



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una
institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho,
Lima, 2022

AUTORA:

Rios Reyes, Sandra Edith (orcid.org/0000-0002-5283-4010)

ASESOR:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi esposo, Richard, quien constantemente me motivó a continuar, a pesar de las dificultades que se presentaban.

A mis hijos: Luhanna, Gianluca y Camila, porque son el motor y motivo de cada paso que doy, por su paciencia, apoyo e infinito amor.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme vivir cada momento y por rodearme de gente valiosa y exitosa que me motiva a superarme cada día.

A cada docente catedrático de la Universidad César Vallejo que contribuyó, con su vasta experiencia, a mi formación profesional; y de manera especial al Dr. Carlos Valencia Morocho quien no solo fue un asesor para este trabajo de investigación sino, un motivador infundiéndome siempre valores como la perseverancia y la empatía.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población	19
Tabla 2. Muestra probabilística aleatoria sistemática	21
Tabla 3. Validación de expertos	22
Tabla 4. Baremo de las variables y dimensiones	23
Tabla 5. Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Gestión pedagógica	25
Tabla 6. Tabla cruzada de Carisma o influencia idealizada y Gestión pedagógica	26
Tabla 7. Tabla cruzada de la motivación inspiracional y Gestión pedagógica	27
Tabla 8. Tabla cruzada de la estimulación intelectual y Gestión pedagógica	28
Tabla 9. Tabla cruzada de Consideración individualizada y Gestión pedagógica	29
Tabla 10. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	32
Tabla 11. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	32
Tabla 12. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	33
Tabla 13. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	33
Tabla 14. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	34
Tabla 15. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	35
Tabla 16. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	35
Tabla 17. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	36
Tabla 18. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	37
Tabla 19. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	37

Resumen

La presente investigación se centra en los contenidos sustentados del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, que tuvo como objetivo general, determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica.

El estudio es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, tipo de investigación aplicada y nivel explicativo. La población la conformaron 127 docentes de una institución pública de San Juan de Lurigancho y la muestra, 96 docentes obtenidos por muestreo probabilístico. Los datos han sido obtenidos a través de encuestas para ambas variables; el instrumento fue el cuestionario, validado a través de juicio de expertos y la fiabilidad, con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados, obtenidos a través de la prueba de regresión logística ordinal, predicen el comportamiento de la variable dependiente con un valor de $p = 0.00 < 0.05$, siendo el liderazgo transformacional un predictor de la gestión pedagógica; es decir, la variable independiente influyó en 27,6% en la variable dependiente; y por los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell con 25,0% y de Nagelkerke al 34,7%, determinan que existe influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de docentes.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, gestión pedagógica, docentes.

Abstract

This research focuses on the contents of transformational leadership and pedagogical management, with the general objective of determining the influence of transformational leadership on pedagogical management.

The study has a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional, applied research type and explanatory level. The population consisted of 127 teachers from a public institution in San Juan de Lurigancho and the sample consisted of 96 teachers obtained by probability sampling. The data were obtained through surveys for both variables; the instrument was the questionnaire, validated through expert judgment and reliability, with Cronbach's Alpha coefficient.

The results, obtained through the ordinal logistic regression test, predict the behavior of the dependent variable with a value of $p = 0.00 < 0.05$, being transformational leadership a predictor of pedagogical management; that is, the independent variable influenced the dependent variable by 27.6%; and by the values of the Pseudo R² test of Cox and Snell with 25.0% and of Nagelkerke at 34.7%, determine that there is influence of transformational leadership in the pedagogical management of teachers.

Keywords: Transformational leadership, pedagogical management, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enfocó en el desarrollo del liderazgo transformacional en los directivos de escuelas estatales como parte de una problemática latente que recae en el efecto de gestionar pedagógicamente a los pedagogos. En la actualidad y a raíz del auge de la educación virtual, por efecto de la pandemia surgida, se evidenciaron muchas falencias en relación al líder que dirige una institución educativa pública, y los docentes; sin embargo, el punto más álgido fue el relacionado al desarrollo de las habilidades blandas como lo es el liderazgo para la mejora de la gestión pedagógica. Para Unesco, OIT y Unicef, los docentes demostraron gran capacidad de liderazgo frente a una crisis de cualquier índole, para así, asegurar la calidad en su práctica docente a pesar de las dificultades propias de la coyuntura vivida (Pacheco, 2022).

En España, el liderazgo transformacional está siendo de gran impacto en el ámbito educativo y no solo en el empresarial, por ello; organizaciones mundiales a través de sus investigaciones vienen empleando la práctica de este tipo de liderazgo en la educación básica, buscando transformar a los directivos en líderes positivos, que a su vez generen docentes líderes, que sean el ejemplo de sus estudiantes con la finalidad de revolucionar la educación del país, pues solo así se adquiere un desarrollo globalizado de una nación, hecho que está constantemente probado por instituciones mundiales que buscan apuntar siempre a las mejoras educativas (Villa, 2019).

En el ámbito nacional, se puede evidenciar que la administración de las escuelas se rige de normativas vigentes estandarizadas, que genera un impacto en el tipo de liderazgo y en la gestión pedagógica. Visualizando así que la problemática se centra en el liderazgo de tipo transformacional, que permita conectar desde las escuelas a sus directivos y docentes, y así esto se influya en la calidad educativa de sus estudiantes. Para Quispe (2020) la gestión educativa se centra en cada miembro de la comunidad educativa donde todos deben convivir, interactuar y articularse en un ambiente que este tiene como principios las mejores condiciones de aprendizaje. En ese sentido Quinto (2022) dijo que el quehacer pedagógico es el grupo de acciones que ejecuta el maestro, para lograr la meta de fortalecer los procesos de aprendizaje de los educandos.

Moldazhanova et al. (2018) explicaron que una empresa educativa está conformada por el grupo individuos enfocados a organizar y aplicar diversas actividades que permitan la interiorización y desarrollode competencias de los educandos.

En relación al plano local, en organización educativa estatal de S.J.L. se percibe que la gestión del trabajo netamente docente depende del liderazgo que está basado estrictamente en normativas establecidas por entidades educativas que rigen en la actualidad y el cumplimiento sí o sí de trámites burocráticos como informes constantes dejando de lado el aspecto más personal que afrontaron los docentes en tiempos de pandemia y que repercutieron en la comprensión de casos que afrontan los estudiantes, generando reflexiones desde el punto interno de la persona y enfocándose en el dar el soporte emocional que tanto se requería y requiere aún frente a situaciones inesperadas como las vividas.

Es necesario priorizar, desde un aspecto con visión pedagógica; en la atención de una problemática como la descrita, ya que a partir del desarrollo y práctica de un liderazgo transformacional de los directivos se lograría docentes líderes que se muestren motivados e inspirados en la superación personal que serían gran aporte al desarrollo de la calidad educativa y mejoras en su gestión pedagógica. Por ello se planteó la siguiente interrogante como principal problema de investigación: ¿Cuál es la influencia que existe entre Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022? , y de manera específica se abordó las siguientes interrogantes: (a) ¿De qué manera influye el carisma o la influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022? , (b) ¿De qué manera influye la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022? , (c) ¿De qué manera influye la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022? (d) ¿De qué manera influye la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022?

El estudio se justifica desde lo práctico, en evidenciar la influencia del liderazgo transformacional impartido por los administrativos de la escuela en la gestión que realizan los docentes en la escuela, y así conocer si las dimensiones de este tipo de liderazgo benefician o no a la práctica pedagógica. En relación a la justificación teórica, tomando como sustento lo dicho por Daft (2015) el liderazgo transformacional se distingue por generar cambios representativos en la visión organizacional, las estrategias empleadas y la cultura, propiciando así desarrollo e innovación. Por otro lado, investigaciones que abordan el tema concluyen que, en la gestión pedagógica, el rol del docente es el de orientar y motivar el desarrollo de competencias y capacidades para poder reconocer a cada integrante en su proceso educativo y así lograr el desarrollo de los objetivos revisados (Bedoya et al., 2021). En relación a la justificación metodológica, esta investigación es de tipo aplicada y en cuanto al niveles explicativo pues busca acercarse a la búsqueda de las causas del problema. En relación al enfoque es cuantitativo con un método hipotético – deductivo con diseño no experimental transversal. Empleando como técnica una encuesta con la confiabilidad de expertos. Este estudio permitió ahondar sobre la influencia de las variables en un contexto de educación variable, contribuyendo así al logro de un progreso en una educación que busca la calidad.

El estudio tuvo como objetivo general, determinar la influencia que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022. De la misma forma se plantearon objetivos específicos como: (a) Establecer la influencia del carisma o influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022. (b) Establecer la influencia de la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022. (c) Establecer la influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022. (d) Establecer la influencia de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

En relación a las metas planteadas de esta investigación, se formuló la hipótesis general: Existe influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022. Las hipótesis secundarias fueron: (a) Existe influencia del carisma o influencia idealizada en la gestión en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022. (b) Existe influencia de la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022. (c) Existe influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas, UGEL 05, SJL, Lima, 2022. (d) Existe influencia de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas, UGEL 05, SJL, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Haciendo referencia a la literatura revisada en el plano internacional para las variables estudiadas, se tiene a:

Según Carranza (2020) a través de su estudio sobre el liderazgo transformacional en directivos y el compromiso de los docentes de escuelas estatales de Ecuador. Buscó definir la existente entre ambas variables. La metodología empleada es de tipo básica con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional de tipo descriptivo. Su muestra tuvo 212 integrantes de la institución educativa a través de muestreo probabilístico, para el proceso de recolección de datos se aplicó un cuestionario para ambas variables: liderazgo transformacional como para la variable dependiente, que es el compromiso de los docentes. Los resultados arrojados se obtuvieron a través del coeficiente de relación de Pearson, mostrándose así la existencia de una correlación de 0.752 que evidencia una relación significativa entre las denominaciones estudiadas con un nivel de confianza del 95%.

Para Serrano-Elizalde et al. (2022), realizaron una investigación, cuyo objetivo fue promover el liderazgo transformacional en la gestión educativa para garantizar el buen desempeño profesional del directivo de la escuela. En el aspecto metodológico, esta investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. La muestra de investigación fue 1 directivo y 20 docentes a quienes se les aplicó la encuesta con un cuestionario digital con escalas tipo Likert. Sus resultados dieron a conocer que el liderazgo transformacional que el 42,88 % están favor, 38,09% están en duda y el 9,59% están en desacuerdo de la existencia. Esta situación evidenció la poca presencia de fortalecer un óptimo liderazgo transformacional en la escuela. Concluyeron así que el líder transformacional de visión humanista incide en sus seguidores, permitiéndoles realizar los objetivos colectivos de la organización de forma activa y participativa.

Rovira (2020), realizó una investigación, cuyo fin fue encontrar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente. En el aspecto metodológico, el enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental – transversal, tipo correlacional, de carácter descriptivo, el instrumento empleado fue el cuestionario aplicado a los docentes y otra a directivos a través de la técnica encuesta. La

muestra fue de 40 (37 docentes y 3 directivos). Sus resultados permitieron conocer que existe una influencia significativa entre las variables. Por otro lado, el 87,8% de los encuestados indicaron que el liderazgo transformacional influyó significativamente en el desempeño docente y el 97,3% manifestaron así que existe la necesidad de un plan de capacitación en liderazgo transformacional.

Batista-Figueroa y otros (2021), realizaron una investigación, cuyo objetivo fue plantear una estrategia centrada en el liderazgo transformacional que permita elevar la calidad. En el aspecto metodológico, el enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental – transversal, de tipo correlacional, de carácter descriptivo, el instrumento empleado fue el cuestionario. La muestra fue 13 elementos determinada de manera no probabilística y por conveniencia. El fruto de este estudio dio a conocer que el 100% de maestros acreditan que el liderazgo transformacional permite el fortalecimiento de los aprendizajes. El 92% expresó que un modelo a seguir es el liderazgo transformacional, mientras que el 8 % no lo considera. Por otro lado, el 85 % es conocedor de este liderazgo, el 15% no y el 8% le dice lo que tiene que hacer. Concluyeron señalando la existencia de la necesidad de hacer una propuesta de estrategia que gire en el liderazgo transformacional que permita elevar la calidad educativa.

Zegarra (2019), realizó una pesquisa, tuvo como fin conocer la asociación entre el liderazgo transformacional y el compromiso del profesor por el cambio y el compromiso de los educandos. Respecto a la metodología usada es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. La muestra fue representada por profesores con un rango de características similares respecto a la edad (21%). Del grupo anterior se muestra que el 78% eran damas y el 22% varones. Otros grupos relacionados a rasgos de edad, lo componen el 12% de docentes más jóvenes, un 7% mayores y un 5% con adultos mayores. Los resultados sobre el liderazgo transformacional, las condiciones del colegio, y el compromiso del profesor predicen el 38 % de influencia sobre el compromiso del alumno. Se encontró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional del director, el compromiso del profesor y las condiciones del colegio, cuyo rango se encuentra entre (0,509 y 0,778). Así como entre las dimensiones del compromiso del estudiante (0,606 y 0,929).

Desde una visión nacional se presentaron los siguientes antecedentes:

Pérez (2021) con su estudio, cuya meta fue establecer la asociación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho – 2020. Empleando como metodología de tipo básica, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Con una población y muestra de 16 docentes nombrados. Para el proceso de recolección de datos se empleó la encuesta y como instrumento, el cuestionario con sus respectivas pruebas de validez y confiabilidad. Sus frutos de la pesquisa descubrieron que existe una correlación de Rho (0.607) entre ambas variables, asimismo presentan 44% de nivel destacado en liderazgo transformacional y un nivel bueno de 50 % de gestión pedagógica.

Para Córdor (2020) a través de su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica en aula. Su metodología es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño correlacional descriptivo y método general y específico. La población estuvo conformada por docentes y directivos de 9 instituciones educativas públicas. La muestra la conformaron 68 docentes y 9 directores. Para la recolección de datos se empleó una encuesta teniendo como instrumento, cuestionarios con las dimensiones de las variables. Arrojando como resultados, que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$, indicando que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en aula. Como aportes de la investigación tenemos el del fortalecimiento de la capacitación y estudios tanto de gestión pedagógica como de liderazgo pedagógico, en docentes y directivos, con apoyo directo de las entidades educativas nacionales e internacionales a fin de que se desarrolle a favor de las mejoras educativas.

Según Laureano (2019) en su estudio, tuvo como meta reconocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Dicho estudio es tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y con diseño no experimental correlacional de corte transversal. Como población tuvo a 41 docentes de la cual se consideró a través de un muestreo probabilístico a una muestra de 25 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios relacionados a ambas variables. Los resultados obtenidos nos muestran una correlación de 0,656** entre los aspectos estudiados, se establece existe relación directa en un 19.62% entre el liderazgo transformador y la

gestión realizada por los maestros de la institución educativa de estudio. Teniendo como parte de sus recomendaciones la de generar actividades que orienten el desarrollo del liderazgo transformacional en directores y que este, se vea replicado en docentes y estos últimos a su vez, motiven a sus estudiantes evitando así en muchos casos, el fracaso escolar. Todo ello respaldado con estadísticas obtenidas durante el proceso de recolección.

Según Luperdi (2018) en su estudio tenía como objetivo el determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica. La investigación posee un tipo de metodología básica, de enfoque cuantitativo con diseño no experimental correlacional de corte transversal. Tuvo como muestra a 72 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario y una ficha de observación. Se concluyó que existe una relación altamente significativa con una correlación de 0,656. Como aporte que beneficia su relación con la presente investigación, es la implementación de un plan estratégico para capacitar y formar líderes que beneficien claramente a la gestión pedagógica de los docentes.

Para Zevallos (2019), quién precisó como objeto de estudio el determinar la relación entre el liderazgo transformacional del grupo de gestión educativa y el desempeño de los docentes de escuelas públicas, realizando un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlacional, con una muestra de 149 maestros de 5 escuelas. Sus instrumentos fueron cuestionarios para ambas variables. En sus resultados se encontró que el 48% de docentes presentan un nivel promedio de liderazgo transformacional. Llegando a la conclusión a partir de los datos obtenidos en relación a la existencia de un vínculo entre el desempeño docente cuando se aplica un liderazgo transformacional en las acciones para la mejora de aprendizajes.

