



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL PARA DESARROLLAR  
CAPACIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN  
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
CRUZ DE CHALPÓN. DISTRITO DE MOTUPE, 2016.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN  
ADMINISTRACIÓN**

**Autoras:**

**Calvay Torres Gladys Heidi Elizabeth  
Niño Tenorio Mayra Jullissa**

**Asesor:**

**MBA. Angulo Corcuera Carlos Antonio**

**Línea de Investigación:**

**Liderazgo**

**Chiclayo – Perú**

**2016**

## INDICE

CAPÍTULO II:.....	14
MARCO TEÓRICO .....	14
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO .....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34
Bibliografía .....	34

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población .....	26
<b>Tabla 2. Operacionalización Variable dependiente.....</b>	<b>29</b>
Tabla 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	36

## INDICE DE FIGURA

Figura 1: La aplicación de la encuesta se aplicó en la Institución Educativa Cruz de Chalpón.....	40
Figura 2: La aplicación de la encuesta se aplicó en la Institución Educativa Cruz de Chalpón.....	40
Figura 3: La aplicación de la encuesta se realizó a los docentes de la I.E. Cruz de Chalpón .....	41
Figura 4: La aplicación de la encuesta se realizó a los docentes de la I.E. Cruz de Chalpón .....	41

## **RESUMEN**

En la presente investigación titulada Diseño de Estrategias de Liderazgo Transformacional para desarrollar Capacidades de Gestión Administrativa en los docentes de la institución educativa cruz de Chalpón de la ciudad de Motupe; tiene como objetivo Diseñar estrategias de Liderazgo transformacional que desarrollen capacidades de Gestión Administrativa en los docentes de la Institución educativa emblemática Cruz de Chalpón del distrito de Motupe, aplicando un instrumento de elaboración propia.

El tipo de investigación que se ha utilizado en la elaboración de este proyecto de investigación es cuantitativa con variables cualitativas.

En cuanto a los métodos y técnicas de recolección de datos se utilizó la observación, el cuestionario a los docentes de la Institución Educativa y la recolección de datos importantes para la elaboración de este trabajo de investigación. Además se elaboraron fichas bibliográficas de resumen y comentarios textuales que ayudaron a contribuir el marco teórico de la investigación y así poder fundamentar la base teórica.

Se concluye que hace falta un diseño de estrategias de liderazgo transformacional para el desarrollo de capacidades de gestión administrativa de los docentes, ya que se tienen algunas deficiencias en el ámbito de la comunicación efectiva, el clima laboral y las coordinaciones con la dirección entre otros temas.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, Gestión administrativa.

## **ABSTRACT**

In the present research titled Design of Strategies of Transformational Leadership to develop Capacities of Administrative Management in the teachers of the educational institution cross of Chalpón of the city of Motupe; Aims to design Transformational Leadership strategies that develop Administrative Management skills in the teachers of the emblematic educational institution Cruz de Chalpón in the district of Motupe, applying an instrument of its own.

The type of research that has been used in the elaboration of this research project is quantitative with qualitative variables.

As for the data collection methods and techniques, the observation, the questionnaire to the teachers of the Educational Institution and the collection of important data for the elaboration of this research work were used. In addition, bibliographic summary tables and textual comments were developed that helped to contribute to the theoretical framework of the research and thus to be able to base the theoretical basis.

It is concluded that it is necessary to design transformational leadership strategies for the development of administrative management capacities of teachers, since there are some shortcomings in the field of effective communication, work climate and coordination with management among other topics.

**Key words:** Transformational leadership, Administrative management.

## INTRODUCCIÓN

El estudio del liderazgo transformacional, en la actualidad ha cobrado fuerza como una pieza clave para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones y más aún si se trata de la educación; ya que los docentes son los formadores de las futuras generaciones.

Por ello se ha creído por conveniente realizar la investigación sobre el diseño de estrategias del liderazgo transformacional para lograr el desarrollo de la gestión administrativa en la Institución Educativa “Cruz de Chalpón”

En el sistema educativo se afirma que uno de los indicadores que demuestra que el éxito o fracaso depende fundamentalmente del liderazgo con el que desarrollen sus actividades los docentes, lo que conlleva a que tengan un eficiente desempeño en la realización de sus labores y al logro de los objetivos propuestos de la organización y de ellos mismos como profesionales que inculcarán sus enseñanzas a los alumnos a través de la comunicación y compromiso que tenga cada uno de ellos para la realización de sus labores.

Un buen docente demuestra con la práctica la calidad de formación personal y profesional además deberá ser un líder eficaz ya que debe enfatizar en el aula y en la Institución Educativa, así mismo debe participar en las gestiones que realiza la Institución de una forma democrática para lograr aprendizajes significativos con los estudiantes, donde se logra establecer las relaciones de respeto, responsabilidad y colaboración, entre la Institución aprovechando sus conocimientos, recursos en los procesos educativos y evaluándolos para mejorar cada día.

“Según los estudios realizados el liderazgo como recurso educacional ha venido mostrando variaciones en la primera parte del siglo XX, ya que se ubicó las interrogantes del cómo y cuándo dar órdenes y pautas que obedecieran los colaboradores. Las tendencias sociales posteriores que apreciaban la igualdad trascendieron en el ámbito institucional, desarrollando nuevas teorías de liderazgo orientadas a contribuir en los procesos participativos y de consulta de los grupos”. (Villalon, 2014).

El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo que se ha incorporado a las instituciones educativas debido a las relaciones interpersonales, ya que los líderes transformacionales junto con su grupo buscan constantemente el desarrollo de su conciencia, lo que conlleva al incremento de la moralidad y la motivación en las acciones que realizan, y ello se refuerza a través de los ideales de libertad y justicia para que haya una mejor motivación. (Martinez, 2010).

Nuestro interés por el tema del presente estudio de liderazgo transformacional de los docentes en la institución educativa Cruz de Chalpón parte desde los inicios de la experiencia como trabajadoras de una escuela de similar características, preocupándonos por los factores determinantes y que ejercen una fuerte influencia en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

**CAPITULO I**  
**PROBLEMA DE LA**  
**INVESTIGACIÓN**



## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Situación problemática

El estudio del liderazgo transformacional, en la actualidad ha cobrado fuerza como una pieza clave para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones y más aún si se trata de la educación; ya que los docentes son los formadores de las futuras generaciones.

Por ello se ha creído por conveniente realizar la investigación sobre el diseño de estrategias del liderazgo transformacional para lograr el desarrollo de la gestión administrativa en la Institución Educativa “Cruz de Chalpón”

En el sistema educativo se afirma que uno de los indicadores que demuestra que el éxito o fracaso depende fundamentalmente del liderazgo con el que desarrollen sus actividades los docentes, lo que conlleva a que tengan un eficiente desempeño en la realización de sus labores y al logro de los objetivos propuestos de la organización y de ellos mismos como profesionales que inculcarán sus enseñanzas a los alumnos a través de la comunicación y compromiso que tenga cada uno de ellos para la realización de sus labores.

Un buen docente demuestra con la práctica la calidad de formación personal y profesional además deberá ser un líder eficaz ya que debe enfatizar en el aula y en la Institución Educativa, así mismo debe participar en las gestiones que realiza la Institución de una forma democrática para lograr aprendizajes significativos con los estudiantes, donde se logra establecer las relaciones de respeto, responsabilidad y colaboración, entre la Institución aprovechando sus conocimientos, recursos en los procesos educativos y evaluándolos para mejorar cada día.

“Según los estudios realizados el liderazgo como recurso educacional ha venido mostrando variaciones en la primera parte del siglo XX, ya que se ubicó las interrogantes del cómo y cuándo dar órdenes y pautas que obedecieran los colaboradores. Las tendencias sociales posteriores que apreciaban la igualdad trascendieron en el ámbito institucional, desarrollando nuevas teorías de liderazgo orientadas a contribuir en los procesos participativos y de consulta de los grupos”. (Villalon, 2014).

El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo que se ha incorporado a las instituciones educativas debido a las relaciones interpersonales, ya que los líderes transformacionales junto con su grupo buscan constantemente el desarrollo de su conciencia, lo que conlleva al incremento de la moralidad y la motivación en las acciones que realizan, y ello se refuerza a través de los ideales de libertad y justicia para que haya una mejor motivación. (Martinez, 2010).

Nuestro interés por el tema del presente estudio de liderazgo transformacional de los docentes en la institución educativa Cruz de Chalpón parte desde los inicios de la experiencia como trabajadoras de una escuela de similar características, preocupándonos por los factores determinantes y que ejercen una fuerte influencia en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, pasando por las relaciones inter docentes y con el personal jerárquico de la institución educativa, básicamente en la escuela pública de nuestro país. De allí nuestro interés de asumir lo que consideramos un gran reto de desarrollar este estudio colectivo de la comunidad educativa y de una manera práctica interactuando con personas que viven cotidianamente la problemática con su entorno de características similares, pero con enfoques distintivos y diferenciados de acuerdo a su paradigma que defienden, que sin embargo se conjugan en el logro del mismo objetivo superior común.

Hemos sido testigos presenciales de docentes, jefes y directores que ante conflictos entre ellos e incluso aquellos que involucran padres de familia y alumnos tiene una actitud reactiva, lo que implica que no puedan relacionarse de manera armónica y profesional como lo aprendieron en las aulas universitarias, incluso no son capaces de trabajar en equipo y bajo presión. Del otro lado, también hemos observado docentes y jefes desafiando y solucionando conflictos trabajando en equipo, pues se empoderan y la proactividad como característica hace que dichos factores negativos se inviertan en positivos y saquen gran provecho de ellos en beneficio de todos los involucrados, generando confianza y mejorando sus estilos de liderazgo en la toma de decisiones.

