



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN  
EDUCATIVA**

**Liderazgo transformacional y gestión pedagógica según los  
docentes de la I.E. Augusto B. Leguía**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA:**

Bustamante Soto, Cecilia Filomena (orcid.org/0000-0002-9548-636X)

**ASESOR:**

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (orcid.org/0000-0002-2755-8819)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis hijos, por ser el pilar de mis días y a mi madre y familia, por ser apoyo incondicional en mi vida.

## **Agradecimiento**

A Dios me dio la fortaleza para continuar adelante a pesar de tener la inmensa pena de perder a mi madre y seguir continuando con mis estudios y alcanzar mis objetivos. Al Dr. Carlos Benavides Pérez, por su tenaz contribución de sapiencia con esta investigación.

A esta casa de estudios y catedráticos quienes con sus enseñanzas forjan mejores profesionales al servicio de nuestra patria.

## Índice de contenidos

	<b>Pág</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

## Índice de tablas

		<b>Pág</b>
Tabla 1	Validez del instrumento del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica.	22
Tabla 2	Confiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional y la gestión pedagógica	23
Tabla 3	Distribución de frecuencias de los datos de opinión, para medir la variable Gestión pedagógica, aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.	24
Tabla 4	Distribución de frecuencias para medir las dimensiones de la variable Gestión pedagógica aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía	25
Tabla 5	Distribución de frecuencias para medir las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía	26
Tabla 6	Distribución de frecuencias de los datos de opinión, para medir las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía	27
Tabla 7	Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019.	29
Tabla 8	Correlación y significación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.	30

<b>Índice de figuras</b>		<b>Pág</b>
Figura 1	Esquema del diseño de investigación	20
Figura 2	Datos porcentuales de opinión para medir la variable Gestión pedagógica, aplicado a los docentes de las Institución Educativa Augusto B. Leguía.	25
Figura 3	Gráfica de los datos porcentuales de opinión para medir la dimensión de la variable Gestión pedagógica aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía. Distribución de frecuencias de los datos de opinión, para medir la variable Liderazgo transformacional aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía	26
Figura 4	Datos porcentuales de opinión para medir las dimensiones de liderazgo transformacional aplicado a los docentes de las Institución Educativa Augusto B. Leguía.	27
Figura 5	Datos porcentuales de opinión para medir las dimensiones de liderazgo transformacional aplicado a los docentes de las Institución Educativa Augusto B. Leguía.	28

## Resumen

El presente estudio titulado “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía”, se planteó como objetivo general determinar la relación entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.

Esta investigación es cuantitativa de tipo básica, de corte transversal y diseño no experimental, donde los participantes fueron todos los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, número que asciende a 175; por tanto, se trata de una muestra censal no probabilística. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario.

Los resultados arrojaron una relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica a partir de los datos recogidos al encuestar a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, gestión, pedagógica.

## **Abstract**

The present study entitled “Transformational leadership and pedagogical management according to the teachers of the I.E. Augusto B. Leguía”, the general objective was to determine the relationship between transformational leadership and pedagogical management according to I.E. Augusto B. Leguía.

This research is quantitative of basic type, cross-sectional and non-experimental design, where the participants were all teachers of the I.E. Augusto B. Leguía, number that amounts to 120; therefore, it is a non-probabilistic census sample. The technique used was the survey and the instrument applied was the questionnaire.

The results showed a significant relationship between transformational leadership and pedagogical management based on the data collected when surveying the I.E. Augusto B. Leguía.

**Keywords:** Transformational leadership, pedagogical, management.



## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual el problema de la educación es muy compleja y en ese contexto, las personas tienen que estar predispuestos a los cambios para lograr una calidad educativa, dando avance al liderazgo. Es así que la administración educativa y, sobre todo, al desarrollo interno y externo de la escuela sumado a un liderazgo transformador, significan un gran desafío de máxima exigencia. Dentro de la comunidad científica, las diferentes investigaciones mencionan que el segundo factor más influyente en los resultados escolares, después del maestro, es el tipo de liderazgo del director de la institución a la cual pertenecen ya que de esto depende la calidad educativa. Aunque, en los últimos años los directores, en cuanto a la gestión escolar, han dejado de referirse a cuestiones netamente administrativas; esto quiere decir que se preocupan más en las tareas que en las personas.

Hernández (2017) da a conocer que en el Perú hay 43000 directores de escuelas y que son ellos quienes deben liderar el salto de calidad que deben dar hacia los próximos años. Los directores de las diferentes instituciones educativas no ejercen el rol de líder sino de administradores, conociendo de esta manera que el administrador es la persona que da a conocer el poder de dominio hacia el grupo a diferencia del líder es quien motiva, es quien mueve sentimientos y emociones dando a conocer el objetivo que se quiere lograr. El Ministerio de Educación, dentro del Marco legal y normativo: el Marco del buen desempeño directivo y la Ley General de Educación N° 28044 (2014) requiere de directivos líderes pedagógicos, que refuercen la confianza, que sepan escuchar y que apoyen al maestro a resolver problemas complicados en el aula. Sin embargo, es necesario mencionar que toda institución educativa requiere de líderes eficaces que en caminen con conocimiento, vocación y pasión a la comunidad educativa en el aspecto de la gestión pedagógica.

Desde estos últimos años en el Perú el Estado propone reflexionar sobre su práctica pedagógica, el maestro que requiere la sociedad es un maestro gestor que realice cambios en la práctica de la enseñanza, donde los estudiantes logren las competencias y capacidades que requiere una sociedad cada vez más complicada. En la gestión y rompimiento de las relaciones humanas por ende bajo rendimiento académico (prueba ECE. Últimos lugares a nivel nacional) dichos directores

presentan prejuicios de los maestros debido a la información que les brinda la UGEL, ellos manifiestan que deben ser autoritarios ya que los maestros son muy rebeldes. Por ello, el proyecto educativo institucional, el cuadro de horas, el plan de trabajo anual siempre lo realizan los directivos, sin tener en cuenta la opinión de los entes educativos; por tal motivo, se investigará la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica.

Para contextualizar la realidad problemática del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica se abordará el tema de lo general a lo específico. El desafío de la educación aspira a romper con viejas y mecánicas rutinas que no han significado sino una traba en el desempeño de las actividades del docente; en su buen trato, en su comunicación de tipo asertiva, en sus relaciones interpersonales. Por esto, para el 2021 se pretende que el sistema educativo peruano cumpla con las exigencias del mundo actual, apoyando con la edificación de una sociedad integrada, tal como se propone el PEI. El presente trabajo, subraya la relevancia de los procedimientos de formación que se desarrollan a través de la administración educativa tanto de los directores como de los profesores que propician a favor de sus estudiantes a fin de garantizar una formación íntegra y de calidad en función a lo requerido por el Minedu (2009): la administración educativa tiene como fin dirigir, crear y ser un soporte en la I.E., sobre la base de la planificación, ejecución y evaluación curricular, los procesos internos que muestren equidad y eficiencia, logrando aprendizajes significativos.

Finalmente, la supervisión está directamente relacionada con la actividad de ser vigilada por otra persona con la finalidad de verificar el buen funcionamiento y calidad del trabajo. En el campo educativo, la supervisión tiene la finalidad de lograr el desarrollo humano y profesional (Estrada, 2016). Por lo tanto, ante las situaciones previamente descritas es pertinente formular la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo transformacional con la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía?, y las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación existente entre Estimulación intelectual con la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía?; ¿Cuál es la relación existente entre Motivación inspiracional con la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía? ;¿Cuál es la relación existente entre

Crecimiento individual con la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía? ; ¿Cuál es la relación existente entre Influencia idealizada con la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía?

Por otro lado, el presente estudio se justifica porque servirá para conocer el estado del liderazgo transformacional del director de la institución de estudio desde la óptica de sus colaboradores y con la finalidad de mejorar sus actitudes y aptitudes y contribuir con mejores prácticas a nivel pedagógico y administrativo. Por tanto, a nivel práctico también contribuirá con la formación o fortalecimiento de la identidad institucional, pues quien conoce su institución a fondo crea un vínculo emocional que deriva en compromisos positivos. Epistemológicamente, esta investigación contribuirá con conocimientos teóricos acerca del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica que impactarán probablemente en la planificación curricular o en las decisiones que posteriormente se tomen. Metodológicamente, esta investigación es cuantitativa cuyos resultados son temporales ya que están sujetos a nuevas confrontaciones teóricas y propician nuevas interrogantes, abriendo, de esta manera, nuevos caminos a la investigación. Legalmente, la gestión pedagógica está amparada en la Constitución política del Perú, donde se sustenta que la educación es un derecho inalienable de todos los ciudadanos, lo cual es amparado por la Ley General de Educación N° 28044 donde indica que la máxima autoridad de una institución educativa es el director quien es responsable de los asuntos pedagógicos, institucionales y administrativos, esto según el artículo 68.

En función de lo expuesto, esta investigación aspira como objetivo general: determinar la relación entre liderazgo transformacional con la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía. Además, se establecen como objetivos específicos: Determinar la relación entre la estimulación intelectual con la gestión pedagógica; Determinar la relación entre la motivación inspiracional con la gestión pedagógica; Determinar la relación entre la influencia idealizada con la gestión pedagógica; Determinar la relación entre el crecimiento individual con la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía. Así también, se propone como hipótesis general que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía. Y, como hipótesis específicas que existe relación significativa entre la

estimulación intelectual con la gestión pedagógica; existe relación significativa entre la motivación inspiracional con la gestión pedagógica; existe relación significativa entre la influencia idealizada; y, existe relación significativa entre la el crecimiento individual con la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Asimismo, dicha administración debe caer en manos de profesionales competentes, con aptitudes y actitudes adecuadas, así también, poseedores de un liderazgo transformacional que los hagan capaces de propiciar una administración eficiente y eficaz. Sin embargo, los directivos que demuestran el liderazgo suelen ser muchas veces tradicional, es decir, meramente administrativo. En este contexto, deben desarrollar alianza a fin de lograr una adecuada gestión pedagógica escolares, permitiendo el impacto positivo en la formación significativa de los estudiantes. A fin de hallar dicha relación, se efectuó una búsqueda rigurosa en diversos repositorios y base de datos, obteniéndose los siguientes antecedentes internacionales: Mora(2016), concluye que las actitudes y aptitudes del personal se logre, es necesario un buen candidato administrador a cargo de la organización, ya que de este depende el manejo de los bienes tangibles e intangibles, por lo tanto, asegura Mora, existe una relación significativa entre la administración eficiente y la gestión de los recursos.

Sin embargo, Parra(2015) afirma que, los directivos no suelen orientar el trabajo que su personal debe ejecutar, de ello se infiere que el director no ejerce adecuadamente el liderazgo porque solo imparte órdenes y no se involucra en el trabajo. Del mismo modo, González (2016) concluye que los docentes poseen ciertas características tales como carisma, estimulan al desarrollo de nuevas ideas en sus estudiantes, son honestos, guardan buena relación con sus estudiantes, de esta manera, ejerce un liderazgo eficaz logrando su propósito de aprendizaje al proyectarse como líder transformador evidenciándose el resultado positivo del liderazgo transformacional, dando como resultado el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Asimismo, López (2017) en su trabajo sobre el nivel de la gestión pedagógica,

señala que la investigación fue descriptiva-cuantitativa, puesto que primero el autor construye un modelo teórico de cómo el conocimiento se gestiona desde la óptica del aprendizaje, el capital intelectual y la actuación institucional. Posteriormente, a fin de corroborar la estructura de su modelo, el autor diseña un cuestionario de recopilación de datos con el objetivo de confirmar los componentes de la variable gestión pedagógica para luego operacionalizarlas y medirlas cuantitativamente a través de encuestas, las mismas que fueron aplicadas a 148 docentes de los diferentes niveles de la institución bajo la condición de haber ocupado cargos directivos.

Además, Noguera (2009) acerca del liderazgo transformacional que permite la adaptación a situaciones nuevas en las que se requiere de trabajo en equipo a fin de resultados eficientes. Asimismo, acerca de la gestión pedagógica, Sánchez (2014) concluye que, el docente y el estudiante deben desarrollar competencias, para ello los directivos deben organizar adecuadamente la gestión institucional. También, Rodríguez (2014) afirma que el trabajo entre directivos y docentes favorece el intercambio de experiencias y, de esta manera, deben conjuntamente elaborar estrategias para alcanzar los aprendizajes esperados en los alumnos.

Asimismo, López (2017) El nivel de la gestión pedagógica. La investigación fue descriptiva cuantitativa, puesto que primero el autor construye un modelo teórico de cómo el conocimiento se gestiona desde la óptica del aprendizaje, el capital intelectual y la actuación institucional. Posteriormente, a fin de corroborar la estructura de su modelo, el autor diseña un cuestionario de recopilación de datos con el objetivo de confirmar los componentes de la variable gestión pedagógica para luego operacionalizarlas y medirlas cuantitativamente a través de encuestas, las mismas que fueron aplicadas a 148 docentes de los diferentes niveles de la institución bajo la condición con cargos directivos. (p. 178)

Dentro de los antecedentes en el ámbito nacional se tiene a los siguientes autores: Calle (2015) quien concluye que existe relación significativa, ya que el líder orienta su quehacer a partir de una gestión autónoma y transformadora donde participe la comunidad educativa y salga a flote el liderazgo transformacional de esta autoridad. Por esto, es importante recalcar que desarrollan y aplican el liderazgo transformacional manejan adecuadamente las relaciones interpersonales,

toman mejores decisiones y lideran proyectos, y en este camino ofrecen un servicio de calidad. Zuta (2017) Supervisión educativa en la gestión pedagógica, en dicha tesis tenía como fin precisar la relación entre variables, la población y una muestra de 40 educandos. Concluye que los resultados hallados indican que existe correlación estadísticamente significativa entre la supervisión educativa y gestión pedagógica, al obtenerse una  $Rho = .385^*$  ( $p = 0,014 < 0,05$ ), siendo preciso poner énfasis en la capacitación de supervisores educativa para optimizar la labor educativa y, con ello la gestión pedagógica. Asimismo, Luis (2019) El estudio es transaccional por cuanto la investigación no se manipuló las variables; transaccional por cuanto el estudio se realizó en un momento único en el tiempo. Concluyó que la correlación entre variables las según la significancia de 0.000 y una relación débil de 0,277.

Según Maquera (2018) Concluyo que tienen una correlación moderada de 0.670 donde se puede demostrar que la intervención pedagógica esté vinculada con el desenvolvimiento del profesor que muchas veces es determinante para el aprendizaje y destrezas de los estudiantes, esto nos permite mencionar que el acompañamiento esta moderadamente vinculada con la variable del desenvolvimiento del profesor. Según la Tau b de Kendall Siendo altamente significativa 0.000  $r = 0,756$ ., se acepta la hipótesis planteada.