En cuanto a las teorías que respaldan el estudio de las variables, Burns (2003) profundizó que el liderazgo se realiza entre las personas que se mueven por competencias o deseos de superación a través de luchas con los demás, para generar un tipo de admiración, compromiso y satisfacción en sus seguidores. Se puede entender que el liderazgo es una capacidad de motivación intrínseca y extrínseca para trazar metas y objetivos comunes y lograr la movilización de quienes asumen estos ideales. Esta cualidad se distingue por la capacidad de

poder motivacional que posee y exaltan la moralidad y aspiraciones éticas. Para Abolio & Bass (2002), sostienen que el liderazgo conlleva a la reforma o transformación de organización o entidad social o académica, partiendo de los líderes que inspiran claramente a sus seguidores (Citado por Lastreto, 2017). Por el contrario, Kuses & Posner (2014) consideraron que estos líderes se centran en promover un cambio en el contexto o situación que los aqueja, estimulando a nuevas formas de pensamiento e excitando a nuevos objetivos y/o propuestas.

En el ámbito educativo Rojas et al. (2020) manifestaron que el liderazgo transformacional en estos tiempos, brinda una alternativa para la educación contemporánea, buscando nuevas convenciones de formar a las personas integral, consciente, responsable, justo y con compromiso social. De la misma forma, Carreiro & Oliveira (2019) definen este liderazgo como la capacidad del ser humano para influir y generar motivación en otros para el logro de fines colectivos que benefician a cada organización. Por su parte Leitwood (1999) indicó este tipo de liderazgo es el modelo que mejor se emplea en el campo educativo, porque los docentes deben ejercer motivación permanente a sus estudiantes y frente a ello se muestran resultados positivos en el aspecto formativo de los beneficiarios. Según la teoría de Leithwood & Sun (2012) y los estudios sobre el liderazgo transformacional aplicado en escuelas, en las últimas décadas se han identificado diferentes modelos de liderazgo, que a su vez se agruparon en categorías, que son: establecimiento de los rumbos, la capacitación de las personas, rediseño de la organización, mejoras en la especialización de los docentes, y la gestión pedagógica.

Según Abolio & Bass (2002), consideraron que el liderazgo transformacional se compone en cuatro dimensiones que caracterizan a dichos líderes; y son: la influencia idealizada, la motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual.

La primera dimensión de este liderazgo se centra en el comportamiento del líder y su capacidad para mostrarse como un ejemplo a seguir. Para Senge (2001) un líder es una persona que inspira a otros a lograr metas propuestas e inclusive si este proceso no es común para los seguidores, ya que los promueve a enfocarse en la meta final.

En relación a la segunda dimensión, es bastante obvio considerar que un líder debe motivar y en este tipo de liderazgo más aún. Para Avolio & Bass (2002) todo líder debe desarrollar en sus seguidores una habilidad tan importante como lo es la motivación, para que así logren desempeñarse de manera superior. El estar motivados implica que el líder fomente en sus seguidores el conocimiento de sus capacidades y habilidades y eso los aliente a partir de sus intereses personales y colectivos. Una frase que representa a esta dimensión es el “Espero tu mejor esfuerzo”.

Sobre la tercera dimensión, Ganga & Villegas (2016) indicaron que la consideración individualizada es una habilidad que posee el líder transformacional para actuar con empatía atendiendo así las necesidades de sus seguidores. En esta dimensión el líder es visualizado como un mentor que hace práctica de afinidad y parte humana promoviendo así retos y oportunidades de crecimiento en otros. Un líder clásico solo se queda en el plano de escucha activa y de ser un comunicador de observaciones.

En cuanto a la dimensión de estimulación intelectual se resalta la integración para la solución de problemas actuales y a futuro empleando la innovación y creatividad a través del uso de estrategias o creación de ideas. Esta dimensión según Bass (1985) los seguidores se convierten en personas aptas para solucionar problemas con efectividad. En esta dimensión el líder busca que sus seguidores se empoderen en la solución de problemas con creatividad, innovación, inteligencia y racionalidad.

Costa (2015) dijo que el liderazgo transformacional, es aquella que está enfocada en ejecutar acciones tácticas y prácticas para el logro de metas, pero que no solo se limita a ello, sino más bien está orientada a generar cambios en la vida de sus colaboradores, afianzando el buen trato, las interacciones saludables entre las personas, la confianza, por lo que tiene como base lo que dice Freud, que para el mejoramiento o creciendo de una organización no es el cambio de esta, sino el cambio de los colaboradores, quienes permiten el desarrollo y crecimiento del lugar donde laboran.

Este mismo autor, da a conocer los cuatro pilares que tiene el liderazgo transformacional, mencionado por Kenneth que son en primer lugar, el Propósito, que es la expectativa de cambio, que genera a las personas el compromiso a la transformación al desarrollar las metas propuestas. Las Personas, que son el grupo de individuos, que permitirán el cambio, por lo que es necesario que la persona que lo lidera, conozca muy bien las habilidades, conductas para así impulsarlos y motivarlos. Las Estrategias, que son las acciones que permitirán ejecutar metas, y esto va depender del grupo de personas, gustos, edades, cantidad de participantes y las expectativas que tengan y por último la Cultura, que conlleva a ser conocedores de la visión y misión de la organización, con el fin de ir al logro de los propósitos comunes.

Cabe agregar que Costa (2015) también manifestó que existen algunas cualidades propias de un liderazgo transformacional, que presenta el líder, por lo que es conocido como el líder carismático, porque tiene mucha allegada a sus colaboradores, cosa que es fundamental porque con ello permitirá que ellos sean parte del cambio que desean hacer para cumplir con los objetivos trazados. Para ello es: a) Directo y confiable, enfocado en tener un trato directo con el personal, con el fin de tener un buen clima. b) Motivador constante: no solo con palabras, sino que se enfoca en dar incentivos, reconocimientos donde la persona se sienta valorada, respetada y considerada y ello permite motivar a continuar en el cambio planteado. c) Estimulante intelectual: Incentivar y permitir que cada miembro del equipo de trabajo pueda compartir sus ideas, y ser parte del cambio. d) Crecimiento en un largo tiempo: La labor del líder, es que los cambios generados en la empresa puedan convertirse en una cultura organizacional, y no que desaparezcan por situaciones adversas.

Cabe agregar que es necesario el análisis y estudio de los sucesos que se presentan dentro de una institución u organización para así se puede ejercer cambios, a partir de los debates, participación y el compartimiento de ideas. Finalmente, este autor expresa las grandes ventajas que puede tener una organización si logra el desarrollo de un liderazgo transformacional entre ellas tenemos: un buen clima laboral, el desarrollo y descubrimiento de nuevos talentos por parte de los integrantes, el crecimiento del amor propio de sus colaboradores,

aprovechar los fracasos como un punto de aprendizaje, un grupo involucrado en el logro de la misión y visión de la empresa, el desarrollo y creación de nuevos equipos de trabajo y finalmente el desarrollo de la identidad organizacional.

Muñoz et al. (2022) expresaron que dentro de las empresas educativas, es fundamental que los líderes, pueden guiar y orientar al grupo que están guiando a afrontar diversas situaciones que pueda aparecer con el tiempo, por lo que un liderazgo transformacional esta enfocado en fortalecer los lazos y relaciones sociales entre los miembros que dirigen, por medio de la motivación, la confianza permitiendo así la adaptación de todos y el logro de metas propuestas que beneficien al empleador como a los sub empleados. Y en el ámbito educativo debe existir un líder que incentive a los maestros a los nuevos retos y cambios, que se da en la sociedad, para poder brindar los aprendizajes a los estudiantes, enfocados en un trabajo colaborativo.

El enfoque del liderazgo transformacional es el enfoque de mejora continua. Para el Ministerio de Educación (2014), en la actualidad el liderazgo directivo busca transformar o reorganizar a la escuela, y para ello es necesario generar cambios positivos en la gestión que realizan los directivos; ya que en el sistema de educación tradición consideraba la gestión como administración, llena de burocracia, verticalista, infructuosa y alejados de las verdaderas necesidades educativas de la población. Frente a lo descrito investigaciones diversas evidenciaron un aspecto primordial para el logro de competencias, después de la práctica docente, es el liderazgo del directivo y esto posee una influencia directa que es innegable y que repercute en las mejoras de aprendizaje de los estudiantes. Siendo esta la prioridad para el mejoramiento de los resultados de obtenidos en pruebas de medición sobre el aprendizaje de los estudiantes, el MINEDU en la RVM N° 220 – 2021, ha establecido la necesidad de mejorar la capacidad de los líderes pedagógicos con su formación continua y en el numeral 5.1.2. sobre la formación de un líder pedagógico, indica que existe una influencia directa entre el líder directivo sobre los desempeños de los estudiantes y esto se da a través del vínculo con las mejoras en la práctica docente (MINEDU, 2021).

Teóricamente, la gestión pedagógica se centra en lo concreto a la práctica docente, el conocimiento y manejo de saberes pedagógicos en la ejecución de sus

funciones. Además, el conocimiento del contexto en el que viven sus estudiantes y sus características individuales; esto implica una reflexión en el antes, durante y después del proceso de enseñanza. El docente realiza una autovaloración de su práctica pedagógica teniendo como objetivo los resultados del progreso de sus estudiantes (MINEDU, 2012). Según Loera & Esteban (2011) la gestión pedagógica significa influir de manera positiva en generar espacios de oportunidades para el desarrollo de aprendizajes a pesar que se presenten limitaciones y dificultades en los estudiantes, teniendo como mediador al docente. La gestión pedagógica tiene como aliado principal a la reflexión del quehacer docente, que se realiza de manera permanente y colaborativa. La gestión pedagógica sistematiza la concepción de la formación profesional integral del docente por medio de sus dimensiones, el trabajo metodológico y el trabajo educativo personalizado, proceso que permite potenciar el aprendizaje de los estudiantes (López, 2017).

Otro elemento importante de la gestión pedagógica es la rendición de cuentas, estas tienen que ver con el trabajo educativo de profesores y administrativos en crear espacios de interaprendizaje, del manejo de medios y materiales en la consolidación de resultados previamente establecidos. Se busca así, diagnosticar los problemas; de la misma forma hacer el análisis de lo que se busca realizar y de las acciones llevadas a cabo en bien de los logros de aprendizaje de quienes reciben el servicio educativo, como muestra de un resultado de la gestión que realiza el docente (Rueda, 2011). En cuanto a la gestión educativa relacionada con la gestión pedagógica, la UNESCO (2010), refiere que esta está ligada a la teoría organizacional, relacionada directamente con la atención a los estudiantes en su proceso de formación, cuya responsabilidad es de los gestores. La gestión educativa, se centra en entorno interno donde se guía el logro de los objetivos de la escuela y se promueve la interacción de cada uno de los agentes gestores con una misma visión (Casassus, 2000).

Las dimensiones de la gestión pedagógica, según la UNESCO (2011) se centran básicamente en el quehacer pedagógico del maestro; es decir, su práctica misma. En esta, la prioridad de atención se considera el manejo de su planificación y programaciones, el conocimiento de enfoques pedagógicos, los estilos de enseñanza que aplican, el contacto comunicativo con sus estudiantes y la

innovación a través de la actualización constante para lograr el fortalecimiento de las competencias, etc.

La dimensión Práctica pedagógica es el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, así como el desenvolvimiento del docente frente al estudiante; esto conlleva a una evidente reflexión en torno a los resultados obtenidos a través de su proceso pedagógico (MINEDU, 2012). Es también la puesta en marcha de una diversidad de estrategias pedagógicas probadas con buenos resultados, estos se corroboran en los proyectos interdisciplinarios, tales como: desarrollo de habilidades, desarrollo de competencias comunicativas, competencias lógico matemáticas, entre otros (UNESCO, 2017).

La dimensión evaluación de los aprendizajes se centra en la orientación de la evaluación formativa, lo que significa, que el docente debe evaluar el desarrollo de capacidades y competencias; y esta debe ser permanente utilizando instrumentos adecuados como la lista de cotejo, la rúbrica y fomentar el aprendizaje grupal y la autoevaluación (Pardo et al., 2013). La evaluación desde el enfoque formativo, además de tener como propósito contribuir a la mejora del aprendizaje, regula los procesos de enseñanza y de aprendizaje, principalmente para adaptar o ajustar las condiciones pedagógicas (estrategias, actividades, planificaciones) en función de las necesidades de los alumnos (Secretaría de Educación Pública de México, 2013).

La dimensión toma de decisiones es el proceso que lleva a decidirse u optar por una determinada alternativa ante diversas circunstancias; y puede hacerse mediante algunas técnicas. Para Chiavenato (2009), la toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción, por su parte, Rodríguez (2014) afirma que la toma de decisiones organizacionales constituye un proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales. Por lo tanto, esta situación ratifica que la persona que toma decisiones al interior de las organizaciones empresariales, lo hace buscando la forma de mejorar el desempeño organizacional en beneficio de los distintos grupos de interés. En todo este proceso surgen niveles de logros de aprendizajes, dificultades de logros, conflictos etc.; pues ante ellos surge la toma de decisiones; es decir qué hacer para mejorar estas situaciones. En general, se le vincula con la solución de conflictos, la autorregulación del aprendizaje, el desarrollo de la

autonomía u otras situaciones, sin que ella misma sea motivo de indagación (Carbajal & Valencia, 2016).

La dimensión innovación y capacitación son capacidades transferibles. La innovación pedagógica es la integración de teorías y principios en las formas como se enseña un conocimiento destinado a modificar las prácticas pedagógicas. Se inscribe en dos elementos: la innovación en sus procesos, es decir parten de paradigmas ya establecidos y aprobados. El segundo consiste modificar dicha estructura a partir de situaciones que no ayudan o no sirven para el propósito establecido. Esto requiere de una mirada crítica y reflexiva sobre la innovación que se propone. La transformación pedagógica se relaciona con procesos creativos y novedosos que producen un cambio (Rodríguez & Denegri, 2017). En cuanto a la capacitación del docente, Arenas y Fernández (2009) Es la formación docente, proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, resaltando el perfil pedagógico del maestro. Por su parte, Torres, (2007), reconoce que la capacitación de docente es inherente a su desarrollo profesional, se relaciona con la necesidad de docente de prepararse para mejorar sus procesos pedagógicos, dirigir y liderar grupos focalizados y sobre todo mejorar su situación laboral, profesional y personal. Este proceso debe ser continuo y de mejora continua cuya finalidad es favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

El Enfoque o Paradigma de la Gestión Pedagógica es el Enfoque por Competencias. En este Siglo XXI, la educación se enfrenta a nuevos desafíos, la educación peruana en la modalidad de EBR ha establecido perfiles de egreso, centrando todo proceso educativo en la formación de personas competentes, la Ley General de Educación en el Artículo 9º establece como fines de la educación: la formación de personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y se centra en el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno. Asimismo, que contribuyan en la formación de una comunidad con valores, competente, con visión de asumir los retos del desarrollo tecnológico.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La pesquisa realizada fue de tipo aplicada, pues pretendió generar cambios a partir de los resultados obtenidos por la influencia del liderazgo de tipo transformacional, favoreciendo así a la gestión pedagógica de los docentes de las escuelas de espacios urbanos del cono este de Lima, en la solución del problema presentado o cambiar su situación en alguna medida. Según Jaramillo (1999) la investigación aplicada tiene un propósito más práctico enfocado en un objetivo. Esta investigación se emprende para poder determinar métodos nuevos para lograr los objetivos más específicos. Emplea así el conocimiento que está disponible para la resolución de problemas particulares.

De igual manera, este estudio es de nivel explicativo pues busca establecer las causas que se generarían a partir del liderazgo transformacional sobre la gestión pedagógica. Según Lorenzo & Zangaro (1999) este nivel de investigación busca determinar las causas que producen el problema, es decir, se centra en los hechos que establecen relaciones causales, explicando por qué sucede el problema. Ello se reafirma en Sánchez et al. (2018) quienes explicaron que el nivel explicativo está enfocado en encontrar las asociaciones de causas entre las variables analizadas.