Entonces, existe la necesidad de contar con docentes líderes y lideresas de la educación de calidad y directores que apoyen el desarrollo de capacidades para la gestión, así como el tipo de liderazgo que debe asumir un docente en la escuela como conductor de masas juveniles, como comunicador al interior de un vasto grupo humano directamente relacionado con la educación en general y pública en particular como es nuestro interés. Asimismo, hemos

constatado un gran vacío que existe en el sistema educativo público peruano, debido en gran parte por la escasa e inadecuada formación de decisores y conductores de las políticas educativas locales e incluso en el mismo Ministerio de Educación peruano, lo que conlleva a que los ejecutores sigan la misma línea lo que repercute a su vez en los administrados o educandos como fase final de la formación, los cuales debería ser considerados de mayor importancia en la cadena educativa, por ser el producto final.

Es importante señalar que el aspecto educativo en nuestro país es preocupante, pues con respecto a su calidad no es asumida con seriedad y responsabilidad y continuidad. Se enfocan diversos temas en forma espacial y esporádica. Si bien son temas de interés público, han recibido escasa atención en diferentes momentos, como tenemos por mencionar algunos ejemplos las evaluaciones de los aprendizajes de los estudiantes que se realizan a nivel nacional e internacional, el desempeño docente, los estímulos para mejorar su rol pedagógico, el uso de las TICS en las aulas aplicadas a los alumnos y la preparación docente a niveles de mayores grados como magister y doctorados para la conducción estratégica y gerencial de las escuelas; así como también la deficiente infraestructura y equipamiento de las escuelas públicas y el escaso presupuesto destinado a la educación. Reiterando de otro modo, todos estos factores han tenido, ocasionalmente, su momento de importancia, unos más que otros, pero hasta ahora no habido una política ejecutada donde se integren todos como elementos decisivos que coadyuven a la mejora de la calidad educativa, principalmente pública, incluida la gestión de la escuela en su integridad con una educación de calidad y equidad para todos los niños y niñas del Perú.

Existe una exigente demanda creciente tanto interna como externa que sienten las escuelas, lo cual les impide avanzar para convertirse en centros de enseñanza de alta calidad, enfocando de manera enfática el tipo de liderazgo que debería liderar las transformaciones requeridas para tal propósito y no satisfacerse solamente con la buena administración que tome en cuenta los logros actuales en los diferentes campos del saber, de la ciencia y de la tecnología, no necesariamente educativa la Ley General de Educación del Perú, en su Art. 66, que estipula que: “La Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado.

Por ello con esta investigación se espera que los docentes sean líderes educativos y desarrollen las competencias de un liderazgo efectivo que transforme a sus alumnos y a los

que lo siguen, mediante la búsqueda de innovaciones, y las soluciones novedosas para resolver problemas o inconvenientes que se presenten en el ámbito familiar como profesional según el estudio realizado en la Institución Educativa, se encuentra que de los 47 docentes, todos no cuentan con el perfil de líderes para que se pueda lograr incentivar para que cambien su comportamiento y se enfaticen en transformarse en líderes y desarrollar sus capacidades de gestión logrando el desarrollo personal, institucional e inculcando a sus alumnos enseñanzas que los lleve al éxito en la realización de sus vidas personales y logren ser futuros profesionales con capacidades y oportunidades de convertirse en líderes.

## **1.2. Formulación del problema:**

¿De qué manera el Liderazgo transformacional permitirá el desarrollo de capacidades de Gestión administrativa en los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón – Motupe?

## **1.3. Delimitación de la Investigación**

Datos de la delimitación del estudio: El presente estudio se llevó a cabo en la Institución Educativa Cruz de Chalpón, Motupe 2016.

El periodo de tiempo de la investigación es de siete meses el cual inició en Diciembre del 2016 y finaliza en julio del 2017.

## **1.4. Justificación e importancia de la investigación:**

El trabajo de investigación se desarrolla con la finalidad de realizar un diagnóstico acerca del grado de capacidad que tienen los docentes de la Institución educativa para transformarse en líderes, ya que de esta manera se contribuirá a que haya un mejor desarrollo de las capacidades de gestión administrativa en los docentes, siendo estos los motivos que impulsaron a la realización de este trabajo de investigación en la ciudad de Motupe, proponiendo un diseño de estrategias de liderazgo transformacional que permitirá el desarrollo de capacidades de Gestión Administrativa en los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpon.

La investigación es importante porque servirá para investigaciones futuras y como información relevante para las Instituciones Educativas localizadas en el departamento de Lambayeque, los mismos que conocerán acerca del liderazgo transformacional en los docentes.

## **1.5. Limitaciones de la investigación:**

En el desarrollo de la presente investigación se han presentado algunas limitaciones las cuales son:

- Reducida información bibliográfica referente a los antecedentes locales del liderazgo transformacional, más aún para el caso específico de la institución educativa Cruz de Chalpón del distrito de Motupe.
- El escaso tiempo del que disponen los docentes de la institución educativa materia de esta investigación.
- Instrumentos de gestión educativa no actualizados a las nuevas tendencias de la educación enfocadas en el liderazgo.

## **1.6. Objetivos de la investigación:**

### **1.6.1. Objetivo general**

Diseñar estrategias de Liderazgo transformacional que desarrollen capacidades de Gestión Administrativa en los docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón del distrito de Motupe.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar la capacidad que tienen los docentes para transformarse en líderes.
- b. Determinar el estilo de liderazgo con el que cuenta los docentes.
- c. Proponer diseños de estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar capacidades de gestión administrativas en los docentes.

# **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO.**

#### **2.1. Antecedentes de estudios:**

La presente investigación fue realizada en Colombia cuya población se constituye por los estudiantes de pregrado de la Universidad Nacional de Colombia que obtuvo un porcentaje superior al 70% en el programa curricular. Se identificaron 15 variables con 7 opciones de respuestas por cada una, por lo cual se ha considerado que el estudio de la muestra mínima es de 105 entrevistados. La propuesta de este trabajo es metodológica para caracterizar al liderazgo en una institución, en donde se basan en la técnica de Semántica Diferencial de Osgood, la cual es aplicada a investigaciones descriptivas; concluyó *Liderazgo transformacional docente en la universidad nacional de Colombia* (Guarín Herrera, 2014). En este trabajo de investigación los autores concluyeron que los docentes son parte importante del proceso de generar nuevos conocimientos, que no solo se limita a transmitir enseñanzas, sino más bien que impulsen a generar ideas innovadoras e impulsores de la sociedad libre e incluyente. Es por ello que los docentes deben transformarse en líderes, que contribuyan en el éxito de los alumnos; a través de la formación para que sean personas capaces de asumir responsabilidades y cambios comprometidos al logro de los objetivos y metas. Para los alumnos de la universidad los docentes son líderes transformacionales porque actúan honestamente y estimulan a sus alumnos a alcanzar los objetivos con compromiso.

La presente investigación fue realizada en Bogotá Colombia cuya población es de 189 docentes, con un error en su muestra del 5% y una probabilidad de que ocurra del 50%, para lo cual la muestra es de 66 docentes, sin embargo en el momento de relacionar al liderazgo transformacional, motivación hacia el trabajo y desempeño docente se aplicaron 73 encuestas, quedando un número superior al que dio la fórmula del muestreo. El diseño de esta investigación es descriptivo correlacional y de tipo no experimental; concluyó *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y desempeño de docentes de la universidad privada*. (Jimenez, 2014). En este trabajo de investigación se comparan los componentes de la motivación con las del liderazgo ya que existe correlación entre los componentes de la motivación interna que conlleva al liderazgo transformacional y al liderazgo transaccional. También se presenta información sobre

motivadores externos y los componentes del liderazgo, ya que existe correlación entre la motivación externa y el grupo de trabajo con el liderazgo transformacional y los medios de retribución, con los componentes del liderazgo ya que existe una correlación significativa entre el medio de retribución y requisición con el liderazgo transformacional.

La presente investigación fue realizada en Valencia, cuya población es de 32, entre ellos 24 docentes y 8 especialistas del área de educación física, inglés, aula creativa; la muestra es censal ya que se ha tomado en cuenta toda la población. El diseño utilizado en este trabajo es de campo ya que la recolección de la información se realiza directamente donde ocurren los hechos; concluyó *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente* (Monroy, 2013). En este trabajo de investigación está inmerso en un modelo gerencial por lo que no se puede brindar posibles soluciones a los problemas que acontecen y de no darse el cambio se seguirá limitando la posibilidad de transformarse en líder, ya que un gerente educativo debe estar informado de las necesidades de sus colaboradores y que es lo que los motiva para tomar decisiones y lograr el cambio para el bien de la organización. Por ello se debe de poner en práctica sistemas de liderazgo que conlleve a que los colaboradores estén más interesados en transformarse en líderes.

La presente investigación fue realizada en Quito Ecuador, cuya población es de 40 funcionarios, entre ellos 3 jefes, 1 subgerente y 36 subordinados; al tratarse de un universo pequeño la muestra que se ha tomado es de toda la población. La investigación es de tipo correlacional ya que pretende medir e identificar la relación existentes entre variables y el diseño es no experimental, por lo cual los fenómenos que reflejan ambas variables han sido observados y evaluados tal como son; concluyó *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la ep Petroecuador* (Silva, 2015). En este trabajo de investigación el enfoque transformacional del liderazgo se determina por la mayor presencia de las dimensiones transformacionales, seguidas de las transaccionales y con una menor presencia de dimensiones pasivas. Los líderes que han sido evaluados durante la investigación, cumplen con este perfil. Las dimensiones transformacionales de mayor importancia son, la influencia idealizada y motivación inspiracional, seguidas de las dimensiones transaccionales, dirección por excepción activa y recompensa contingente, existe relación entre las dimensiones ya que los líderes transformacionales adoptan conductas transaccionales, transformacionales y adoptan conductas de liderazgo.