Para Tripul (2016) usó el método gráfico, de diseño no empírico y colateral. Y para elaborar, comprobar y declarar la fiabilidad de las herramientas se consideró la legitimidad de temas por medio del método de opinión de profesionales, el cual es una herramienta tipo informe para el dictamen de profesionales de las variantes de investigación. Asimismo, debido a que se encontró un P de valor 0.000 a una gradación de relevancia de 5%, con una correlación de 0.741 entre los elementos de investigación. Por su parte, Campos (2015) asegura que, existe relación significativa debido a que gestiona y promueve la participación y convivencia democrática de los docentes.

Del mismo modo, los estudios a nivel nacional, Asencios (2016) en su investigación establece que, la relación de gestión pedagógica y desempeño docente es significativa porque busca las relaciones interpersonales como característica primordial para el desenvolvimiento de un buen profesor. Concluye

que fueron favorables las hipótesis de investigación, la gestión pedagógica se relaciona positivamente con la variable desempeño docente en las instituciones. Según la Tau b de Kendall Siendo altamente significativa 0.000  $r = 0,756.$ , se acepta la hipótesis planteada. Del mismo modo, Zaga (2017) determinó que, con docentes bien preparados mejoran eficientemente el nivel de desarrollo en la institución, existiendo una relación directa entre ambos. Concluyo que tienen una correlación moderada de 0.670 donde se puede demostrar que el desarrollo institucional se relaciona con la gestión pedagógica que muchas veces es determinante para el aprendizaje y destrezas de los estudiantes, esto nos permite mencionar que el desarrollo institucional esta moderadamente vinculada con la variable gestión pedagógica.

Para Zuta (2017) Supervisión educativa en la gestión pedagógica Dicha tesis tenía como fin precisar la relación entre variables, la población y una muestra de 40 educandos. Concluye que los resultados hallados indican que existe correlación estadísticamente significativa entre la supervisión educativa y gestión pedagógica, al obtenerse una  $Rho = .385^*$  ( $p = 0,014 < 0,05$ .), siendo preciso poner énfasis en la capacitación de supervisores educativa para optimizar la labor educativa y, con ello la gestión pedagógica. Taboada (2017) Supervisión educativa y desempeño laboral docente. Concluyó que la supervisión educativa comienza a elevar el nivel del sistema laboral de docentes en términos de satisfacción laboral, confirmando la hipótesis, que concluye que es necesario capacitaciones y actualizaciones motivacionales para un nivel de satisfacción laboral docente hacia la mejora de la calidad educativa. Asimismo, debido a que se encontró un P de valor 0.000 a una gradación de relevancia de 5%, con una correlación de 0.741 entre los elementos de investigación.

Como consecuencia de la búsqueda de estudios relacionados con las variables de esta investigación es preciso sustentarlas teóricamente, por tanto, se empezará con la variable liderazgo transformacional. A saber: El liderazgo transformacional de las autoridades y docentes logra un desempeño eficiente de los mismos y repercute en el aprendizaje significativo de los estudiantes, para ello es necesario realizar una apreciación de diversos conceptos sobre este tipo de liderazgo. En este sentido, se definirá la primera variable, teniendo como sustento

a Bracho y García (2013), quienes afirman que este liderazgo busca estimular la conciencia de los colaboradores y convertirlos en personas productivas comprometiéndose a lograr metas para la organización al margen de los intereses personales.

Además, Bass y Avolio (2009), mencionan cuatro características (cuatro íes) del líder transformador: influencia, inspiración, intelectualidad e individualismo. Es influyente porque se convierte en modelo a seguir, también es respetado, admirado y confiable. Antepone las necesidades ajenas sobre las suyas. Enfrenta riesgos. Muestra una conducta intachable (moral y ética). Álvarez (2008) asegura que, el líder consigue la transformación de los subordinados, por tanto, conlleva a la meta. Complementa, (Bass, 2004) que existe intercambio significativo entre el líder y sus liderados llegando a negociar beneficios comunes. Además, Ordóñez (2011), indica que en el liderazgo depende mayormente de los valores y de la preparación académica.

Para Robins y Judgen (2013) el liderazgo transformacional presentaba cinco dimensiones: extroversión, este tipo de líderes son asertivos y sociables; adaptabilidad, los líderes aceptan los diferentes puntos de vista del grupo son personas adaptables, cooperativas, cálidas y confiables; meticulosa, el líder es confiable, organizado y persistente; estabilidad emocional, el líder sabe manejar sus emociones, son optimistas en su forma de pensar por ende son felices haciendo lo que hacen; y, apertura a la experiencia.

Estos autores en su teoría que hasta la actualidad se maneja con los estudios realizados por Ohio State University, se basan en la teoría conductista que se define en dos dimensiones como son la estructura de iniciación, donde el líder delega determinadas funciones a sus seguidores y aguardan que los colaboradores mantengan un buen desempeño, así como, da importancia al cumplimiento de las tareas en los plazos fijados. Y, la estructura de consideración, se caracteriza por la confianza, el respeto a sus opiniones, el líder escucha a los trabajadores con sus problemas personales como también les trata a todos por igual. Los estudios realizados por la universidad de Michigan, cuyo objetivo fue identificar las características de comportamiento en los líderes orientados al empleado y el otro orientado a las tareas, en dicha investigación se concluye que hay mayor



satisfacción al líder orientado al empleado por lo que se obtiene mayor productividad y mayor satisfacción en el trabajo.

House, quien fue el primer investigador de la teoría del líder carismático, menciona que, este tipo de líderes tiene como virtud el carisma, que es una palabra griega que significa regalo, este tipo de líderes tienen las siguientes características, tienen confianza en sí mismo, comunican la visión, están dispuestos a correr riesgos para lograr sus metas. En la presente teoría del comportamiento, el líder se enfoca en la parte humana, por lo que es muy importante para conocer las competencias y habilidades del empleado, de acuerdo a ello delega funciones y tareas que deben ser cumplidos en un determinado tiempo, las características más importantes es que el líder confía en sí mismo, es carismático y arriesgado para cumplir con las metas propuestas. La teoría de Contingencia que identificó la alta efectividad que tiene el equipo de acuerdo a la personalidad del líder y la situación; según esta teoría, el éxito depende del estilo básico de liderazgo, por ello el autor identifica tres dimensiones: Relaciones - líder miembro, es la confianza y el respeto entre el líder y el miembro; estructura de la tarea, las tareas son específicas y claras; y, poder del puesto, en esta dimensión el líder tiene el poder de contratar, despedir, castigar, premiar. Las conclusiones de esta teoría de acuerdo a estudios realizados fueron desalentadoras por lo que no tiene en cuenta las opiniones de los seguidores y el líder tiene el poder de castigar o premiar al trabajador.

Del mismo modo, Judge y Bono (2000) manifestaron que, solo se produce cuando otros voluntariamente adoptan, por un periodo de tiempo, los objetivos de un grupo como propio. Por ello el líder debe estar preparado emocionalmente para eso debe trabajar primero en el mismo, en su autoestima para sentirse competente, seguro, y de esta manera desarrollar su capacidad de resolver problemas complejos y encaminar al grupo para lograr el objetivo propuesto. Así también, Hogan, Curphy, y Hogan, (1994) mencionaron que, el Liderazgo es la construcción de equipos cohesionados y orientados hacia un objetivo; ahí es una relación de causalidad y conceptual entre el liderazgo se refiere a la construcción de equipos cohesionados y orientados hacia un objetivo; ahí es una relación de causalidad y conceptual entre el liderazgo y el desempeño del equipo.

Warren (2004) manifestó que, el liderazgo es la capacidad de transformar el

sueño en realidad. La persona que sueña en el día con los ojos abiertos es más peligrosa por lo que hace realidad esa visión con el apoyo de sus colaboradores. Por lo tanto, en estos tiempos de los cambios continuos en la sociedad, las instituciones educativas merecen ser dirigidas por personas preparadas académicamente como emocionalmente, porque de ellos depende la mejora de la calidad educativa. Bass y Avolio (2006) expreso que, el líder transformacional es pro activo enfocándose en estimular de manera persistente, así como también despiertan en la persona investigar temas claves para la mejora de la organización, mientras aumentan la confianza en sí mismo eleva su autoestima y por ello aumenta la producción en el trabajo, son optimistas y trabajan en equipo.

Es así también, Castillo y Coral (2010) mencionaron que: una de las características que es descubrir y desarrollar las capacidades de los seguidores, los líderes pueden transformar a sus seguidores dándoles importancia y valorando el resultado de su trabajo. Como se observa, diversos estudios realizados por distintos autores nos dan a conocer diferentes conceptos sobre el tema, que es conceptualizado como medio de guiar, encaminar, motivar, dirigir a un grupo de personas quienes siguen voluntariamente al líder en búsqueda del objetivo trazado.

En síntesis, el líder transformacional tiene éxito por que motiva, organiza, aumenta la confianza, les compromete ir más allá de sus propios intereses para lograr objetivos trazados por la organización dentro de un clima de paz y armonía, como su propio nombre lo dice transforma la conducta del seguidor brindándole confianza, le prepara para un mejor desempeño, le brinda la información clara y tiene claro la meta de grupo. En palabras de Huici, Molero, Gómez y Morales (2012), el liderazgo transformacional conlleva a desarrollar la concientización del liderado al trabajo en favor de todo el grupo dejando de lado los intereses personales. Martínez (2004) menciona su importancia en la medida que induce a una interrelación entre los líderes y los seguidores, logrando compromisos personales en favor de la institución. Según Fischman (2005) afirma que el sentido del humor en las organizaciones es importante porque hace que los trabajadores se sientan relajados y ello les permitirá ser creativos y por ende optimizar la producción. Para Covey (2007), este liderazgo es una hazaña pública que se hacen con los demás, cimentado en el trabajo silencioso del líder.

Además, Nanus (2005) tomando las palabras de Charles Handy, afirma que en el líder se debe observar la autonomía y la jerarquía organizacional, cuyas exigencias son grandes cualidades personales, equilibrando la confianza en sí mismo y teniendo una buena comunicación con otros, y siendo cuidadoso de su vida y la ajena. A partir de la revisión teórica sobre la primera variable liderazgo transformacional Según David Fischman (2017), donde plantea que el liderazgo transformacional tiene por finalidad estimular la conciencia de los trabajadores y convertirlos en personas productivas comprometiéndose a lograr metas para la organización al margen de los intereses personales. Dicho autor toma en cuenta las siguientes: La primera dimensión estimulación intelectual busca que el líder asuma riesgos y quiebre el orden establecido. Pese a que esta dimensión podría verse orientada al entrenamiento o capacitación, en realidad está relacionada con la creatividad y la innovación; (Fischman, 2017). De acuerdo con Bass y Avolio (2006), el líder promueve en sus seguidores innovación y creatividad, el líder no usa crítica destructiva en público, si no solicita nuevas ideas para solucionar problemas cada vez más complejos, el líder despierta en sus seguidores la investigación con la finalidad que desarrollen su autonomía.

Dentro del liderazgo transformacional, se identifican diferentes dimensiones. Sin embargo, para el presente trabajo se ha desarrollado algunas de ellas. La primera es la estimulación intelectual que según Bass (2003) tiene como finalidad que las personas se dejen guiar por sus líderes, estos deben estimular intelectualmente para poder vencer las dificultades u obstáculos de la vida. Ello se dará a través de planteamientos creativos logrando que desarrollen su innovación y emprendimiento. Vega y Zavala (2004) dan a conocer que: Las estimulaciones intelectuales hacen que los seguidores salgan de sus hábitos y costumbres mentales reformulen y reprogramen su mente para aprender a resolver problemas. Las reflexiones nacen en la persona siempre y cuando es estimulado a investigar, indagar, cuanto más conocimiento se tenga se dará soluciones a los problemas académicos y otros complejos de la mejor manera. Es así como el líder estimula e influye en sus seguidores.

En consideración a los autores citados se puede señalar que el líder transformacional en cuanto a la estimulación intelectual maneja criterios para

liderar, motivar, establecer pautas para desarrollar nuevas actitudes, nuevos retos que impulsen al seguidor a investigar, indagar, criticar, de esta manera mejora su conocimiento y manejar mejor sus habilidades.

La segunda dimensión motivación inspiracional anima al líder a trazarse una visión y compartirla con los suyos. Es decir, tanto líderes como seguidores se involucran para visionar el futuro trazando metas en común y estableciendo compromisos. Asimismo, trata sobre la habilidad del líder de motivar a las personas para alcanzar mejores logros, a partir de mayores esfuerzos y el convencimiento de sus seguidores dispuestos al cambio, para un mejor rendimiento, inspirándoles, alentándoles a realizar trabajos extras para el logro de los objetivos, como también se interesa a iniciar objetivos comunes. El líder tiene como arma primordial la comunicación, por medio de narración de historia, conferencias se da a conocer el objetivo principal con metas alcanzables de la empresa hacia los seguidores.

Es decir, se desarrolla la motivación inspiracional que está relacionada con el nivel de capacidad de los líderes para motivar a sus seguidores. Aquí se proporciona una visión clara a dónde llegar junto con sus propósitos. Además, se debe aclarar las tareas con el fin de optimizar el camino a la meta que tiene el líder. (Avolio y Bass, 2004). Los autores mencionados señalan que, en términos generales, el líder despierta el interés, entusiasmo y optimismo a través de una buena comunicación. Es así que se convierte en un modelo a seguir.

Velásquez (2006) manifestó: el líder tiene la habilidad de alentar a los seguidores a ser optimistas, inspirar y mejorar las expectativas del grupo, estos líderes son reconocidos por ser personas con pensamiento positivo, coherentes capaces de tomar decisiones adecuadas, por ello son ejemplo a seguir. Así también tenemos a Bass y Riggio (2006), los líderes son entusiastas, inspiradores por lo que motiva y despierta el espíritu de equipo dentro de una organización. En resumen, se puede afirmar que el líder empuja alienta al equipo mediante la sensibilización para lograr cambios radicales en la empresa mediante la solución de contratiempos, si mejora la empresa mejora la condición de vida del grupo.

La tercera dimensión consideración individual busca que el líder se preocupe por los otros. Este es quizá la más compleja de las dimensiones pues

implica que el líder preste atención a las necesidades de sus seguidores los cuales son vistos como seres humanos; de esta manera, actúa como un entrenador. Asimismo, el líder sabe escuchar y es empático. A su vez, la consideración individual es un tratamiento personalizado que se ofrece a los docentes, a fin de lograr la satisfacción del personal docente de parte del directivo, tomando en cuenta los intereses y necesidades del personal que labora con él. Así mismo Bass y Avolio (2006) menciona que el líder transformacional influye en sus seguidores brindándoles apoyo y oportunidades de mejorar, dialogando con cada uno de ellos, brindándoles consejos y promoviendo la confianza en sus seguidores de esta manera se gana el respeto y el cariño, por su conducta moral y ética es decir es empático.

El crecimiento individual brinda al líder la asesoría para que sus seguidores desarrollen sus necesidades individuales. Esta situación genera oportunidades de aprendizajes y progresos en cada seguidor (Bass, 2003). En síntesis, esta dimensión está enfocada en el crecimiento individual de cada seguidor con el objetivo de apoyarlos. Aquí los líderes brindan responsabilidades a cada uno de acuerdo con sus habilidades y considerando las necesidades que presenten.