Posee a su vez un enfoque cuantitativo porque se realizó recolección de datos a través de encuestas, así mismo, su procesamiento a través de la estadística en relación a ambas variables para poder evidenciar los resultados de la hipótesis planteada en el estudio. Según Hernández, et al. (2014) este enfoque de investigación, es secuencial y busca las evidencias de maneras probatorias. Es secuencial porque cada etapa precede de otra, por ello no se puede omitir o saltar algún paso de su proceso, es riguroso. Se emplea cuando en el surgimiento de la idea a investigar, se debe especificar y delimitar, estableciendo así los objetivos y las preguntas que guiarán la investigación, para ello requiere una ardua revisión de la literatura construyendo así un marco teórico sólido para probar las hipótesis de donde saldrán las variables que se van a analizar de manera cuantitativa va empleando así, métodos estadísticos de donde finalmente se saquen las conclusiones.

Además, se realizó a través del método hipotético deductivo porque se presentaron supuestos o hipótesis que fueron respaldadas por las bases teóricas ligadas al liderazgo transformacional y gestión pedagógica, lo que permitió afirmar o negar las predicciones planteadas y así poder conocer el grado de influencia, entre ellas. Para Ñaupas et al. (2018) dieron a conocer que el método deductivo está orientado a contrastar las conjeturas planteadas al inicio del estudio de forma general con el fin de obtener proposiciones particulares. Por otra parte, el método usado fue el hipotético deductivo de corte transversal porque se orientó a comprobar y contrastar las hipótesis presentadas al inicio del estudio, y que estas sean aceptadas o rechazadas, según los resultados sin determinar la causalidad. (Hernández & Mendoza, 2018).

A su vez, en este se empleó un diseño no experimental, porque ambas variables que están siendo estudiadas no fueron sometidas a estímulos que se acondicionaron, sino que fueron estudiadas en un espacio y tiempo real y actual para poder evidenciar el grado de influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes. Hernández & Mendoza (2018) indicaron que un diseño no experimental se aplica en ocasiones como lo es el analizar el nivel o modalidad de las variables en un tiempo dado, evaluar su situación o fenómeno presentado en un punto del tiempo, ubicar y establecer relaciones entre las variables en tiempo.

Además, en relación al tiempo en que se desarrolló la investigación, se puede afirmar que fue un diseño con corte transversal, ya que la aplicación de los instrumentos, se realizó en un momento específico, es como realizar un corte en el tiempo para instituir las relaciones entre las variables (Hernández et al., 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Los líderes que emplean este tipo de liderazgo por sus colegas y seguidores se centran en lograr resultados sobresalientes utilizando los componentes del liderazgo transformacional. Primero, el liderazgo se idealiza

cuando los discípulos se identifican con sus líderes. En segundo lugar, el este tipo de liderazgo transforma a los seguidores en personas con grandes desafíos y desarrolla la persuasión que brinda sentido y comprensión. En tercer lugar, el liderazgo es intelectualmente estimulante, ampliando el uso de las habilidades de esos seguidores. Finalmente, el liderazgo se considera individualmente, brindando a los seguidores apoyo, tutoría y capacitación (Avolio & Bass, 2002).

Definición operacional: La variable posee como dimensiones: Carisma o influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, que a su vez tiene 12 indicadores del cual se obtuvo 36 ítems con escalamiento Likert exponiendo la escala referencial de; totalmente insatisfecho, insatisfecho, medianamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

Gestión pedagógica del docente

Definición conceptual: La gestión pedagógica está directamente orientada a un conocimiento específico, esto parte del conocimiento pedagógico que surge de una reflexión teórico – práctico del docente, que le facilita el poder acudir a diversos saberes con la finalidad de cumplir favorablemente su rol. La práctica pedagógica del docente se fundamenta en el proceso educativo y es exigente en generar disposición e interés en los seguidores que en el caso son los estudiantes. Para ello se necesita de ética a fin de generar un crecimiento en el sujeto. (MINEDU, 2012).

Definición operacional: La variable se estructuró en dimensiones como: Práctica pedagógica, evaluación de los aprendizajes, toma de decisiones e innovación y capacitación que se aplicó a docentes de las distintas áreas. El cálculo estadístico utilizará los 24 ítems, con escalas de Likert exponiendo la escala referencial de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

(Anexo 2).

3.3 Población, muestra, muestreo

En relación al grupo total del estudio, se tuvo un total 127 educadores. Según Supo (2015) la población es el conjunto total de elementos que comparten un

espacio y con las que se desenvuelven a diario, son personas con las que a diario se comparten roles laborales, ya sean como colegas o quienes reciben tus servicios dentro de un entorno que sea investigable. Además, Sánchez et al. (2018) definieron este término como el grupo total de individuos, cosas o fenómenos que comparten cualidades particulares para un estudio.

Para este caso se consideró a los docentes de ambos turnos ya sea del nivel primaria y secundaria, para recolectar información sobre su percepción del liderazgo que perciben en sus directivos. Considerando que en la institución educativa seleccionada tiene una directora y dos subdirectoras por cada nivel y por cada turno.

Tabla 1
Distribución de la población

Docentes	Turno mañana	Turno tarde	Número de docentes
Nivel primaria	28	27	55
Nivel secundaria	35	37	72
Total	63	64	127

La muestra es definida como una parte del total poblacional, en la cual realizamos el estudio para llevar a cabo las conclusiones. Es decir, lo que se evalúa es la muestra y este proceso es por inferencia. Se hace concreto al seleccionar una muestra representativa (Supo, 2014).

En este estudio la muestra es de 96 docentes que representan a ambos niveles y a ambos turnos en la institución educativa pública donde se realiza el estudio, la muestra fue de tipo probabilística pues cada integrante de la población tuvo la posibilidad de ser elegida para el proceso de recolección de datos. En suma, a lo mencionado, Hernández & Mendoza (2018) mencionaron que este tipo de muestras probabilísticas son empleadas en diseños transversales, pues se busca que parte de la población se vea a prueba a través de las variables. Las variables por su lado, se miden y se van analizando según el resultado de la estadística obtenidas gracias a la muestra, que ha sido seleccionada de manera probabilística, es decir cualquier integrante de la población pudo haber sido seleccionado para el estudio.

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utiliza al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, en este caso, 5 % de error es igual 0.05.

N= Tamaño de la población (100)

n= Tamaño de muestra

p= Probabilidad de éxito, en este caso 0,5.

q= Probabilidad que no haya éxito, en este caso (1- 0,5) igual a 0,5.

Reemplazando la fórmula se obtuvo como resultado:

$$n = \frac{127 * 1.96^2 * (0.5) * (0.5)}{(127 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{121.9708}{1.2754}$$

$$n = 96$$

El muestreo fue probabilístico de tipo aleatorio sistemático, al respecto, Damián & Damián (2020) indican que en este muestreo cada integrante de la población posee una probabilidad igual e independiente de ser seleccionados (muestreo aleatorio o al azar). Cada elemento que forma parte de la muestra posee un valor similar al de la población, es así que las medidas del subconjunto, nos brindan estimaciones precisas del conjunto total. Estas estimaciones dependen del margen de error que es posible calcular en el muestreo.

Tabla 2
Muestra probabilística aleatoria sistemática

Institución Educativa	Nivel	Población	Muestra	K= N/n
Docentes de los niveles de primaria y secundaria de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, 2022	Primario	55	28	2
	Secundario	72	68	1
Total		127	96	

Criterios de inclusión: Se consideró a docentes nombrados y contratados de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, que estén laborando en la actualidad.

Criterios de exclusión: Se excluyó a docentes con licencias por diversos motivos y a quienes no estén laborando en la actualidad.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En esta pesquisa empleó como técnica de recolección de datos, la encuesta, así se recolectó la data que se requería para obtener información sobre las variables. Para Supe (2014) la encuesta es un instrumento aplicable a muchos campos de la investigación y con ventajas como el ahorro de gastos y la facilidad en el procedimiento de datos.

El instrumento utilizado fue el cuestionario y se aplicó uno para cada variable, dicho instrumento contenía 36 ítems para la variable liderazgo transformacional y 24 ítems para la variable gestión pedagógica, utilizándose la escala de Likert (1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre y 5: siempre). Según Hernández (2014) los cuestionarios se emplean en diversos tipos de encuestas según la necesidad de los que se desea conocer y evaluar.

(Anexo 3 y 5).

Los instrumentos manejados fueron los cuestionarios con escalas tipo Likert. Según, Behar (2008) señaló: los cuestionarios son instrumentos necesarios que permiten recopilar información de manera directa al encuestador, se puede emplear en ellas preguntas cerradas que tengan gradación o sin ella o simplemente con selección múltiple.

A fin de que los instrumentos aplicados tengan una validez y confiabilidad en los resultados, se procedió a la validación a través de un juicio de expertos, quienes procedieron a la revisión y pertinencia de cada ítem planteado. Al respecto, Villasís-Keever et al (2018) señalaron que la validez de un instrumento da a conocer si cumple con la función para lo cual han sido creados. En cuanto a la confiabilidad, los resultados de una investigación se pueden considerar confiables cuando presentan un grado alto de validez, es decir, cuando no se presentan sesgos.

(Anexo 4)

Tabla 3
Validación de expertos

Nº	Identificación de experto	Inst. 1: Liderazgo transformacional	Inst. 2: Gestión pedagógica
01	Dr. Damián Chumbe, Felimon Angel	Aplicable	Aplicable
02	Mg. Guerrero Ortega, Fabiola Georgina	Aplicable	Aplicable
03	Mg. Mallqui Garnillo, Carmen Cecilia	Aplicable	Aplicable

Los instrumentos de recopilación de información son recursos utilizados por el investigador sobre un asunto establecido previamente, al respecto Hernández, et al. (2014) consideró que la confiabilidad del instrumento es necesario, este rigor científico debe ser a través del Alfa de Cronbach.

Para verificar la confiabilidad o consistencia interna del instrumento se ha recurrido a la prueba piloto con el Alfa de Cronbach, pues, si los ítems son más homogéneos, mayor se evidenciará el valor de la consistencia interna para una cantidad establecida de ítems. Los valores oscilan entre 0 y 1. La ventaja radica medición en el proceso de aplicación, obteniendo así el cálculo del coeficiente, no siendo necesario tener que dividir a los ítems del instrumento (Hernández et al.,

2014). En América Latina se permite que el mínimo para dar inicio al acercamiento al sujeto u objeto de estudio es de 0,7 y en EE.UU. es 0,75.

Los resultados de Alfa de Cronbach del cuestionario sobre liderazgo transformacional fue un 0,976 y de gestión pedagógica, un 0,926, sintetizando esta información, se señala, que los dos instrumentos son de muy alta fiabilidad; por lo que pueden aplicarse con la seguridad de los resultados.

(Anexo 7).

Tabla 4
Baremo de las variables y dimensiones

VX	Deficiente	Regular	Excelente
V1. Liderazgo transformacional	92-120	121-148	149-176
D1. Carisma o influencia idealizada	25-32	33-39	40-46
D2. Motivación inspiracional	24-31	32-38	39-45
D3. Estimulación intelectual	22-30	31-38	39-46
D4. Consideración individualizada	21-29	30-37	38-45
VY	Deficiente	Regular	Excelente
V2. Gestión pedagógica	90-100	101-110	111-120
D1. Práctica pedagógica	18-22	23-26	27-30
D2. Evaluación de los aprendizajes	23-26	27-29	30-32
D3. Toma de decisiones	22-25	26-28	29-31
D4. Innovación y capacitación	23-26	27-29	30-32

3.5 Procedimientos

La investigación se realizó a través de la operacionalización de las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica y a partir de ello se elaboraron los instrumentos con escala de Likert. El primer procedimiento fue solicitar la autorización de la dirección de la institución educativa pública, la cual fue triangulada entre la Universidad César Vallejo, el Investigador y Director de la Entidad Educativa, autorización que dio lugar a la obtención de información por medio de la encuesta dirigida a los docentes a través de formulario virtual. Las fiabilidades de los instrumentos se determinaron con la prueba piloto a través del Alfa de Cronbach. Finalizada esta parte, se dará lugar a la sistematización de datos por medio del programa Excel. Al respecto Hernández & Rodríguez (2018) manifestaron que, al finalizar la recolección de datos, se da la precisión de los

parámetros de la base de datos obtenida al programa, se introducen así y capturan los datos en la matriz, que son como hojas de cálculo normales.

3.6 Método de análisis de datos

La data obtenida será sistematizada u organizada, luego se procesará mediante la ciencia estadística. Luego de la recopilación de los datos obtenidos en las encuestas, se empleó hojas de cálculo de Excel para la organización de la data obtenida y se pasó la información al programa SPSS- 27 para proceder al análisis estadístico. Se aplicó la como prueba de hipótesis, la Prueba de Normalidad de Kolmorov Smirnov. La presentación de los resultados se realizó a través de tablas cruzadas para su mejor interpretación. Para la comprobación de las hipótesis se realizó la prueba de regresión logística ordinal, para predecir el comportamiento de la variable dependiente debido a que la prueba es significativa con un valor de $p = 0.00 < 0.05$, y se explica por el Modelo Pseudo R² de Cox y Snell, y de Nagelkerke. Para finalizar se pasó al análisis de resultados, para la redacción de las conclusiones y recomendaciones de la pesquisa.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación por sus características de rigor científico se encuadra dentro de los lineamientos éticos, porque se respetó la autoría de los instrumentos, la objetividad del juicio de expertos sobre el constructo de los instrumentos, la libertad en la entrega de información por parte de los encuestados; y lo más importante el irrestricto respeto a las normas de redacción APA en la elaboración del marco teórico.

IV. RESULTADOS

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica

Tabla 5

Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Gestión pedagógica

		V2. Gestión pedagógica			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
V1. Liderazgo transformacional	Deficiente	Recuento	7	6	6	19
		% del total	7,3%	6,3%	6,3%	19,8%
	Regular	Recuento	7	0	50	57
		% del total	7,3%	0,0%	52,1%	59,4%
	Excelente	Recuento	0	0	20	20
		% del total	0,0%	0,0%	20,8%	20,8%
Total	Recuento	14	6	76	96	
	% dentro de V1.	14,6%	6,3%	79,2%	100,0%	
	Liderazgo transformacional					

En la tabla cruzada del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica (Figura 1 en anexo 10), tabla 5 se evidencia que el liderazgo transformacional es en un 19,8% “deficiente” considerando las respuestas de los encuestados; en un 59,4% se evidencia que es “regular” y finalmente en un 20,8% muestra como respuesta un “excelente”. Por el lado de la segunda variable los resultados evidenciaron que un 14,6% indicó que es “deficiente”; un 6,3% es “regular” y un 79,2% considera que es “excelente”. Dichos resultados que evidencian, que aproximadamente el 80% consideran que el liderazgo transformacional en una entidad educativa de la UGEL 05 está en un alto porcentaje, entre deficiente y regular, considerando que no aún no se ha desarrollado este tipo de liderazgo a nivel organizacional, de forma contraria el resultado alentador y expectante es el obtenido en la gestión pedagógica del docente, pues aproximadamente un 80%, se puede deducir que es debido a mérito propio por el trabajo realizado durante el propio ejercicio de su labor y a nivel de área.

Tabla 6*Tabla cruzada de Carisma o influencia idealizada y Gestión pedagógica*

		V2. Gestión pedagógica			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
D1. Carisma o influencia idealizada	Deficiente	Recuento	14	6	24	44
		% del total	14,6%	6,3%	25,0%	45,8%
	Regular	Recuento	0	0	45	45
		% del total	0,0%	0,0%	46,9%	46,9%
	Excelente	Recuento	0	0	7	7
		% del total	0,0%	0,0%	7,3%	7,3%
Total	Recuento	14	6	76	96	
	% del total	14,6%	6,3%	79,2%	100,0%	

En la tabla cruzada sobre la dimensión, carisma o influencia idealizada y la gestión pedagógica (Figura 2 en anexo 10), la tabla 6 evidenció que la primera dimensión muestra que un 45,8% considera los indicadores como “deficiente”; y un 46,9%, lo considera, “regular” y el 7,3% como “excelente”. En relación a la variable dependiente se evidenció que el 14,6% lo considera, “deficiente”; un 6,3% como “regular” y para un 79,2% es “excelente”.