La presente investigación fue realizada en Chile cuya población es de 54 docentes entre ellos 28 de liceo bicentenario y 26 del liceo regular; la muestra utilizada es intencional, ya que los sujetos no son elegidos al azar, sino más bien de forma intencional. Por otra parte es no probabilístico, por lo que no se estructuró bajo ningún criterio estadístico. Se utilizó esta muestra por ser un estudio exploratorio; concluyó *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenarios y tres liceos regulares de la región metropolitana* (Rojas J. A., 2012). En este trabajo de investigación existen diferencias en cuanto a tres de las cinco dimensiones del liderazgo transformacional del director de los tres liceos bicentenarios con respecto al de los tres liceos regulares. Esta información la respaldan con la dimensión de influencia idealizada como atributo, lo cual es calificado con un 92.6%; mientras que los tres liceos regulares con las mismas dimensiones son calificadas con el 60.8%, lo que quiere decir que los docentes del liceo bicentenario y del liceo regular perciben a sus directores con un alto grado de liderazgo. Sin embargo existe escasa información sobre la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el país de Chile.

La presente investigación fue realizada en Ventanilla Callao cuya población es de 40 docentes del nivel secundario, es de método cuantitativo, de tipo básico descriptivo y con diseño descriptivo correlacional; concluyó *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa*. (Teófilo, 2012). En este trabajo de investigación no se cumple la hipótesis general planteada por el investigador ya que la percepción del liderazgo directivo no tiene relación significativa con el desempeño de los docentes. Es por ello que se debe tener mayor énfasis en el liderazgo que contribuye en las Instituciones, con el objetivo de mejorar la calidad de educación en los colegios.

La presente investigación fue realizada en los Olivos Lima cuya población es de 171 docentes de los niveles de inicial, primaria, secundaria y la muestra que se ha utilizado es censal, ya que es una muestra no probabilística de tipo intencionado; por ello se ha realizado las encuestas a los 171 docentes; concluyó *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas*. (Emérita, 2012). En este trabajo de investigación se puede concluir que existe una estrecha relación entre el liderazgo transformacional del Director y el Clima Organizacional de las Instituciones, sin embargo la diferencia entre los docentes varones y las docentes mujeres respecto al liderazgo transformacional, es significativa en el caso de Influencia Idealizada, Motivación

Inspiracional y Estimulación Intelectual y en consecuencia el Liderazgo Transformacional, ya que las mujeres presentan valores más altos que los varones.

La presente investigación fue realizada en Iquitos Loreto cuya población es de 58; divididos en 30 docentes y 1 personal jerárquico de la I.E. Divino Maestro, 25 docentes y 2 personal jerárquico de la I.E. Nuestra Señora de la Salud. Para este trabajo de investigación se utilizó la muestra no aleatoria intencionada ya que se tiene en cuenta a toda la población. El diseño de esta investigación es descriptivo correlacional y de tipo no experimental; concluyó *Liderazgo transformacional y nivel operativo de la programación curricular en instituciones educativas primarias: divino maestro y nuestra señora de la salud* (Angulo & Valqui, 2013). . En este trabajo de investigación el personal Jerárquico y Directivos de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana afirman que son líderes transformacionales con idealizada influencia hacia el trabajo y que busca el bienestar del grupo, aplicando el liderazgo transformacional y preocupándose por ser un modelo a seguir. Sin embargo para los docentes hace falta que el personal directivo y jerárquico, tenga más interés y sepa reconocer el esfuerzo y el trabajo intelectual que realizan para lograr las metas de la organización. Otras de las deficiencias es el desinterés en el liderazgo transformacional por parte de los Directivos, ya que el personal docente en un 67% no se sienten estimulados intelectualmente.

La presente investigación fue realizada en Piura cuya población es de 32 entre ellos 28 docentes, 4 del consejo educativo; y para la muestra se ha utilizado a toda la población. El diseño utilizado en este trabajo de investigación es abierta y flexible ya que el autor participó de las situaciones, analizando la información con fines exploratorios con un método descriptivo e interpretativo, a través de la realización de encuestas, concluyó *Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura* (Castro, 2014). En este trabajo de investigación se cumplen los objetivos y las hipótesis fueron comprobadas a través de los factores con mayor medida entre ellos sobresale el carisma, el cual se pone en evidencia en la capacidad que tienen los directivos para transmitir confianza, respeto y entusiasmo en el grupo, lo cual se refleja con el ejemplo del directivo y su comportamiento expresa entusiasmo por lograr los objetivos y metas propuestos por la Institución.

La presente investigación fue realizada en Lima, cuya población es de 85 estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales; la muestra utilizada en este trabajo ha sido de 49 estudiantes, a partir del muestreo no probabilístico; el tipo de investigación es básica o sustentativa que está orientada a proporcionar fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado; concluyó *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencia histórico-social del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico* (Huillca, 2015). En este trabajo de investigación se llegó a concluir que después de ejecutar las pruebas estadísticas, dio como resultado que existe suficiente información empírica para decir que el liderazgo transformacional tiene relación con el desempeño docente y con todas las dimensiones, según la perspectiva de los alumnos; por ello se recomienda que la mejora de los docentes debe ser mediante el fortalecimiento del liderazgo transformacional para mejorar la educación en nuestro país; realizar un planeamiento cualitativo que permita analizar el planeamiento del problema para la mejora constante de los estudiantes.

La presente investigación fue realizada en Chiclayo; el personal directivo y docente de la institución educativa son el universo poblacional y para obtener la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, por ende la muestra la conforman 50 docentes y 2 directivos; concluyó *Modelo de gestión para el desarrollo del liderazgo transformacional y pedagógico en la gerencia educativa de la institución educativa 11124 Nuestra Señora de la Paz – Urb. Las Brisas – Chiclayo, facultad de educación de la Universidad Pedro Ruiz Gallo* (Rojas G. P., 2012). En este trabajo de investigación los autores justifican el estudio de investigación con el contexto educativo que es cambiante y que el director debe estar acorde con los cambios que se dan para lograr crecer y desarrollarse, algo que es lento pero que lleva al conocimiento y al logro del desarrollo de la institución educativa. Por tal el liderazgo que posee el director repercute en el aprendizaje de sus alumnos.

La presente investigación fue realizada en Chiclayo, cuya población es 33 personas que laboran en la empresa Emtralam S.A.C., la muestra no se tomó por lo que se tomó toda la población para ser encuestadas. El tipo de investigación utilizada en el proyecto es descriptiva mixta, es decir cuantitativa por que mide las variables y cualitativa, porque se evaluara las variables; así mismo es no experimental, ya que no se manipularan las variables; concluyó *Propuesta de mejora de cultura, clima laboral y liderazgo para establecer la integridad organizacional en la empresa EMTRALAM S.A.C.* (Angulo & Villegas, 2015). En este trabajo de investigación se llegó a concluir que la cultura es una pieza esencial para

las organizaciones; el liderazgo es uno de los fenómenos más observados, pero que al mismo tiempo es uno de los menos comprometidos, de tal modo que es la persona que tiene la capacidad de comunicación en un grupo de personas, influyen en ellos para que poder dirigir, compartir ideas, permanencia en el grupo y que ejecuten las actividades para el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas.

## **2.2. Bases Teóricas Científicas**

### **2.2.1. Liderazgo**

(Gardey & Pérez, 2012), La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder. El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

En este trabajo se puede apreciar que el líder es la persona capaz de tomar buenas decisiones, de dirigir y mantener comunicación constante con sus seguidores, para que logren obtener mayores capacidades y se desarrollen de forma eficiente.

(Federico, 2013) “un líder debe ser práctico y realista, pero a la vez hablar el lenguaje de los visionarios y los idealistas”. Este autor, quiere decir que todo líder es visionario y está orientado a estimular a sus seguidores para que logren sus objetivos tanto personales como de la institución.

(Huillca, 2015, pág. 13) El Liderazgo es una de las formas más importantes y efectivas para hacer que un vínculo entre individuos funcione; además es de vital importancia en toda organización, más aun en la institución educativa y de manera precisa en el aula, donde el docente es el líder que guía y orienta a sus estudiantes para el logro de los objetivos. La capacidad para ejercer un liderazgo efectivo es una de las claves para lograr resultados eficaces. Para lograr que el docente esté dispuesto a asumir el reto se requiere disposición, una actitud que se encuentre orientada a un cambio positivo y que esté capacitado para poder

ejecutar los cambios, con el deseo de movilizar a las personas hacia propósitos positivos y gratificantes.

El liderazgo docente tiene como objetivo lograr que sus estudiantes desarrollen sus capacidades de aprendizaje y que aprendan a comunicarse entre ellos.

### **2.2.2. Liderazgo transformacional**

(Angulo & Valqui, 2013, pág. 20), En su investigación realizada definen al liderazgo transformacional como el proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Inspira a los seguidores, a través de desafíos y persuasión, entregándoles significado y entendimiento. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los subordinados. Finalmente, el líder los considera individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento. Según los autores, refieren que para lograr el liderazgo transformacional debe haber una relación estrecha entre el líder y sus seguidores, el cual les brinda apoyo y los estimula para el logro de sus objetivos.

(Huillca, 2015, pág. 27), conceptualiza que el liderazgo transformacional es producto del intercambio de experiencias personales con otras personas en un ámbito social, este intercambio se puede presentar en el ámbito laboral, profesional, amical, familiar, etc., además se desarrolla en las relaciones afectivas y cognitivas entre individuos de una organización.