El líder carismático tiene alta autoestima, tiene confianza en sí mismo, proyecta confianza en sus seguidores, es claro en las propuestas, se comunica con un lenguaje sencillo, tiene dominio de la expresión corporal, facial, conoce las necesidades y esperanza por eso cautiva a sus seguidores y todo ello para lograr las metas institucionales.

En la opinión de House (1997) se definió como: La capacidad que tienen los líderes carismáticos para adaptarse a diferentes situaciones y la manera de solucionar problemas complejos, el autor describe diferentes características, mencionaremos los más importantes, son dominantes y seguros de sí mismo y una fuerte rectitud moral de sus creencias, muestran ciertos comportamientos para crear impresión de competencia, comunican altas expectativas hacia los seguidores. Respecto a ello, Leith Wood, Mascal y Strauss (2009) manifestó que, en esta dimensión el líder es el ejemplo para los seguidores, las características son, seguridad en sí mismo, es comunicativo, tienen altas expectativas, brinda oportunidades para mejorar, promueve el respeto, de esta manera puede realizar

cambios radicales en las empresas.

La cuarta dimensión influencia idealizada muestra al líder como ejemplo de integridad (elevado estándar moral), inspirador de confianza, lo que favorece que sea visto como un modelo a seguir, donde es importante el autoconocimiento. El líder debe ser un ejemplo a seguir, esto conlleva a ser admirado, inspirar confianza, ser coherente, poseer elevados estándares de moralidad y su imagen debe ser digna de admiración y respeto por sus seguidores para influir positivamente en los docentes. Bass y Avolio (2006) manifestaron que, el líder trata a los seguidores de forma especial y personal, de esta manera conoce un poco más de sus intereses, gustos y necesidades del desarrollo personal de cada uno de ellos. Así como también delega funciones, aconsejan y retroalimenta de acuerdo a las funciones que cumplen cada uno de ellos. Es tolerante porque sabe escuchar, mantener siempre informados a todos los entes de la comunidad educativa, sobre los problemas que ocurren en ella, solicita su opinión de acuerdo a sus propias experiencias vividas sin asumir una posición sobre dimensionada.

La influencia idealizada, que de acuerdo con Avolio y Bass (2004), es una característica muy marcada un líder, ya que este es una persona modelo, por lo que genera niveles con altas expectativas en los demás. Por lo común, es el líder quien presenta un conjunto de valores impactantes en sus seguidores los que hace que se convierta en una influencia idealizada en sus seguidores. Por lo general, el carisma que desarrollan algunas personas está relacionada con la influencia idealizada. Esta tiene su origen griego que significa regalo, talento y fue desarrollado en las ciencias sociales por Max Weber (1968) quien la relacionó como una virtud de las personas. En ella, el líder es modelo que presenta consistencia, y una conducta ética adecuada para la sociedad.

Según Cooper (1998) se señaló que, el líder confía en sí mismo, esa confianza se ve reflejada en sus seguidores y por ende ese mismo regresa al líder. En síntesis, se puede afirmar que, el líder tiene una elevada autoestima por ello tiene confianza en sí mismo, tiene seguridad, manejo de sus emociones, tiene logros académicos y por ende amplio conocimiento en diversos temas por tal manera maneja diversas estrategias especializadas, por ello tiene la capacidad de orientar, encaminar a los seguidores con el claro objetivo de lograr las metas

trazadas. Por tal motivo el líder se capacita, se prepara, tiene dominio de sus emociones para poder guiar e inspirar confianza a sus seguidores.

Mientras que, acerca de la variable gestión pedagógica se halló lo siguiente: Según Calla (2008), se realizan diversos planteamientos en el entorno educativos, la primera que la definición se centra solo en el maestro. Una segunda definición como es en el caso donde el estudiante es el centro del proceso enseñanza aprendizaje y por último una tercera definición donde nos indica que los temas o programas a trabajar son fundamentales. Hay demasiadas posiciones en relación al sistema educativo, aunque se destaca las relaciones entre maestro- alumno, donde se busca centrar en un mismo plano de importancia al alumno, al maestro y los programas necesarios para las planificaciones ello nos muestra este tipo de gestión pedagógica que se debe de adoptar. Según Sánchez (2015) menciona que toda la gestión pedagógica recae toda la responsabilidad solo en el docente, es por ello que en las instituciones educativas el director es un agente que cumple las funciones del acompañamiento para que así el docente pueda fortalecer sus habilidades y a la vez comprometerse a mejorar ciertas dificultades que se puedan observar.

Hidalgo (2009) define a la gestión pedagógica en dos conceptos, la teórica y el praxeológico. Es decir, es considerado teórica ya que está presente en el desarrollo del proyecto curricular lo que se considera el ámbito político, cultural y social, además toma en cuenta las habilidades y metodologías que se van a realizar; es praxeológico ya que se puede evidenciar en las aulas en el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes por lo que se puede llegar a cumplir con las metas y competencias que se han propuestos para las diversas realidades educativas de nuestro país. Desde el punto de vista de Vargas (2011), La gestión pedagógica involucra un trabajo de grupos cooperativos entre los docentes lo cual esto permite analizar los logros y dificultades de la institución educativa. También permite el cambio de actitudes positivamente dejando de lado el individualismo e inclinarse al trabajo colaborativo, mejorando así el trabajo del docente que le permite desarrollar en una buena dinámica de grupo, cultura y clima escolar.

Por otra parte, Hidalgo (2009) afirma que la gestión pedagógica establece condiciones efectivas para que se dé en la enseñanza y aprendizaje, es decir, es

la manera como se relaciona el currículo, con los contenidos y características en las prácticas pedagógicas estas relaciones deben ser exitosas en el aprendizaje del alumnado teniendo en cuenta las estrategias y recursos que se utilizarán para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El intercambio de estas relaciones se produce en el aula la cual es considerada como un sistema de relaciones entre el docente y alumno donde exista la comunicación y esto lleve al trabajo exitoso.

Según Panta (2011) nos expone las siguientes funciones de la gestión pedagógica: La planificación: es aquí donde se puede decidir qué o cómo se hará el trabajo, es el director con su equipo de trabajo que mediante el diálogo se llega a acuerdos que llevarán a la institución educativa como el centro de la excelencia pedagógica con las orientaciones del proyecto educativo se llegará a desarrollar los procesos adecuados para la labor en el aula, a partir de un FODA de la realidad, se podrá llegar a fijar objetivos que se deben de lograr. La gestión pedagógica, son acciones planificadas, que realiza el colectivo de una institución educativa, lideradas por el equipo directivo para el logro de la calidad educativa. Tal como señalaron Choque (2005) al referirse a este tema, en la gestión pedagógica participan los conocimientos, principios éticos, valores y la política de la institución educativa, todo ello debe estar dirigido para afrontar las deficiencias propias de la institución.

Según Arias, citado por Corrales & Jiménez (2008) señalaron que: la gestión pedagógica es aquella que introduce el análisis, la transformación de aspectos netamente estructurales, como puede ser la cultura misma de la escuela y todo accionar cotidiano. Changano y Roque (2016) afirman que en el currículo el docente es parte fundamental de los procesos de aprendizaje y el llamado a la elaboración de los proyectos educativos. Es decir, es un mediador, y realiza actividades curriculares y extracurriculares para desarrollar competencias en los estudiantes. Panta (2011), afirma que, en la labor docente el estudiante es eje importante que requiere de enfoques de evaluación, orientaciones educativas, desarrollo de competencias movilizando una serie de vínculos socioemocionales, morales.

Domínguez (2005), manifiesta que las gestiones educativas van cambiando constantemente para ello se deben desarrollar proyectos para superar las



necesidades básicas en la educación y para la solución de los problemas, ya que su objetivo es la atención de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, para ello es necesario la creación de las condiciones básicas centradas en su satisfacción. Para Choque (2005), la gestión educativa tiene por función mantener en la institución educativa, la administración y la gestión pedagógica para garantizar que la comunidad educativa se desarrolle plenamente y sean capaces de lograr sus propósitos. Asimismo, Farro (2001), sostiene que esta gestión define metas, planifica, propone mecanismos de evaluación, autorregulación, monitoreo y control. En ese sentido, Pozner establece como primera dimensión a la planificación que es un proceso en el cual se identifica una necesidad, luego se desarrollan estrategias que permitan identificar prioridades a lograr en un futuro realizando reajuste según sea necesario. Según la realidad de los estudiantes. Como tercera dimensión a la ejecución, es la etapa en la que el docente desarrolla su práctica pedagógica utilizando los recursos y métodos para el logro de aprendizajes significativos. Y, finalmente, como cuarta dimensión a la Evaluación, que es el recojo de información permanente y planificado que forma parte del proceso de aprendizaje.

Gestión pedagógica, asimismo, acerca de la gestión pedagógica, Sánchez (2015). Concluye que, el docente y el estudiante deben desarrollar competencias, para ello los directivos deben organizar adecuadamente la gestión institucional. También, Zurita (2015) afirma que el trabajo entre directivos y docentes favorece el intercambio de experiencias y, de esta manera, deben conjuntamente elaborar estrategias. Del mismo modo, a nivel nacional sobre gestión pedagógica, Asencios (2016) en su investigación establece que, la relación de gestión pedagógica y desempeño docente es significativa porque busca las relaciones interpersonales como característica primordial para el desenvolvimiento de un buen profesor. Panta (2011) en sus estudios refiere que el resultado será óptimo si la gestión pedagógica del profesor está bien planificada y orientada a la búsqueda de la calidad educativa. Asimismo, Márquez (2012), manifiesta que la comunidad educativa y el desarrollo de esta están ligados con la Gestión pedagógica. Del mismo modo, Zaga (2017) determinó que, con docentes bien preparados mejoran eficientemente el nivel de desarrollo en la institución, existiendo una relación directa entre ambos. Además, en el Manual de directores (2011) se manifiesta que el docente tiene como rol fundamental la gestión pedagógica y los directivos acompañan y monitorean su

práctica pedagógica.

Como consecuencia de la búsqueda de estudios relacionados con las variables de esta investigación es preciso sustentarlas teóricamente, por tanto, se empezará con la Mientras que, acerca de la variable gestión pedagógica se halló lo siguiente: Planificación pedagógica que es un proceso en el cual se identifica una necesidad, luego se desarrollan estrategias que permitan identificar prioridades a lograr en un futuro realizando reajuste según sea necesario. Jáuregui (1988) explica que la planificación curricular es la aplicación de una metodología científica para la solución de problemas relacionados a las instrucciones. Esta tiene el fin de orientar la acción educativa para ser desarrollada con la mayor eficiencia. Por otro lado, para Corredor (2004), es una fase del proceso administrativo donde se proyecta a los objetivos y políticas de acción. Asimismo, lafrancesco (2004) la señala como un diagnóstico situación donde se analiza la misión, visión y valores de la institución para así formular y obtener los objetivos educativos. A partir de ella es que se generan estrategias, organizando los aprendizajes, contenidos y unidades de estudio.

En ese sentido se debe saber que las estrategias metodológicas están directamente relacionadas con el tema, y estas son las que van a identificar los principio y criterios que dan una secuencia ordenada y planificada para la construcción de conocimientos dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje (Quintero, 2011). Por otro lado, los materiales educativos son objetos que sirven como medio de enseñanza. Es a través de ellos que se estimula el proceso educativo. Por lo general, los alumnos adquieren informaciones, experiencias de acuerdo a las competencias que quieran lograr. Cabe resaltar que los materiales educativos pueden estar dentro o fuera del salón de clase. (Quintero, 2011).

### **III. METODOLOGÍA**

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

El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo debido a que se explica la realidad a partir de términos causales desde el punto de vista del investigador, donde este hace uso de los aspectos medibles de las variables (datos de evidencia empírica). (Icart y Pulpón, 2012).

El método es hipotético deductivo porque permite ir de lo complejo a lo simple.

Se distingue por ser el procedimiento, en el cual, la actividad del pensamiento va de lo más general, inherentes a numerosas cosas y fenómenos. Asimismo, la investigación se basó en macro teorías como la aplicación de masivos instrumentos como también recoger cantidades de resultados después de aplicar los instrumentos por cada dimensión. Con motivo de llegar a resultados específicos, contrastar los métodos teóricos deductivos estuvieron en diferentes momentos de la investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).2010). Así mismo, Hernández, et al. (2014) Manifiesta que: el nivel de estudio es descriptivo, los estudios descriptivos nos permiten medir las variables individuales

### 3.1.1. Tipo de investigación

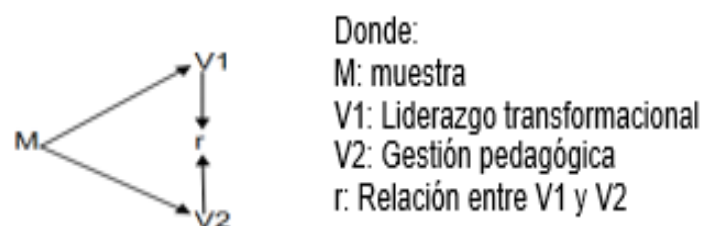
El tipo de investigación es básica porque propicia nuevas investigaciones; además, el objetivo es incrementar o complementar los conocimientos científicos. (Muntané, 2010)

### 3.1.2. Diseño de investigación

En tanto, el diseño de investigación es no experimental, porque no se manipularon las variables de investigación y todo sucedían en la realidad única y objetiva, puesto que el investigador solo recogió datos de la realidad. (Hernández, et al., 2014).

**Figura 1**

*Esquema de diseño de investigación*



*Nota.* Esquema del diseño de correlacional

## 3.2. Variables y Operacionalización

### Variable 1: Liderazgo transformacional

**Definición conceptual:** Bass y Avolio (2006) expreso que, el líder transformacional

es pro activo enfocándose en estimular de manera persistente, así como también despiertan en la persona investigar temas claves para la mejora de la organización, mientras aumentan la confianza en sí mismo eleva su autoestima y por ello aumenta la producción en el trabajo, son optimistas y trabajan en equipo.

**Definición operacional:** La variable liderazgo transformacional tiene 36 ítems, escala Likert, cuatro dimensiones, estimulación intelectual, motivación inspiracional, crecimiento individual e Influencia idealizada; se mide mediante los niveles bueno, regular y malo.

### **Variable 2: Gestión pedagógica**

**Definición conceptual:** Hidalgo (2009) afirma que la gestión pedagógica establece condiciones efectivas para que se de en la enseñanza y aprendizaje, es decir, es la manera como se relaciona el currículo, con los contenidos y características en las prácticas pedagógicas y los cuales estas relaciones deben ser exitosas en el aprendizaje del alumnado teniendo en cuenta las estrategias y recursos que se utilizaran para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El intercambio de estas relaciones se produce en el aula la cual es considerar como un sistema de relaciones entre el docente y alumno donde exista la comunicación y esto lleve al trabajo exitoso.