Los resultados muestran que aproximadamente el 93% considera que el carisma o influencia idealizada en una entidad educativa de la UGEL 05 está entre deficiente y regular tomando como sujetos a los directivos frente a la opinión de los docentes; es decir, la influencia del líder en Carisma o influencia idealizada es tan mínima en la gestión pedagógica y eso se puede deber a diversos aspectos que serían de gran interés de estudio. El resultado alentador y expectante de la gestión pedagógica del docente, aproximadamente en 80%, se deduce que es debido a mérito propio y no por una influencia directa de su líder directo, esto no descarta que, si fuera el caso, se verían grandes resultados en la gestión realizada por los docentes de aplicarse el desarrollo de los aspectos trabajados por el tipo de liderazgo sujeto de estudio.

Tabla 7*Tabla cruzada de la motivación inspiracional y Gestión pedagógica*

		V2. Gestión pedagógica			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
D2. Motivación inspiracional	Deficiente	Recuento	14	6	24	44
		% del total	14,6%	6,3%	25,0%	45,8%
	Regular	Recuento	0	0	39	39
		% del total	0,0%	0,0%	40,6%	40,6%
	Excelente	Recuento	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	13,5%	13,5%
Total	Recuento	14	6	76	96	
	% del total	14,6%	6,3%	79,2%	100,0%	

En la tabla cruzada de la segunda dimensión y la variable dependiente (Figura 3 en anexo 10), la tabla 7 evidencia que la motivación inspiracional en un 45,8% es considerada por los docentes como “deficiente”; un 40,6% considera que es “regular” y el 13,5% de los encuestados lo considera “excelente”. Respecto a la gestión pedagógica se muestra un resultado más alentador, pues se obtuvo como resultados que solo un 14,6% lo considera “deficiente”; un 6,3% lo consideró como “regular” y para un 79,2% es “excelente”

Los resultados evidencian, que aproximadamente el 86% consideran que la motivación inspiracional en una entidad educativa de la UGEL 05 está entre deficiente y regular; es decir, la influencia del líder, referida a esta dimensión sobre la gestión pedagógica del docente, es considerada muy baja respecto a la opinión de los docentes, mientras que el resultado positivo y alentador lo muestra la variable dependiente, pues aproximadamente un 80% de los docentes realizan una buena gestión en su trabajo docentes, que se puede inferir que es producto del mismo docente y la motivación personal que realiza para el desarrollo de su labor, lo que no descartaría que sería favorable la aplicación de los aspectos que desarrollen un tipo de liderazgo que practique la motivación constante del líder a sus seguidores y tenga así una gran trascendencia que repercuta por réplica en los seguidores de estos .

Tabla 8*Tabla cruzada de la estimulación intelectual y Gestión pedagógica*

		V2. Gestión pedagógica			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
D3. Estimulación intelectual	Deficiente	Recuento	7	6	0	13
		% del total	7,3%	6,3%	0,0%	13,5%
	Regular	Recuento	7	0	56	63
		% del total	7,3%	0,0%	58,3%	65,6%
	Excelente	Recuento	0	0	20	20
		% del total	0,0%	0,0%	20,8%	20,8%
Total	Recuento	14	6	76	96	
	% del total	14,6%	6,3%	79,2%	100,0%	

En la tabla cruzada correspondiente a la incidencia entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica (Figura 4 en anexo 10), en tabla 8 se evidencia que la estimulación intelectual en se percibe en un 13,5% como “deficiente”; el 65,6% lo considera como “regular” y para un 20,8% es considerado como “excelente”. Con respecto a la variable dependiente referida a la gestión pedagógica se evidenció que un poco porcentaje considera que para un 4,6% es “deficiente”; para un 6,3% es “regular” y para un 79,2% es un “excelente”.

Los resultados que evidencian, que aproximadamente el 80% consideran que la estimulación intelectual en una entidad educativa de la UGEL 05 está entre deficiente y regular; es decir, la influencia del líder, referida a la estimulación intelectual en la gestión pedagógica del docente es baja, debido a la poca motivación para promover actividades que estimulen el aspecto intelectual de los docentes, que puede ser producto de muchos agentes pero que se verían bien dirigidos con un tipo de liderazgo que trascienda, por otro lado el resultado alentador y expectante de la gestión pedagógica del docente, aproximadamente en 80%, se deduce que es debido a mérito propio, pues los docentes buscan continuar estudios o especializaciones para mejoras de su profesión, lo que no prueba que esta estimulación intelectual pueda más adelante surgir de la motivación de sus superiores o por mejoras de oportunidades laborales dirigida por aliados estratégicos.

Tabla 9*Tabla cruzada de Consideración individualizada y Gestión pedagógica*

		V2. Gestión pedagógica			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
D4. Consideración individualizada	Deficiente	Recuento	7	6	6	19
		% del total	7,3%	6,3%	6,3%	19,8%
	Regular	Recuento	7	0	56	63
		% del total	7,3%	0,0%	58,3%	65,6%
	Excelente	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	14,6%	14,6%
Total	Recuento	14	6	76	96	
	% del total	14,6%	6,3%	79,2%	100,0%	

En la tabla cruzada de la consideración individualizada y la gestión pedagógica (Figura 5 en anexo 10), tabla 9 se evidencia que la estimulación intelectual en 19,8% “deficiente”; el 65,6% “regular” y el 14,6% “excelente”. La gestión pedagógica 14,6% “deficiente”; 6,3% “regular” y 79,2% “excelente”. Resultados que evidencian, que aproximadamente el 85% consideran que la consideración individualizada en una entidad educativa de la UGEL 05 está entre deficiente y regular; es decir, la influencia del líder, referida a la consideración individualizada en la gestión pedagógica del docente es baja talvez debido a una mala comunicación de ambos, es decir entre los directivos y los colegas o talvez producto de una mala percepción de parte de los docentes. El resultado alentador y expectante de la gestión pedagógica del docente, aproximadamente en 80%, se deduce que es debido su mismo ejercicio de su labor que se muestran empáticos frente a sus subordinados, pero consideran que no reciben lo mismo.

Resultados Inferenciales

La estadística de tipo inferencial se centra en encontrar respuestas tomando como base las observaciones realizadas ya sea a partir de considerar la información parcial, permite así la toma de decisiones y aspectos generales; es decir, se emplea cuando se quiere inferir un aspecto o comportamiento general, partiendo de una data de la muestra, para ello se emplea la estadística inferencial. (Gorgas, 2011).

Para analizar la Prueba de Normalidad se hizo uso de esta herramienta estadística. Se debe tener en cuenta, para este tipo de Prueba se utilizó el

estadígrafo de Kolmogorov Smirnov al tener una muestra de 96 docentes, ya que es adecuado para muestra mayores a 50.

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de las variables liderazgo transformacional y su influencia en la gestión pedagógica en la población no es distinta a la distribución normal.

Ha: La distribución de las variables liderazgo transformacional y su influencia en la gestión pedagógica en la población es distinta a la distribución normal.

La prueba de normalidad por el valor de $p = 0,000$ se confirma que la distribución de las variables liderazgo transformacional y su influencia en la gestión pedagógica en el grupo de trabajo es diferente a una distribución común, evidenciando así que las variables son no paramétricas. Los resultados obtenidos a través de Kolmogorov-Smirnov (K-S) (Anexo 11) llevan a deducción que el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica del docente, muestran como resultado que el grado de significancia de todos ellos son menores a 0,05 probando así, que no es distinta a la distribución normal, evidenciando que las variables son no paramétricas, es decir, que se aplicará la prueba regresión logística ordinal como prueba de hipótesis.

Regresión logística ordinal

Para Navarro et al. (2014), si hablamos de regresión logística ordinal nos referimos a un grupo de métodos que sostiene la estadística y se definen en su misma denominación y a portan información sobre un evento sencillo en la que participan diversos factores. De manera general este método estadístico es empleable cuando la variable Y, de respuesta, admite diversas respuestas, según las categorías que dirija el estudio, es decir, son politómicas. Pero es considerado muy útil en particular cuando el estudio presenta dos posibles respuestas, es decir, la variable de respuesta se presenta como un dicotómica, que representa a un caso más común.

Prueba de hipótesis

Una hipótesis es un supuesto en relación a una afirmación o creencia que se plantea en relación a un parámetro que puede ser relacionado a la medida, la varianza o la proporción de algo. Si hablamos de hipótesis estadística es afirmar

algo sobre una probabilidad establecida, y el proceso de poner a prueba una hipótesis se le denomina prueba de hipótesis. Dicha prueba es un método estadístico que se emplea en la toma de decisiones sobre una población en relación a lo evidenciado a través de la muestra (Hernández et al., 2020).

Decisión estadística

Se debe tener en cuenta el valor de p ; si este es $\leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, y Si es $>0,05$, no se rechaza la hipótesis nula, además se debe tener en cuenta el margen de error y de confiabilidad.

Hipótesis general

H₀= No existe influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

H_a= Existe influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

Tabla 10

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	48,590			
Final	20,953	27,638	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 10 señala un Chi-cuadrado 48.590 y por el valor de $p = 0,000 < 0.05$ rechazando así la hipótesis nula; en tal sentido, se considera que el liderazgo transformacional es predictor de la gestión pedagógica del docente; es decir, el liderazgo transformacional puede influir de manera notoria en la gestión pedagógica de docentes.

Tabla 11*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,250
Nagelkerke	,347
McFadden	,225

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11 referida a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, concluye señalando que el liderazgo transformacional influye en la gestión pedagógica en un 25,0%. De la misma forma, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, concluye señalando que el liderazgo transformacional influye en la gestión pedagógica en un 34,7%.

Hipótesis específicas**Primera hipótesis**

H₀= No existe influencia del carisma o influencia idealizada en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

H_a= Existe influencia del carisma o influencia idealizada en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

Tabla 12*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45,165			
Final	7,543	37,621	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se aprecia un ajuste donde el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo que, se puede afirmar que el carisma o influencia idealizada es predictor de la gestión pedagógica del docente, es decir, que el carisma influye significativamente

sobre el trabajo pedagógico del docente.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,324
Nagelkerke	,449
McFadden	,307

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13 referida a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, concluye señalando que el carisma del líder influye en la gestión pedagógica en un 32,4%. De la misma forma, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, concluye señalando que el el carisma del líder influye en la gestión pedagógica en un 44,9%.

Segunda hipótesis

H₀= No existe influencia de la motivación inspiracional en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

H_a= Existe influencia de la motivación inspiracional en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

Tabla 14

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45,165			
Final	7,543	37,621	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se puede apreciar el informe de ajuste donde el valor $p = 0,000 < 0.05$, por lo que, se puede afirmar que la motivación inspiracional es predictora de la gestión pedagógica del docente, es decir, la motivación inspiracional del líder influye significativamente sobre el trabajo pedagógico del docente.

Tabla 15*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,324
Nagelkerke	,449
McFadden	,307

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15 referida a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, concluye señalando que la motivación inspiracional del líder influye en la gestión pedagógica en un 32,4%. De la misma forma, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, concluye señalando que la motivación inspiracional del líder influye en la gestión pedagógica en un 44,9%.

Tercera hipótesis

H₀= No existe influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

H_a= Existe influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022

Tabla 16*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	67,530			
Final	27,430	40,100	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se puede apreciar el informe de ajuste donde el valor $p = 0,000 < 0,05$, por lo que, se puede afirmar que la estimulación intelectual es predictora de la gestión pedagógica del docente, es decir, la estimulación intelectual del líder influye significativamente sobre el trabajo pedagógico del docente.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,341
Nagelkerke	,473
McFadden	,327

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17 referida a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, concluye señalando que la estimulación intelectual del líder influye en la gestión pedagógica en un 34,1%. De la misma forma, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, concluye señalando que la estimulación intelectual del líder influye en la gestión pedagógica en un 47,3%.

Cuarta hipótesis

H₀= No existe influencia de la consideración individualizada en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

H_a= Existe influencia de la consideración individualizada en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

Tabla 18*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	47,114			
Final	21,045	26,068	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, se puede apreciar el informe de ajuste donde el valor $p = 0,000 < 0.05$, por lo que, se puede afirmar que la consideración individualizada es predictora de la gestión pedagógica del docente, es decir, la consideración individualizada del líder influye significativamente sobre el trabajo pedagógico del docente.

Tabla 19*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4*

Cox y Snell	,238
Nagelkerke	,330
McFadden	,212

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19 referida a los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, concluye señalando que la consideración individualizada del líder influye en la gestión pedagógica en un 23,8%. De la misma forma, la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, concluye señalando que la consideración individualizada del líder influye en la gestión pedagógica en un 33,0%.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se buscó predecir la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa de SJL. , teniendo como resultados en concordancia con el objetivo general de esta investigación, donde se puede precisar en la tabla 10 a través de la prueba de regresión logística ordinal, la predicción del comportamiento de la variable dependiente con un valor de $p = 0.00 < 0.05$, siendo el liderazgo transformacional un predictor de la gestión pedagógica; es decir, la variable independiente influyó en 27,6% en la variable dependiente; y por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell con 25,0% y de Nagelkerke al 34,7%, determinándose así, que existe influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de docentes. Esto quiere decir estos resultados demuestran que si bien es cierto que aproximadamente un 80% consideran que el liderazgo transformacional en una entidad educativa de la UGEL 05 está entre deficiente y regular, viendo los resultados obtenidos en la gestión pedagógica del docente, que en aproximadamente en 80% es excelente, se puede deducir, que estos resultados son por mérito propio, es decir que al margen de no contar con un liderazgo de este tipo, son los docentes quienes se esmeran por ofrecer un excelente servicio a sus estudiantes.

Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación donde se refiere que existe influencia entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente. Estos resultados hallados tienen similitud con la contrastación de hipótesis de los estudios de Carranza (2020) , quien tuvo como resultado de su pesquisa que a través de un Rho de Spearman de 0,565 y por el valor de (p. valor =0,000 < 0,05) se da como resultado la aprobación de la hipótesis alterna y se desestima así la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional de directivos y el compromiso de los docentes de instituciones educativas de Ecuador. Confirmando que, “a mayor V1, mayor V2” eso genera una interpretación que fortalece el presente estudio, que a pesar de la contraparte de los resultados para cada variable, se puede evidencia que si existe un influencia del tipo liderazgo que desarrollan y practican los directivos en el trabajo de práctica docente.

Por otro lado en el estudio de Zegarra (2019) que tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso del profesor por el cambio y el compromiso de los estudiantes, estudio cuantitativo. Concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional del director, el compromiso del profesor y las condiciones del colegio, cuyo rango se encuentra entre (0,509 y 0,778). Así como entre las dimensiones del compromiso del estudiante (0,606 y 0,929).

Estos resultados son similares a los obtenidos en este estudio, como se puede apreciar en la tabla 10 que señala un Chi-cuadrado 48.590, resultado que afirma que el liderazgo transformacional es predictor de la gestión pedagógica del docente; es decir, el liderazgo transformacional puede influir significativamente en la gestión pedagógica de los pedagogos de colegios públicos del cono este de Lima. Entre los resultados nacionales referidos a ambas variables, tenemos la de Pérez (2021), quién en su resultado se muestra que: el 31% de la muestra arrojó como resultado que, desarrollaron un liderazgo transformacional y su gestión pedagógica fue buena, concluye señalando que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en docentes. Estos resultados son equivalentes a los de este estudio, porque, en la tabla 7 se muestra la aplicación del modelo de regresión logística ordinal se ajusta a predecir a la variable dependiente ya que este tipo de prueba es significativa por el valor de $p = 0,000 < 0.05$; es decir, que las variables utilizadas como el liderazgo transformacional, el carisma o influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada sí pueden predecir la influencia en el nivel de gestión pedagógica.