Los autores definen que el liderazgo transformacional se da a través del intercambio de conocimientos y experiencias tanto en el trabajo como en la sociedad, con la finalidad de ir desarrollando nuevas capacidades y el logro de los objetivos propuestos.

### **2.2.3. Comunicación**

La comunicación es un proceso que se realiza a través de la presencia de los elementos como son, el emisor, el receptor, el contacto, el canal, el papel y la voz,

(Venemedia, 2014), Por medio de la comunicación se expresan los sentimientos y los pensamientos de cada persona, ya que por ella se establecen las relaciones familiares, amicales, personales, profesionales, escolares y en la sociedad; por ello cada individuo debe

trabajar en la perfección en las habilidades de comunicar, expresarse, escribir, leer, escuchar; porque nos ayuda a estar informados de los acontecimientos que se presentan a diario.

#### **2.2.4. Innovación**

(González, 2012), son las nuevas ideas que son aplicadas, los nuevos conceptos, productos, servicios y prácticas, que son relevantes para ir incrementando la productividad y la competitividad día a día. La aplicación exitosa es un elemento esencial en el ámbito comercial. No solamente se debe de inventar por inventar, sino más bien introducirlo en el mercado.

#### **2.2.5. Gestión administrativa**

(Arquiñego, 2014, pág. 106), Partiendo de los conceptos teóricos desarrollados en relación al tema podemos explicar que la gestión administrativa es el proceso de plantear y mantener un ambiente en donde trabajando en grupo los trabajadores cumple eficientemente los objetivos específicos. La gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante las cuales el directivo, gerente, relativos al liderazgo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planeación, organización, dirección y control.

En este trabajo de investigación nos habla que la gestión administrativa es el proceso administrativo que se da con la finalidad de alcanzar los objetivos de manera que los resultados sean efectivos.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **2.3.1. Liderazgo**

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional dentro del proceso administrativo de la organización.

El liderazgo no entraña una distribución desigual del poder, ya que los miembros del grupo no carecen de poder, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

### **2.3.2. Liderazgo transformacional**

Proceso común de líder y trabajadores para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Es una transformación que produce cambios significativos en la empresa y en las personas que la conforman. Se podría decir que se trata de un empuje más motivador y próximo al trabajador y de un ejercicio más importante en la transmisión de los objetivos de la empresa que otros estilos de liderazgo. De ahí que su nombre también sea el de liderazgo carismático.

### **2.3.3. Estrategias**

Las estrategias es el plan para dirigir un asunto, la cual está compuesta por una serie de acciones planificadas que ayudan a la toma de decisiones y conseguir los mejores resultados. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación.

### **2.3.4. Comunicación**

Se da a través de dos o más personas, con la finalidad de intercambiar información, o temas de importancia y que a través de ellas se logra las relaciones personales y sociales.

# **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**



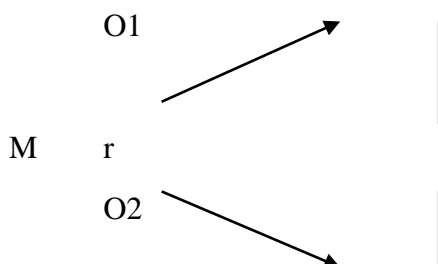
### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

El trabajo de investigación está basado en un enfoque cuantitativo, ya que permite recabar datos numéricos mediante la realización de encuestas, para luego obtener la situación final a través de los resultados en cuadros estadísticos. (Reyes, 2016)

El diseño utilizado para esta investigación es descriptivo correlacional, ya que describe las características relacionadas a las variables en estudio (liderazgo transformacional y gestión administrativa), analizando el problema a través de la población en estudio y correlacional por que examina la relación que existe entre las variables. (Morales, 2014)

La población y muestra, objeto de estudio es de 47 docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón.

También este diseño elaborado es para medir la relación que existe entre las variables en un tiempo establecido. Cuando las relaciones que causan el problema se limitan, surgen las hipótesis



Donde:

M = Docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón.

O1 = Liderazgo transformacional

O2 = Gestión administrativa

r = Correlación

## 3.2. Población y Muestra

### 3.2.1. Población

Tabla 1 Población

<b>Personal Directivo</b>	<b>Personal Jerárquico</b>	<b>Personal Docente</b>	<b>Auxiliares de Educación</b>	<b>Personal Administrativo</b>
1 Directora 1 Sub Directora	2 Personas	30 Docentes nombrados 17 Contratados	4 Auxiliares de Educación.	1 Secretaría 1 Secretario de actas 2 Porteros 1 Bibliotecario.
2	2	<b>47</b>	4	5

Se ha determinado en la investigación que la población de estudio estará conformada por todos los docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón, la cual consta de 47 docentes.

### 3.2.2. Muestra

Para la presente investigación se ha realizado el muestreo no probabilístico ya que se tiene una población finita de 47 docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón, a los cuales se les aplicara los cuestionarios.

## 3.3. Hipótesis

### 3.3.1. Hi.

Si se aplica un liderazgo transformacional entonces permitirá el desarrollo de capacidades de los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón – Motupe, 2016.

### 3.3.2. Ho.

Si no se aplica un diseño de liderazgo transformacional no permitirá el desarrollo de capacidades de gestión administrativo de los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón – Motupe, 2016.

### **3.4. Variables**

#### **3.4.1. Variable independiente:**

**3.4.1.1. Liderazgo Transformacional:** (Angulo & Valqui, 2013), En su investigación realizada definen al liderazgo transformacional como el proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Inspira a los seguidores, a través de desafíos y persuasión, entregándoles significado y entendimiento. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los subordinados.

#### **3.4.2. Variable dependiente:**

**3.4.2.1. Gestión Administrativa:** (ARQUÍÑEGO, 2014), Partiendo de los conceptos teóricos desarrollados en relación al tema podemos explicar que la gestión administrativa es el proceso de plantear y mantener un ambiente en donde trabajando en grupo los trabajadores cumple eficientemente los objetivos específicos. La gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante las cuales el directivo, gerente, relativos al liderazgo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo.

### 3.5. Operacionalización

Tabla 2. Operacionalización Variable independiente

<i>VARIABLE INDEPENDIENTE</i>	<i>DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ESCALA DE MEDICIÓN</i>	<i>INSTRUMENTOS</i>	<i>ITEMS</i>
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	(Angulo & Valqui, 2013), En su investigación realizada definen al liderazgo transformacional como el proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Inspira a los seguidores, a través de desafíos y persuasión, entregándoles significado y entendimiento. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los subordinados.	<b>Liderazgo</b>	1. Liderazgo transformacional.	Ordinal	Cuestionario	1,2,3,4,5
			2. Logro de los objetivos.			
			3. Desempeño laboral.			
			4. Bienestar del grupo.			
			5. Logro del éxito.			
		<b>Comunicación</b>	1. Exposición de los objetivos.	Ordinal	Cuestionario	6,7,8,9,10
			2. Comunicación efectiva.			
			3. Relación interpersonal			
			4. Opiniones			
			5. Visión.			
		<b>Innovación</b>	1. Ideas	Ordinal	Cuestionario	11,12,13,14,15
			2. Innovación			
			3. Delega tareas			
			4. Capacitación			
			5. Investigaciones.			

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2. Operacionalización Variable dependiente**

<i><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></i>	<i><b>DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL</b></i>	<i><b>DIMENSIONES</b></i>	<i><b>INDICADORES</b></i>	<i><b>ESCALA DE MEDICIÓN</b></i>	<i><b>INSTRUMENTOS</b></i>	<i><b>ITEMS</b></i>
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	(ARQUIÑEGO, 2014), Partiendo de los conceptos teóricos desarrollados en relación al tema podemos explicar que la gestión administrativa es el proceso de plantear y mantener un ambiente en donde trabajando en grupo los trabajadores cumple eficientemente los objetivos específicos. La gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante las cuales el directivo, gerente, relativos al liderazgo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo.	<b>Gestión</b>	1.Instrumentos	Ordinal	Cuestionario	1,2,3,4,5
			2.Detecta y prevee			
			3.Comprobación de resultados			
			4. Coordinación y administración			
			5. Gestión de proyectos			
		<b>Asignación de funciones</b>	1.Asignación de funciones	Ordinal	Cuestionario	6,7,8,9,10
			2. Conocimiento de sus funciones			
			3. Programación curricular			
			4. Desarrollo de valores			
			5. Aceptación de sus funciones			
		<b>Formación</b>	1.Capacitación	Ordinal	Cuestionario	11,12,13,14,15
			2. Sistema SIAGIE			
			3. Sistema SIGA			
			4. Estudios			
			5.Formación			
		<b>Planificación</b>	1.Plan de estudios	Ordinal	Cuestionario	16,17,18,19,20
			2.Planificación			
			3. Información de objetivos			
			4.Planificación y organización			
			5.Reuniones de planificación			

Fuente: Elaboración propia

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El método que se ha empleado en la siguiente investigación es de análisis y reflexión de los docentes en la Institución Educativa “Cruz de Chalpón”, identificando y transformando los elementos que permitan brindar una mejor educación.

Los docentes cuentan con la oportunidad de ofrecer a sus alumnos una perspectiva diferente de sí mismos y de su entorno.

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos:**

##### **3.6.1.1. Observación:**

Se ha empleado esta técnica porque permite conocer, describir como es el trabajo de los docentes y como se desarrollan dentro de la institución. También porque es uno de los instrumentos más utilizados dentro de la investigación, debido a que es fácil de aplicar, ya que se perciben los acontecimientos tales como son.