**Definición operacional:** La variable gestión pedagógica contiene 28 ítems, cuatro dimensiones, planificación curricular, estrategias metodológicas, materiales educativos y supervisión, se mide mediante los niveles bueno, regular y malo.

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

### **3.3.1. Población:**

La población corresponde al muestreo no probabilística, por cuanto no se aplica ninguna fórmula para su selección, en ese sentido, la muestra se considera a los 175 docentes, dentro del marco de "muestreo censal, que, a decir de Hernández, et al. (2014), este tipo de muestreo ocurre cuando se toma al total de población que es 175, establecidas sin necesidad de realizar clasificación alguna.

**3.3.2. Muestra:** Finalmente, no se estableció muestra debido a que fue estudiada la totalidad de la población al tener acceso oportuno y coordinado con las autoridades de dicha institución. Siendo una técnica en la cual los ejemplares se recaban en un procedimiento, donde son seleccionados un grupo de individuos por

diversos factores.

**3.3.3. Muestreo:** En las clases de muestra no probabilística se escogió la clase censal. Según Hernández, et al. (2014), las clases de muestra no probabilística pueden seleccionarse porque ha sido elegida por el indagador, por la simplicidad o utilidad que estime. El muestreo no probabilístico es 175 docentes un número asequible para trabajar.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

El instrumento fue estructurado en 36 para la variable 1 preguntas politómicas, y 28 para la variable 2, preguntas escalares. Según Valderrama (2015) la prueba consiste en la administración individual o colectiva de instrumentos de recolección de datos (usualmente tipo cuestionarios), para obtener información, medir opiniones, conocer actitudes o percepciones de un grupo de personas acerca de un asunto, eventos, variables. La aplicación de la técnica que consideramos es la encuesta ya que permite recolectar información la cual servirá para el proceso del trabajo de investigación. el liderazgo transformacional, es el cuestionario, la misma que está conformado por 36 ítem para su aplicación distribuido en dimensiones como del liderazgo transformacional, la desviación de cumplimiento y procedimientos, ellos responden a una escala del 1 a 5, donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces y 4 es casi siempre, 5 es siempre. Para la variable gestión pedagógica se ha usado el instrumento cuestionario que consta de 28 ítems, los mismos que ayudan a recoger las encuestas requeridas para la investigación y sus respectivas dimensiones.

**Validez:** Para obtener la validez de los instrumentos de gestión pedagógica y de liderazgo transformacional, tomado a los docentes, se empleó el juicio de expertos, quienes aseguraron que son favorables para la respectiva aplicación a los sujetos de estudio, ya que se encontró coherencia entre los objetivos, variables, dimensiones e indicadores; a dichos expertos se les proporcionó el instrumento, así como los formatos de la matriz de juicio de expertos.

#### **Tabla 1**

*Validez del instrumento del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica*

Validador	Resultado
Dr. Juan Vega Vilca	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable

*Nota.* Certificado de validez

### **Confiabilidad:**

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos, se empleó el Alfa de Cronbach, el cual arrojó las cifras de 0,856 para el instrumento de gestión pedagógica y 0,871 para el instrumento de liderazgo transformacional. Lo anterior, se obtuvo a partir del SPSS versión 24. Además, se sabe que el coeficiente Alfa de Cronbach al ser un número cercano a 1 indica que el instrumento es altamente confiable, como en estos casos.

### **Tabla 2**

*Confiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional y la gestión pedagógica*

	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Liderazgo transformacional	0. 871	36
Gestión pedagógica	0. 856	28

*Nota.* Certificado de confiabilidad

Con el fin de establecer la fiabilidad del cuestionario, se desarrolló el examen estadístico de confiabilidad logrando resultados mayores a 0.800, que nos puntualiza que la herramienta posee una mayor fiabilidad. Según Del Pino (2013) se tiene la opción de retirar alguna interrogante de la encuesta logrando así que baje o suba

el nivel de fiabilidad interina que muestra el cuestionario, todo esto favorecerá a pulir y elaborar enunciados que se utilizaran para recoger la valoración de cada entrevistado.

### **3.5. Procedimientos:**

A fin de recoger datos, se hizo las coordinaciones respectivas con las autoridades de la I.E. Augusto B. Leguía a fin de obtener el permiso de aplicación. La toma de datos se realizó en un lapso de 30 minutos para cada instrumento. Dichos resultados fueron procesados en el paquete estadístico SPSS, tal como se explica en el siguiente apartado.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se empleó la el SPSS Versión 24 tanto para la parte descriptiva como para la parte inferencial. Se elaboró en la parte descriptiva la tabla de frecuencias y las respectivas figuras plasmando con sus respectivos porcentajes tanto en las tablas como en las figuras.

En ese mismo orden se hizo el análisis lógico que corresponde al análisis de la identificación de la parte del problema en donde se permite observar el contexto lleno de problemas en que se encuentran inmersos las variables, en estricta relación con las variables de la investigación.

Por lo tanto, utilizaremos en nuestra tesis el análisis estadístico Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se ha tenido la autorización de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019, los instrumentos se aplicaron de manera anónima a los docentes que laboran en la I.E. Augusto B. Leguía, 2019, el presente trabajo se realiza en base a una búsqueda del conocimiento en un contexto ético, por ello, se recalca el compromiso de mantener el anónimo de los sujetos muestrales que dieron origen a la investigación considerando principios de veracidad, fidelidad, autonomía y justicia. Así también, los datos recogidos se efectuaron en los antecedentes, sin transgredir la normatividad establecida por la institución. Las estadísticas insertadas durante este estudio se recabaron del conjunto de investigación y fueron tratados de manera pertinente sin desvirtuarlos, ya que esta información está implicada en la herramienta desarrollada.

Asimismo, el diseño el desarrollo de la investigación se ha realizado respetando los procedimientos de ética de la Escuela de Postgrado de la UCV.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

**Tabla 3**

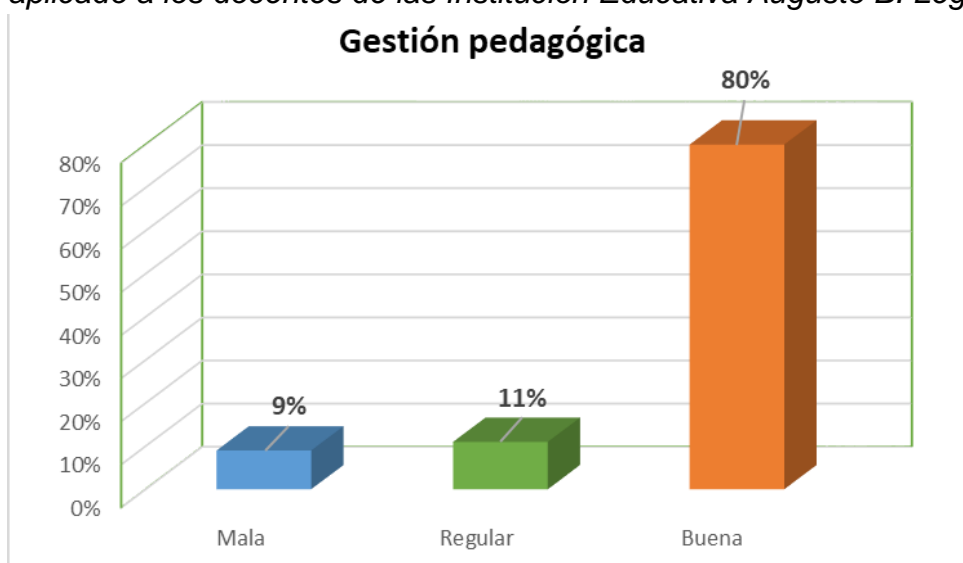
*Distribución de frecuencias de los datos de opinión, para medir la variable Gestión pedagógica, aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.*

Gestión pedagógica	Frecuencia	Porcentaje
Mala	15	9%
Regular	20	11%
Bueno	140	80%
Total	175	100%

*Nota.* SPSS 24

**Figura 2**

*Datos porcentuales de opinión para medir la variable Gestión pedagógica, aplicado a los docentes de las Institución Educativa Augusto B. Leguía.*



*Nota.* El gráfico presenta los resultados descriptivos de la variable Gestión



pedagógica, aplicado a los docentes de las Institución Educativa Augusto B. Leguía.

Obteniéndose los resultados de las encuestas de opinión de los 175 docentes encuestados que dicen: el 67.97 % (120) es nivel bueno, el 46.34% (28) el nivel regular y el 15.69 % (27) nivel malo.

**Tabla 4**

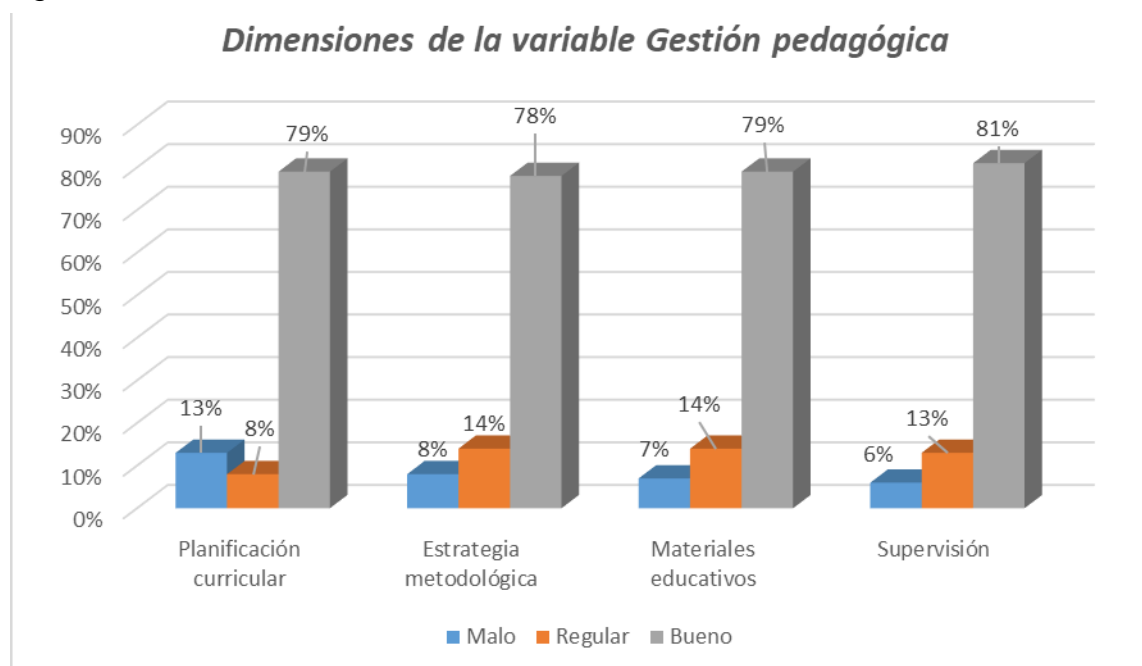
*Distribución de frecuencias para medir las dimensiones de la variable Gestión pedagógica aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.*

	Planificación curricular		Estrategia metodológica		Materiales educativos		Supervisión	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Malo	23	13%	14	8%	12	7%	10	6%
Regular	14	8%	24	14%	24	14%	23	13%
Bueno	138	79%	137	78%	139	79%	142	81%
Total	175	100%	175	100%	175	100%	175	100%

*Nota.* SPSS 24

**Figura 3**

*Gráfica de los datos porcentuales de opinión para medir la dimensión de la variable Gestión pedagógica aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.*



En la tabla 4 y figura 3 se presentan los resultados descriptivos dimensiones de la variable Gestión pedagógica aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, se observa que, para las cuatro dimensiones resalta el nivel bueno, de esta manera, se tiene que, el 44,5% se inclinó por este nivel en cuanto a planificación curricular, el 53,1% en cuanto a estrategia metodológica, el 53,7% sobre materiales educativos y el 52% sobre supervisión.

**Tabla 5**

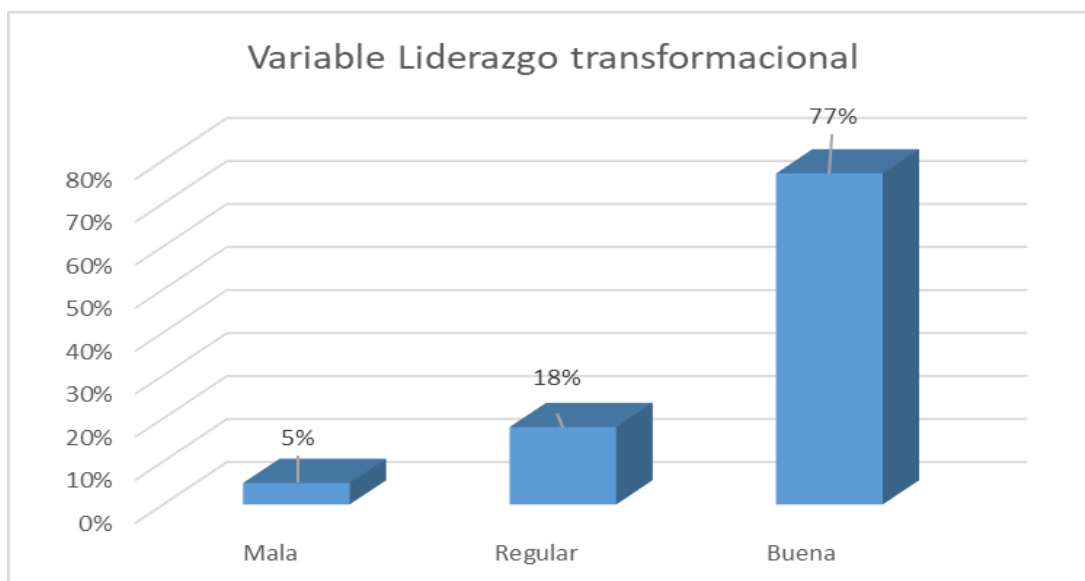
*Distribución de frecuencias para medir las dimensiones de la variable Liderazgo transformacional aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.*

Liderazgo transformacional	Frecuencia	Porcentaje
Mala	24	13.71%
Regular	36	20.57%
Bueno	115	65.71%
Total	175	100%

Nota. SPSS 24

**Figura 4**

*Distribución de frecuencias de los datos de opinión, para medir la variable Liderazgo transformacional aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.*



*Nota.* Datos porcentuales de opinión para medir la variable Liderazgo transformacional aplicado a los docentes de las Institución Educativa Augusto B. Leguía.

En la tabla 5 y figura 4, se presentan los resultados descriptivos de la variable Liderazgo transformacional aplicado a los docentes de las Institución Educativa Augusto B. Leguía, obteniéndose los resultados de las encuestas de opinión de los 175 docentes encuestados quedicen: el 65.71% (115) es nivel bueno, el 20.57% (36) el nivel regular y el 13.71 % (24) nivel malo.