En relación al primer objetivo específico, que hace referencia a la influencia del carisma o influencia idealizada en la gestión pedagógica de los docentes que se evidencia en la tabla 6 donde se muestra que aproximadamente el 93% en una entidad educativa del presente estudio tiene una apreciación que está entre deficiente y regular sobre esta dimensión; es decir, solo el 7% influye en la gestión pedagógica. Caso contrario es el resultado de la gestión pedagógica del docente, que aproximadamente en 80% es excelente, de este dato, se deduce que este resultado es por mérito propio. Los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell con 32,4% y de Nagelkerke al 44,9% demuestran que existe influencia del carisma

o influencia idealizada en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública de SJL. Se rechazó así la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación donde se refiere que existe influencia entre el carisma o influencia idealizada y la gestión pedagógica docente.

Estos resultados son corroborados por Batista et al. (2021), en su estudio cuyo objetivo fue proponer una estrategia centrada en el liderazgo transformacional que permita elevar la calidad educativa en el Centro Santa María del Proyecto Esperanza, investigación cuantitativa y no experimental. Concluye señalando que existe la necesidad de hacer una propuesta de estrategia centrada en el liderazgo transformacional que permite elevar la calidad educativa. Esta conclusión es similar a la primera conclusión de este estudio que también hace mención de la influencia significativa que existe entre el carisma empleado por el líder y la gestión pedagógica de docentes; es decir, en la mejora de la calidad educativa.

En tal sentido, en referencia a lo mencionado y a los resultados arrojados por la investigación, podríamos considerar que, al trabajarse y desarrollarse este tipo de liderazgo, los docentes que de por sí, desarrollan una gestión pedagógica eficiente pero individual, podrían motivarse y mejorar los aspectos como organización que beneficie al logro de objetivos colectivos. Así mismo ya en estudios nacionales tenemos a Córdor (2020) quien obtuvo como resultados de su prueba de hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$, indicando que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica en aula. Este resultado externo es interesante, ya que en los resultados de la prueba de hipótesis de este estudio en la tabla 10 se evidencia un Chi-cuadrado considerable entre las dos variables; y es estadísticamente significativa 48.590 indicando se demuestra la influencia de la primera variable en la segunda, confirmando que: a mayor influencia del liderazgo transformacional mayor gestión pedagógica.

En relación al segundo objetivo específico, en la tabla 7 se evidencia que la motivación inspiracional en que aproximadamente el 86% consideran del líder en una entidad educativa de la UGEL 05 está entre deficiente y regular; es decir, la motivación inspiracional del líder es tan mínima su influencia en la gestión pedagógica. Sin embargo, la gestión pedagógica del docente, que aproximadamente en 80% es excelente, se puede deducir, que este resultado es

por mérito propio. Los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell con 32,4% y de Nagelkerke al 44,9% demuestran que existe influencia de la motivación inspiracional en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública de SJL. Rechazándose así la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación donde se refiere que existe influencia entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica docente. Estos resultados son corroborados por Laureano (2019) pues en su estudio tuvo como resultado que indica que existe una correlación de 0,656** entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, que significa "a mayor liderazgo transformacional, mayor gestión pedagógica. Como se puede apreciar una vez más la prueba de hipótesis de Laureano es muy similar a la prueba de este estudio en la tabla 10 se evidencia un Chi-cuadrado cuantioso entre las dos variables; y es representativa de manera estadística de un 48.590 indicando que existe influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022, confirmando: a mayor influencia del liderazgo transformacional mayor gestión pedagógica.

Así mismo Zevallos (2019), cuyo objeto de estudio fue encontrar la relación entre el liderazgo transformacional del grupo de gestión educativa y el desempeño de los docentes de escuelas públicas. La conclusión fue: existe un vínculo entre el desempeño docente cuando se aplica un liderazgo transformacional en la gestión. Por otro lado para Luperdi (2018) en su estudio, obtuvo como resultado que existe 19.62% de relación directa y significativa del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa estudiada. Estos resultados son tan similares con los resultados de este estudio, en donde nos resalta que existe en 48,59% la influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de docentes de escuela en que se basa el estudio.

En relación al tercer objetivo específico, en la tabla 8 se evidencia que la estimulación intelectual del líder en una entidad educativa de la UGEL 05 en aproximadamente 80% está entre deficiente y regular; es decir, la estimulación intelectual del líder solo en 20% influye en la gestión pedagógica. Los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell con 34,1% y de Nagelkerke al 47,3% demostrando así que existe influencia de la estimulación intelectual en la gestión

pedagógica de docentes de una institución educativa pública de SJL. Se rechazó entonces la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación donde se refiere que existe influencia entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica docente. Estos resultados descriptivos hallados en este estudio tienen similitud con los resultados descriptivos de Rovira (2020) cuyo objetivo fue determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente, evidenciando resultados como el 87,8% que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente y el 97,3% manifestaron que existe la necesidad de un plan de capacitación en liderazgo transformacional. Concluyendo que existe una fuerte influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente.

En relación al cuarto objetivo específico, en la tabla 9 se evidencia que la consideración individualizada del líder en una entidad educativa de la UGEL 05 en aproximadamente 85% está entre deficiente y regular; es decir, la consideración individualizada del líder solo en 15% influye en la gestión pedagógica. Situación distinta son los resultados de la gestión pedagógica que en 80% es excelente. Los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell con 23,8% y de Nagelkerke al 33,0% demuestran que Existe influencia de la consideración individual en la gestión pedagógica de docentes de una institución educativa pública de SJL. Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación donde se refiere que existe influencia entre la consideración individualizada y la gestión pedagógica docente.

Para Serrano et al. (2022), se obtuvo los siguientes resultados que hacen referencia al desarrollo del desempeño docente, si este es parte del accionar de la gestión del líder transformacional, 42.86% manifiestan estar de acuerdo, pero el 38.09% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; frente al 9.52% que está en desacuerdo y otro porcentaje igual, totalmente de acuerdo. Los resultados tienen similitud con los resultados descriptivos de este estudio porque en aproximadamente 40% no contribuye en el desempeño docente. Concluye señalando que el líder transformacional de visión humanista incide en los profesores el logro de objetivos comunes y que estas formen parte activa del proceso. Este resultado demuestra similitud con los resultados de este estudio porque hay incidencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica,

situación que se visualiza en la tabla 12.

En relación a los descrito y sustentado con bases de estudios anteriores se puede señalar que el sistema educativo actual requiere en las escuelas verdaderos líderes transformacionales; se necesita hacer cambios necesarios en la organización, esto implica que la gestión de los directivos se desarrolle; ya que los logros de aprendizaje dependen de la acción de estos.

En necesario poner énfasis en la organización y empezar por realizar cambios desde la base estructural para lograr los objetivos colectivos propuestos. El cambio de las escuelas, debe estar orientado en el liderato de los directivos, quienes son los que motivan al cambio constante de los pedagogos, es necesario que ellos sean conocedores de las diversas cualidades y habilidades de sus docentes, brindándoles motivación y fortaleciendo las interacciones sociales, con el fin de hacer cambios que un día se vuelvan una cultura para el beneficio de toda la comunidad educativa, y sobre todo para el desarrollo y fortalecimiento de todos los educandos, pues son ellos los primeros beneficiados con ello se cumpliría el objetivo colectivo de una nación que es el de desarrollar la calidad educativa, pues sería un gran avance para el desarrollo de una nación.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye que el liderazgo transformacional es predictor de la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022, pues, según el modelo de regresión logística es admisible, agregando a ello, la prueba es corroborada por los valores arrojados en la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell con 25% y de Nagelkerke con 34,7%, determinando así, que el liderazgo transformacional influye en la gestión pedagógica.

Segunda:

Se probó que el carisma o influencia idealizada es predictor de la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022, ya que, el modelo de regresión logística es aceptable, adicionalmente, tal afirmación es corroborada por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell con 32,4% y de Nagelkerke con 44,9%, concluyendo que el carisma o influencia idealizada influye en la gestión pedagógica.

Tercera:

Se probó que la motivación inspiracional es predictora de la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022, ya que, el modelo de regresión logística es aceptable, adicionalmente, tal afirmación es confirmada por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell con 32,4% y de Nagelkerke con 44,9%, concluyendo que la motivación inspiracional influye en la gestión pedagógica.

Cuarta:

Se probó que la estimulación intelectual es predictora de la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022, ya que, el modelo de regresión logística es aceptable, adicionalmente, tal afirmación es confirmada por los valores de la prueba

Pseudo R2 de Cox y Snell con 34,1% y de Nagelkerke con 47,3%, concluyendo que la estimulación intelectual influye en la gestión pedagógica.

Quinta:

Se probó que la consideración individualizada es predictora de la gestión pedagógica de los docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022, ya que, el modelo de regresión logística es aceptable, adicionalmente, tal afirmación es confirmada por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell con 23,8% y de Nagelkerke con 33,0%, concluyendo que la consideración individualizada influye en la gestión pedagógica.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se exhorta al equipo directivo asumir con responsabilidad el liderazgo pedagógico que el MINEDU le ha conferido mediante una encargatura o designación para transformar la escuela partiendo por los docentes a fin de mejorar la gestión pedagógica teniendo como base los fundamentos del liderazgo transformacional a partir de la práctica de sus elementos.

Segunda:

Se recomienda al personal docente de la escuela solicitar a entidades aliadas como universidades o centros especializados para capacitarse en gestión pedagógica que involucra al desarrollo de las capacidades profesionales del docente, como motivación y estímulo intelectual.

Tercera:

Se recomienda al equipo directivo de la Institución Educativa planear con asesoría de profesionales conocedores, talleres sobre liderazgo transformacional aplicados en la gestión pedagógica que permita acercar a los directivos y docentes a fin de apuntar a los mismos objetivos.

Cuarta:

Se aconseja al equipo directivo fomentar el trabajo colaborativo o trabajo colegiado con presencia de ellos, para que apliquen los conocimientos de este tipo de liderazgo y transformar la organización para beneficio de toda la comunidad educativa.

Quinta:

Se invita a los directivos a promover y practicar la consideración individualizada a partir de estrategias que permitan generar espacios de comunicación horizontal entre líderes, desarrollando la empatía, solidaridad y tolerancia basándose en las bases de la teoría del liderazgo de tipo transformacional.

REFERENCIAS

- Arenas Castellanos, M. V., & Fernández de Juan, T. (2009). Formación Pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. *Revista de la educación superior*, 38(150), 7–18.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602009000200001
- Avolio, B., & Bass, B. (2002). *Developing potential across a full range of leadership. Cases on Transactional and Transformational Leadership*. LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS. Mahwah. New Jersey
<https://www.pdfdrive.com/developing-potential-across-a-full-range-of-leadership-tm-cases-on-transactional-and-transformational-leadership-e162051744.html>
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
<https://www.worldcat.org/title/leadership-and-performance-beyond-expectations/oclc/318324450>
- Batista-Figueroa, A., López-Avendaño, J., & Díaz-Valdés, T. (2021). Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza. *UCE Ciencia. Revista de postgrado.*, 9(1), 1-10.
<http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225>
- Behar Rivero, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: Editorial Shalom.
https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1_
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row. USA.
<https://www.worldcat.org/title/leadership/oclc/3632001>
- Burns, J. (2003). *Transforming Leadership*. Editorial Grove Press.
<https://doi.org/https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/28.2020.09>
- Carbajal Chalarca, G., & Valencia Gonzáles, G. (2016). *Toma de decisiones en el aula escolar*. Plumillas educativas, 69-89.

<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/plumillaeducativa/article/view/1750>

Carranza Villón, M. (2020). Transformational leadership of educational directives and commitments. *Revista de Investigación Valdizana*.

<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598/647>

Carreiro, H., & Oliveira, T. (2019). Impacto del liderazgo transformacional en la difusión de la innovación en las empresas: aplicación a la computación en la nube móvil. *Science Direct*, 107, 104-113.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S016636151830527X?via%3Dihub>

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Buenos Aires: UNESCO.

https://bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/56UDC_INST/25canv/alma991001942659703936

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito e las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.

<https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf>

Cóndor Porras, H. (2020). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en aula en instituciones educativas de educación secundaria de Pariahuanca, Huancayo*.

[Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH.

<https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4136>

Costa, J. (2021). *¿Qué es el liderazgo transformacional y cómo desarrollarlo dentro de tu empresa?* Barcelona: Business School.

<https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>

Daft, R. (2011). *La Experiencia del Liderazgo*. Editorial Thomson.

<https://www.casadellibro.com/libro-la-experiencia-del-liderazgo/9789706865458/1145639>

Damián, F. & Damián, I. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: Estrategia para desarrollar estudios de investigación (Proyectos de Investigación - Tesis)*. Lima: UMBALA INK Davar Network E.I.R.L.

- Gorgas García, J., Cardiel López, N. & Zamorano Calvo, J. (2011). *Estadística básica para estudiantes de ciencias. Departamento de Astrofísica y Ciencias de la Atmósfera. Facultad de Ciencias Físicas de la Universidad Complutense de Madrid, p. 105*
https://webs.ucm.es/info/Astrof/users/jaz/ESTADISTICA/libro_GCZ2009.pdf
- Ganga Contreras, F., Villegas Villegas, F., Pedraja Rejas, L., & Rodríguez Ponce, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia, vol. 41, núm. 9, septiembre, 2016, pp. 596-604*
<https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Hernández Rodríguez, R., Cárdenas-Arriaga, T., & Hernández-Rodríguez, N. (2020). *Prueba de hipótesis estadística con Excel*. Amat Editorial.
<https://doi.org/https://www.cucea.udg.mx/include/publicaciones/coordinador/pdf/Libro-Prueba-de-hipotesis.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. (2014). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera Edición. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Jaramillo Sierra, L. (1999). *Serie: Aprender A Investigar*. Instituto colombiano para el fomento de la educación superior, ICFES.
<https://docplayer.es/16374678-Luis-javier-jaramillo-sierra-serie-aprender-a-investigar-modulo-1-ciencia-tecnologia-sociedad-y-desarrollo.html>
- Laureano Alania, E. (2019). *Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco*. [Tesis de Maestría en Psicología Educativa, Universidad César Vallejo, Pasco, Perú]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38234>

- Lastreto. (2017). Liderazgo transformacional. 4 estilos de liderazgo: consideración individualizada, estimulación intelectual, inspiración e influencia idealizada. <http://lastreto.blogspot.com/2017/05/bass-y-avolio-liderazgo.html>
- Leithwood, K. & Sun, J. (2012). The Nature and Effects of Transformational School Leadership: A Meta-Analytic Review of Unpublished Research. *Sage journals*, 48(3), 387-423. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013161X11436268>
- Leithwood, K., Jantzi, D. y Steinbach, R. (1999). *Changing Leadership for Changing times*. Buckingham-Philadelphia: Open University Press. <https://eric.ed.gov/?id=ED437739>
- Loera, A., Garcia, E., & Cázares, Ó. (2011). *Gestión pedagógica centrada en el aprendizaje*. Fundación de Empresarios por la Educación Básica en México Heurística Educativa A. C. https://www.researchgate.net/publication/287205536_Gestion_pedagogica_centrada_en_el_aprendizaje
- López Paredes, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Revista científica Dominio de las ciencias* 201-215. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384>
- Lorenzo M. & Zangaro M. (1999). *Proyectos y metodología de la investigación*. Ediciones del Aula Taller. Ministerio de Educación <https://abcproyecto.files.wordpress.com/2013/06/lorenzo-y-zangaro-2002-proyectos-y-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Luperdi Castillo, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador*. [Tesis de Maestría en Docencia Profesional Tecnológica, Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú]. Repositorio UPCH. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3552>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México. pp. 7 – 9. http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Minedu. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- MINEDU. (2021, 12 de julio). *Resolución Viceministerial N° 220-221-MINEDU*. Lima: MINEDU. Diario El Peruano.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2020796-220-2021-minedu>
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Biblioteca Nacional del Perú. 1- 58. Repositorio Minedu.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Moldazhanova, A., Toleubekova, R., Zhumataeva, E. & Sarzhanova, G. (2018). Qualities of a modern manager in the education system: A study among the teaching and administrative staff of Universities in the Republik of Kazakhstan. *Revista ESPACIOS*, 39(05), 17.
- Muñoz-Chávez, J. P., Valle-Cruz, D., Barrios-Quiroz, H., & García-Contreras, R. Hacia el liderazgo transformacional en la educación superior: competencias para responder a la crisis del COVID-19. *Ciencia y Sociedad*, 47(2), 21–40.
<https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i2.pp21-40>
- Navarro-Manotas, E., Verbel-Castellar, A., Robles-García, D., & Hurtado-Ibarra, K. (2014). Ordinal Logistic Regression Applied to the Identification of Risk Factors for Cervical Cancer. *Barranquilla - Colombia*, 87-105.
[https://doi.org/Dialnet-RegresionLogisticaOrdinalAplicadaALaIdentificacion-5980486%20\(2\).pdf](https://doi.org/Dialnet-RegresionLogisticaOrdinalAplicadaALaIdentificacion-5980486%20(2).pdf)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H., (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (5° Ed.)*. Bogotá: Ediciones de la U.
https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Pacheco Tejada, J. (2022). Teacher leadership in times of crisis to reinvent the future. *Universidad Católica san Pablo*
<https://ucsp.edu.pe/el-liderazgo-docente-en-tiempos-de-crisis-para-reinventar-el-futuro/>
- Pardo Camarillo R. , Salazar Razo M., Díaz Beristain R. , Bosco M., Negrín M., Del Valle Guerrero E. , Cerón Anaya A. , Alcázar Nájera P. (2013). *La evaluación en la escuela*. Secretaría de Educación Pública de México.