En el campo de la investigación la observación es entendida por algunos como un método, mientras que para otros es una técnica, sin embargo existen diferencias, ya que como método determina en gran medida el área de estudio de la investigación, mientras que las técnicas es aplicable de forma independiente del área de estudio. (Lule & Campos, 2012).

##### **3.6.1.2. Cuestionario**

Esta técnica permite que se obtenga información mediante preguntas que se preparan con la finalidad de obtener información, la cual está realizada a los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón.

##### **3.6.1.3. Recolección de datos**

Esta técnica, se utilizó para la obtención de la información necesaria, requerida por la investigación.

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Interrogantes para el cuestionario, lo que ha permitido que se pueda obtener la información requerida por el trabajo de investigación.

Apuntes de la información obtenida a través de la observación.

Útiles de escritorio, utilizados para obtener la información del cuestionario que se llevó a cabo.

### **3.7. Procedimientos para la recolección de datos**

#### **3.7.1. Observación**

En este procedimiento para recolectar datos se podrá apreciar, que los docentes no se encuentran tan motivados por lo que afecta en su desempeño en el trabajo y su desarrollo de capacidades es limitado por la falta de estimulación de parte de los directivos de la institución.

#### **3.7.2. Cuestionario**

Se va a realizar a los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón – Motupe, con la finalidad de analizar el grado de liderazgo en el que se encuentran y poder diseñar las estrategias de liderazgo transformacional para que logren el desarrollo de sus capacidades.

Estará a cargo de las autoras de este trabajo de investigación.

Se les ejecutara a los docentes.

Se llevará a cabo en la Institución Educativa Cruz de Chalpón.

El cuestionario se realizara en el turno de la mañana y de la tarde.

#### **3.7.3. Recolección de datos**

Para la recolección de datos del proyecto de investigación Diseño de estrategias de liderazgo transformacional para el desarrollo de capacidades de gestión administrativa. Se realizará la recolección de datos a través del Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa (SIAGIE).

### **3.8. Principios éticos**

#### **3.8.1. El consentimiento informado**

Los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón Motupe, se encuentran de acuerdo con la investigación realizada, por ello están dispuestos a participar y a brindar información que justifique la autenticidad del trabajo.

#### **3.8.2. Confidencialidad**

Los cuestionarios que serán utilizados para recaudar información no requiere de información de datos personales y esto les dará a los docentes más confianza para brindar la información solicitada y existirá credibilidad en los resultados del proyecto de investigación.

### **3.8.3. Manejo de riesgos**

Este tipo de investigación no generará daños ni perjuicios en la institución educativa, ni en los docentes, que nos brinden la información requerida para la investigación.

### **3.8.4. Observación**

Se mantendrá la mirada en los docentes para poder analizar su desempeño dentro de la institución y cuan comprometidos se encuentran. Es así que se podrá ver de cerca el problema para diseñar estrategias de liderazgo transformacional que desarrollara las capacidades de los docentes.

## **3.9. Criterios de rigor científico**

### **3.9.1. Validez.**

Se tiene en cuenta los resultados y el análisis e interpretación correcta de la base teórica y el proceso metodológico, con el cual se ha tenido meticoloso cuidado al obtener y redactar la información, para la validez de los resultados.

### **3.9.2. Credibilidad.**

En este punto se da mayor importancia entre la información obtenida y realidad de la institución educativa, en cuanto a la información brindada por los docentes.

### **3.9.3. Replicabilidad.**

Este trabajo de investigación ha obtenido y analizado la información, lo que permitirá que más adelante cuando se realice una investigación similar, este trabajo este conforme.

### **3.9.4. Confirmabilidad.**

Este proyecto de investigación está garantizado por el análisis de los datos obtenidos, con la revisión de antecedentes y las bases teóricas de otros autores.



## **CONCLUSIONES**

De acuerdo al estudio realizado hace falta un diseño de estrategias de liderazgo transformacional para el desarrollo de capacidades de gestión administrativa de los docentes, puesto que se tiene algunas deficiencias en el ámbito de la comunicación efectiva, el clima laboral y las coordinaciones con la dirección; los docentes necesitan talleres donde se les capacite sobre temas que los oriente y ayuden a transformarse en líderes.

Falta de entusiasmo por parte de los docentes y de la dirección a poner en práctica la nueva tendencia de tener gente líder, que contribuyan con el desarrollo y crecimiento de la Institución.

Los docentes deben de conocer el diagnóstico de la institución a través del análisis FODA y hacer seguimiento de los objetivos propuestos para saber si se están realizando.

La institución carece de capacitación a sus docentes en el sistema SIAGIE, programa específico para la realización de sus funciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Bibliografía

- Guarín Herrera, L. (2014). *Liderazgo Transformacional Docente en*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de Google chorme.
- Angulo & Valqui. (2013). *“Liderazgo transformacional y nivel operativo*. Loreto.
- Angulo & Villegas. (2015). *propuesta de mejora de cultura, clima laboral y liderazgo para establecer la integridad organizacionl en la empresa emtralam s.a.c*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Arquiñego, T. (2014). *Gestion administrativa y su mejora en la municipalidad distrital bellavista callao”*. bellavista : universidad nacional del callao.
- Castro, P. C. (2014). *Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de piura*. Piura.
- Cornejo, M. A. (2006). *Metáforas y Pergaminos de la Excelencia*. Lima: Servicios especiales de edición S.A.
- Emérita, C. C. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación*. Lima - Perú.
- Federico, W. (14 de Mayo de 2013). *google chorme*. Obtenido de google chorme: <http://www.capital.cl/vida-y-estilo/2013/05/14/160557-las-100-mejores-citas-sobre-liderazgo>
- Fishman , D. (2014). *El camino de líder*. Lima.
- Gardey, & Pérez, y. (2012). *Chrome*. Obtenido de Chrome: (<http://definicion.de/liderazgo/>)
- González, F. G. (2012). *Concepts sobre innovación*. Colombia: Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería.
- Hernández - Fernández y Baptista. (2010). *Metodologia de la Investgaciòn*.
- Huillca. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la*. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
- Huillca, C. B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
- Jimenez, C. C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los*. bogotá colombia.
- Lule & Campos. (2012). *“La observación, un método para el estudio de la realidad”*. México: Universidad La Salle Pachuca.

- Martinez, C. Y. (2010). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú Escuela De Graduados .
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estrategico en la efectividad del desempeño docente* . valencia: universidad de carabobo facultad de ciencias de la educación direccion de postgrado maestría en gerencia avanzada en educacion .
- Rojas, G. P. (2012). *"modelo de gestión para el desarrollo del liderazgo transformacional y pedagógico en la gerencia educativa de la institución educativa 11124" Nuestra Señora de la Paz-Urb. las Brisas - Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Pedro Ruiz Gallo.
- Rojas, J. A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenarios y tres liceos regulares de la region metropolitana*. chile: universidad de chile.
- Secretaría pública de educación. (2011). *Google chorme*. Obtenido de Google chorme: <http://www.curriculobasica.sep.gob.mx/>
- Silva, Z. A. (2015). *“Liderazgo Transformacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los*. Quito Ecuador: Universidad Central Del Ecuador.
- Teófilo, R. F. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla - callao* . Lima.

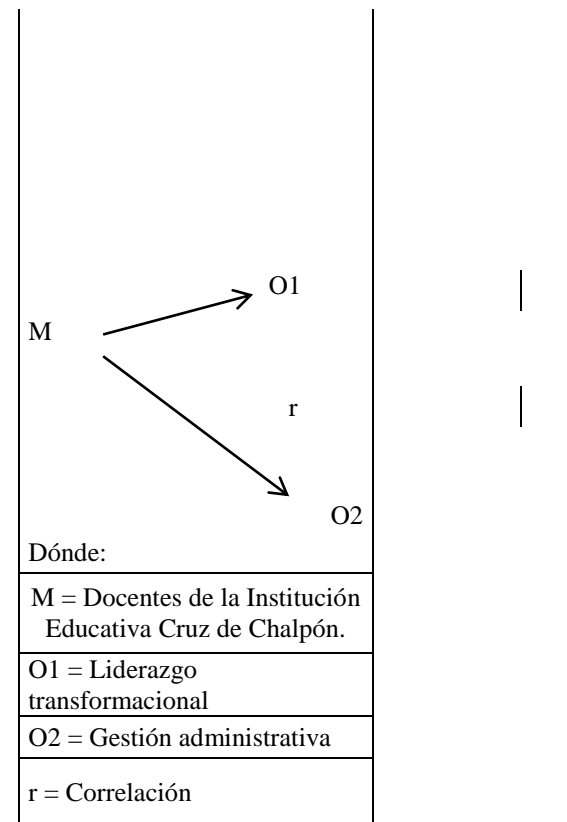
## ANEXO

Tabla 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA DESARROLLAR CAPACIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRUZ DE CHALPÓN - MOTUPE, 2016.

