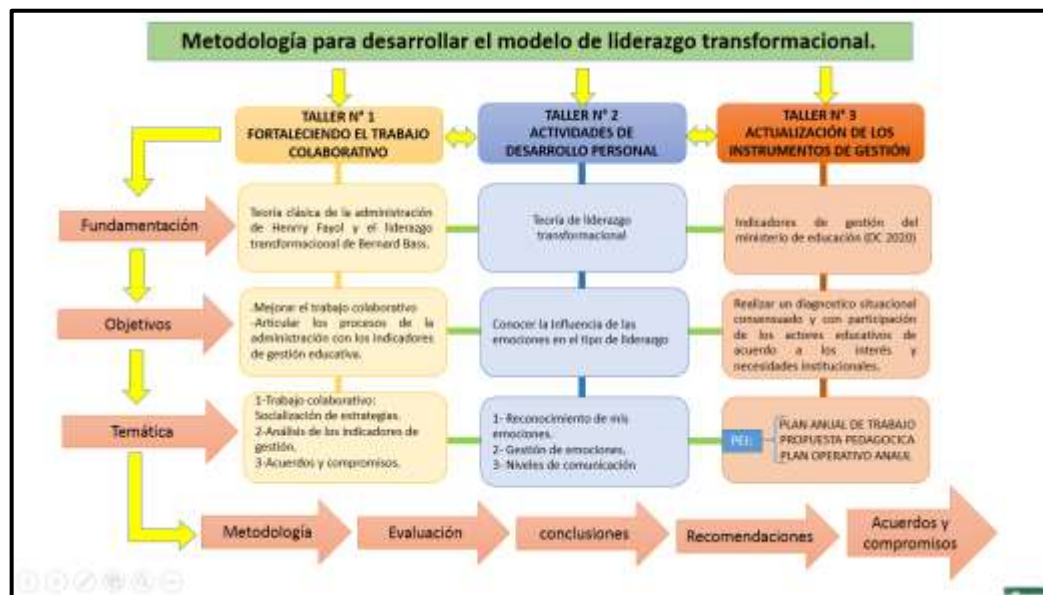
Los problemas o dificultades se resolverán por el compromiso con la institución; ideas o posturas nuevas para solucionarlos partirán desde la sensibilización del líder y la forma como estimula a su personal.

El respaldo a los miembros de la comunidad educativa, el mostrar preocupación y empatía cuando hay dificultades, permitirá un envión emocional que fortalecerá su autoestima y con ello mejoras en su rendimiento.

El reconocimiento a los miembros de la comunidad educativa de manera pública y personal, empodera a quien lo recibe y será una máxima que el resto querrá seguir, esto indudablemente permitirá el crecimiento institucional y la consecución de metas u objetivos a mediano plazo.

## Desarrollo Metodológico

La aplicación del modelo de Liderazgo Transformacional se realizara mediante 03 talleres con 03 actividades cada uno, haciendo un total de 09 actividades temáticas. Los talleres, según la temática tienen una fundamentación, objetivos, temática, metodología, evaluación, conclusiones, recomendaciones y acuerdos y compromisos. Dicha metodología tiene una secuencia lógica y correlativa y se resume en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaborado por el autor.

Así mismo; para plasmar la metodología y alcanzar los objetivos propuestos debemos seguir una secuencia de divididas en tres momentos para cada tema propuesto.

Partes Componentes del Taller	Acciones
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación.</li> <li>Comunicación de los objetivos de la reunión.</li> <li>Repaso y/o control de los requisitos.</li> </ul>

### Evaluación del Taller

<b>Desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto.</li> <li>• Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación (individuales o en grupo).</li> <li>• Evaluación formativa del progreso de los participantes.</li> <li>• Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.</li> </ul>
<b>Conclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión.</li> <li>• Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado.</li> <li>• Síntesis del tema tratado en la reunión.</li> <li>• Motivación del grupo mostrando la importancia y aplicabilidad de lo aprendido.</li> <li>• Anuncio del tema que será tratado y/o actividad que será realizada en la reunión siguiente.</li> </ul>

Por ser nuestra temática de tipo propositivo, adjuntamos a ella una propuesta de evaluación, el diseño de esta evaluación demanda tener en cuenta los objetivos y el contenido de la temática y el desempeño del facilitador.

Esta evaluación está diseñada para ser aplicada al finalizar éste.

Por favor marca con una X y responder en los espacios en blanco.

<b>I. Objetivos de la temática (Marca con una X )</b>		
1. Se cumplieron	SI	NO
2. Respondieron a las expectativas	SI	NO
3. Le permitió abrir nuevas inquietudes de actualización	SI	NO
<b>II. Contenidos de la temática (Marca con una X )</b>		
1.-Le permitió familiarizarse con el tema	SI	NO

2. Le ofreció actualizarse en la temática	SI	NO	
3. Tuvieron relación con el objetivo de la temática	SI	NO	
4. Respondieron a sus expectativas	SI	NO	
<b>Contenidos y Temas (Responder )</b>			
El tema que <b>más</b> me gustó fue:			
El tema que <b>menos</b> me gustó fue:			
El tema que <b>mejor</b> fue expuesto y aplicado por el facilitador fue:			
El tema que <b>peor</b> fue expuesto y aplicado por el facilitador fue:			
El tema que me hubiera gustado que <b>profundizaran</b> más fue.			
El tema <b>más</b> útil fue:	.....		
<b>III. Desempeño del Facilitador (Marca con una X )</b>			
1. La temática fue expuesta en forma lógica y organizada	SI	NO	
2. La utilización de recursos didácticos ha sido:	BUEN O	REGULA R	MALO
3. El manejo de grupo por parte del expositor fue:	BUEN O	REGULA R	MALO
4. El dominio del tema por parte del facilitador ha sido:	BUEN O	REGULA R	MALO
5. El dominio práctico del facilitador fue:	BUEN O	REGULA R	MALO

## Conclusiones:

1. El desarrollo del taller de trabajo permite articular los procesos de la administración con los indicadores de gestión educativa.
2. Las actividades de desarrollo personal permiten conocer el tipo de liderazgo que ejerce cada participante en relación a sus emociones.
3. Llevar a cabo un diagnóstico situacional permite la mejora de los instrumentos de gestión.
4. Los participantes de los talleres salen empoderados bajo el enfoque transformacional, asumiendo compromisos con miras al logro de objetivos en común.

## Sugerencias

1. Se debe promover una buena administración de la gestión educativa para el desarrollo institucional.
2. La capacitación y motivación mediante el enfoque transformacional es vital para lograr una adecuada administración de la gestión educativa.

## Bibliografía:

- Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., & Curiel Gómez, R. Y. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista venezolana de gerencia*, 28(103), 1295–1311. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Muguira, A. (2016, agosto 31). *Escala de Likert: Qué es y cómo utilizarla en tus encuestas*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>
- Escalas de Medición: Qué son, tipos y cómo utilizarlas*. (2023, abril 20). Excel Para Todos. <https://excelparatodos.com/escalas-de-medicion/>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Liderazgo - C Líder*. (s/f). C Líder. Recuperado el 28 de julio de 2023, de <https://clider.com.co/liderazgo/>

# ANEXO 16- VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

## FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

### INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

Estimada Doctora: Marita Cunias Rodríguez

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre la "Propuesta de un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa de Chiclayo". Para alcanzar este objetivo, Usted ha sido seleccionada como experta en la materia y necesito su valiosa opinión.

#### I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

1. Profesión : Docente
2. Grado académico : Doctor
3. Institución donde labora Actualmente : Universidad San Martín de Porres - FN
4. Años de experiencia en la Educación : 15
5. Cargo que ha ocupado : Docente

#### II. INDICACIONES:

Marcar con una (X) según su opinión, la categoría que le corresponde a cada criterio propuesto. Las categorías son: Muy adecuado (MA), Bastante adecuado (BA), Adecuado (A), Poco adecuado (PA), Inadecuado (I).

#### III. ASPECTOS GENERALES

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Título de la propuesta	X				
2	Presentación la estructura general de la propuesta	X				
3	Coherencia entre los componentes de la propuesta		X			
4	Relación jerárquica entre los componentes	X				
5	Interrelación entre los componentes	X				



#### IV. CONTENIDO

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	La presentación es contextualizada y considera datos de los resultados del diagnóstico	X				
2	Actualidad de la conceptualización de la propuesta	X				
3	Considera objetivos: General y específicos	X				
4	Relación de los objetivos con las estrategias	X				
5	La justificación considera la relevancia teórica, práctica, metodológica y social.	X				
6	La fundamentación considera los aportes epistemológicos, filosóficos, pedagógicos y psicológicos.		X			
7	Los principios psicopedagógicos tiene relación con las estrategias de la propuesta		X			
8	En el modelo gráfico se evidencia el origen y solución del problema a investigar	X				
9	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	X				
10	Las estrategias propuestas ayudaran a solucionar el problema investigado	X				
11	Coherencia de la temática propuesta con los resultados del diagnóstico		X			
12	Relación entre objetivos y evaluación de la propuesta		X			
13	Viabilidad de la estructura de la propuesta	X				
14	La propuesta tendrá sostenibilidad en el tiempo y en el espacio		X			
15	La propuesta tiene coherencia con la Investigación.	X				

**V. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA**

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia de la metodología de la propuesta	X				
2	Actualidad del conocimiento científico en la propuesta	X				
3	Congruencia entre los componentes de la propuesta y demás elementos de la Investigación	X				
4	El aporte de la validación de la propuesta contribuirá al objetivo de la investigación	X				

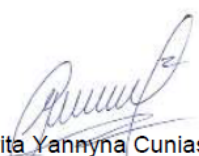
Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera. Refiéralas en las líneas del siguiente cuadro.

Se recomienda la implementación del modelo y metodología propuesto ya que cumple cabalmente con todos los estándares de la valoración integral.

Observaciones:

La propuesta es adecuada para lograr el objetivo planteado.

Chiclayo, 22 de Julio del 2023



Nombre: Marita Yannyna Cunias Rodriguez  
 DNI N°: 44152076  
 Dirección electrónica: marita.cunias@gmail.com



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CUNIAS RODRIGUEZ
Nombres	MARITA YANNYNA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44152076

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Directora	OLINDA LUZMLA VIGO VARGAS

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	02/10/19
Resolución/Acta	302-2019-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2019-0662
Fecha Matricula	12/03/2014
Fecha Egreso	20/03/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
14 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001880508



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Usuario: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 14/07/2024 10:27:39-0508

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

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

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27388 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2005-PCM.

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

## FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

### INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

Estimada Magister: Maria Evelin Castro Tiznado.

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre la "Propuesta de un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa de Chiclayo". Para alcanzar este objetivo, Usted ha sido seleccionada como experta en la materia y necesito su valiosa opinión.

#### I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

1. Profesión : Docente
2. Grado académico : Magister
3. Institución donde labora Actualmente : Universidad Tecnológica del Perú - FN
4. Años de experiencia en la Educación : 5 años en educación Universitaria.
5. Cargo que ha ocupado : Docente de Investigación.

#### II. INDICACIONES:

Marcar con una (X) según su opinión, la categoría que le corresponde a cada criterio propuesto. Las categorías son: Muy adecuado (MA), Bastante adecuado (BA), Adecuado (A), Poco adecuado (PA), Inadecuado (I).

#### III. ASPECTOS GENERALES

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Título de la propuesta	X				
2	Presentación la estructura general de la propuesta	X				
3	Coherencia entre los componentes de la propuesta	X				
4	Relación jerárquica entre los componentes	X				
5	Interrelación entre los componentes	X				

#### IV. CONTENIDO

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	La presentación es contextualizada y considera datos de los resultados del diagnóstico	X				
2	Actualidad de la conceptualización de la propuesta	X				
3	Considera objetivos: General y específicos	X				
4	Relación de los objetivos con las estrategias	X				
5	La justificación considera la relevancia teórica, práctica, metodológica y social.	X				
6	La fundamentación considera los aportes epistemológicos, filosóficos, pedagógicos y psicológicos.	X				
7	Los principios psicopedagógicos tiene relación con las estrategias de la propuesta	X				
8	En el modelo gráfico se evidencia el origen y solución del problema a investigar	X				
9	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	X				
10	Las estrategias propuestas ayudaran a solucionar el problema investigado		X			
11	Coherencia de la temática propuesta con los resultados del diagnóstico		X			
12	Relación entre objetivos y evaluación de la propuesta	X				
13	Viabilidad de la estructura de la propuesta	X				
14	La propuesta tendrá sostenibilidad en el tiempo y en el espacio		X			
15	La propuesta tiene coherencia con la Investigación.	X				

## V. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia de la metodología de la propuesta	X				
2	Actualidad del conocimiento científico en la propuesta	X				
3	Congruencia entre los componentes de la propuesta y demás elementos de la Investigación	X				
4	El aporte de la validación de la propuesta contribuirá al objetivo de la investigación	X				

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera. Refiéralas en las líneas del siguiente cuadro.


Observaciones:

La propuesta cumple positivamente con los criterios de evaluación establecidos, por lo tanto; es muy adecuada para su implementación.

Chiclayo, 18 de Julio del 2023



Nombre: Maria Evelin Castro Tiznado.  
DNI N°: 42911561



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

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

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

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CASTRO TIZNADO
Nombres	MARIA EVELIN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42911561

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Directora	OLINDA LUZMLA VIGO VARGAS

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
Fecha de Expedición	07/05/19
Resolución/Acta	140-2019-CU
Diploma	UNPRO-EPG-2019-0342
Fecha Matricula	25/02/2013
Fecha Egreso	24/05/2015

Fecha de emisión de la constancia:  
14 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001908555



Financiado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Módulo: Servicio de Apoyos automatizado.  
Fecha: 14/07/2024 10:54:40:808

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

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.  
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.  
(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



## FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

### INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

Estimada Magister: Ingrid Isabel Medina Cardozo.

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre la "Propuesta de un modelo de liderazgo transformacional para mejorar la administración de la gestión de una institución educativa de Chiclayo". Para alcanzar este objetivo, Usted ha sido seleccionada como experta en la materia y necesito su valiosa opinión.

#### I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

1. Profesión : Docente
2. Grado académico : Magister en docencia y gestión educativa.
3. Institución donde labora Actualmente : Universidad Tecnológica del Perú - FN
4. Años de experiencia en la Educación : 6 años en la escuela de Posgrado.
5. Cargo que ha ocupado : Docente de Investigación.

#### II. INDICACIONES:

Marcar con una (X) según su opinión, la categoría que le corresponde a cada criterio propuesto. Las categorías son: Muy adecuado (MA), Bastante adecuado (BA), Adecuado (A), Poco adecuado (PA), Inadecuado (I).

#### III. ASPECTOS GENERALES

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Título de la propuesta	X				
2	Presentación la estructura general de la propuesta	X				
3	Coherencia entre los componentes de la propuesta	X				
4	Relación jerárquica entre los componentes	X				
5	Interrelación entre los componentes	X				



#### IV. CONTENIDO

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	La presentación es contextualizada y considera datos de los resultados del diagnóstico	X				
2	Actualidad de la conceptualización de la propuesta	X				
3	Considera objetivos: General y específicos	X				
4	Relación de los objetivos con las estrategias	X				
5	La justificación considera la relevancia teórica, práctica, metodológica y social.	X				
6	La fundamentación considera los aportes epistemológicos, filosóficos, pedagógicos y psicológicos.	X				
7	Los principios psicopedagógicos tiene relación con las estrategias de la propuesta	X				
8	En el modelo gráfico se evidencia el origen y solución del problema a investigar	X				
9	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	X				
10	Las estrategias propuestas ayudaran a solucionar el problema investigado	x				
11	Coherencia de la temática propuesta con los resultados del diagnóstico	x				
12	Relación entre objetivos y evaluación de la propuesta	X				
13	Viabilidad de la estructura de la propuesta	X				
14	La propuesta tendrá sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	x				
15	La propuesta tiene coherencia con la Investigación.	X				

**V. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA**

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia de la metodología de la propuesta	X				
2	Actualidad del conocimiento científico en la propuesta	X				
3	Congruencia entre los componentes de la propuesta y demás elementos de la Investigación	X				
4	El aporte de la validación de la propuesta contribuirá al objetivo de la investigación	X				

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera. Refiéralas en las líneas del siguiente cuadro.


Observaciones:

La propuesta tiene validez y carácter científico, ya que cumple integralmente con los criterios de pertinencia metodológica, propone fundamentos científicos muy relevantes, demuestra congruencia entre sus elementos y contribuirá al objetivo de la investigación que persigue.



Chiclayo, 30 de Julio del 2023

Nombre Ingrid Isabel Medina Cardozo.  
DNI N°: 44022511



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

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

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellido	MEDINA CARDOZO
Nombres	INGRID ISABEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44022511

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIUALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	09/11/2012
Resolución/Acta	1255-2012-UCV
Diploma	A1391046
Fecha Matriculación	Sin información (***)
Fecha Egreso	Sin información (***)

Fecha de emisión de la constancia:  
14 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001999564



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y UNIVERSITARIA  
Módulo: Servicio de Apoyo automatizado.  
Fecha: 14/07/2024 10:32:39-800

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

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2008-PCM.

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

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3030, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.