[https://www2.aefcm.gob.mx/formacion_continua/antologias/archivos - 2014/SEP220021.pdf](https://www2.aefcm.gob.mx/formacion_continua/antologias/archivos-2014/SEP220021.pdf)

Pérez Escobedo, L. (2021). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la institución educativa 21006 Flor de María Drago Persivale, Huacho*. [Tesis de Maestría en Ciencias de la gestión Educativa, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú]. Repositorio UNJFSC.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5294>

Quispe Pareja, M. (2020). Pedagogical management to improve the teacher performance. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237001/586062237001.pdf>

Rodríguez Dueñas, W., Alcocer, M. & Denegri Flores, J. (2017). Pedagogical innovation: A win-win opportunity for the university community. *Mesa de Reflexión en Innovación Pedagógica y Didáctica: Reflexiones pedagógicas Rosario*, 1-13.
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14067?show=full>

Rodríguez Cruz, Y. & Pinto M. (2014). *Information use model for the strategic decision making in information organizations*. Editorial de la Universidad de Granada.
<https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/?lang=es&format=pdf>

Rojas Carrasco, O., Vivas Escalante, A., Mota Suárez, K., & Quiñonez Fuentes, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia*, colección de Filosofía de la Educación, 237-262.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237

Román, M. C. Q. (2022). Influencia del aula invertida en la gestión pedagógica durante la educación a distancia. *Investigación Valdizana*, 16(1), 33-41.
<https://doi.org/10.33554/riv.16.1.1296>

Rovira Jurado, I. (2020). *Pedagogical innovation: A win-win opportunity for the university community* *Transformational leadership and its influence on teaching performance*. [Tesis de Maestría en Gerencia Educativa, Universidad de Guayaquil. Ecuador]. Repositorio UG.

- <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Rueda, R. (2011). *The 3 Dimensions of Improving Student Performance: Finding the Right Solutions*. New York: Teachers College Press.
- <https://www.amazon.com/-/es/Robert-Rueda/dp/0807752401>
- Sánchez, H., Reyes, C., Y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Universidad Ricardo Palma. 2018. 176 p.
- <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Secretaría de Educación Pública de México (2013). *Programa Sectorial de Educación 2013 - 2018*. Secretaría de Educación.
- <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/02/ZoomEducativo-n5.pdf>
- Senge, P. (2001). Comentarios. En Scharmer, O. *Presencing: Illuminating the Blind Spot of Leadership*. New York: Helsinki.
- https://www.researchgate.net/publication/237631506_Presencing_Illuminating_the_Blind_Spot_of_Leadership
- Serrano Elizalde, K., Jaramillo Ramos, M., & Prieto López, Y. (2022). Transformational leadership and its impact on the educational management of the Heroes of Cenepa school. *Digital Publisher* , 7(1), 258-273. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008>
- Supo, J. (2014). Seminarios de Investigación Científica. BIOESTADISTICO EIRL. Primera edición.
- <http://red.unal.edu.co/cursos/ciencias/1000012/un3/pdf/seminv-sinopsis.pdf>
- Supo, J. (2015). *Cómo empezar una tesis – Tu proyecto de investigación en un solo día*. BIOESTADISTICO EIRL. Primera edición, pp. 7 – 10 <https://asesoresenturismoperu.files.wordpress.com/2016/03/107-josc3a9-supoc3b3mo-empezar-una-tesis.pdf>
- Torre Puente, J. (2007). *A triple alliance for quality university learning*. Universidad Pontificia Comillas.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=433093>
- UNESCO - MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: UNESCO.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

UNESCO. (2017). *74 Buenas prácticas docentes experiencias con tecnología en aulas peruanas*. Ediciones Nova Print S.A.C.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5602>

Villasís Keever, M., Márquez González, H., Zurita Cruz, J., Miranda Novales, G., & Escamilla Núñez, A. (2018). The research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000400414

Villa Sánchez, A. (2019). Leadership: a key to educational innovation and change . *Revista de Investigación Educativa*, 301–326. <https://revistas.um.es/rie/article/view/365461>

Zegarra, N. (2019). Pilot study: importance of transformational leadership of the principal on teacher and student engagement in a school. *Investigación y Desarrollo*, 19(2), 149-166. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2518-44312019000200010&script=sci_abstract

Zevallos Guillén, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, vol. 9 <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/223/234>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: X				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la influencia que existe entre Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022?	Determinar la influencia que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.	Existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.	D1:	- Entusiasmo	1 - 9	130 – 178 Deficiente 179 – 226 Regular 227 – 273 Eficiente	Alto: 31 - 45 Medio: 16 - 30 Bajo: 5 - 15
			Carisma o influencia idealizada	- Transmite confianza - Poder simbólico			
			D2: La motivación inspiracional	- Optimismo en objetivos - Comunicación visionaria - Motivación constante			
D3: La estimulación intelectual	- Preocupación colectiva - Elogio a compañeros - Fomento creatividad	19 -27	130 – 178 Deficiente 179 – 226 Regular 227 – 273 Eficiente	Alto: 31 - 45 Medio: 16 - 30 Bajo: 5 - 15			

			D4: La consideración individualizada	- Diagnostica necesidades individuales. - Atención personalizada - Feedback constructivo	28 - 36	130 – 178 Deficiente 179 – 226 Regular 227 – 273 Eficiente	Alto: 31 - 45 Medio: 16 - 30 Bajo: 5 - 15
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Y				
1. ¿De qué manera influye el carisma o la influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022? 2. ¿De qué manera influye la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022?	1. Establecer la influencia del carisma o influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022. 2. Establecer la influencia de la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.	1. Existe influencia del carisma o influencia idealizada en la gestión en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022. 2. Existe influencia de la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			D1: Práctica pedagógica	- Proceso enseñanza – aprendizaje - Resolución de problemas	1 – 6	130 – 178 Deficiente 179 – 226 Regular 227 – 273 Eficiente	Alto: 26 - 30 Medio: 16 - 25 Bajo: 5 - 15
			D2: Evaluación de los aprendizajes	- Evaluar fortalezas y debilidades - Acompañamiento y monitoreo	7 – 12	130 – 178 Deficiente 179 – 226 Regular 227 – 273 Eficiente	Alto: 26 - 30 Medio: 16 - 25 Bajo: 5 - 15

3. ¿De qué manera influye la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022?	3. Establecer la influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.	3. Existe influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas, Ugel 05, SJL, Lima, 2022.	D3: Toma de decisiones	- Selección de alternativas - Eficacia de la decisión	13 – 18	130 – 178 Deficiente 179 – 226 Regular 227 – 273 Eficiente	Alto: 26 - 30 Medio: 16 - 25 Bajo: 5 - 15
4. ¿De qué manera influye la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022?	4. Establecer la influencia de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022	4. Existe relación de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas, Ugel 05, SJL, Lima, 2022.	D4: Innovación y capacitación	- Promueve la capacitación permanente - Inserta los nuevos enfoques y tecnologías educativas	19 - 24	130 – 178 Deficiente 179 – 226 Regular 227 – 273 Eficiente	Alto: 26 - 30 Medio: 16 - 25 Bajo: 5 - 15
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, de corte transversal Método: Hipotético-deductivo		Población: En cuanto a la población se tuvo un total 127 docentes de los niveles de primaria y secundaria de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho. Muestra: La muestra es de 96 docentes que representan a ambos niveles y a ambos turnos en la institución		Técnicas: Encuesta Instrumentos: De la V1: Liderazgo transformacional Nro. Ítems: 36 De la V2: Gestión pedagógica Nro. Ítems: 24		Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Prueba de normalidad y para corroborar hipótesis se decidió por la regresión logística ordinal.	

	<p>educativa pública donde se realiza el estudio.</p> <p>Muestreo: El muestreo fue de tipo probabilística pues cada integrante de la población tuvo la posibilidad de ser elegida para el proceso de recolección de datos.</p>		
--	---	--	--

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable: Liderazgo transformacional	Los líderes transformacionales hacen más por sus colegas y seguidores que establecer simples intercambios o acuerdos. Se centran en lograr resultados sobresalientes utilizando uno o más de los cuatro componentes del liderazgo transformacional. Primero, el liderazgo se idealiza cuando los seguidores buscan identificarse y competir con sus líderes. En segundo lugar, el este tipo de liderazgo transforma a los seguidores en personas con grandes desafíos y desarrolla la persuasión que brinda sentido y comprensión. En tercer lugar, el liderazgo es intelectualmente estimulante, ampliando el uso de las habilidades de esos seguidores. Finalmente, el liderazgo se considera individualmente, brindando a los seguidores apoyo, tutoría y capacitación. (Avolio & Bass, 2002)	La variable posee dimensiones como: Carisma o influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, que a su vez tiene 12 indicadores de donde se obtiene 36 ítems con escalamiento Likert exponiendo la escala referencial de; nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.	D1: Carisma o influencia idealizada	- Entusiasmo - Transmite confianza - Poder simbólico	130 – 178 Deficiente 179 – 226 Regular 227 – 273 Eficiente
			D2: La motivación inspiracional	- Optimismo en objetivos - Comunicación visionaria - Motivación constante	
			D3: La estimulación intelectual	- Preocupación colectiva - Elogio a compañeros - Fomento creatividad	
			D4: La consideración individualizada	- Diagnostica necesidades individuales. - Atención personalizada - Feedback constructivo	

<p>Variable 2:</p> <p>Gestión pedagógica</p>	<p>La gestión pedagógica está directamente orientada al saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica del docente que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. La práctica pedagógica del docente se fundamenta en el proceso de enseñanza – aprendizaje y exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. (MINEDU, 2012).</p>	<p>La variable se estructuró en dimensiones como: Práctica pedagógica, Evaluación de los aprendizajes, Toma de decisiones e Innovación y capacitación que se aplicó a docentes de las distintas áreas. El cálculo estadístico utilizará los 24 ítems, con escalas de Likert exponiendo la escala referencial de: nunca, casi nunca, a veces , casi siempre y siempre.</p>	<p>D1: Práctica pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso enseñanza – aprendizaje - Resolución de problemas 	<p>130 – 178 Deficiente</p> <p>179 – 226 Regular</p> <p>227 – 273 Eficiente</p>
<p>D2: Evaluación de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar fortalezas y debilidades - Acompañamiento y monitoreo 				
<p>D3: Toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Selección de alternativas - Eficacia de la decisión 				
<p>D4: Innovación y capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la capacitación permanente - Inserta los nuevos enfoques y tecnologías educativas 				

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 1: Liderazgo transformacional

Ante todo, me presento ante usted, yo Br. Sandra Edith Rios Reyes DNI 43759626, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de mi investigación titulada **Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.** El presente tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción.

Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las preguntas desarrolladas y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Escala autovalorativa:

Muy satisfecho (MS) = 5
 Satisfecho (S) = 4
 Medianamente Satisfecho (MS) = 3
 Insatisfecho (I) = 2
 Totalmente insatisfecho (TI) = 1

Items o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Liderazgo Transformacional	TI	I	MS	MS	S
Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada					
1. Los directivos generan entusiasmo en los docentes frente a nuevas metas.					
2. Proyectan admiración y respeto de sus seguidores.					
3. El entusiasmo es percibido desde el inicio de un nuevo reto.					
4. El trato es cercano y cálido frente a las dudas de los docentes.					
5. Tienen disposición para escuchar.					
6. Expresan confianza frente al logro de las metas.					
7. Delegan y comparten el liderazgo con los docentes.					
8. Conversan sobre cómo la confianza mutua ayuda a la toma de decisiones.					
9. Incluyen a todos los colaboradores en el cumplimiento de funciones.					
Dimensión 2: La motivación inspiracional					
10. Animar a sus seguidores a ver oportunidades en diversas situaciones.					
11. Consideran que es importante tener objetivos claros.					
12. Transmiten una visión motivadora del futuro.					
13. Tienen una idea clara hacia dónde vamos como organización					
14. Tienen una idea clara de cómo ven a su grupo de trabajo a futuro.					
15. Sus tareas diarias se alinean a los valores organizacionales.					
16. La sola presencia del Director (a) motiva a que los demás lo sigan.					

17. Se premia de manera oportuna la labor de los docentes.					
18. Proveen continua motivación para el logro de los objetivos colectivos.					
Dimensión 3: La estimulación intelectual					
19. Promueven la práctica de empatía y tolerancia frente a los errores.					
20. Reflexionan de manera oportuna sobre los logros colectivos alcanzados..					
21. Ayudan a replantear algunos aspectos del desarrollo de su trabajo.					
22. Muestran preocupación por atender los intereses de los docentes.					
23. Elogian a sus docentes cuando el trabajo es mejor de lo esperado.					
24. Reconocen las mejoras en calidad del trabajo de sus docentes.					
25. Retan a su equipo de trabajo a buscar nuevas alternativas o propuestas.					
26. Desafían al cumplimiento de las metas de la organización.					
27. Buscan alternativas distintas de solución frente a los problemas.					
Dimensión 4: La consideración individualizada					
28. Brindan un trato individualizado a su equipo.					
29. Promueven el desarrollo de las fortalezas de sus docentes.					
30. Se muestran cercanos a las necesidades de cada uno de sus docentes.					
31. Atienden casos personales de sus docentes que afecten su labor en el equipo.					
32. Consideran siempre las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus docentes..					
33. Informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen a través del feedback.					
34. Retroalimentan a los docentes constantemente.					
35. Contribuyen a las oportunidades de crecimiento de los docentes.					
36. Promueven el desarrollo grupal a través de la evaluación constante.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2: Gestión pedagógica

Ante todo, me presento ante usted, yo Br. Sandra Edith Rios Reyes DNI 43759626, estudiante de posgrado de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de mi investigación titulada **Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022**. El presente tiene como único fin, lo académico, por ello, se mantiene una absoluta discreción.

Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las preguntas desarrolladas y responda con un aspa en los casilleros correspondientes.

Variable 2: Gestión pedagógica

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5
 Casi Siempre (CS) = 4
 A veces (AV) = 3
 Casi Nunca (CN) = 2
 Nunca (N) = 1

Items o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Gestión pedagógica	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Práctica pedagógica					
1. Conozco los enfoques pedagógicos que dirigen el proceso enseñanza aprendizaje.					
2. Baso mi labor pedagógica en la atención a las características individuales de mis estudiantes.					
3. Realizo la diversificación curricular en base al diagnóstico de la IE.					
4. Aplico estrategias metodológicas en la solución de problemas.					
5. Empleo estrategias didácticas para la construcción de los aprendizajes significativos.					
6. Promuevo la toma de decisiones durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.					
Dimensión 2: Evaluación de los aprendizajes					
7. Busco conseguir los logros de aprendizaje en mis estudiantes.					
8. Comunico oportunamente los criterios de evaluación a considerar.					
9. Cumpló con la entrega de informes del desarrollo de las competencias.					
10. Retroalimentó de manera reflexiva a mis estudiantes constantemente.					
11. Acompañó y monitoreó a mis estudiantes en su proceso de aprendizaje.					
12. Comunico oportunamente los avances a los padres de familia.					
Dimensión 3: Toma de decisiones					
13. Promuevo la toma de decisiones en situaciones significativas.					