PLANIAMIENT O DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENT O
¿De qué manera el Liderazgo transformacional permitirá el desarrollo de capacidades de Gestión administrativa en los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón – Motupe?	<b>GENERAL</b>	<b>H0.</b> Si no se aplica un diseño de liderazgo transformacional no permitirá el desarrollo de capacidades de gestión administrativo de los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón – Motupe, 2016.	<b>DEPENDIENTE</b>		Para la presente investigación se ha determinado que la muestra estará conformada por 47 docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón.	El diseño utilizado para esta investigación es transaccional o transversal, es decir que es un momento único, así mismo es no experimental, ya que se observó el fenómeno tal y como se da dentro del contexto de la institución, no se construye ninguna situación, sino más bien se observa las situaciones que ya existen, donde se describe de acuerdo a la función de las dimensiones e indicadores.	Observación, Cuestionario, Recolección de datos
	Diseñar estrategias de Liderazgo transformacional que desarrollen capacidades de Gestión Administrativa en los docentes de la Institución educativa emblemática Cruz de Chalpón.		Liderazgo	1. Liderazgo transformacional.			
				2. Logro de los objetivos.			
				3. Desempeño laboral.			
				4. Bienestar del grupo.			
				5. Logro del éxito.			
	Comunicación		1. Exposición de los objetivos.				
			2. Comunicación efectiva.				
			3. Relación interpersonal				
			4. Opiniones				
5. Visión.							
Innovación	1. Ideas						
	2. Innovación						
	3. Delega tareas						
	4. Capacitación						
	5. Investigaciones.						
<b>ESPECIFICOS</b>	<b>H1.</b> Si se aplica un liderazgo transformacional entonces	<b>INDEPENDIENTE</b>	1. Instrumentos				
1. Determinar el grado de capacidad que tienen los		Gestión	2. Detecta y prevee				
			3. Comprobación de resultados				

docentes para transformarse en líderes	permitirá el desarrollo de capacidades de los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón – Motupe, 2016.	4. Coordinación y administración
2. Analizar la información recopilada, seleccionada y organizada detalladamente, determinando el grado de liderazgo con el que cuenta los docentes.		5. Gestión de proyectos
		Asignación de funciones
	2. Conocimiento de sus funciones	
	3. Programación curricular	
	4. Desarrollo de valores	
5. Aceptación de sus funciones		
3. Diseñar estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar capacidades de gestión administrativas en los docentes.	Formación	1. Capacitación
		2. Sistema SIAGIE
		4. Estudios
		5. Formación
		Planificación
2. Planificación		
3. Información de objetivos		
4. Planificación y organización		
5. Reuniones de planificación		





**DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA  
DESARROLLAR CAPACIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRUZ DE CHALPÓN. DISTRITO  
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.**

**INSTRUMENTO:** Encuesta aplicada al personal de la Institución Educativa Cruz de Chalpón –Motupe.

**OBJETIVO:** Obtener información actual y real sobre las variables en estudio, Liderazgo Transformacional y la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Cruz de Chalpón

**INDICACIONES:**

A continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad docente. Le agradecemos nos dé su opinión marcando con una X dentro de lo que considere correcto.

1. ¿Está de acuerdo, con que el clima laboral sea importante para el desarrollo del liderazgo transformacional?  

	Totalmente de acuer
	De acuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	En desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
  
2. ¿El Director actúa como orientador para el eficiente desempeño de sus labores y el logro de sus objetivos?  

	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
  
3. ¿Contribuye con el desarrollo y crecimiento de la I.E. a través de su desempeño laboral?  

	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
  
4. ¿Va más allá de su interés por el bien del grupo?  

	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
  
5. ¿Aumenta con su ejemplo el deseo de los estudiantes y del grupo de trabajo a lograr el éxito?  

	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
  
6. ¿Los objetivos propuestos por la dirección son claramente expuestos ante todos los docentes?  

	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
  
7. ¿Pone en práctica la comunicación efectiva para lograr el desempeño laboral docente?  

	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
  
8. ¿A través del dialogo se incrementa la relación interpersonal entre la alta dirección y los docentes?  

	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	En desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
  
9. ¿Comunica sus ideas y acepta las opiniones de lo demás?  

	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca
  
10. ¿La dirección expone la visión y los objetivos propuestos de la Institución?  

	Siempre
	Casi siempre
	Algunas veces
	Casi nunca
	Nunca

11. ¿Proponer ideas y posibilidades innovadoras en diferentes situaciones?
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre       |
| <input type="checkbox"/> | Casi siempre  |
| <input type="checkbox"/> | Algunas veces |
| <input type="checkbox"/> | Casi nunca    |
| <input type="checkbox"/> | Nunca         |
12. ¿Innova constantemente para la realización de sus clases?
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre       |
| <input type="checkbox"/> | Casi siempre  |
| <input type="checkbox"/> | Algunas veces |
| <input type="checkbox"/> | Casi nunca    |
13. ¿Delega tareas a sus alumnos para que innoven al realizarlas?
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre       |
| <input type="checkbox"/> | Casi siempre  |
| <input type="checkbox"/> | Algunas veces |
| <input type="checkbox"/> | Casi nunca    |
| <input type="checkbox"/> | Nunca         |
14. ¿Le gustaría que la dirección de la Institución lo capacite para que este en constante innovación?
- |                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo          |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo                     |
| <input type="checkbox"/> | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo                  |
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo       |
15. ¿Realiza investigaciones para compartirlas con el aula de clases?
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre       |
| <input type="checkbox"/> | Casi siempre  |
| <input type="checkbox"/> | Algunas veces |
| <input type="checkbox"/> | Casi nunca    |
| <input type="checkbox"/> | Nunca         |
16. ¿Utiliza medios, instrumentos o mecanismos para evaluar hasta que punto o en que medida se está logrando los objetivos propuestos por la Institución?
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre       |
| <input type="checkbox"/> | Casi siempre  |
| <input type="checkbox"/> | Algunas veces |
| <input type="checkbox"/> | Casi nunca    |
| <input type="checkbox"/> | Nunca         |
17. ¿Detecta y previene las desviaciones de los objetivos?
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre       |
| <input type="checkbox"/> | Casi siempre  |
| <input type="checkbox"/> | Algunas veces |
| <input type="checkbox"/> | Casi nunca    |
| <input type="checkbox"/> | Nunca         |
18. ¿Comprueba los resultados reales, frente a los estándares fijados en los objetivos trazados?
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre       |
| <input type="checkbox"/> | Casi siempre  |
| <input type="checkbox"/> | Algunas veces |
| <input type="checkbox"/> | Casi nunca    |
| <input type="checkbox"/> | Nunca         |
19. ¿Establece, coordina y administra con la Dirección su plan de estudio?
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre       |
| <input type="checkbox"/> | Casi siempre  |
| <input type="checkbox"/> | Algunas veces |
| <input type="checkbox"/> | Casi nunca    |
| <input type="checkbox"/> | Nunca         |
20. ¿Gestiona proyectos, con la Dirección para lograr el desarrollo de la Institución?
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Siempre       |
| <input type="checkbox"/> | Casi siempre  |
| <input type="checkbox"/> | Algunas veces |
| <input type="checkbox"/> | Casi nunca    |
| <input type="checkbox"/> | Nunca         |



**Figura 1:** La aplicación de la encuesta se aplicó en la Institución Educativa Cruz de Chalpón



**Figura 2:** La aplicación de la encuesta se aplicó en la Institución Educativa Cruz de Chalpón

Fuente: Elaboración Propia





**Figura 3:** La aplicación de la encuesta se realizó a los docentes de la I.E. Cruz de Chalpón



**Figura 4:** La aplicación de la encuesta se realizó a los docentes de la I.E. Cruz de Chalpón

Fuente: Elaboración Propia

## INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<i>Corrales Lopez Ana Maria</i>
	<b>PROFESION</b>	<i>St. Administracion de Empresas</i>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<i>PENB / PNB / PNB 5 / Lideras.</i>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ( EN AÑOS)</b>	<i>7 años</i>
	<b>CARGO</b>	<i>DTP</i>

### DATOS DE LOS TESISISTAS

<b>NOMBRES</b>	Calvay Torres Gladys Heidi Elizabeth
	Niño Tenorio Mayra Julissa
<b>ESPECIALIDAD</b>	Escuela Académico Profesional de Administración
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>Objetivos de la Investigación</b>	<b>GENERAL</b>
	Diseñar estrategias de Liderazgo transformacional que desarrolle capacidades de Gestión Administrativa en los docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón del distrito de Motupe.
	<b>ESPECÍFICOS</b>
	a. Determinar el grado de capacidad que tienen los docentes para transformarse en líderes.
	b. Determinar el grado de liderazgo con el que cuenta los docentes.
	c. Diseñar estrategias de liderazgo transformacional para desarrolla capacidades de gestión administrativas en los docentes.

EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

**DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**

El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido sea sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

**INSTITUCIÓN EDUCATIVO "CRUZ DE CHAPÓN"**

<p><b>1. ¿Está de acuerdo, con que el clima laboral sea importante para el desarrollo del liderazgo transformacional?</b></p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>2. ¿El Director actúa como orientador para el eficiente desempeño de sus labores y el logro de sus objetivos?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>3. ¿Contribuye con el desarrollo y crecimiento de la I.E. a través de su desempeño laboral?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>4. ¿Va más allá de su interés por el bien del grupo?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>5. ¿Aumenta con su ejemplo el deseo de los estudiantes y del grupo de trabajo a lograr el éxito?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( ✓ ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Los objetivos propuestos por la dirección son claramente expuestos ante todos los docentes?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( ✓ ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Pone en práctica la comunicación efectiva para lograr el desempeño laboral docente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( ✓ ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿A través del dialogo se incrementa la relación interpersonal entre la alta dirección y los docentes?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Comunica sus ideas y acepta las opiniones de los demás?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( ✓ ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>10. ¿La dirección expone la visión y los objetivos propuestos de la institución?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Proponer ideas y posibilidades innovadoras en diferentes situaciones?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Innova constantemente para la realización de sus clases?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Delega tareas a sus alumnos para que innoven al realizarlas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Le gustaría que la dirección de la institución lo capacite para que este en constante innovación?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>15. ¿Realiza investigaciones para compartirlas con el aula de clases?</b></p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>16. ¿Utiliza medios, instrumentos o mecanismos para evaluar hasta qué punto o en qué medida se está logrando los objetivos propuestos por la Institución?</b></p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>17. ¿Detecta y previene las desviaciones de los objetivos?</b></p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>18. ¿Comprueba los resultados reales, frente a los estándares fijados en los objetivos trazados?</b></p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>19. ¿Establece, coordina y administra con la Dirección su plan de estudio?</b></p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>20. ¿Gestiona proyectos, con la Dirección para lograr el desarrollo de la Institución?</p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿La Dirección de la Institución les asigna funciones que debe realizar para el desarrollo de sus labores?</p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Dentro de la Institución, les son expuestas claramente las funciones que debe realizar?</p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿Elabora la programación curricular?</p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Desarrolla los valores de la Institución con los estudiantes?</p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p><b>25. ¿Está de acuerdo con las funciones que les ha sido asignadas por la dirección?</b></p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>26. ¿Se capacita frecuentemente?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>27. ¿La Institución educativa lo capacita en el Sistema SIAGIE?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>28. ¿Actualizada su Información el Sistema SIGA?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>29. ¿Realiza cursos o seminarios para desarrollar mejor su labor docente?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>



<p>30. ¿Está de acuerdo que cuanto más estudios y capacitaciones tenga podrá realizar mejor su trabajo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Realiza estudios preliminares para realizar un plan de estudios?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Planifica los temas que va a dictar en el aula de clases?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>33. ¿Informa de manera clara sobre los objetivos de la asignatura que dicta?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>34. ¿Cumple con los plazos establecidos para la planificación y organización (entrega de fichas, exámenes, notas, etc.)?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

35. ¿Asiste a las reuniones de planificación, organización, coordinación que realiza la Dirección de la Institución?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

TA( TD )

SUGERENCIAS: \_\_\_\_\_

1. PROMEDIO OBTENIDO:

N° TA 35 N° TD \_\_\_\_\_

2. COMENTARIO GENERALES

*Tratando de acordar con  
Sr. de Gobierno*

3. OBSERVACIONES



*Luis Miguel*  
MBA. Lic. Adm. Luis Miguel  
González Zapán  
ASESOR

JUEZ - EXPERTO

## INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		MARCELYNO CALINO ALARCON
	<b>PROFESIÓN</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO
	<b>ESPECIALIDAD</b>	MBA - MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ( EN AÑOS)</b>	06
	<b>CARGO</b>	ASESOR DE DESARROLLO ECONOMICO

### DATOS DE LOS TESISISTAS

<b>NOMBRES</b>	Calvay Torres Gladys Heidi Elizabeth Niño Tenorio Mayra Julissa
<b>ESPECIALIDAD</b>	Escuela Académico Profesional de Administración
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>Objetivos de la Investigación</b>	<b>GENERAL</b>
	Diseñar estrategias de Liderazgo transformacional que desarrolle capacidades de Gestión Administrativa en los docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón del distrito de Motupe.
	<b>ESPECÍFICOS</b>
	a. Determinar el grado de capacidad que tienen los docentes para transformarse en líderes. b. Determinar el grado de liderazgo con el que cuenta los docentes. c. Diseñar estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar capacidades de gestión administrativas en los docentes.

EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SU SUGERENCIAS

**DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**

El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

**INSTITUCIÓN EDUCATIVO "CRUZ DE CHAPÓN"**

1. ¿Está de acuerdo, con que el clima laboral sea importante para el desarrollo del liderazgo transformacional?  
 a) Totalmente de acuerdo  
 b) De acuerdo  
 c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
 d) En desacuerdo  
 e) Totalmente en desacuerdo

TA(  $\sqrt{TD}$  )

SUGERENCIAS: \_\_\_\_\_

2. ¿El Director actúa como orientador para el eficiente desempeño de sus labores y el logro de sus objetivos?  
 a) Siempre  
 b) Casi siempre  
 c) Algunas veces  
 d) Casi nunca  
 e) Nunca

TA(  $\sqrt{TD}$  )

SUGERENCIAS: \_\_\_\_\_

3. ¿Contribuye con el desarrollo y crecimiento de la I.E. a través de su desempeño laboral?  
 a) Siempre  
 b) Casi siempre  
 c) Algunas veces  
 d) Casi nunca  
 e) Nunca

TA(  $\sqrt{TD}$  )

SUGERENCIAS: \_\_\_\_\_

4. ¿Va más allá de su interés por el bien del grupo?  
 a) Siempre  
 b) Casi siempre  
 c) Algunas veces  
 d) Casi nunca  
 e) Nunca

TA(  $\sqrt{TD}$  )

SUGERENCIAS: \_\_\_\_\_

<p>5. ¿Aumenta con su ejemplo el deseo de los estudiantes y del grupo de trabajo a lograr el éxito?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Los objetivos propuestos por la dirección son claramente expuestos ante todos los docentes?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Pone en práctica la comunicación efectiva para lograr el desempeño laboral docente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿A través del dialogo se incrementa la relación Interpersonal entre la alta dirección y los docentes?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Comunica sus ideas y acepta las opiniones de los demás?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>10. ¿La dirección expone la visión y los objetivos propuestos de la Institución?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Proponer ideas y posibilidades innovadoras en diferentes situaciones?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Innova constantemente para la realización de sus clases?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Delega tareas a sus alumnos para que innoven al realizarlas?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Le gustaría que la dirección de la Institución lo capacite para que este en constante innovación?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>15. ¿Realiza investigaciones para compartirlas con el aula de clases?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>16. ¿Utiliza medios, instrumentos o mecanismos para evaluar hasta qué punto o en qué medida se está logrando los objetivos propuestos por la institución?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>17. ¿Detecta y prevee las desviaciones de los objetivo?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>18. ¿Comprueba los resultados reales, frente a los estándares fijados en los objetivos trazados?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>19. ¿Establece, coordina y administra con la Dirección su plan de estudio?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>


<p><b>20. ¿Gestiona proyectos, con la Dirección para lograr el desarrollo de la Institución?</b></p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p><b>21. ¿La Dirección de la Institución les asigna funciones que debe realizar para el desarrollo de sus labores?</b></p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p><b>22. ¿Dentro de la Institución, les son expuestas claramente las funciones que debe realizar?</b></p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p><b>23. ¿Elabora la programación curricular?</b></p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p><b>24. ¿Desarrolla los valores de la Institución con los estudiantes?</b></p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>



<p><b>25. ¿Está de acuerdo con las funciones que les ha sido asignadas por la dirección?</b></p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>26. ¿Se capacita frecuentemente?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>27. ¿La Institución educativa lo capacita en el Sistema SIAGIE?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>28. ¿Actualizada su información el Sistema SIGA?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>29. ¿Realiza cursos o seminarios para desarrollar mejor su labor docente?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>30. ¿Está de acuerdo que cuanto más estudios y capacitaciones tenga podrá realizar mejor su trabajo?</b></p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>31. ¿Realiza estudios preliminares para realizar un plan de estudios?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>32. ¿Planifica los temas que va a dictar en el aula de clases?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>33. ¿Informa de manera clara sobre los objetivos de la asignatura que dicta?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>34. ¿Cumple con los plazos establecidos para la planificación y organización (entrega de fichas, exámenes, notas, etc.)?</b></p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>35. ¿Asiste a las reuniones de planificación, organización, coordinación que realiza la Dirección de la Institución?</p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD(    )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ <input checked="" type="checkbox"/> N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES <i>NINGUNA.</i></p>	
<p>3. OBSERVACIONES <i>NINGUNA.</i></p>	

  
\_\_\_\_\_  
JUEZ-EXPERTO  
MBA. *Arcebio Salas AK*

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS	
NOMBRE DEL JUEZ	
MIRKO MERINO NÚÑEZ	
PROFESIÓN	Licenciado en Administración
ESPECIALIDAD	Marketing
EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)	20
CARGO	Coordinador
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Calvay Torres Gladys Heidi Elizabeth Niño Tenorio Mayra Jullissa
ESPECIALIDAD	Escuela Académico Profesional de Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
Objetivos de la Investigación	<b>GENERAL</b>
	Diseñar estrategias de Liderazgo transformacional que desarrollen capacidades de Gestión Administrativa en los docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón del distrito de Motupe.
	<b>ESPECÍFICOS</b>
	a. Determinar el grado de capacidad que tienen los docentes para transformarse en líderes. b. Determinar el grado de liderazgo con el que cuenta los docentes. c. Diseñar estrategias de liderazgo transformacional para desarrollar capacidades de gestión administrativas en los docentes.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	

**DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO**

El instrumento consta de 35 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

**INSTITUCIÓN EDUCATIVO "CRUZ DE CHAPÓN"**

<p>1.¿Está de acuerdo, con que el clima laboral sea importante para el desarrollo del liderazgo transformacional?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA(-)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2.¿El Director actúa como orientador para el eficiente desempeño de sus labores y el logro de sus objetivos?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(-)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3.¿Contribuye con el desarrollo y crecimiento de la I.E. a través de su desempeño laboral?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(-)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4.¿Va más allá de su interés por el bien del grupo?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(-)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>5. ¿Aumenta con su ejemplo el deseo de los estudiantes y del grupo de trabajo a lograr el éxito?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Los objetivos propuestos por la dirección son claramente expuestos ante todos los docentes?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Pone en práctica la comunicación efectiva para lograr el desempeño laboral docente?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿A través del diálogo se incrementa la relación interpersonal entre la alta dirección y los docentes?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Comunica sus ideas y acepta las opiniones de los demás?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>10.¿La dirección expone la visión y los objetivos propuestos de la Institución?</p> <p>a)Siempre b)Casi siempre c)Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>11.¿Proponer ideas y posibilidades innovadoras en diferentes situaciones?</p> <p>a)Siempre b)Casi siempre c)Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>12.¿Innova constantemente para la realización de sus clases?</p> <p>a)Siempre b)Casi siempre c)Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13.¿Delega tareas a sus alumnos para que innoven al realizarlas?</p> <p>a)Siempre b)Casi siempre c)Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14.¿Le gustaría que la dirección de la Institución lo capacite para que este en constante innovación?</p> <p>a)Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c)Ni de acuerdo ni en desacuerdo d)En desacuerdo e)Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>15. ¿Realiza investigaciones para compartirlas con el aula de clases?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Utiliza medios, instrumentos o mecanismos para evaluar hasta qué punto o en qué medida se está logrando los objetivos propuestos por la Institución?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Detecta y prevee las desviaciones de los objetivos?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Comprueba los resultados reales, frente a los estándares fijados en los objetivos trazados?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Establece, coordina y administra con la Dirección su plan de estudio?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>



<p>20. ¿Gestiona proyectos, con la Dirección para lograr el desarrollo de la Institución?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿La Dirección de la Institución les asigna funciones que debe realizar para el desarrollo de sus labores?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Dentro de la Institución, les son expuestas claramente las funciones que debe realizar?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿Elabora la programación curricular?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Desarrolla los valores de la Institución con los estudiantes?</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Algunas veces d) Casi nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

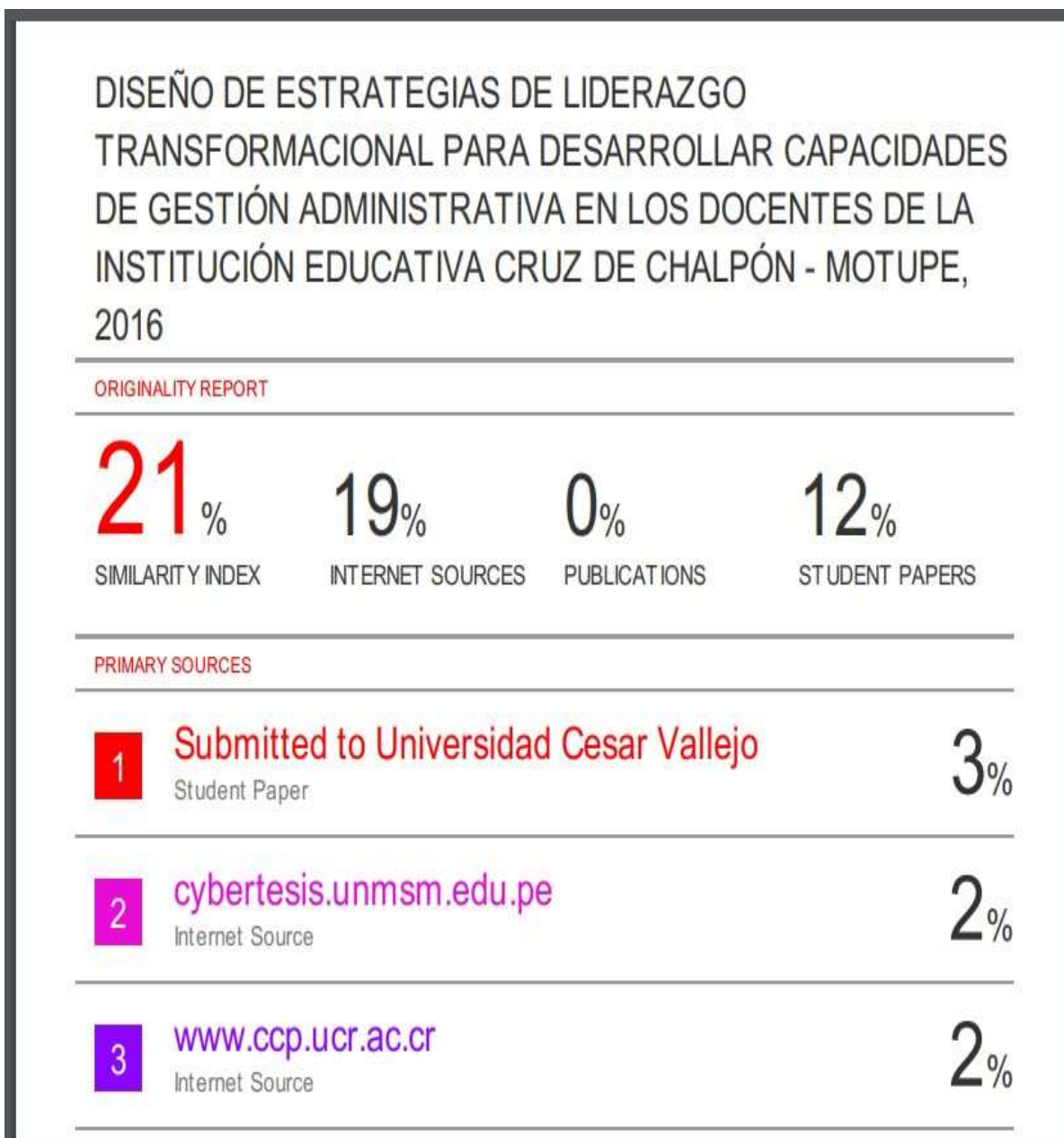
<p>25. ¿Está de acuerdo con las funciones que les ha sido asignadas por la dirección?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Se capacita frecuentemente?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿La Institución educativa lo capacita en el Sistema SIAGIE?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Actualizada su información el Sistema SIGA?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Realiza cursos o seminarios para desarrollar mejor su labor docente?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA(✓)TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>30. ¿Está de acuerdo que cuanto más estudios y capacitaciones tenga podrá realizar mejor su trabajo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD(    )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Realiza estudios preliminares para realizar un plan de estudios?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD(    )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>32. ¿Planifica los temas que va a dictar en el aula de clases?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD(    )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>33. ¿Informa de manera clara sobre los objetivos de la asignatura que dicta?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD(    )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>34. ¿Cumple con los plazos establecidos para la planificación y organización (entrega de fichas, exámenes, notas, etc.)?</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD(    )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>35. ¿Asiste a las reuniones de planificación, organización, coordinación que realiza la Dirección de la Institución?</p> <p>a) Siempre  b) Casi siempre  c) Algunas veces  d) Casi nunca  e) Nunca</p>	<p>TA( / )TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>    </u> / N° TD <u>    </u></p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	

 UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.  
 DR. MIRKO GERMÁN NUÑEZ  
 DIRECTOR DE I+D+I ADMINISTRACIÓN



**DECLARACIÓN JURADA**

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

Calvay Torres Gladys Heidy Elizabeth

Apellidos y nombres

71749423

2151812191

Presencial

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Niño Tenorio Mayra Jullissa

Apellidos y nombres

44800505

2151812286

Presencial

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Proyecto de investigación

Informe de investigación

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

1. Soy autor o autores del proyecto e informe de investigación titulado

Diseño de Estrategias de Liderazgo Transformacional para Desarrollar Capacidades de Gestión Administrativa en los Docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón. Distrito de Motupe, 2016.

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

  
 Calvay Torres Gladys Heidy Elizabeth  
 DNI N° 71749423



  
 Mayra Jullissa Niño Tenorio  
 DNI N° 44800505





“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

Motupe, junio 2016

Sr.  
Simón Tejeda Ramos  
Director  
I.E. “Cruz de Chalpón”  
Presente.

**Asunto:** Solcito autorización para aplicación de Trabajo de Investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice el ingreso a su Institución, para aplicar instrumentos para el desarrollo del trabajo de investigación, denominado DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA DESARROLLAR CAPACIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRUZ DE CHALPÓN, DISTRITO DE MOTUPE, 2016, en horarios coordinados con su despacho.

Por lo que pido a Ud. Nos brinde las facilidades del caso a fin de no tener inconvenientes y poder ejecutar el trabajo de investigación.

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente y sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle la muestra de mi especial consideración y estima.

Calvay Torres Gladys Heidy Elizabeth  
DNI: 717479423

Niño Tenorio Mayra Jullissa.  
DNI: 44800505

**FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)**

Motupe, 25 de enero del 2018

Señores  
Centro de Información  
Universidad Señor de Sipán  
Presente. -

Los suscritos:

CALVAY TORRES GLADYS HEIDY ELIZABETH, con DNI: 71749423.

NIÑO TENORIO MAYRA JULLISSA, con DNI: 44800505.

En nuestra calidad de autores exclusivo (s del trabajo de grado titulado:

DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA DESARROLLAR CAPACIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRUZ DE CHALPÓN. DISTRITO DE MOTUPE, 2016, presentado y aprobado en el año 2017 como requisito para optar el título de Bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Académico Profesional de Administración por medio del presente escrito autorizamos al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
CALVAY TORRES GLADYS HEIDY ELIZABETH	71749423	
NIÑO TENORIO MAYRA JULLISSA	44800505	





**G.R. LAMBAYEQUE**  
**I.E. "CRUZ DE CHALPÓN"**  
C.M.Nº 0453035

AV. MICAELA BASTIDAS Nº 540 – TELEF. 426410 – MOTUPE  
E-mail: [ce\\_chalpon@hotmail.com](mailto:ce_chalpon@hotmail.com) - Cel. 955682524 – RPM #0127660

*Colegio Emblemático según R.M. Nº 318-2010-ED.*



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

## AUTORIZACIÓN

Yo,

Simón Tejeda Ramos, Director de la Institución Educativa Cruz de Chalpón.

Autorizo a las estudiantes:

Calvay Torres Gladys Heidi Elizabeth  
Niño Tenorio Mayra Jullissa.

Para que se les brinde las facilidades en el desarrollo de su trabajo de investigación en la Institución sin que se presenten inconvenientes en cuanto a las informaciones que soliciten.

Motupe, Junio del 2016

Prof. Simón Tejeda Ramos  
DIRECCIÓN  
MOTUPE