**Tabla 6**

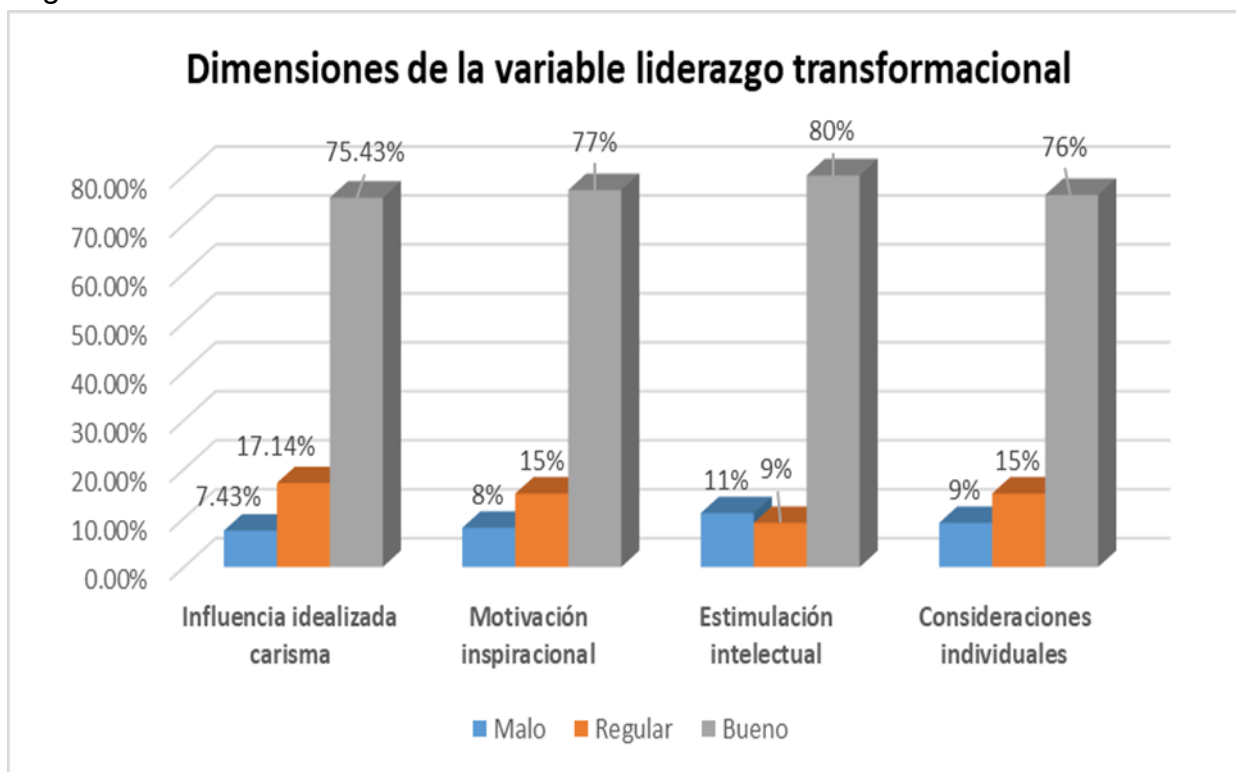
*Distribución de frecuencias de los datos de opinión, para medir las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, aplicados a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía*

	Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideraciones individuales	
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Malo	13	7.43%	14	8%	20	11%	16	9%
Regular	30	17.14%	26	15%	15	9%	26	15%
Bueno	132	75.43%	135	77%	140	80%	133	76%
Total	175	100%	175	100%	175	100%	175	100%

*Nota.* SPSS 24

**Figura 5**

*Datos porcentuales de opinión para medir las dimensiones de liderazgo transformacional aplicado a los docentes de las Institución Educativa Augusto B. Leguía.*



En la tabla 6 y figura 5, se presentan los resultados descriptivos de frecuencias de los datos de opinión, para medir las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, aplicada a los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, donde se obtuvo para el nivel bueno que en cuanto a influencia idealizada el 60% ocupó este nivel, el 65,7% acerca de la motivación inspiracional, el 65,7 sobre la estimulación intelectual y el 56,6 sobre el crecimiento individual.

### **Resultado inferencial**

Con la estadística inferencial se realizó la prueba de hipótesis y, de esta manera, se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman, ya que este mide la correlación entre las variables cuantitativas, siendo el caso de esta investigación.

Contrastación para Hipótesis general

Ho. No existe relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019.

H1. Existe relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019.

**Tabla 7**

*Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019.*

			Gestión pedagógica	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente correlación	de 1,000	,0816**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	175	175
	Liderazgo transformacional	Coeficiente correlación	de ,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	175	175

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

Nota. SPSS 24

### Interpretación

En el cuadro, se muestran los resultados para contrastar la hipótesis general, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.816, lo cual significa que existe una alta correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral), asimismo, el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna (h1).

### Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre la influencia idealizada carisma y gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía

H1. Existe relación entre la influencia idealizada carisma y gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía.

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre la motivación inspiracional y gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía.

H1. Existe relación entre la motivación inspiracional y gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre la estimulación intelectual y gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía.

H1. Existe relación entre la estimulación intelectual y gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía.

Hipótesis específica 4

Ho. No existe relación entre las consideraciones individuales y gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía.

H1. Existe relación entre las consideraciones individuales y gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía.

**Tabla 8**

*Correlación y significación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.*

		Gestión pedagógica	Influencia idealizada carisma	Motivación inspiracional	Estimulación intelectual	Consideraciones individuales	
Rho de Spearman	Influencia idealizada carisma	Coefficiente de	,747**				
		Sig. (bilateral)	.000				
		N	153	175			
	Motivación inspiracional	Coefficiente de	,816**	,920**			
		Sig. (bilateral)	.000	.000			
		N	153	175	175		
	Estimulación intelectual	Coefficiente de	,861**	,905**	,987**		
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		
		N	153	175	175	175	
	Consideraciones individuales	Coefficiente de	,785**	,790**	,883**	,898**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
		N	153	175	175	175	175

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

Nota. SPSS 24

Interpretación para la hipótesis específica 1

Como se visualiza en la tabla 11, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica resultando un nivel de: 0,747; interpretándose que existe una correlación positiva significativa al nivel 0,01 (bilateral), además el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa o estadística; además es recomendable aplicar las regresiones

lineales.

Interpretación para la hipótesis específica 2

Como se visualiza en la tabla 11, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica resultando un nivel de: 0,816; interpretándose que existe una correlación positiva significativa al nivel 0,01 (bilateral), además el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa o estadística; además es recomendable aplicar las regresiones lineales.

Interpretación para la hipótesis específica 3

Como se visualiza en la tabla 11, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica resultando un nivel de: 0,861; interpretándose que existe una correlación positiva significativa al nivel 000 (bilateral), además el  $p > 0,5$  es siendo el margen de error mayor de lo permitido de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se admite la hipótesis nula; además es recomendable aplicar las regresiones lineales.

Interpretación para la hipótesis específica 4

Como se visualiza en la tabla 11, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la consideración individual y la gestión pedagógica resultando un nivel de: 0,785; interpretándose que existe una correlación positiva y significativa al nivel 0,01 (bilateral), además el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa o estadística; además es recomendable aplicar las regresiones lineales.

## **V. DISCUSIÓN**

La hipótesis general versa sobre la existencia de relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019, donde a partir de la aplicación de la prueba de hipótesis se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.816, lo cual significa que existe una alta correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral), asimismo, el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna ( $h_1$ )

mencionada al inicio de este párrafo. Estos resultados solo confirman lo que el Ministerio de Educación dentro del Marco legal y normativo: el Marco del buen desempeño directivo y la Ley General de Educación N° 28044 (2014) menciona al reiterar la importancia de directivos líderes pedagógicos, que refuercen la confianza, que sepan escuchar y que apoyen al maestro a resolver problemas complicados en el aula. Asimismo, toda institución educativa requiere de líderes eficaces que encaminen con conocimiento, vocación y pasión a la comunidad educativa en el aspecto de la gestión pedagógica.

Además, la misma institución años atrás ya había resaltado la relación entre las dos variables estudiadas al sostener que la administración educativa tiene como fin dirigir, crear y ser un soporte en la I.E., sobre la base de la planificación, ejecución y evaluación curricular, los procesos internos que muestren equidad y eficiencia, que permitan a los estudiantes desarrollarse como personas plenas logrando aprendizajes significativos. Asimismo, dicha administración debe caer en manos de profesionales competentes, con aptitudes y actitudes adecuadas, así también, poseedores de un liderazgo transformacional que los hagan capaces de propiciar una administración eficiente y eficaz. (MINEDU, 2009).

Lo anterior es complementado por Mora (2016) concluye que las actitudes y aptitudes del personal se logre, es necesario un buen candidato administrador a cargo de la organización, ya que de este depende el manejo de los bienes tangibles e intangibles, por lo tanto, asegura Mora, existe una relación significativa entre la administración eficiente y la gestión de los recursos. Asimismo, Calle (2015) Concluye que existe relación significativa ya que el líder orienta su quehacer a partir de una gestión autónoma y transformadora donde participe la comunidad educativa y salga a flote el liderazgo transformacional de esta autoridad. Por esto, es importante recalcar que desarrollan y aplican el liderazgo transformacional manejan adecuadamente las relaciones interpersonales, toman mejores decisiones y lideran proyectos, y en este camino ofrecen un servicio de calidad.

Acerca de la H1, esta sostuvo que existe relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía - 2019. Como se visualiza en la tabla 13, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la influencia idealizada y la gestión



pedagógica, el resultado fue de 0,747; interpretándose que existe una correlación positiva significativa al nivel 0,01 (bilateral), además el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa o estadística. Esto quiere decir que en la influencia idealizada sí ha favorecido la gestión pedagógica de la institución educativa en estudio, entendiéndose al líder como un ejemplo de integridad. El líder debe ser un ejemplo a seguir, esto conlleva a ser admirado, inspirar confianza, ser coherente, poseer elevados estándares de moralidad y su imagen debe ser digna de admiración y respeto por sus seguidores para influir positivamente en los docentes. Como lo sostiene Fischman (2017) debe ser un ejemplo de integridad, es decir, poseer un elevado estándar de moral.

Acerca de la H2, esta sostuvo que existe relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía - 2019. El resultado obtenido para esta hipótesis fue de 0,816; interpretándose que existe una correlación positiva significativa al nivel 0,01 (bilateral), además el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa o estadística. Sin embargo, Parra (2015) afirma que, los directivos no suelen orientar el trabajo que su personal debe ejecutar, de ello se infiere que el director no ejerce adecuadamente el liderazgo porque solo imparte órdenes y no se involucra en el trabajo. Del mismo modo, González (2016), concluye que los docentes poseen ciertas características tales como carisma, estimulan al desarrollo de nuevas ideas en sus estudiantes, son honestos, guardan buena relación con sus estudiantes, de esta manera, ejerce un liderazgo eficaz logrando su propósito de aprendizaje al proyectarse como líder transformador evidenciándose el resultado positivo del liderazgo transformacional, dando como resultado el aprendizaje significativo de los estudiantes.

La motivación inspiracional anima al líder a trazarse una visión y compartirla con los suyos. Es decir, tanto líderes como seguidores se involucran para visionar el futuro trazando metas en común y estableciendo compromisos. Asimismo, trata sobre la habilidad del líder de motivar a las personas para alcanzar mejores logros, a partir de mayores esfuerzos y el convencimiento de sus seguidores dispuestos al

cambio. El líder tiene la capacidad de sensibilizar a los trabajadores para lograr un mejor rendimiento, inspirándoles, alentándoles a realizar trabajos extras para el logro de los objetivos, como también se interesa a iniciar objetivos comunes. Para estos fines, el líder da importancia a la comunicación, por medio de narración de historia, conferencias se da a conocer el objetivo principal con metas alcanzables de la empresa hacia los seguidores.

Por su parte, Velásquez (2006) aseguró que el líder tiene la habilidad de alentar a los seguidores a ser optimistas, inspirar y mejorar las expectativas del grupo, estos líderes son reconocidos por ser personas con pensamiento positivo, coherentes capaces de tomar decisiones adecuadas, por ello son ejemplo a seguir. Así también, Bass y Riggio (2006), afirman que los líderes son entusiastas, inspiradores por lo que motiva y despierta el espíritu de equipo dentro de una organización. En resumen, se puede afirmar que el líder empuja al equipo mediante la sensibilización para lograr cambios radicales en la empresa mediante la solución de contratiempos, si mejora la empresa mejora la condición de vida del grupo. Zuta (2017) Supervisión educativa en la gestión pedagógica. Dicha tesis tenía como fin precisar la relación entre variables, la población y una muestra de 40 educandos. Concluye que los resultados hallados indican que existe correlación estadísticamente significativa entre la supervisión educativa y gestión pedagógica, al obtenerse una  $Rho = .385^*$  ( $p = 0,014 < 0,05$ ), siendo preciso poner énfasis en la capacitación de supervisores educativa para optimizar la labor educativa y, con ello la gestión pedagógica.

Acerca de la H3, esta sostuvo que existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía - 2019. Los resultados de esta contrastación de hipótesis arrojaron un valor de Rho de Spearman de 0,861; interpretándose que existe una correlación positiva significativa al nivel 000 (bilateral), además el  $p > 0,5$  es siendo el margen de error mayor de lo permitido de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se admite la hipótesis nula.

La estimulación intelectual busca que el líder asuma riesgos y quiebre el orden establecido. Pese a que esta dimensión podría verse orientada al entrenamiento o capacitación, en realidad está relacionada con la creatividad y la innovación; por

esto, el líder cuestiona las creencias de sus seguidores y las suyas propiciando soluciones nuevas para antiguos problemas (Fischman, 2017). Asimismo, Noguera (2009) acerca del liderazgo transformacional que permite la adaptación a situaciones nuevas en las que se requiere de trabajo en equipo a fin de resultados eficientes. Asimismo, acerca de la gestión pedagógica, Sánchez (2014) concluye que, el docente y el estudiante deben desarrollar competencias, para ello los directivos deben organizar adecuadamente la gestión institucional. También, Rodríguez (2014) afirma que el trabajo entre directivos y docentes favorece el intercambio de experiencias y, de esta manera, deben conjuntamente elaborar estrategias para alcanzar los aprendizajes esperados en los alumnos. Para Zuta (2017) Supervisión educativa en la gestión pedagógica Dicha tesis tenía como fin precisar la relación entre variables, la población y una muestra de 40 educandos. Concluye que los resultados hallados indican que existe correlación estadísticamente significativa entre la supervisión educativa y gestión pedagógica, al obtenerse una  $Rho = .385^*$  ( $p = 0,014 < 0,05$ ), siendo preciso poner énfasis en la capacitación de supervisores educativa para optimizar la labor educativa y, con ello la gestión pedagógica.

Bass y Avolio (2006), sostienen la importancia de la estimulación intelectual al afirmar que el líder de esta dimensión promueve en sus seguidores innovación y creatividad, el líder no usa crítica destructiva en público, si no solicita nuevas ideas para solucionar problemas cada vez más complejos, el líder despierta en sus seguidores la investigación con la finalidad que desarrollen su autonomía.

Vega y Zavala (2004) aseguran que las estimulaciones intelectuales hacen que los seguidores salgan de sus hábitos y costumbres mentales reformulen y reprogramen su mente para aprender a resolver problemas. Las reflexiones nacen en la persona siempre y cuando es estimulado a investigar, indagar, cuanto más conocimiento se tenga se dará soluciones a los problemas académicos y otros complejos de la mejor manera. Es así como el líder estimula e influye en sus seguidores.

Por lo expuesto, se puede señalar que el líder transformacional en cuanto a la estimulación intelectual maneja criterios para liderar, motivar, establecer pautas para desarrollar nuevas actitudes, nuevos retos que impulsen al seguidor a

investigar, indagar, criticar, de esta manera mejora su conocimiento y manejar mejor sus habilidades.

Acercas de la H4, esta sostuvo que existe relación entre la consideración individual y la gestión pedagógica según los docentes de la institución educativa Augusto B. Leguía - 2019. En la tabla 13 se observa que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,785; interpretándose que existe una correlación positiva y significativa al nivel 0,01 (bilateral), además el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa o estadística.

La consideración busca que el líder se preocupe por los otros; de manera que, este preste atención a las necesidades de sus seguidores los cuales son vistos como seres humanos; de esta manera, actúa como un entrenador. Asimismo, el líder sabe escuchar y es empático.

A su vez, la consideración individual es un tratamiento personalizado que se ofrece a los docentes, a fin de lograr la satisfacción del personal docente de parte del directivo, tomando en cuenta los intereses y necesidades del personal que labora con él.

De acuerdo a los resultados de esta hipótesis específica, Bass y Avolio (2006) rescatan la importancia de la consideración individual en un líder; al respecto sostienen que el líder transformacional influye en sus seguidores brindándoles apoyo y oportunidades de mejorar, dialogando con cada uno de ellos, brindándoles consejos y promoviendo la confianza en sus seguidores de esta manera se gana el respeto y el cariño, por su conducta moral y ética es decir es empático. Del mismo modo, los estudios a nivel nacional, Asencios (2016) en su investigación establece que, la relación de gestión pedagógica y desempeño docente es significativa porque busca las relaciones interpersonales como característica primordial para el desenvolvimiento de un buen profesor. Concluye que fueron favorables las hipótesis de investigación, la gestión pedagógica se relaciona positivamente con la variable desempeño docente en las instituciones, Según la Tau b de Kendall Siendo altamente significativa 0.000  $r = 0,756$ ., se acepta la hipótesis planteada.

El líder carismático tiene alta autoestima, tiene confianza en sí mismo,

proyecta confianza en sus seguidores, es claro en las propuestas, se comunica con un lenguaje sencillo, tiene dominio de la expresión corporal, facial, conoce las necesidades y esperanza por eso cautiva a sus seguidores y todo ello para lograr las metas institucionales

En la opinión de House (1997) se definió como: La capacidad que tienen los líderes carismáticos para adaptarse a diferentes situaciones y la manera de solucionar problemas complejos, el autor describe diferentes características: son dominantes y seguros de sí mismo y una fuerte rectitud moral de sus creencias, muestran ciertos comportamientos para crear impresión de competencia, comunican altas expectativas hacia los seguidores.

Respecto a ello, Leith Wood, Mascall y Strauss (2009) manifestó que, en esta dimensión el líder es el ejemplo para los seguidores, las características son, seguridad en sí mismo, es comunicativo, tienen altas expectativas, brinda oportunidades para mejorar, promueve el respeto, de esta manera puede realizar cambios radicales en las empresas.

Bass y Avolio (2006) manifestaron que, el líder trata a los seguidores de forma especial y personal, de esta manera conoce un poco más de sus intereses, gustos y necesidades del desarrollo personal de cada uno de ellos. Así como también delega funciones, aconsejan y retroalimenta de acuerdo a las funciones que cumplen cada uno de ellos. Es tolerante porque sabe escuchar, mantener siempre informados a todos los entes de la comunidad educativa, sobre los problemas que ocurren en ella, solicita su opinión de acuerdo a sus propias experiencias vividas sin asumir una posición sobre dimensionada. Asimismo, Luis (2019) El estudio es transaccional por cuanto la investigación no se manipuló las variables; transaccional por cuanto el estudio se realizó en un momento único en el tiempo. Concluyó que la correlación entre variables las según la significancia de 0.000 y una relación débil de 0,277. Según Maquera (2018) Concluyo que tienen una correlación moderada de 0.670 donde se puede demostrar que la intervención pedagógica esté vinculada con el desenvolvimiento del profesor que muchas veces es determinante para el aprendizaje y destrezas de los estudiantes, esto nos permite mencionar que el acompañamiento está moderadamente vinculada con la variable del desenvolvimiento del profesor.

Según la Taub de Kendall Siendo altamente significativa 0.000  $r = 0,756.$ , se acepta la hipótesis planteada. Para Tripul (2016) dicha tesis usó el método gráfico, de diseño no empírico y colateral. Y para elaborar, comprobar y declarar la fiabilidad de las herramientas se consideró la legitimidad de temas por medio del método de opinión de profesionales, el cual es una herramienta tipo informe para el dictamen de profesionales de las variantes de investigación. Asimismo, debido a que se encontró un P de valor 0.000 a una gradación de relevancia de 5%, con una correlación de 0.741 entre los elementos de investigación. Por su parte, Campos (2015) asegura que, existe relación significativa debido a que gestiona y promueve la participación y convivencia democrática de los docentes. De la misma manera Taboada (2017) se encontró un P de valor 0.000 a una gradación de relevancia de 5%, con una correlación de 0.741 entre los elementos de investigación.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: Como producto de la investigación se obtiene el conocimiento científico, en donde se contrastó la hipótesis general planteada, llegando a la conclusión que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.816, lo cual significa que existe una alta correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral), asimismo el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables para este tipo de investigación. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa. Recomendando la aplicabilidad de las regresiones lineales en estas variables.

Segunda: Como producto de la investigación se obtiene el conocimiento científico, en donde se contrastó la primera hipótesis específica, llegando a la conclusión que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.747; interpretándose que existe correlación entre la dimensión y la variable en estudio, siendo muy significativa al nivel 0,01 (bilateral), además el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa o estadística y siendo recomendable aplicar las regresiones lineales.

Tercera: Como producto de la investigación se obtiene el conocimiento científico, en donde se contrastó la segunda hipótesis específica, llegando a la conclusión que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.816; interpretándose que existe buena y positiva correlación entre la dimensión y la variable en estudio, siendo significativa al nivel 0,01 (bilateral), además el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa o estadística y siendo recomendable aplicar las regresiones lineales.

Cuarta: Como producto de la investigación se obtiene el conocimiento científico, en donde se contrastó la tercera hipótesis específica, llegando a la conclusión que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.861; interpretándose que existe una correlación entre la dimensión y la variable en estudio, siendo muy significativa al nivel 0,01 (bilateral), además el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa o estadística y siendo recomendable aplicar las regresiones lineales.

Quinta: Como producto de la investigación se obtiene el conocimiento científico, en donde se contrastó la cuarta hipótesis específica, llegando a la conclusión que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.785; interpretándose que existe una correlación entre la dimensión y la variable en estudio, siendo muy significativa al nivel 0,01 (bilateral), además el  $p < 0,5$  es equivalente 0,000 siendo el margen de error dentro de los valores confiables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa o estadística y siendo recomendable aplicar las regresiones lineales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Diseñar estrategias de fortalecimiento y desarrollo del liderazgo

transformacional de los directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes de cambio, motivación y de influencia en las actitudes de los demás actores educativos.

Segunda: Diseñar políticas institucionales insertadas en el PEI. Que permitan un mejor desarrollo de la gestión curricular, atendiendo de manera oportuna las necesidades de aprendizaje en los estudiantes, realizando un diagnóstico real a fin de que la diversificación de los aprendizajes cubra las demandas de la comunidad en general.

Tercera: Fortalecer las habilidades de los docentes, fomentando el desarrollo de los talleres y la formación de equipos de trabajo que alcance logros significativos a través del desarrollo de la hora colegiada.

Cuarta: Fomentar a través de la Tutoría con los estudiantes, los espacios para interactuar con los estudiantes, con el propósito de motivar y de generar en ellos los espacios apropiados para poder conocer su realidad personal y familiar, logrando de este modo apoyarlos en su desarrollo.

## **REFERENCIAS**



- Alberich, T. Sotomayor, E., Amezcua, T. y García, M. (2018). Planificación y gestión Manual para la acción social. (1a. ed.). Madrid: DYKINSON.
- Alecoy, T.J. (2011). Las culturas exitosas forjan prosperidad económica desde la concepción del individuo. (1a. ed.). Santiago de Chile: TJA
- Álvarez, F. (2008) El liderazgo de la calidad total. Escuela Española. Madrid
- Asencios, V. (2016) Gestión pedagógica y Desempeño Docente en el Instituto Superior Tecnológico “Simón Bolívar del Callao. UNE Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú. p. 183.
- Baldoceda, M. M. (2014). La gestión pedagógica y el mejoramiento de la calidad académica de los docentes de la institución educativa “Sor Ana de los Ángeles” en el área de ciencias sociales. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta. Perú.
- Barquero, A. (1999). Gestión financiera en el centro educativo. Lima: Serie innovaciones educativas
- Bass, B. y Álvarez, M. (2004) “Investigación sobre los factores del estilo de liderazgo transformacional”. Centro de Investigación E.T.L.S, Universidad Politécnica de Madrid
- Bolman, L. y Deal, G. (1995). Organización y liderazgo. Addison-Wesley, Wilmington, Delaware.
- Bracho, O. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Telos, 15(2). <https://docs.google.com/viewer?url=http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf&41hrome=true>.
- Bracho, O. S. García, J. E. y Jiménez, E. E. (2012). Factores de liderazgo transformacional en contralorías municipales del estado de Zulia. COEPTUM, 3(2). <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/viewArticle/1589/30>
- Calle, L. (2015). La relación entre Liderazgo transformacional del director y Cultura Institucional de los directores de nivel secundaria de las Instituciones Educativas Publicas de la Región Callao. Tesis de maestría. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle-La Cantuta, Chosica, Perú.
- Campos, L. R. (2015). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – región Callao. Tesis de

- Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2018/07/2012\\_Campos\\_Estilo-de-liderazgo-directivo-y-clima-organizacional-en-una-institucion-educativa-del-districto-de-Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2018/07/2012_Campos_Estilo-de-liderazgo-directivo-y-clima-organizacional-en-una-institucion-educativa-del-districto-de-Ventanilla.pdf).
- Cervera, L. (2012). Liderazgo Transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos. Tesis de Doctorado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2365>.
- Chiavenato, I (2007) "Administración de recursos Humanos": Mc Graw Hill Interamericana. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2000) Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill.
- Choque, J. (2005). Gerencia Educativa. Lima-Perú. Edic. EDIMAD.
- Corrales, R & Jiménez, M. (2008). El docente y la investigación. Revista de Educación. Vol. 18, Nº 2. Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Covey, S. (2007) Liderazgo centrado en principios. Paidós. Barcelona
- De Cossio, J. (2006) Las competencias del liderazgo organizacional. Lima: Editorial Instituto Interamericano de Desarrollo Empresarial
- Domínguez, E. (2005). Análisis comparativo de tres modelos de aprendizaje: colaborativo virtual, colaborativo presencial y magistral., ed. Cinda. Santiago, Chile. p. 355 – 370
- Farro, F. (1999). Gerencia de centros educativos. Lima: Centro de Proyección Cristiana.
- Fischman, D. (2005) el líder transformador. Volumen I y II. Ed Ventures. Lima
- González, O. (2016). El liderazgo transformador, en el docente universitario, pieza clave en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. Tesis de maestría. Maracaibo, Venezuela: Universidad de Zulia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Huici, C., Molero, F., Gómez, A. y Morales, J.F. (2012). Psicología de los grupos. (1a. ed.). Madrid: UNED.
- Icart, M. & Pulpón, A. (2012). Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis. España: UBe.

- Lara, J (2005). Gestión pedagógica como fundamento para un proceso pedagógico de calidad. Revista Iberoamericana de Educación, ed. OEI. Colombia. 86
- López, F. (2015). "Formación pedagógica y desempeño laboral del docente de educación básica" Tesis de maestría. Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo Venezuela.
- Lubo, M. (2007, 15 de febrero) La gestión pedagógica del Docente en la integración de la escuela y la comunidad, España revista Espacio Logopédico.[http://www.espaciologopedico.com/articulos/articulos2.php?Id\\_articulo=1301](http://www.espaciologopedico.com/articulos/articulos2.php?Id_articulo=1301)
- Márquez, J. (2012), "El Desarrollo institucional y la Gestión pedagógica de la Institución Educativa integrada "María Auxiliadora" de la Merced – Chanchamayo, tesis de maestría, Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Martínez, M. C. (2004). Orientación a mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje. (1a. ed.). México: MCMS.
- Medina, P. (2010). El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4676?show=full>.
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006) El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Bogotá: Universidad Nueva Granada.
- Ministerio de educación. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Perú: Editorial Lance Graficio S.A.C.
- Montoya, J. (2010). Gestión Pedagógica del docente y su relación con el aprendizaje de matemática en estudiantes del segundo grado de educación primaria de la ciudad de Chepén Región La Libertad-2009. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Mora, L. (2016) Modelo de liderazgo transformacional y la gestión en la dirección administrativa de la Universidad Estatal de Bolívar, en el año 2016. Tesis de maestría. Universidad Regional Autónoma de los Andes de Ambato. Ecuador.

- Morocho, L.M. (2013). Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad satélite Santa Rosa región Callao. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. <http://repositorio.usil.edu.pe/?p=711>.
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. Recuperado de <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Noguera, J., Pitarch, D. y Esparcia, J. (2009). Gestión y promoción del desarrollo local. (1a. ed.). Valencia: PUV.
- Ordóñez, B. (2011) Liderazgo Pedagógico. Barranquilla. CEPEDID. Pág. 112-16
- Palomo, M. T. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (6a. ed.). Madrid: ESIC.
- Panta, H. (2014). en su tesis Gestión Pedagógica y Calidad del Servicio Educativo en la Institución Educativa Felipe Huamán Poma de Ayala de Moyopampa-Chosica- 2014. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Parra, J. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los docentes de las Escuelas Bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida. Tesis de maestría. Universidad de Mérida. Venezuela.
- Pozner, P. (2007). Gestión Educativa Estratégica. Módulo 2: “Competencias para la profesionalización de la gestión educativa”. IIPE. Buenos Aires.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. (10a. ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2009). Dirección moderna de organizaciones. México: Cengage Learning Editores
- Rodríguez, M. (2014). Tesis gestión pedagógica elemento para la calidad educativa en la formación docente. Tesis de Maestría. Universidad de BíoBío Chile
- Rojas, G. (2017). “Liderazgo transformacional del director en los directores de tres Liceos de Excelencia pertenecientes a la zona norte de la Región Metropolitana. Tesis de maestría, Universidad La Cantuta, Lima Perú
- Sánchez, A. (2014) La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo, Caracas-

Venezuela.

Totumo, E. (2002): Liderazgo transformacional en el desempeño docente del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio Núcleo Guanare.

Vargas, C. (2012): Gestión del conocimiento y su relación con la gestión Pedagógica del Trabajo Docente. Tesis Doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

Zaga, R. (2017) Relación del Desarrollo institucional y la Gestión pedagógica del Complejo Educativo de Huaraya. Provincia de Moho. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano, Puno Perú.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores																									
<b>Problemas General</b>	<b>Objetivos General</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>VARIABLE 1: Liderazgo. Transformacional</b>																									
¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.	Determinar la relación entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto Leguía.	Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escalas y valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estimulación intelectual</td> <td>Soluciones académicas Ideas innovadoras Manejo de criterio Utilizo la creatividad</td> <td>1-9</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Motivación inspiracional</td> <td>Suelo ser optimista Coherencia Decisiones Solución de contratiempos</td> <td>10-17</td> <td>Siempre :5 Casi Siempre :4 Algunas veces:3 Casi nunca :2 Nunca :1</td> <td>Bueno (132-180) Regular (85-132) Malo (36-84)</td> </tr> <tr> <td>Crecimiento individual</td> <td>Claridad de propuestas Manejo empático Intereses institucionales Intereses de trabajadores</td> <td>18-26</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Influencia idealizada</td> <td>Sentido del humor Manejo emocional Logros académicos Tolerancia</td> <td>27-36</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	Niveles y rangos	Estimulación intelectual	Soluciones académicas Ideas innovadoras Manejo de criterio Utilizo la creatividad	1-9			Motivación inspiracional	Suelo ser optimista Coherencia Decisiones Solución de contratiempos	10-17	Siempre :5 Casi Siempre :4 Algunas veces:3 Casi nunca :2 Nunca :1	Bueno (132-180) Regular (85-132) Malo (36-84)	Crecimiento individual	Claridad de propuestas Manejo empático Intereses institucionales Intereses de trabajadores	18-26			Influencia idealizada	Sentido del humor Manejo emocional Logros académicos Tolerancia	27-36		
Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	Niveles y rangos																								
Estimulación intelectual	Soluciones académicas Ideas innovadoras Manejo de criterio Utilizo la creatividad	1-9																										
Motivación inspiracional	Suelo ser optimista Coherencia Decisiones Solución de contratiempos	10-17	Siempre :5 Casi Siempre :4 Algunas veces:3 Casi nunca :2 Nunca :1	Bueno (132-180) Regular (85-132) Malo (36-84)																								
Crecimiento individual	Claridad de propuestas Manejo empático Intereses institucionales Intereses de trabajadores	18-26																										
Influencia idealizada	Sentido del humor Manejo emocional Logros académicos Tolerancia	27-36																										
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>VARIABLE 2: Gestión pedagógica</b>																									
¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía? ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019? ¿Qué relación existe entre la Influencia idealizada y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019? ¿Qué relación existe entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019?	Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto Leguía. Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019. Determinar la relación que existe entre la Influencia idealizada y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019. Determinar la relación que existe entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019.	Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019. Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019. Existe relación significativa entre la Influencia idealizada y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019. Existe relación significativa entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica según los docentes de la I.E. Augusto B. Leguía, 2019.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escalas y valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estimulación intelectual</td> <td>Soluciones académicas Ideas innovadoras Manejo de criterio Utilizo la creatividad</td> <td>1-9</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Motivación inspiracional</td> <td>Suelo ser optimista Coherencia Decisiones Solución de contratiempos</td> <td>10-17</td> <td>Siempre :5 Casi Siempre :4 Algunas veces:3 Casi nunca :2 Nunca :1</td> <td>Bueno (132-180) Regular (85-132) Malo (36-84)</td> </tr> <tr> <td>Crecimiento individual</td> <td>Claridad de propuestas Manejo empático Intereses institucionales Intereses de trabajadores</td> <td>18-26</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Influencia idealizada</td> <td>Sentido del humor Manejo emocional Logros académicos Tolerancia</td> <td>27-36</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	Niveles y rangos	Estimulación intelectual	Soluciones académicas Ideas innovadoras Manejo de criterio Utilizo la creatividad	1-9			Motivación inspiracional	Suelo ser optimista Coherencia Decisiones Solución de contratiempos	10-17	Siempre :5 Casi Siempre :4 Algunas veces:3 Casi nunca :2 Nunca :1	Bueno (132-180) Regular (85-132) Malo (36-84)	Crecimiento individual	Claridad de propuestas Manejo empático Intereses institucionales Intereses de trabajadores	18-26			Influencia idealizada	Sentido del humor Manejo emocional Logros académicos Tolerancia	27-36		
Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	Niveles y rangos																								
Estimulación intelectual	Soluciones académicas Ideas innovadoras Manejo de criterio Utilizo la creatividad	1-9																										
Motivación inspiracional	Suelo ser optimista Coherencia Decisiones Solución de contratiempos	10-17	Siempre :5 Casi Siempre :4 Algunas veces:3 Casi nunca :2 Nunca :1	Bueno (132-180) Regular (85-132) Malo (36-84)																								
Crecimiento individual	Claridad de propuestas Manejo empático Intereses institucionales Intereses de trabajadores	18-26																										
Influencia idealizada	Sentido del humor Manejo emocional Logros académicos Tolerancia	27-36																										

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Correlacional</p>	<p><b>Población censal:</b> 175 docentes</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b>  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario  Autor: Cecilia Filomena Bustamante Soto  Año: 2019  Monitoreo: Los investigadores.  Ámbito I.E. Augusto B. Leguía, 2019  Forma de Administración: Directa</p>	<p><b>Descriptiva:</b>  Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p>
<p>Método: Hipotético-deductivo</p>		<p>Variable 2: Gestión pedagógica  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario  Autor: Cecilia Filomena Bustamante Soto.  Año: 2019  Monitoreo: Los investigadores.  I.E. Augusto B. Leguía, 2019</p>	<p><b>Inferencial:</b> Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman</p>

## Anexo 2. Operacionalización variable Liderazgo transformacional

### Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Estimulación intelectual	Soluciones académicas Ideas innovadoras Manejo de criterio Utilizo la creatividad	1-9		
Motivación inspiracional	Suelo ser optimista Coherencia Decisiones Solución de contratiempos	10-17	Siempre :5 Casi Siempre :4 Algunas veces:3 Casi nunca :2 Nunca :1	Bueno (132-180) Regular (85-132) Malo (36-84)
Crecimiento individual	Claridad de propuestas Manejo empático Intereses institucionales Intereses de trabajadores	18-26		
Influencia idealizada	Sentido del humor Manejo emocional Logros académicos Tolerancia	27-36		

Fuente: Adaptado de Melgarejo (2017)



### Anexo 3. Operacionalización variable Gestión pedagógica

#### Operacionalización de la variable gestión pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Planificación curricular	Programación anual Unidad didáctica Sesión de aprendizaje	1-7		
Estrategias metodológicas	Capacitación pedagógica Participación comunidad educativa Promoción de saberes	8-14	Siempre :5 Casi Siempre :4 Algunas veces:3 Casi nunca :2 Nunca :1	Bueno (103-140) Regular (64-102) Malo (28-65)
Materiales educativos	Distribución Capacitación Fabricación Monitoreo	15-21		
Supervisión	Capacitación Participación Monitoreo Evaluación	27-36		

Fuente: Adaptado de Melgarejo (2017)

## Anexo 4. Cuestionario variable Liderazgo transformacional

### Cuestionario Liderazgo Transformacional

Esta encuesta es anónima le pedimos que responda con sinceridad. La información recogida es de carácter exclusivamente para la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA CARISMA</b>					
1. Habla acerca de sus valores y creencias más importantes.					
2. Enfatiza la importancia de ser comprometido con nuestras creencias.					
3.- Especifica la importancia de lograr el propósito.					
4.-. Es optimista.					
5.- Tiene capacidad de escucha					
6.- Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.					
7.- Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión Colectivo o trabajo en equipo					
8.- Toma una posición respecto a asuntos difíciles.					
9.- Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.					
<b>LA MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>					
10.- Pone altos estándares.					
11.- En visiona nuevas posibilidades excitantes					
12.- Es optimista					
13.- Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.					
14.- Provee continua estimulación.					
15.- Habla entusiastamente sobre lo que se necesita lograr.					
16.- Estimula el darse cuenta de lo que es esencial considerar.					
16.- Estimula el darse cuenta de lo que es esencial considerar.					
17.- Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.					
<b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>					
18.- Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.					
19.- Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas.					
20.- Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes.					
21.- Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.					
22.- Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.					
23.- Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.					
24.- Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos.					
25.- Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos diferentes.					
26.- Me anima proponer ideas, y ser creativo.					
<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>					
27.- Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un					

grupo.					
28.- Escucha atentamente mis intereses.					
29.- Provee consejo útil para mi desarrollo.					
30- Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
31.- Pasa su tiempo enseñando y entrenando.					
32- Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.					
33.- Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.					
34.- Promueve el autodesarrollo.					
35- Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.					
36.- Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.					

## Anexo 5

### Cuestionario Gestión pedagógica

Esta encuesta es anónima le pedimos que responda con sinceridad. La información recogida es de carácter exclusivamente para la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
<b>PLANIFICACION CURRICULAR</b>					
1.-El director comunica las actividades a desarrollar durante el año lectivo					
2.-El director promueve la participación de los docentes en equipos de trabajo					
3.-El director propicia la participación de los docentes para las actividades pedagógicas					
4.-El director realiza un diagnóstico sobre las necesidades educativas de la I. E					
5.-El director lidera la participación de los docentes en la elaboración de la programación curricular anual					
6.-El director monitorea la diversificación curricular					
7.-El director coordina la aplicación del PCI con los demás agentes educativos					
<b>ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>					
8.-El director promueve el desarrollo de capacidades en el docente para mejorar la aplicación de las estrategias de Aprendizaje					
9.-El director motiva la participación de los docentes en la autoformación para mejorar su desempeño pedagógico.					
10.-El director motiva la actualización pedagógica en los docentes					
11.-El director se capacita y es efecto multiplicador en los Docentes					
12.-El director fomenta el uso de lecturas motivadoras al inicio de la sesión.					
13.-El director fomenta la práctica de habilidades blandas para resolver problemas institucionales.					
14.-El director promueve la participación de la comunidad educativa en el desarrollo de actividades de aprendizaje.					
<b>MATERIALES EDUCATIVOS</b>					
15.-El director distribuye oportunamente materiales educativos					
16.-El director orienta el uso adecuado de los materiales educativos en las sesiones de aprendizaje.					
17.-El director monitorea el uso adecuado de los materiales educativos.					
18.-El director orienta la utilización de materiales didácticos en las actividades de aprendizaje.					
19.-El director promueve la utilización del material didáctico de acuerdo a los temas tratados					
20.-El director orienta el uso de material didáctico teniendo en cuenta el nivel aprendizaje de los estudiantes					
21.-El director promueve la elaboración de material didáctico con					

productos reciclados de acuerdo a los contenidos					
<b>SUPERVISION Y EVALUACION</b>					
22.-El director asesora oportunamente a los docentes					
23.-El director comunica el monitoreo a realizar con anticipación					
24.-El director coordina el desarrollo de las actividades técnico pedagógicas					
25.-El director permite la participación de otros docentes en el monitoreo					
26.-El director monitorea el desarrollo de las actividades educativas.					
27.-El director permite la coevaluación entre docentes.					
28.-El director asesora oportunamente a los docentes.					

# Anexo 6. Base de datos de prueba piloto

## Base de datos de la prueba piloto en el software SPSS para las dos variables

Piloto\_Tesis Cesilia.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1_PC001	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	V1_PC002	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	V1_PC003	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	V1_PC004	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	V1_PC005	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	V1_PC006	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	V1_PC007	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	V1_EM008	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	V1_EM009	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	V1_EM010	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	V1_EM011	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
12	V1_EM012	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	V1_EM013	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
14	V1_EM014	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
15	V1_ME015	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
16	V1_ME016	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
17	V1_ME017	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	V1_ME018	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	V1_ME019	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	V1_ME020	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	V1_ME021	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	V1_S0022	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23	V1_S0023	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	V1_S0024	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
25	V1_S0025	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
26	V1_S0026	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
27	V1_S0027	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
28	V1_S0028	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
29	V2_IC0029	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
30	V2_IC0030	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
31	V2_IC0031	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
32	V2_IC0032	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
33	V2_IC0033	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
34	V2_IC0034	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
35	V2_IC0035	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
36	V2_IC0036	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
37	V2_IC0037	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
38	V2_MI0038	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
39	V2_MI0039	Numérico	8	0		{1, Nunca...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

Piloto\_Tesis Cesilia.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visite: 64 de 64 variables

	V1_PC01	V1_PC02	V1_PC03	V1_PC04	V1_PC05	V1_PC06	V1_PC07	V1_PC08	V1_PC09	V1_PC10	V1_PC11	V1_PC12	V1_PC13	V1_PC14	V1_PC15	V1_PC16	V1_PC17	V1_PC18	V1_PC19	V1_PC20	V1_PC21	V1_PC22	V1_PC23	V1_PC24	V1_PC25	V1_PC26	V1_PC27	V1_PC28	V1_PC29	V1_PC30	V1_PC31	V1_PC32	V1_PC33	V1_PC34	V1_PC35	V1_PC36	V1_PC37	V1_PC38	V1_PC39
1	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5		
2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
8	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	1	5	5	2	5	5	3	3	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	
9	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
10	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
11	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	1	1	4	1	1	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	
12	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
14	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	
16	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	
17																																							
18																																							
19																																							

# Anexo 7. Base de datos de la muestra

## Base de datos de la muestra en el software SPSS para las dos variables

\*Tesis Cesilia.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	00061	V2_Ci0062	V2_Ci0063	V2_Ci0064	Planificación_c urricular	Estrategia_m etodológica	Materiales educativos	Supenisi ón	Influencia_ic ealizada_ca risma	Motivación nspiracional	Estimula ción_inte lectual	Consideraciones _individuales	V1_Ge stion_p eda...	Variable _2	V1_D1_Planifica ción_curricular_g rup	V1_D2_Estra tegia_metodo lógica_agrup	V1_D3_M ateriales educati...	V1_D4 Surpe ncia...	V2_D1_Influe ncia_idealiza da_caris...	V2_D2_Motiva ción_inspiracio nal_agrup	V2_D3_Estim ulación_intele ctual_agrup	V2
1	5	5	3	4	25	22	27	25	40	38	38	42	99	158,00	2	2	3	3	3	3	3	3
2	4	5	4	5	31	25	29	26	43	39	41	45	111	168,00	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	5	4	3	31	22	21	21	38	32	36	45	95	151,00	3	2	2	2	3	3	3	3
4	2	3	3	3	31	28	29	31	40	31	33	26	119	130,00	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	34	30	30	33	44	38	39	46	127	167,00	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	5	5	5	34	33	34	27	45	38	43	49	128	175,00	3	3	3	3	3	3	3	3
7	5	5	5	5	33	32	31	.	42	39	43	49	.	173,00	3	3	3	.	3	3	3	3
8	4	5	5	5	33	22	15	30	33	34	38	46	100	151,00	3	2	1	3	2	3	3	3
9	4	5	4	5	32	31	29	33	41	35	41	45	125	162,00	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	4	3	32	29	32	33	30	24	28	32	126	114,00	3	3	3	3	2	2	2	2
11	4	4	4	4	32	20	13	12	42	36	38	43	77	159,00	3	2	1	1	3	3	3	3
12	4	5	4	4	23	14	10	14	41	38	36	44	61	159,00	2	1	1	1	3	3	3	3
13	1	1	1	1	10	8	8	8	9	8	9	10	34	36,00	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	20	19	19	22	12	10	9	10	80	41,00	2	2	2	2	1	1	1	1
15	2	3	2	4	27	19	21	21	31	24	27	29	88	111,00	3	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	3	7	7	7	7	30	24	19	21	28	94,00	1	1	1	1	2	2	2	1
17	4	5	4	3	31	22	21	21	38	32	36	45	95	151,00	3	2	2	2	3	3	3	3
18	2	3	3	3	31	28	29	31	40	31	33	26	119	130,00	3	3	3	3	3	3	3	3
19	5	5	5	5	34	30	30	33	44	38	39	46	127	167,00	3	3	3	3	3	3	3	3
20	5	5	5	5	34	33	34	27	45	38	43	49	128	175,00	3	3	3	3	3	3	3	3
21	5	5	5	5	33	32	31	.	42	39	43	49	.	173,00	3	3	3	.	3	3	3	3
22	4	5	4	3	31	22	21	21	38	32	36	45	95	151,00	3	2	2	2	3	3	3	3
23	2	3	3	3	31	28	29	31	40	31	33	26	119	130,00	3	3	3	3	3	3	3	3
24	5	5	5	5	34	30	30	33	44	38	39	46	127	167,00	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	34	33	34	27	45	38	43	49	128	175,00	3	3	3	3	3	3	3	3
26	5	5	5	5	33	32	31	.	42	39	43	49	.	173,00	3	3	3	.	3	3	3	3
27	4	5	5	5	33	22	15	30	33	34	38	46	100	151,00	3	2	1	3	2	3	3	3
28	4	5	4	5	32	31	29	33	41	35	41	45	125	162,00	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	4	3	32	29	32	33	30	24	28	32	126	114,00	3	3	3	3	2	2	2	2
30	1	1	1	1	10	8	8	8	9	8	9	10	34	36,00	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	20	19	19	22	12	10	9	10	80	41,00	2	2	2	2	1	1	1	1
32	2	3	2	4	27	19	21	21	31	24	27	29	88	111,00	3	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	3	7	7	7	7	30	24	19	21	28	94,00	1	1	1	1	2	2	2	1
34	4	5	4	3	31	22	21	21	38	32	36	45	95	151,00	3	2	2	2	3	3	3	3
35	2	3	3	3	31	28	29	31	40	31	33	26	119	130,00	3	3	3	3	3	3	3	3
36	5	5	5	5	34	30	30	33	44	38	39	46	127	167,00	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	V2_EI0049	Númérico	8	0	Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
50	V2_EI0050	Númérico	8	0	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
51	V2_EI0051	Númérico	8	0	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
52	V2_EI0052	Númérico	8	0	Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
53	V2_EI0053	Númérico	8	0	Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos Diferentes.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
54	V2_EI0054	Númérico	8	0	Me anima proponer ideas, y ser creativo.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
55	V2_Ci0055	Númérico	8	0	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
56	V2_Ci0056	Númérico	8	0	Escucha atentamente mis intereses.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
57	V2_Ci0057	Númérico	8	0	Provee consejo útil para mi desarrollo.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
58	V2_Ci0058	Númérico	8	0	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
59	V2_Ci0059	Númérico	8	0	Pasa su tiempo enseñando y entrenando.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
60	V2_Ci0060	Númérico	8	0	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
61	V2_Ci0061	Númérico	8	0	Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
62	V2_Ci0062	Númérico	8	0	Promueve el auto-desarrollo.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
63	V2_Ci0063	Númérico	8	0	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
64	V2_Ci0064	Númérico	8	0	Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
65	Planificación_curricular	Númérico	8	0	V1_D1_Planificación_curricular.	Ninguna	Ninguna	27	Derecha	Escala	Entrada
66	Estrategia_metodológica	Númérico	8	0	V1_D2_Estrategia_metodológica.	Ninguna	Ninguna	26	Derecha	Escala	Entrada
67	Materiales_educativos	Númérico	8	0	V1_D3_Materiales_educativos.	Ninguna	Ninguna	23	Derecha	Escala	Entrada
68	Supervisión	Númérico	8	0	V1_D4_Supervisión.	Ninguna	Ninguna	14	Derecha	Escala	Entrada
69	Influencia_idealizada_carisma	Númérico	8	0	V2_D1_Influencia_idealizada_carisma.	Ninguna	Ninguna	31	Derecha	Escala	Entrada
70	Motivación_inspiracional	Númérico	8	0	V2_D2_Motivación_inspiracional.	Ninguna	Ninguna	27	Derecha	Escala	Entrada
71	Estimulación_intelectual	Númérico	8	0	V2_D3_Estimulación_intelectual.	Ninguna	Ninguna	27	Derecha	Escala	Entrada
72	Consideraciones_individuales	Númérico	8	0	V2_D4_Consideraciones_individuales.	Ninguna	Ninguna	30	Derecha	Escala	Entrada
73	V1_Gestion_pedagogica	Númérico	8	0	Gestión pedagógica	Ninguna	Ninguna	23	Derecha	Escala	Entrada
74	Variable_2	Númérico	8	2	Liderazgo_transformacional	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
75	V1_D1_Planificación_curricular_agrup	Númérico	5	0	V1_D1_Planificación_curricular. (Agrupada)	{1, Mala}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
76	V1_D2_Estrategia_metodológica_agrup	Númérico	5	0	V1_D2_Estrategia_metodológica. (Agrupada)	{1, Mala}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
77	V1_D3_Materiales_educativos_agrup	Númérico	5	0	V1_D3_Materiales_educativos. (Agrupada)	{1, Mala}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
78	V1_D4_Supervisión_agrup	Númérico	5	0	V1_D4_Supervisión. (Agrupada)	{1, Mala}...	Ninguna	27	Derecha	Ordinal	Entrada
79	V2_D1_Influencia_idealizada_carisma_agrup	Númérico	5	0	V2_D1_Influencia_idealizada_carisma. (Agrupada)	{1, Mala}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
80	V2_D2_Motivación_inspiracional_agrup	Númérico	5	0	V2_D2_Motivación_inspiracional. (Agrupada)	{1, Mala}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
81	V2_D3_Estimulación_intelectual_agrup	Númérico	5	0	V2_D3_Estimulación_intelectual. (Agrupada)	{1, Mala}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
82	V2_D4_Consideraciones_individuales_agrup	Númérico	5	0	V2_D4_Consideraciones_individuales. (Agrupada)	{1, Mala}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
83	Liderazgo_transformaciona_agrup	Númérico	5	0	Liderazgo_transformacional (Agrupada)	{1, Mala}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
84	Gestión_pedagógica_agrup	Númérico	5	0	Gestión pedagógica	{1, Mala}...	Ninguna	28	Derecha	Ordinal	Entrada
85											



**Anexo8. Constancia de aplicación de encuestas**  
Cartas de certificación de la aplicación de encuestas



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA AUGUSTO B. LEGUÍA**

**UGEL 04 - PUENTE PIEDRA**

## **CONSTANCIA**

La que suscribe, la directora de la I.E "Augusto B. Leguía" del distrito de Puente Piedra, Ugel N° 04 Lima

HACE CONSTAR :

Que la Subdirectora, CECILIA FILOMENA BUSTAMANTE SOTO identificada con DNI N° 10196766 , pertenece al Programa de Maestría En Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad Cesar Vallejo se le otorga la presente constancia de haber aplicado dos instrumentos de evaluación acerca del Liderazgo transformacional y Gestión Pedagógica, los cuales fueron dirigidos a los docentes de la Institución Educativa , como se detalla a continuación :

FECHA	INSTRUMENTO	DIRIGIDO
27 de Agosto	Cuestionario sobre Liderazgo transformacional	Docentes de secundaria
29 de Agosto	Cuestionario sobre Gestión Pedagógica	Docentes de secundaria

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

Puente Piedra, 29 de Agosto del 2019

  
*Cecilia Filomena Bustamante Soto*  
Lic. Liliana Herrera  
Directora

## Anexo 9. Validez de contenido de variables

### Certificados de validez de contenido



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>								
1	El director comunica las actividades a desarrollar durante el año lectivo	✓		✓		✓		
2	El director comunica la participación de los docentes en Equipos de trabajo	✓		✓		✓		
3	El director propicia la participación de los docentes para las actividades pedagógicas	✓		✓		✓		
4	El director realiza un diagnóstico sobre las necesidades educativas de la I.E.	✓		✓		✓		
5	El director promueve la participación de los docentes en la elaboración de la programación curricular anual	✓		✓		✓		
6	El director dirige la diversificación curricular	✓		✓		✓		
7	El director coordina la aplicación del PCI con los demás agentes educativos	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS</b>								
8	El director promueve el desarrollo de capacidades en el docente para mejorar la aplicación de las estrategias de aprendizaje	✓		✓		✓		
9	El director motiva la participación de los docentes en capacitaciones	✓		✓		✓		
10	El director motiva la actualización pedagógica en los docentes	✓		✓		✓		
11	El director se capacita y es efecto multiplicador en los docentes	✓		✓		✓		
12	El director fomenta la utiliza juegos y dinámicas antes de la clase en los docentes	✓		✓		✓		
13	El director utiliza estrategias para resolver problemas institucionales	✓		✓		✓		
14	El director promueve la utilización de estrategias participativas en el desarrollo de actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN MATERIALES EDUCATIVOS</b>								
15	El director distribuye oportunamente materiales educativos	✓		✓		✓		
16	El director orienta el uso adecuado de los materiales educativos en las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
17	El director realiza seguimiento en el uso adecuado de los materiales educativos entregados	✓		✓		✓		
18	El director orienta la utilización de materiales didácticos en las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
19	El director promueve la utilización del material didáctico de acuerdo a los temas tratados	✓		✓		✓		
20	El director orienta el uso de material didáctico teniendo en cuenta el nivel aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
21	El director promueve la elaboración de material didáctico con productos reciclado de acuerdo a los contenidos	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN SUPERVISIÓN</b>								
22	El director asesora oportunamente a los docentes	✓		✓		✓		
23	El director comunica el monitoreo a realizar con anticipación	✓		✓		✓		
24	El director coordina el desarrollo de las actividades técnico-pedagógicas	✓		✓		✓		
25	El director permite la participación de otros docentes en el monitoreo	✓		✓		✓		
26	El director monitorea el desarrollo de las actividades educativas	✓		✓		✓		
27	El director realiza evaluaciones permanentes de las diversas comisiones	✓		✓		✓		
27	El director permite la coevaluación entre los docentes	✓		✓		✓		
28	El director asesora oportunamente a los docentes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ricardo Guevara Fernández..... DNI: 01048544

Especialidad del validador: Metodólogo- Temático -Estadístico.

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

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

Lunes 26 de Agosto del 2019.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION INFLUENCIA IDEALIZADA CARISMA</b>								
1	Habla acerca de sus valores y creencias más importantes.	✓		✓		✓		
2	Enfatiza la importancia de ser comprometido con nuestras creencias.	✓		✓		✓		
3	Especifica la importancia de lograr el propósito.	✓		✓		✓		
4	Es optimista.	✓		✓		✓		
5	Tiene capacidad de escucha	✓		✓		✓		
6	Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.	✓		✓		✓		
7	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión Colectivo o trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8	Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	✓		✓		✓		
9	Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>								
10	Pone altos estándares.	✓		✓		✓		
11	En visiona nuevas posibilidades excitantes	✓		✓		✓		
12	Es optimista	✓		✓		✓		
13	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	✓		✓		✓		
14	Provee continua estimulación.	✓		✓		✓		
15	Habla entusiastamente sobre lo que se necesita lograr.	✓		✓		✓		
16	Estimula el darse cuenta de lo que es esencial considerar.	✓		✓		✓		
17	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION ESTIMULACION INTELLECTUAL</b>								
18	Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.	✓		✓		✓		
19	Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas.	✓		✓		✓		
20	Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes.	✓		✓		✓		
21	Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas.	✓		✓		✓		
22	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
23	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.	✓		✓		✓		
24	Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos.	✓		✓		✓		
25	Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	✓		✓		✓		
26	Me anima proponer ideas, y ser creativo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>								
27	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
28	Escucha atentamente mis intereses.	✓		✓		✓		
29	Provee consejo útil para mi desarrollo.	✓		✓		✓		
30	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
31	Pasa su tiempo enseñando y entrenando.	✓		✓		✓		
32	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.	✓		✓		✓		
33	Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.	✓		✓		✓		
34	Promueve el auto-desarrollo.	✓		✓		✓		
35	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.	✓		✓		✓		
36	Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellido y nombres del juez validador: Dr Ricardo Guovera Fernández.....DNI: 01048544

Especialidad del validador: Metodólogo- Temático -Estadístico.

Lunes 26 de Agosto del 2019



Firma del Experto Informante

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

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





RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 0036-2020-UCV-L-EPG

Los Olivos, 21 de febrero de 2020

VISTO:

El expediente presentado por CECILIA FILOMENA BUSTAMANTE SOTO solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA SEGÚN LOS DOCENTES DE LA I.E. AUGUSTO B. LEGUIA; y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) CECILIA FILOMENA BUSTAMANTE SOTO, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar al Grado de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: "Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestra o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis";

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

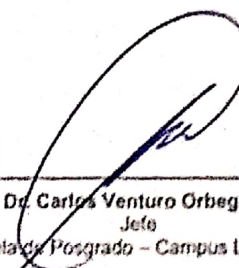
Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA SEGÚN LOS DOCENTES DE LA I.E. AUGUSTO B. LEGUIA presentado por CECILIA FILOMENA BUSTAMANTE SOTO.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:  
Presidente : Dr. Felipe Guizado Oscco  
Secretario : Dra. Estrella Esquiagola Aranda  
Vocal (Asesor de la Tesis) : Dr. Carlos Sixto Vega Vilca

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:  
Lugar : Posgrado  
Día : 25 de febrero de 2020  
Hora : 2:00 p.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivo.



**Declaratoria de autenticidad del asesor**


Yo, Carlos Sixto Vega Vilca, docente de la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte, asesor de la tesis titulada:

“Liderazgo transformacional y Gestión pedagógica según los docentes de la I.E Augusto B. Leguía” de la estudiante Cecilia Filomena Bustamante Soto, constato que la investigación tiene, un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones.

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

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

Los Olivos, 02 de abril del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Vega Vilca, Carlos Sixto	
DNI: 09826463	Firma 
ORCID: 0000-0002-8819	