14. Brindo ejemplos claros de la selección de alternativas frente a problemas.					
15. Asumo las consecuencias de mis decisiones.					
16. Evalúo las posibles alternativas de solución.					
17. Muestro eficacia en la toma de decisiones.					
18. Evalúo los resultados de su toma de decisiones.					
Dimensión 4: Innovación y capacitación					
19. Hago uso de recursos tecnológicos en la elaboración de mis sesiones de aprendizaje.					
20. El director promueve la innovación y capacitación de su personal para el mejor desempeño docente.					
21. La dirección organiza y promueve la participación en jornadas técnico pedagógicas.					
22. Me muestro motivado frente al nuevo aprendizaje.					
23. Soy responsable en el cumplimiento de actividades de innovación y actualización docente.					
24. Valoro el aprendizaje nuevo y lo pongo en práctica.					

Muchas gracias

Anexo 4. Validación de expertos



ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Carisma o influencia idealizada							
1	Los directivos generan entusiasmo en los docentes frente a nuevas metas.	✓		✓		✓		
2	Proyectan admiración y respeto de sus seguidores.	✓		✓		✓		
3	El entusiasmo es percibido desde el inicio de un nuevo reto.	✓		✓		✓		
4	El trato es cercano y cálido frente a las dudas de los docentes.	✓		✓		✓		
5	Tienen disposición para escuchar.	✓		✓		✓		
6	Expresan confianza frente al logro de las metas.	✓		✓		✓		
7	Delegan y comparten el liderazgo con los docentes.	✓		✓		✓		
8	Conversan sobre cómo la confianza mutua ayuda a la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
9	Incluyen a todos los colaboradores en el cumplimiento de funciones.	✓		✓		✓		
	La motivación inspiracional							
10	Animan a sus seguidores a ver oportunidades en diversas situaciones.	✓		✓		✓		
11	Consideran que es importante tener objetivos claros.	✓		✓		✓		
12	Transmiten una visión motivadora del futuro.	✓		✓		✓		
13	Tienen una idea clara hacia dónde vamos como organización	✓		✓		✓		
14	Tienen una idea clara de cómo ven a su grupo de trabajo a futuro.	✓		✓		✓		
15	Sus tareas diarias se alinean a los valores organizacionales.	✓		✓		✓		
16	La sola presencia del Director (a) motiva a que los demás lo sigan.	✓		✓		✓		
17	Se premia de manera oportuna la labor de los docentes.	✓		✓		✓		
18	Proveen continua motivación para el logro de los objetivos colectivos.	✓		✓		✓		
	La estimulación intelectual							
19	Promueven la práctica de empatía y tolerancia frente a los errores.	✓		✓		✓		
20	Reflexionan de manera oportuna sobre los logros colectivos alcanzados.	✓		✓		✓		
21	Ayudan a replantear algunos aspectos del desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		
22	Muestran preocupación por atender los intereses de los docentes.	✓		✓		✓		
23	Elogian a sus docentes cuando el trabajo es mejor de lo esperado.	✓		✓		✓		
24	Reconocen las mejoras en calidad del trabajo de sus docentes.	✓		✓		✓		
25	Retan a su equipo de trabajo a buscar nuevas alternativas o propuestas.	✓		✓		✓		
26	Desafían al cumplimiento de las metas de la organización.	✓		✓		✓		
27	Buscan alternativas distintas de solución frente a los problemas.	✓		✓		✓		
	La consideración individualizada							
28	Brindan un trato individualizado a su equipo.	✓		✓		✓		
29	Promueven el desarrollo de las fortalezas de sus docentes.	✓		✓		✓		
30	Se muestran cercanos a las necesidades de cada uno de sus docentes.	✓		✓		✓		

31	Atienden casos personales de sus docentes que afecten su labor en el equipo.	✓		✓		✓	
32	Consideran siempre las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus docentes.	✓		✓		✓	
33	Informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen a través del feedback.	✓		✓		✓	
34	Retroalimentan a los docentes constantemente.	✓		✓		✓	
35	Contribuyen a las oportunidades de crecimiento de los docentes.	✓		✓		✓	
36	Promueven el desarrollo grupal a través de la evaluación constante.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Feliberto Arzop Quinón Chumbe DNI: 09332301
 Especialidad del validador: Dr. en Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho, 26 de mayo del 2022

 Dr. F. Arzop Quinón Chumbe
 DOCENTE

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Práctica pedagógica							
1	Promueve los enfoques pedagógicos que dirigen el proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Basa su labor pedagógica en la atención a las características individuales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Realiza la diversificación curricular en base al diagnóstico de la I.E.	✓		✓		✓		
4	Aplica estrategias metodológicas en la solución de problemas.	✓		✓		✓		
5	Emplea estrategias didácticas para la construcción de los aprendizajes significativos.	✓		✓		✓		
6	Promueve la toma de decisiones durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Evaluación de los aprendizajes	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Busca conseguir los logros de aprendizaje en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Comunica oportunamente los criterios de evaluación a considerar.	✓		✓		✓		
9	Cumple con la entrega de informes del desarrollo de las competencias.	✓		✓		✓		
10	Retrialimenta de manera reflexiva a sus estudiantes constantemente.	✓		✓		✓		
11	Acompaña y monitorea a sus estudiantes en su proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Comunica oportunamente los avances a los padres de familia.	✓		✓		✓		
	Toma de decisiones	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Promueve la toma de decisiones en situaciones significativas.	✓		✓		✓		
14	Brinda ejemplos claros de la selección de alternativas frente a problemas.	✓		✓		✓		
15	Asume las consecuencias de sus decisiones.	✓		✓		✓		
16	Evalúa las posibles alternativas de solución.	✓		✓		✓		
17	Muestra eficacia en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
18	Evalúa los resultados de su toma de decisiones.	✓		✓		✓		
	Innovación y capacitación	SI	No	SI	No	SI	No	
19	Hace uso de recursos tecnológicos en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20	El director promueve la innovación y capacitación de su personal para el mejor desempeño docente.	✓		✓		✓		
21	La dirección organiza y promueve la participación en jornadas técnicas pedagógicas.	✓		✓		✓		
22	Se muestra motivado frente al nuevo aprendizaje.	✓		✓		✓		
23	Es responsable en el cumplimiento de actividades de innovación y actualización docente.	✓		✓		✓		


24 Valora el aprendizaje nuevo y lo pone en práctica. ✓ ✓ ✓ ✓ ✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: David Chumbi, F. Simón Torres DNI: 09332301

Especialidad del validador: Dr. en Administración de la Educación

San Juan de Huancabanco, 20 de mayo del 2022

Dr. F. Javier Damián Chumbi
DOCENTE

Firma del Experto Informante.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DAMIAN CHUMBE, FELIMON ANGEL DNI 09332301	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
DAMIAN CHUMBE, FELIMON ANGEL DNI 09332301	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 11/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DAMIAN CHUMBE, FELIMON ANGEL DNI 09332301	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Carisma o influencia idealizada							
2	Los directivos generan entusiasmo en los docentes frente a nuevas metas.	✓		✓		✓		
3	Proyectan admiración y respeto de sus seguidores.	✓		✓		✓		
4	El entusiasmo es percibido desde el inicio de un nuevo reto.	✓		✓		✓		
5	El trato es cercano y cálido frente a las dudas de los docentes.	✓		✓		✓		
6	Tienen disposición para escuchar.	✓		✓		✓		
7	Tienen disposición frente al logro de las metas.	✓		✓		✓		
8	Delegan y comparten el liderazgo con los docentes.	✓		✓		✓		
9	Conversan sobre cómo la confianza mutua ayuda a la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
10	Incluyen a todos los colaboradores en el cumplimiento de funciones.	✓		✓		✓		
11	La motivación inspiracional	SI	No	SI	No	SI	No	
12	Animan a sus seguidores a ver oportunidades en diversas situaciones.	✓		✓		✓		
13	Consideran que es importante tener objetivos claros.	✓		✓		✓		
14	Transmiten una visión motivadora del futuro.	✓		✓		✓		
15	Tienen una idea clara hacia dónde vamos como organización	✓		✓		✓		
16	Tienen una idea clara de cómo ven a su grupo de trabajo a futuro.	✓		✓		✓		
17	Sus tareas diarias se alinean a los valores organizacionales.	✓		✓		✓		
18	La sola presencia del Director (a) motiva a que los demás lo sigan.	✓		✓		✓		
19	Se premia de manera oportuna la labor de los docentes.	✓		✓		✓		
20	Proveen continua motivación para el logro de los objetivos colectivos.	✓		✓		✓		
21	La estimulación intelectual	SI	No	SI	No	SI	No	
22	Promueven la práctica de empatía y tolerancia frente a los errores.	✓		✓		✓		
23	Reflexionan de manera oportuna sobre los logros colectivos alcanzados.	✓		✓		✓		
24	Ayudan a replantear algunos aspectos del desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		
25	Muestran preocupación por atender los intereses de los docentes.	✓		✓		✓		
26	Elogian a sus docentes cuando el trabajo es mejor de lo esperado.	✓		✓		✓		
27	Reconocen las mejoras en calidad del trabajo de sus docentes.	✓		✓		✓		
28	Retan a su equipo de trabajo a buscar nuevas alternativas o propuestas.	✓		✓		✓		
29	Desafían al cumplimiento de las metas de la organización.	✓		✓		✓		
30	Buscan alternativas distintas de solución frente a los problemas.	✓		✓		✓		
31	La consideración individualizada	SI	No	SI	No	SI	No	
32	Brindan un trato individualizado a su equipo.	✓		✓		✓		
33	Promueven el desarrollo de las fortalezas de sus docentes.	✓		✓		✓		
34	Se muestran cercanos a las necesidades de cada uno de sus docentes.	✓		✓		✓		

31	Atienden casos personales de sus docentes que afectan su labor en el equipo.	✓	✓	✓
32	Consideran siempre las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus docentes..	✓	✓	✓
33	Informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen a través del feedback.	✓	✓	✓
34	Retroalimentan a los docentes conlateralmente.	✓	✓	✓
35	Contribuyen a las oportunidades de crecimiento de los docentes.	✓	✓	✓
36	Promueven el desarrollo grupal a través de la evaluación constante.	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Mallqui Garnillo Carmen Cecilia DNI: 8.833.9193

Especialidad del validador: Psicología Educativa

- pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

San Juan de Lurigancho, 20 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Práctica pedagógica Promueve los enfoques pedagógicos que dirigen el proceso enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Basa su labor pedagógica en la atención a las características individuales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Realiza la diversificación curricular en base al diagnóstico de la IE.	✓		✓		✓		
4	Aplica estrategias metodológicas en la solución de problemas.	✓		✓		✓		
5	Emplea estrategias didácticas para la construcción de los aprendizajes significativos.	✓		✓		✓		
6	Promueve la toma de decisiones durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Evaluación de los aprendizajes	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Busca conseguir los logros de aprendizaje en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Comunica oportunamente los criterios de evaluación a considerar.	✓		✓		✓		
9	Cumple con la entrega de informes del desarrollo de las competencias.	✓		✓		✓		
10	Retroalimenta de manera reflexiva a sus estudiantes constantemente.	✓		✓		✓		
11	Acompaña y monitorea a sus estudiantes en su proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Comunica oportunamente los avances a los padres de familia.	✓		✓		✓		
	Toma de decisiones	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Promueve la toma de decisiones en situaciones significativas.	✓		✓		✓		
14	Brinda ejemplos claros de la selección de alternativas frente a problemas.	✓		✓		✓		
15	Assume las consecuencias de sus decisiones.	✓		✓		✓		
16	Evalúa las posibles alternativas de solución.	✓		✓		✓		
17	Muestra eficacia en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
18	Evalúa los resultados de su toma de decisiones.	✓		✓		✓		
	Innovación y capacitación	SI	No	SI	No	SI	No	
19	Hace uso de recursos tecnológicos en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20	El director promueve la innovación y capacitación de su personal para el mejor desempeño docente.	✓		✓		✓		
21	La dirección organiza y promueve la participación en jornadas técnico pedagógicas.	✓		✓		✓		
22	Se muestra motivado frente al nuevo aprendizaje.	✓		✓		✓		
23	Es responsable en el cumplimiento de actividades de innovación y actualización docente.	✓		✓		✓		

24 Valora el aprendizaje nuevo y lo pone en práctica.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Malgui Gamilla, Carmen Cecilia DNI: 0800193

Especialidad del validador: Psicología Educativa

San Juan de Lurigancho, 20 de mayo del 2022

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

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


Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>MALLQUI GARNILLO, CARMEN CECILIA DNI 08010193</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 18/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i></p>
<p>MALLQUI GARNILLO, CARMEN CECILIA DNI 08010193</p>	<p>MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 09/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Carisma o influencia idealizada							
1	Los directivos generan entusiasmo en los docentes frente a nuevas metas.	X		X		X		
2	Proyectan admiración y respeto de sus seguidores.	X		X		X		
3	El entusiasmo es percibido desde el inicio de un nuevo reto.	X		X		X		
4	El trato es cercano y cálido frente a las dudas de los docentes.	X		X		X		
5	Tienen disposición para escuchar.	X		X		X		
6	Expresan confianza frente al logro de las metas.	X		X		X		
7	Delegan y comparten el liderazgo con los docentes.	X		X		X		
8	Conversan sobre cómo la confianza mutua ayuda a la toma de decisiones.	X		X		X		
9	Incluyen a todos los colaboradores en el cumplimiento de funciones.	X		X		X		
	La motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Animan a sus seguidores a ver oportunidades en diversas situaciones.	X		X		X		
11	Consideran que es importante tener objetivos claros.	X		X		X		
12	Transmiten una visión motivadora del futuro.	X		X		X		
13	Tienen una idea clara hacia dónde vamos como organización	X		X		X		
14	Tienen una idea clara de cómo ven a su grupo de trabajo a futuro.	X		X		X		
15	Sus tareas diarias se alinean a los valores organizacionales.	X		X		X		
16	La sola presencia del Director (a) motiva a que los demás lo sigan.	X		X		X		
17	Se premia de manera oportuna la labor de los docentes.	X		X		X		
18	Proveen continua motivación para el logro de los objetivos colectivos.	X		X		X		
	La estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Promueven la práctica de empatía y tolerancia frente a los errores.	X		X		X		
20	Reflexionan de manera oportuna sobre los logros colectivos alcanzados...	X		X		X		
21	Ayudan a replantear algunos aspectos del desarrollo de su trabajo.	X		X		X		
22	Muestran preocupación por atender los intereses de los docentes.	X		X		X		
23	Elogian a sus docentes cuando el trabajo es mejor de lo esperado.	X		X		X		
24	Reconocen las mejoras en calidad del trabajo de sus docentes.	X		X		X		
25	Retan a su equipo de trabajo a buscar nuevas alternativas o propuestas.	X		X		X		
26	Desafían al cumplimiento de las metas de la organización.	X		X		X		
27	Buscan alternativas distintas de solución frente a los problemas.	X		X		X		
	La consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Brindan un trato individualizado a su equipo.	X		X		X		
29	Promueven el desarrollo de las fortalezas de sus docentes.	X		X		X		
30	Se muestran cercanos a las necesidades de cada uno de sus docentes.	X		X		X		Activar
31	Atienden casos personales de sus docentes que afectan su labor en el equipo.	X		X		X		Ve a Con

32	Consideran siempre las necesidades, habilidades y aspiraciones de sus docentes..	X	X	X	X		
33	Informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen a través del feedback.	X	X		X		
34	Retroalimentan a los docentes constantemente.	X	X		X		
35	Contribuyen a las oportunidades de crecimiento de los docentes.	X	X		X		
36	Promueven el desarrollo grupal a través de la evaluación constante.	X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra/Mg: Fabiola G. Guerrero Ortega** DNI: 21872567

Especialidad del validador: **Temático**

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

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

San Juan de Lurigancho, 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Activar Window

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	Práctica pedagógica	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
1	Promueve los enfoques pedagógicos que dirigen el proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X			
2	Basa su labor pedagógica en la atención a las características individuales de sus estudiantes.	X		X		X			
3	Realiza la diversificación curricular en base al diagnóstico de la IE.	X		X		X			
4	Aplica estrategias metodológicas en la solución de problemas.	X		X		X			
5	Emplea estrategias didácticas para la construcción de los aprendizajes significativos.	X		X		X			
6	Promueve la toma de decisiones durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.	X		X		X			
	Evaluación de los aprendizajes	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
7	Busca conseguir los logros de aprendizaje en sus estudiantes.	X		X		X			
8	Comunica oportunamente los criterios de evaluación a considerar.	X		X		X			
9	Cumple con la entrega de informes del desarrollo de las competencias.	X		X		X			
10	Retrosalita de manera reflexiva a sus estudiantes constantemente.	X		X		X			
11	Acompaña y monitorea a sus estudiantes en su proceso de aprendizaje.	X		X		X			
12	Comunica oportunamente los avances a los padres de familia.	X		X		X			
	Toma de decisiones	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
13	Promueve la toma de decisiones en situaciones significativas.	X		X		X			
14	Brinda ejemplos claros de la selección de alternativas frente a problemas.	X		X		X			
15	Asume las consecuencias de sus decisiones.	X		X		X			
16	Evalúa las posibles alternativas de solución.	X		X		X			
17	Muestra eficacia en la toma de decisiones.	X		X		X			
18	Evalúa los resultados de su toma de decisiones.	X		X		X			
	Innovación y capacitación	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
19	Hace uso de recursos tecnológicos en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X			
20	El director promueve la innovación y capacitación de su personal para el mejor desempeño docente.	X		X		X			
21	La dirección organiza y promueve la participación en jornadas técnico pedagógicas.	X		X		X			
22	Se muestra motivado frente al nuevo aprendizaje.	X		X		X			
23	Es responsable en el cumplimiento de actividades de innovación y actualización docente.	X		X		X			
24	Valora el aprendizaje nuevo y lo pone en práctica.	X		X		X			

A



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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Fabiola Guerrero Ortega** DNI: 21872567

Especialidad del validador:

San Juan de Lurigancho, 20 de mayo del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUERRERO ORTEGA, FABIOLA GEORGINA DNI 21872567	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 05/01/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
GUERRERO ORTEGA, FABIOLA GEORGINA DNI 21872567	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA Fecha de diploma: 28/03/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
GUERRERO ORTEGA, FABIOLA GEORGINA DNI 21872567	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/11/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5. Fichas técnicas

Ficha técnica: Escala de estimación de liderazgo transformacional

FICHA TÉCNICA

Nombre	Escala de estimación de Liderazgo transformacional
Autor	Carranza Villón, Mayra Isabel
Año	2020
Dimensiones	D1. Carisma o influencia idealizada D2. La motivación inspiracional D3. La estimulación intelectual D4. La consideración individualizada
Ámbito de aplicación	Institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho
Administración	Individual
Duración	30 minutos aproximadamente
Objetivo	Evaluar el liderazgo transformacional del director de manera integral y sus dimensiones
Validez	Validación de instrumentos a través del juicio de experto
Confiabilidad	La confiabilidad fue a través del Alfa de Cronbach, determinando un Coeficiente de confiabilidad de 0,976, considerándose que el instrumento es de alta confiabilidad.
Campo de aplicación	Docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.
Aspectos a evaluar	Los aspectos evaluados fueron las cuatro dimensiones y doce indicadores de donde se obtuvo 36 ítems con escalamiento Likert.
Calificación	Totalmente insatisfecho (1) Insatisfecho (2) Medianamente Satisfecho (3) Satisfecho (4) Muy satisfecho (5).
Escala valorativa Baremo	130 – 178 Deficiente 179 – 226 Regular 227 – 273 Eficiente

Ficha técnica: Escala de estimación de gestión pedagógica del docente

FICHA TÉCNICA

Nombre	Escala de estimación de Gestión pedagógica del docente
Autor	Chuquispuma Cueva Astrid Mónica
Año	2019
Dimensiones	D1. Práctica pedagógica D2. Evaluación de los aprendizajes D3. Toma de decisiones D4. Innovación y capacitación
Ámbito de aplicación	Institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho
Administración	Individual
Duración	30 minutos aproximadamente
Objetivo	Evaluar la gestión pedagógica del director de manera integral y sus dimensiones
Validez	Validación de instrumentos a través del juicio de experto
Confiabilidad	La confiabilidad fue a través del Alfa de Cronbach, determinando un Coeficiente de confiabilidad de 0,926, considerándose que el instrumento es de alta confiabilidad.
Campo de aplicación	Docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.
Aspectos a evaluar	Los aspectos evaluados fueron las cuatro dimensiones y ocho indicadores de donde se obtuvo 24 ítems con escalamiento Likert.
Calificación	Nunca (1) casi nunca (2) algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
Escala valorativa Baremo	130 – 178 Deficiente 179 – 226 Regular 227 – 273 Eficiente

Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window displays the following information:

- Fiabilidad** (Reliability)
- [ConjuntoDatos0]
- Escala: PRUEBA PILOTO VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**
- Resumen de procesamiento de casos** (Case Processing Summary)
- Estadísticas de fiabilidad** (Reliability Statistics)

Casos	Válido	N	%
	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	36

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window displays the following information:


- Fiabilidad** (Reliability)
- [ConjuntoDatos0]
- Escala: PRUEBA PILOTO VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL DOCENTE**
- Resumen de procesamiento de casos** (Case Processing Summary)
- Estadísticas de fiabilidad** (Reliability Statistics)

Casos	Válido	N	%
	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	24

Anexo 9. Carta de autorización

	PERÚ Ministerio de Educación	Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana	Unidad de Gestión Educativa Local N°05	I.E. N°171-1 "Juan Velasco Alvarado"
---	---	---	--	---

"Decenio de igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

LA DIRECTORA LIC. IRMA IBIS PAREDES LOYOLA DE LA I.E. N° 171 – 1 "JUAN VELASCO ALVARADO" S.J.L. EXPIDE LA SIGUIENTE:


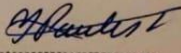
AUTORIZACION

Otorgado a la Bachiller: Sandra Edith Rios Reyes, Identificada con DNI N°43759626; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; para aplicar los Instrumentos de recojo de información a los docentes de la I.E N° 171 -1 "Juan Velasco Alvarado" del distrito de San Juan de Lurigancho, correspondiente al trabajo de investigación titulada:

"Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022".

Se expide la presente autorización para los fines que así conste a los efectos oportunos y para fines académicos que se estime conveniente.

San Juan de Lurigancho, 8 de junio del 2022



Lic. Irma Ibis Paredes Loyola
DIRECTORA DE LA I.E. N° 171 - 1
JUAN VELASCO ALVARADO

Av. Del parque S/N A.H. José Carlos Mariátegui – S.J.L. – 987-209422 – iparedes@ugel05.edu.pe

Anexo 10. Figuras

Figura 1 Tabla cruzada de Liderazgo transformacional y Gestión pedagógica

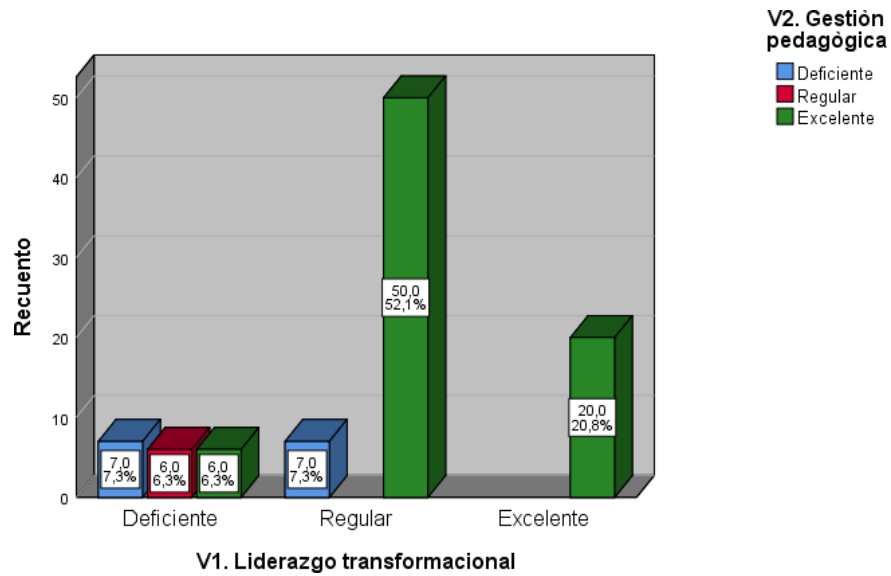


Figura 2 Tabla cruzada de Carisma o influencia idealizada y Gestión pedagógica

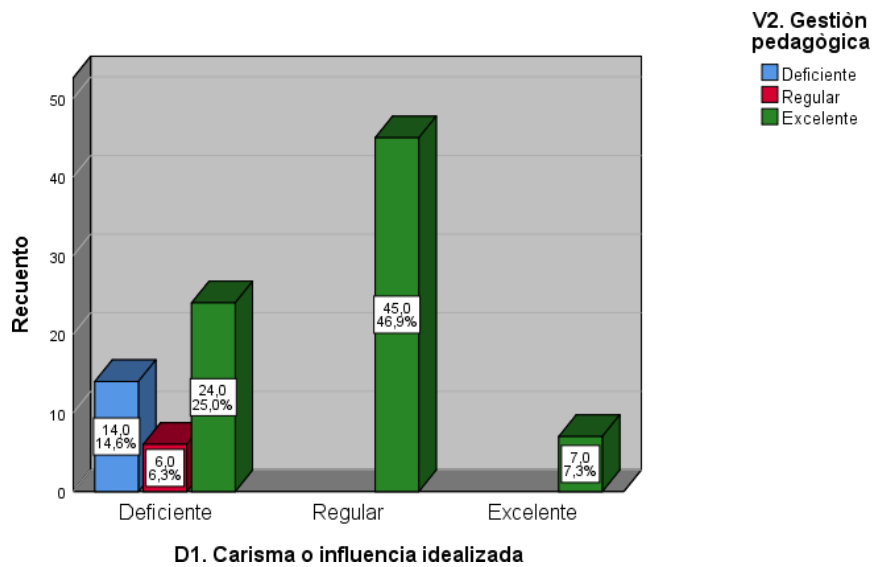


Figura 3 Tabla cruzada de motivación inspiracional y Gestión pedagógica

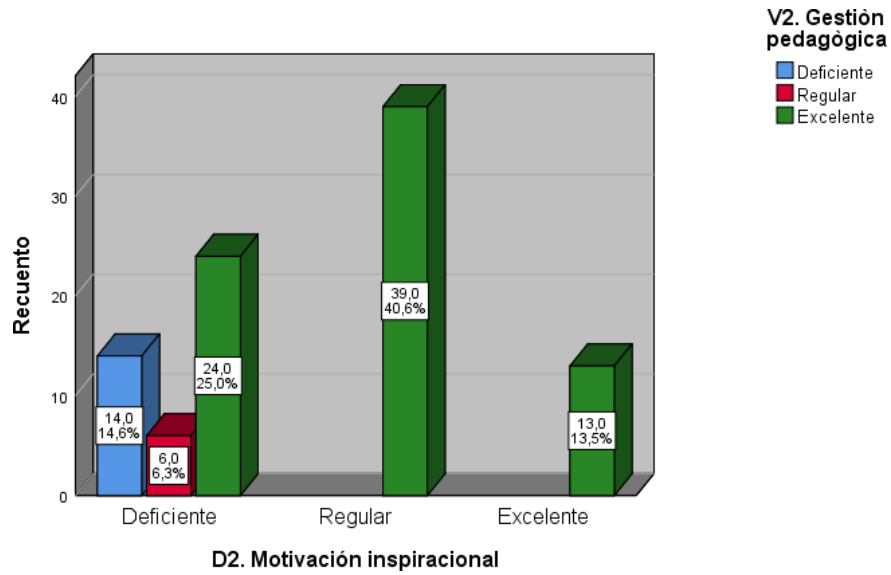


Figura 4 Tabla cruzada la estimulación intelectual y Gestión pedagógica

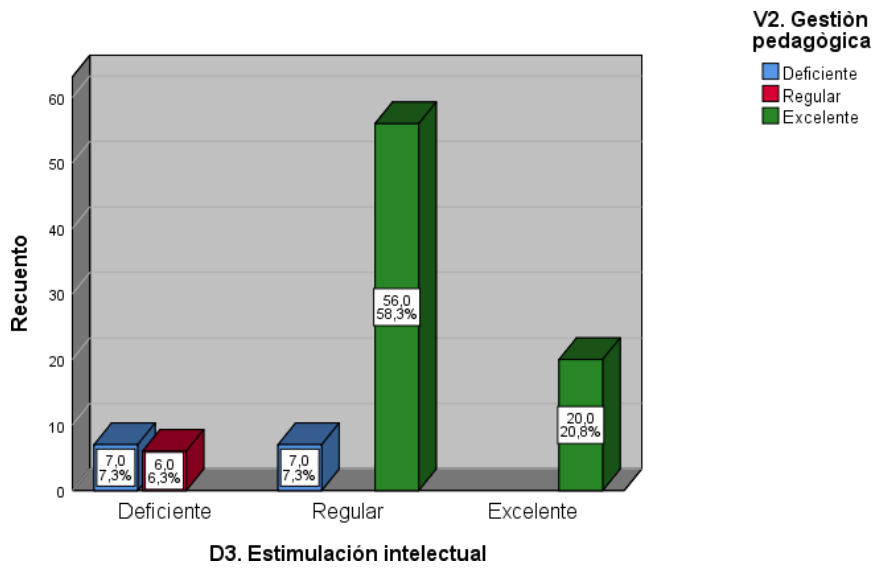
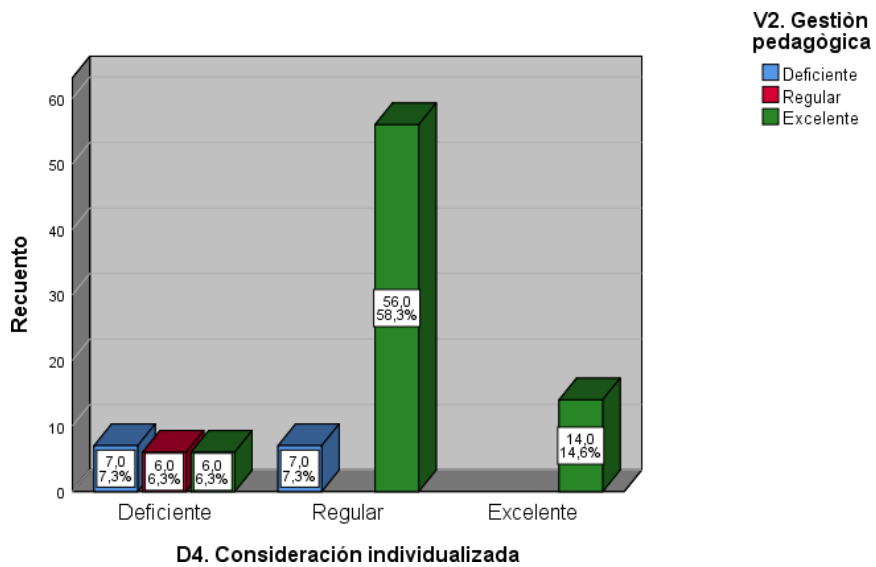


Figura 5 Tabla cruzada de Consideración individualizada y Gestión pedagógica



Anexo 11. Prueba de normalidad

Prueba de Normalidad K-S

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VX. Liderazgo transformacional	,298	92	,000
VY. Influencia en la gestión pedagógica	,313	92	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors