



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de
instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Huamani Huamani, Marisol (orcid.org/0000-0003-0649-6759)

ASESORAS:

Dr. Diaz Rodriguez, Nancy del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)

Dr. Zulueta Sanchez, Yolanda Genoveva (orcid.org/0000-0003-3903-9538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Para el recuerdo de mi padre, que me enseñó el valor de la perseverancia y el perdón

Y para todas aquellas personas que me apoyaron en el proceso

Agradecimiento

Gracias a mi familia, que con su esfuerzo han contribuido en cada etapa de mi formación profesional.

A los docentes de la universidad por compartir sus conocimientos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Relación de encuestados	19
Tabla 2 Evaluación de expertos	21
Tabla 3 Nivel de liderazgo transformacional	23
Tabla 4 Nivel de gestión pedagógica.....	24
Tabla 5 Líder transformacional y gestión	25
Tabla 6 Influencia y gestión	26
Tabla 7 Consideración y gestión	27
Tabla 8 Estímulo y gestión	28
Tabla 9 Motivación y gestión	29
Tabla 10 Tolerancia y gestión.....	30
Tabla 11 Análisis de Rho de Spearman	31
Tabla 12 Análisis de Rho de Spearman	32
Tabla 13 Análisis de Rho de Spearman.....	33
Tabla 14 Análisis de Rho de Spearman.....	34
Tabla 15 Análisis de Rho de Spearman.....	35
Tabla 16 Análisis de Rho de Spearman.....	36

Resumen

El propósito principal fue identificar la relación entre líder transformacional y gestión pedagógica en centros educativos públicos. Se empleó un enfoque básico con un diseño no experimental de tipo transversal y alcance correlacional, utilizando una perspectiva cuantitativa. La muestra incluyó 100 docentes del distrito de Santa Anita. La metodología aplicada involucro encuestas y dos cuestionarios estructurados con una escala Likert de cinco puntos, validado por la evaluación de tres, el resultado del a prueba de confiabilidad fue de 0,93.

Los resultados encontrados a nivel inferencial llevaron a la conclusión de que existe una relación directa de grado considerable entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023. Esta conclusión se respaldó mediante el análisis del coeficiente de relación de Spearman con de Sig. (0,00) <0,05, lo que condujo al rechazó de la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alterna (H1), además se evidenció un coeficiente de 0.795**.

Palabras clave: Motivación, estímulo, planificación, ejecución.

Abstract

The main purpose was to identify the relationship between transformational leadership and pedagogical management in public educational centers. A basic approach was used with a non-experimental cross-sectional design and correlational scope, using a quantitative perspective. The sample included 100 teachers from the Santa Anita district. The applied methodology involved surveys and two structured questionnaires with a five-point Likert scale, validated by the evaluation of three, the result of the reliability test was 0.93.

The results found at an inferential level led to the conclusion that there is a direct relationship of considerable degree between transformational leadership and pedagogical management in teachers of public educational institutions, Santa Anita. Lima, 2023. This conclusion was supported by the analysis of the Spearman correlation coefficient with a value of Sig. (0.00) <0.05, which led to the rejection of the null hypothesis (H0) and the hypothesis was accepted alternative (H1), a coefficient of 0.795** was also evident.

Keywords: Motivation, stimulation, planning, execution.

I. INTRODUCCIÓN

Mejorar los estándares educativos es un problema global, y debido a la insuficiente preparación docente o desconocimiento en las instituciones educativas, sorprende que las competencias esperadas y la capacidad para el liderazgo transformacional, no hayan sido desarrolladas en la gestión pedagógica. Una revisión de la publicación de investigación (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2022) preveía que, al tomar decisiones sobre nuevos desafíos y modelos educativos, se obtendría no solo más información sobre los estudiantes, sino también sobre su experiencia y capacidad para guiar en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Solo de esta manera se contribuiría en mejorar el estándar educativo para todos los niños del mundo.

El Banco Mundial (2018) refirió que en América Latina resultaba difícil implementar reformas educativas exitosas debido a los desafíos asociados con el diseño e implementación de políticas educativas. Debido a la ausencia de expertos en gestión pedagógica, lo que resaltaba la necesidad de contar con profesionales en todos los niveles de educación. Esta carencia generaba un escenario de escasa capacidad para organizar, gestionar y liderar el sistema educativo. Por otro lado, el liderazgo transformacional se veía afectado de manera deficiente debido a las limitadas habilidades relacionales que obstaculizaban la cooperación entre los integrantes de las instituciones. Esta deficiencia se atribuía a la carencia de habilidades comunicativas necesarias para fomentar el trabajo colaborativo con los integrantes de la organización.

Según la ONU (2023), uno de los objetivos del Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS, que se anticipa al PME 2030, fue señalado por el Director de la División de Coordinación y Apoyo a la Agenda, que agrupa a 184 estados miembros y más de 70 funcionarios de educación en todo el mundo. Estas prácticas organizativas requerían que los docentes contaran con habilidades de liderazgo y destrezas prácticas para lograr el éxito en la gestión pedagógica, la cual implica aprender una amplia gama de tareas, habilidades, estrategias y métodos para llevar

a cabo las actividades planificadas en las instituciones educativas de manera eficaz y eficiente. (ODS 4 - Agenda 2030).

Los análisis a nivel nacional revelaron que la metodología educativa recibía críticas, evidenciando que los procesos de gestión pedagógica no eran eficientes. Esta situación se atribuía en gran medida a la adhesión de los docentes a métodos tradicionales de enseñanza tradicionales. Ante este escenario, el Ministerio de Educación implementó estrategias de respaldo en la gestión pedagógica, como los deberes de gestión escolar. Sin embargo, los efectos no alcanzaron las expectativas, ya que los enfoques pedagógicos destinados a planificar una enseñanza efectiva no se lograron con el nivel de eficacia requerido Ministerio de Educación (2019).

En gran parte de las Instituciones educativas en Perú, según los datos proporcionados por el (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2019) se observaba una falta de fortalecimiento en las capacidades de gestión pedagógica, institucional y administrativa. El acompañamiento pedagógico, destinado a mejorar las competencias profesionales dentro del Marco del Buen Desempeño Docente y asumir nuevas responsabilidades en el sistema educativo, mostraba un proceso deficiente en la gestión pedagógica. Esta deficiencia se evidenciaba en la baja participación en las horas de capacitación de gestión, lo que resultaba en educadores desactualizados, desfasados y con dificultades para llevar a cabo una gestión efectiva en la enseñanza.

En una situación similar, se identificó en la zona de Santa Anita que los docentes enfrentaban dificultades en el proceso de gestión pedagógica, lo que traía como consecuencia una enseñanza poco efectiva, generando inconformidad, escaso interés y falta de compromiso en los procesos de planificación, coordinación, retroalimentación y evaluación. Estas circunstancias coincidían a la incapacidad para alinear los estándares de aprendizajes. Por lo tanto, se evidenciaba la necesidad de llevar a cabo un estudio sobre la gestión pedagógica de los docentes.

Teniendo en cuenta lo anterior, se planteó la interrogante general ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023? así también los

problemas específicos: ¿Cómo se relaciona influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas?, ¿Cómo se relaciona consideración individual en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas?, ¿Cómo se relaciona estímulo intelectual en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas?, ¿Cómo se relaciona motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas?, y ¿Cómo se relaciona tolerancia psicológica en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas?

Respecto a la justificación teórica según, Rodríguez et al. (2019), se destacó que el liderazgo transformacional se distingue por mostrar una habilidad sobresaliente para motivar, inspirar y movilizar a individuos con el fin de promover la innovación, impulsar cambios y facilitar su desarrollo. Además, este tipo de liderazgo ejerce influencia sobre los miembros de sus equipos, alentándolos a alcanzar metas de alto rendimiento incluso en situaciones de incertidumbre, desempeñando un papel de respaldo y apoyo. En cuanto a gestión pedagógica Calcaño (2019) la define como la coordinación que orienta la planificación conceptual en función del conocimiento del procedimiento pedagógico, clima escolar, las características del alumnado y el entorno. El propósito de esta gestión es alcanzar el logro de los objetivos establecidos para el proceso de aprendizaje.

Desde una justificación práctica, el objetivo fue impulsar, a través de sus hallazgos, esfuerzos destinados a mejorar el tema en cuestión. Esto se consideró una responsabilidad compartida por todos, y el estudio subrayó la relevancia de involucrar a los actores educativos y a la comunidad en este proceso. Los resultados describieron a los directivos y docentes con capacidad de liderazgo transformacional en la adecuada gestión pedagógica, traducéndose en un aporte científico sobre cómo perciben los docentes la gestión pedagógica en las instituciones. Este se convirtió en un documento valioso que podría liderar en una mejora continua para desarrollar y fortalecer habilidades. Al tener un diagnóstico de la importancia de la participación de las instituciones y la sociedad en el estudio, describió el nivel de intervención del maestro en la gestión de la institución y los procesos del liderazgo transformacional que permitían un adecuado desempeño profesional académico y de gestión.

En términos metodológicos, el estudio fue básico de nivel descriptivo y una orientación cuantitativa. Se aplicó el método hipotético-deductivo y se optó por un diseño no experimental. Para la recopilación de datos, se llevaron a cabo encuestas, utilizando un cuestionario como instrumento, que fue sometido a una validación por expertos y se verificó su fiabilidad mediante análisis estadísticos. El propósito de la publicación de estos resultados fue proporcionar una oportunidad para que otros investigadores pudieran utilizar este estudio como base para investigaciones posteriores sobre liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Esto se llevó a cabo siguiendo todos los pasos del método científico, lo que permitió la generación de resultados, discusiones, conclusiones y recomendaciones.

En base a lo antedicho este estudio pretendió, investigar y demostrar que el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica se relacionan directamente. Ante ello se planteó el Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas, Santa Anita. Lima, 2023 y los objetivos específicos: determinar la relación entre influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas, determinar la relación entre consideración individual en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas, determinar la relación entre estímulo intelectual en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas, determinar la relación entre motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas y determinar la relación entre tolerancia psicológica en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas.

Asimismo, se formuló la hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023. Y las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas, existe relación significativa entre consideración individual en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas, existe relación significativa entre estímulo intelectual en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas, existe relación significativa motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas y existe relación significativa entre tolerancia psicológica en la gestión pedagógica en docentes de IEs públicas.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes nacionales considerados en este estudio: Pérez (2022) buscó determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión educativa del director mediante un enfoque cuantitativo. La población objeto de estudio consistió en 38 docentes y 140 padres de familia, y se empleó la encuesta mediante el cuestionario, la correlación entre las variables fue de 0.810 indicando un alto nivel de confianza. Los resultados mostraron que los factores que prevalecieron en mayor escala fueron influencia idealizada, consideración individual y motivación inspiracional. Sin embargo, los factores que prevalecieron en menor escala fueron tolerancia psicológica y estimulación intelectual. Se concluyó que el liderazgo transformacional es una cualidad fundamental en los docentes, ya que tienen la responsabilidad de motivar y orientar hacia la creación de objetivos tanto institucionales como personales, lo que contribuye al compromiso del maestro con la misión institucional.

Baca (2021) en su estudio propuso establecer relacionar el líder transformacional y gestión educativa mediante una investigación básica, utilizando un diseño no experimental de nivel correlacional. La muestra consistió en 78 docentes, se aplicó dos cuestionarios para cada variable, con un total de 44 ítems. El nivel de asociación fue de 0,804 confirmando una correspondencia alta entre las variables. El cuanto a los resultados de la primera variable, se observó que el 20,5 % se ubicó en la escala regular y el 79,5 % en escala óptima. Esto llevó a la conclusión de que hubo una alta percepción de liderazgo transformacional, el cual experimentó un desarrollo progresivo en la institución.

Vela (2022) pretendió identificar la relación entre líder transformacional y gestión docente a través de una investigación básica con enfoque cuantitativo de corte transversal, los sujetos de estudios fueron 216 docentes, y se utilizaron dos cuestionarios con 20 y 32 ítems, con una correlación de 0,380, indicando una asociación positiva baja. Los resultados señalaron que el 91.2 % afirmó un nivel medio, mientras que el 8.8 % sostuvo un nivel bajo en el desarrollo de liderazgo transformacional. En conclusión, se determinó que los docentes percibieron que el

liderazgo transformacional se ubicaba en una categoría media. Como recomendación, se sugirió llevar a cabo talleres y capacitaciones sobre el dominio pedagógico, y que la dirección regional cumpliera con el seguimiento a la responsabilidad funcional de los directores.

Barrios (2023) analizó la asociación entre gestión pedagógica y liderazgo, a través de un estudio cuantitativo. La muestra comprendió a 56 docentes, y la recopilación de datos se efectuó mediante dos cuestionarios que constaban de 24 y 44 ítems respectivamente, la asociación entre las variables de estudio fue de 0,432, indicando una relación baja. En relación con los resultados, el 37,5 % se ubicó en los niveles bajo, el 32,1 % en el nivel medio y el 30,4 % en un nivel alto. Estos hallazgos llevaron a la conclusión de implementar capacitaciones para los docentes y realizar mejoras en los sistemas de planificación, monitoreo y evaluación de la gestión pedagógica.

Aguilar (2019) estudió la relación entre líder transformacional y compromiso organizacional, adoptó un enfoque cuantitativo correlacional no experimental, los sujetos fueron 19 docentes, se empleó un cuestionario para ambas variables, y el nivel de asociación entre ellas fue de 0,872, los resultados demostraron una relación positiva alto, se recomendaron actividades en equipo para fortalecer y potenciar el talento del personal docente, así como la implementación de un plan dirigido a mejorar las relaciones interpersonales. Estas acciones tendrían como objetivo optimizar las relaciones y fortalecer la identidad institucional de los colaboradores. Además, se sugirió la participación en talleres de habilidades blandas basadas en liderazgo y motivación.

Respecto a los antecedentes internacionales destacan: Naula (2023) propuso identificar dependencia en liderazgo transformacional y pedagogía docente, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los sujetos de estudio fueron 18 docentes, se utilizó el cuestionario con 21 ítems. La correlación entre las variables fue de 0,987, indicando que los ítems eran consistentes entre sí. El factor de estimulación intelectual recibió la valoración más alta, alcanzando el 66,67 %, lo que sugiere que el líder proporciona oportunidades al equipo para demostrar habilidades en la resolución de situaciones desafiantes. Por otro lado, el factor de consideración individualizada obtuvo una valoración baja, con un 27,78 %. Se recomendó que los docentes integren en sus actividades diarias el manejo de emociones, el autocontrol y el desarrollo de la inteligencia emocional. También se sugirió diseñar un plan de aprendizaje enfocado en motivación, liderazgo y comunicación asertiva, con el propósito de fomentar actividades que promuevan la interacción social dentro de la comunidad educativa.

Suarez (2022) en su trabajo consideró relacionar liderazgo transformacional y productividad docente, los sujetos de estudio fue de 50 docentes, se emplearon dos cuestionarios haciendo uso de una lista de cotejo de 15 ítems y 10 ítems respectivamente, los datos fueron procesados y analizados estadísticamente, la validez de la hipótesis fue confirmada mediante el coeficiente de 0,850, lo cual llevó a la terminación que existió una asociación significativa entre las variables. Considerando los resultados de la primera variable el 40 % lo consideraron en un nivel regular mientras, el 54 % en un nivel alto por ende se recomendó plantear programas de capacitación para mejorar los niveles de liderazgo, acondicionar un clima organizacional y adecuar una cultura de evaluación permanente entre los pedagogos con el fin de obtener responsabilidad prospectiva a fin que la toma de decisiones sea convenientes y factibles para un eficaz rendimiento docente.

Carranza (2020) buscó demostrar relación entre líder transformacional y compromiso docente, se realizó en base a una investigación cuantitativo no experimental, los sujetos de estudio fueron 212 entre docentes, administrativos y estudiantes, se empleó el cuestionario para ambas variables que contaron de 36 ítems y 27 ítems respectivamente, el nivel de asociación fue de 0,870 por

consiguiente, se confirmó que consta un vínculo positivo muy fuerte entre variables. Respecto a las deducciones específicos, la dimensión consideración individual de la variable 1, se observó lo siguiente en administrativo (28,6%), docentes (38,3%) y estudiantes (31,7%) respondieron que esta característica era evidente "casi siempre". Respecto a la dimensión de compromiso social la mayoría de los directivos (66,7%) respondieron que era evidente "siempre", mientras que el 34,5% de los estudiantes optaron por la opción casi siempre. Las recomendaciones derivadas del estudio sugirieron que la institución educativa debía asumir la responsabilidad de capacitar a directivos, docentes y personal administrativo en técnicas de liderazgo que promuevan la mejora continua de los docentes y proporcionar una educación de calidad adaptada a sus necesidades. Además, se recomendó la elaboración de un plan estratégico de capacitación para desarrollar líderes que contribuyan a la gestión pedagógica e institucional de manera beneficiosa.

Ordóñez (2021) investigó la dependencia entre liderazgo y desempeño docente, adoptó un enfoque mixto, correlacional y un diseño transversal. El estudio incluyó a 135 docentes y se utilizaron entrevistas y encuestas, analizadas mediante el Multifactor Leadership Questionnaire. Como resultado, se identificó una correlación coherente entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes, considerando las perspectivas tanto de los directivos como del personal docente. Se propuso implementar un Plan de acción destinado a mejorar el liderazgo entre los directivos y a impulsar el rendimiento laboral del personal docente. El objetivo fue lograr una correlación positiva en las futuras evaluaciones realizadas en las instituciones educativas.

García y Cerdas (2019) tuvieron como objetivo analizar los estilos de liderazgo de los directivos de escuelas. Plantearon una metodología cuantitativa, utilizando de diseño transversal. Aplicaron el cuestionario MLQ, la muestra fue de 125 directivos. Los resultados mostraron que el líder predominante entre los directivos es el transformacional, seguido por el estilo transaccional, y se destacó la falta de *laissez-faire*. Se sugirió que el líder transformacional se enfocara especialmente en la dimensión pedagógica, fundamental en el entorno de las

instituciones educativas. Esto implicaba fortalecer un liderazgo centrado en el trabajo colaborativo, facilitando procesos didácticos.

La teoría de inteligencia emocional cuyo máximo representante es Goleman (2022) quien sostiene que toda persona para poder ser exitoso en su vida tiene que tener la capacidad de saber reconocer sus propias emociones, y asimismo la de otras y así sobre llevar oportunamente. Es por el cual toda persona desarrolla la habilidad de adaptación según ameritan los cambios, por ende, el individuo debe estar seguro de el mismo, además tiene que tener la confianza necesaria, el control de sus emociones, o que le permitirá movilizar el logro de objetivos. Lo que, requiere que este también tenga la habilidad de relacionarse con los demás, entender, influenciar.

Por su parte, la teoría propuesta por Gardner (2019) precisa que el ser humano puede contar con múltiples inteligencias, pero enfocándonos al tema él nos habla sobre la inteligencia interpersonal, que está referido a la capacidad de comprender a los demás, las intenciones que pueda tener esto de acuerdo a los estados de ánimo y comportamientos que pueda percibir. Y en cuanto al inteligencia intrapersonal, este tiene que ver con la habilidad que tiene la persona en el control de sus emociones, que tiene que ver con el saber manejar los sentimientos con otras personas, y así muestra la empatía.

Rodríguez y Sánchez (2019) proponen una clasificación para la teoría del liderazgo, que distingue entre los rasgos, el comportamiento relacionado con estilos y la contingencia situacional. El liderazgo transformacional, derivado de la teoría conductual de los estilos en un marco positivista de relaciones humanas, se destaca como el más influyente. Para Cruz y Acosta (2023) el líder en el entorno educativo ejerce un impacto significativo en aspectos fundamentales de la organización al nivel de mejora escolar. Entre las diversas modalidades de líder, se enfatiza que el transformacional que es capaz de influir y entusiasmar a los miembros de los centros educativos.

Dentro del marco teórico de líder transformacional, se pueden identificar tres categorías de liderazgo: el transformacional en sí, el transaccional y el laissez-faire. No obstante, es el líder transformacional, también conocido como líder orientado al cambio, el que ejerce el mayor impacto en la transformación de la gestión (Pareja et al. 2022).

Otro grupo de investigador destaca que este enfoque de liderazgo tiene como objetivo lograr metas compartidas. Este propósito se consigue mediante una comunicación efectiva de una visión conjunta en torno a cuestiones de interés tanto individual como colectivo, (Salcedo, 2018)

Recientemente, Schmitz et al. (2023) han señalado que los líderes transformacionales son aquellos que transforman una organización para mejor; sugieren que los líderes transformacionales se ven a sí mismos como agentes de cambio, asumen riesgos, son valientes y trabajan a un nivel emocional y sustancial con sus colegas. Además, un líder transformacional puede transformar a sus seguidores para que adopten como propia la visión de la organización.

Por otro lado, Valldeneu et al. (2021) aportan este concepto de liderazgo transformacional al proponer una estructura compuesta por diversas dimensiones, incluyendo atributo idealizado, comportamiento idealizado, así como otros elementos relacionados con lo individual, la inspiración y el estímulo intelectual.

Teniendo en cuenta a Tirado y Heredia (2022) el líder transformacional en educación requiere habilidades necesarias para enfrentar y superar situaciones cambiantes, se caracteriza por establecer objetivos claros, motivar e involucrar a otros en la consecución de metas predefinidas. De esta manera, se ejerce influencia en el grado de mejora a nivel institucional. Además, consiste en inspirar a otros y ejercer influencia en su comportamiento y valores en función de un propósito más grande. Los líderes transformacionales son proactivos y buscan mejorar el trabajo tanto a nivel organizativo como individual, motivando a los seguidores hacia una visión de trabajo esperanzadora y brindándoles un sentido de pertenencia. Esto se consigue al establecer confianza y respeto, a través de elementos como la confianza ejemplar (Díaz et al. 2019)

Por otro lado, para Rodríguez et al. (2019) el líder inspira a sus miembros a ser creativos e perspicaces alentando la discusión de hipótesis y opiniones divergentes, permitiendo la presentación de nuevas soluciones sin juzgar aportes que difieran de los del líder ni exponer públicamente las faltas. Los líderes promueven que los demás sean innovadores y generen nuevas formas de abordar los desafíos. Así mismo, reconocen a Bass y Avolio como las figuras de referencia

en la teoría del liderazgo transformacional. Estos investigadores han establecido este enfoque mediante la identificación de dimensiones que guardan relación con estímulo, tolerancia e influencia, entre otros elementos, por ende, se detalla estas dimensiones:

Influencia idealizada, se fracciona en dos aspectos: la atribuida se refiere a prácticas orientadas a establecer una visión compartida y valores inspiradores que den significado al trabajo. En cuanto al aspecto conductual, tienen una visión nítida y un sentido de propósito, además de mostrar disposición para interiorizar y profundizar en la comprensión de uno mismo. Por lo tanto, el liderazgo transformacional puede ejercer influencia en los docentes tanto en términos de su comportamiento como en la percepción que se tiene de ellos.

Consideración individualizada, Implica empatía, apoyo y una comunicación constante por parte del líder, que reconoce los logros y contribuciones individuales al trabajo en equipo. Se fomenta en los seguidores el deseo de mejorar.

Estimulación intelectual, se enfoca en promover prácticas que buscan motivar a los demás, fomentar la capacidad para generar nuevas ideas, conceptos, soluciones y el pensamiento autónomo. Valora el aprendizaje a partir de la práctica y situaciones imprevistas, y alienta la exploración de diferentes enfoques para solucionar problemas. Un docente con liderazgo en esta dimensión puede impulsar procesos de reflexión sobre la enseñanza a través de la evaluación de su propia práctica, fomentando la innovación y el progreso. Se destacan elementos como el cambio, la dedicación al esfuerzo y la promoción de la creatividad.

Motivación inspiracional, se manifiesta a través de prácticas que buscan unificar la visión de los demás, respondiendo a la carencia de encontrar la intención que motive la acción. Se reconoce que el propósito y el significado consciente son los motores individuales para contribuir al trabajo en equipo y alcanzar metas colectivas. Esta dimensión está asociada con conceptos como el compromiso, la identidad y el optimismo.

Tolerancia psicológica, sugiere reaccionar de manera positiva ante los errores de otros y mantener una actitud tolerante frente a los conflictos

interpersonales en el ámbito escolar. Se considera que esta dimensión representa una estrategia efectiva.

En este contexto, se destacó que este estilo de liderazgo tiene en cuenta elementos profesionales y se concentra en particularidades conductuales y personales, especialmente al abordar procesos de cambio en individuos u organizaciones. Desde esta óptica, existen pruebas que sugieren que el líder transformacional es el que genera un impacto más significativo en el cambio y en la mejora del desempeño de los demás.

Para tratar la variable 2, podemos mencionar ciertas teorías que han evolucionado por el término gestión especialmente en el ámbito empresarial, el cual comprende el capital humano, elementos tangibles, maquinarias, equipos, tecnología, recursos financieros y la información es entonces que desde ese planteamiento existe un enfoque sistémico con el fin de ser efectivo, eficaz y eficiente. Por ende, podemos mencionar: teoría clásica, neoclásica, relaciones humanas, burocrática, situacional, sistémica, los cuales fueron puestos en práctica con el fin de ser productivos, eficientes que los colaboradores se desempeñen eficientemente, y sus áreas se articulen adecuadamente (Chiavenato, 2019).

Burgos et al. (2021) introducen el conectivismo como una perspectiva innovadora en comparación con las teorías del aprendizaje. Este enfoque permite establecer vínculos que apoyan en el proceso tecnológico, actitudinal y cognitivo en escolares, cumpliendo con los estándares necesarios. Este enfoque reconoce la influencia de la sociedad de la información y la tecnología en la transformación de los métodos de enseñanza - aprendizaje.

Por otro lado, el constructivismo se centra en renovar los procesos de enseñanza y abordar temas educativos empleando diversos recursos como libros, revistas, pronunciamentos teóricos e investigaciones. La teoría busca generar conocimientos e información innovadora con la finalidad de mejorar el proceso de aprendizaje a través de reformas educativas, currículos y métodos de enseñanza en todos los niveles (Vargas y Acuña, 2020). La gestión pedagógica se fundamenta en la teoría positivista, al orientarse a la calidad educativa, involucra elementos esenciales que integran principios, valores y normas con el objetivo de promover

una óptima gestión institucional (Zamora et al. 2022). Por su parte Gandal y Yilmazb (2023) lo caracterizan como el ámbito teórico y praxiológico que se ajusta al entorno educativo, considerado una práctica política y cultural implicada en el desarrollo de valores moralistas que guían la acción del ciudadano frente a la sociedad democrática. Su rol fundamental radica en impulsar la transformación y mejorar los resultados educativos (Nava, 2018). Como enfoque de gestión de calidad requiere ser implementado de manera íntegra, promoviendo la colaboración en conjunto y expresando la visión de los centros de estudio. Este enfoque de gestión involucra la supervisión y coordinación de conocimientos orientados a llevar a cabo proyectos en el ámbito pedagógico. La gestión que realiza el profesor facilita la estructuración de las diversas relaciones e interacciones, entre el escolar, el educador y los padres de familia. Todo esto tiene como objetivo respaldar la práctica docente, tanto dentro como fuera del aula (Calcaño, 2019).

Para Bedoya et al. (2021) es fundamental tener en cuenta la gestión pedagógica, ya que es el ámbito donde se materializa la gestión educativa en su totalidad, debido que este transforma la escuela en un amplio espacio de aprendizaje conectando todas las áreas y procesos de manera que permite la integración de éstas para lograr los objetivos con la aplicación de las estrategias establecidas en la planificación o busca otras que permitan lograr con las competencias que un estudiante debe tener al egresar. Así mismo, Rodríguez et al. (2023) refieren que la gestión pedagógica es la ejecución del proceso de enseñanza, por lo tanto, debe responder a los lineamientos de los centros de estudio, recomendaciones curriculares específicos en el PEI y PCI, que a su vez deben ser resultado de la contextualización de la política nacional del diseño curricular. También, la gestión pedagógica orienta el logro de resultados para la formación del estudiante, para ello, existen insumos, actividades, acciones y productos que estén alineados a las políticas educativas. Por ende, la gestión pedagógica empieza en el diseño curricular, las prácticas pedagógicas, gestión de aula, coordinación, organización y la retroalimentación (Chen, et al. 2020).

Tomando en cuenta Gudiño et al. (2021) refieren, que es el proceso de aprendizaje - enseñanza que es conducido para que los estudiantes puedan

desarrollar todas sus capacidades y habilidades, para este propósito los docentes suelen hacer uso de una serie de instrumentos, herramientas y estrategias, las cuales tienen como misión facilitar la comprensión y puesta en práctica de los conocimientos y habilidades que se imparten en cada una de las materias que se ensañan en las instituciones. Moreira y De la Peña (2022) subrayan su importancia como un elemento esencial para desarrollar los métodos de enseñanza realizados por el profesor, los cuales tienen la capacidad de crear aprendizajes significativos, convirtiéndose en un factor determinante que garantice los objetivos pedagógicos. En otras palabras, los autores enfatizan que la labor del docente se manifiesta en las actividades que se llevan a cabo en el contexto de la clase, con el propósito de estimular la adquisición y el crecimiento de habilidades individuales en cada estudiante.

Por su parte, Cerdas et al. (2018) resaltan que el compromiso de llevar a cabo los métodos de gestión pedagógica recae en la escuela como en los docentes y directivos. Esto implica que los docentes son actores fundamentales comprometidos con la planificación, ejecución y seguimiento de dichos procesos. Además, Según Sánchez (2021), la labor llevada a cabo por los docentes no se restringe únicamente a las habilidades requeridas para la enseñanza en el aula, sino que también abarca su involucramiento en las decisiones a nivel institucional y en su crecimiento profesional personal. Siguiendo esta línea de pensamiento y en concordancia con ciertos estándares propuestos por Calcaño (2019), es posible distinguir las siguientes facetas en el ámbito educativo:

Planificación, durante este procedimiento, se delinear los propósitos y el contenido específico del plan de estudios elegido en la escuela. Se establecieron los logros educativos deseados, que corresponden a las habilidades necesarias para el nivel y ciclo de estudio. Además, se planifica con anticipación las actividades a realizar, lo que implica la selección de métodos y recursos a utilizar, así como la formulación de una estrategia de evaluación diseñadas para monitorear el progreso y los logros de dichos procesos de aprendizaje.

Ejecución, pone en práctica lo planificado. Esto implica prestar atención individualizada a cada estudiante durante las clases, fomentar la creación de

proyecciones de mejora, emplear medios y herramientas para estimular su participación activa en el perfeccionamiento de experiencias, y mantener el compromiso de conseguir los objetivos de aprendizaje, tomando en consideración la diversidad de los estudiantes y la retroalimentación necesaria para la mejora continua.

Evaluación, proceso que involucra la valoración de los logros de aprendizaje. Esto incluye la formulación y la realización de evaluaciones de forma continua, en línea con los objetivos de aprendizajes previamente establecidos en la organización. La evaluación, además de ser un procedimiento constante es participativo y su objetivo principal es confirmar el progreso de logros en el aprendizaje impulsando prácticas de retroalimentación para mejorar de manera constante.

Reflexión crítica del docente, crean oportunidades para reflexionar sobre su desempeño en la enseñanza, compartir experiencias individuales y colectivas, y proponer mejoras y su implementación de manera colaborativa. Esto implica que el docente también debe involucrarse en asuntos de los colegios.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La indagación fue básica, porque incrementa nuevos conocimientos, ideas y aportes que servirán de ayuda y beneficio para nuevas investigaciones con variables similares, de esta manera se procuró perfeccionar este tipo de gestión mediante el líder transformacional en los docentes de colegios públicos del distrito Santa Anita, Lima (Rodríguez, 2020).

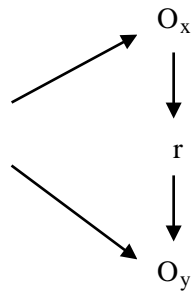
Así mismo el nivel fue descriptivo, porque buscó describir las causas y porque el líder transformacional se relaciona con la gestión pedagógica. El objetivo del estudio fue responder las preguntas sobre las causas de los sucesos para dar una explicación real y objetiva (Hernández y Mendoza 2018).

El enfoque fue cuantitativo, ya que buscó comprobar las hipótesis formuladas sobre la asociación del líder transformacional y gestión pedagógica en docentes de colegios públicos del distrito Santa Anita, Lima. Este tipo de enfoque se basa en la recolección de datos para probar hipótesis en base a la medición numérica y estadística con el fin de establecer pautas de comportamiento y poner a prueba teorías, este tipo de investigación se llevó a cabo mediante experimentos o métodos estadísticos cuyos resultados pudieron expresarse mediante números (Ñaupas et al. 2018).

De igual modo, se usó el método hipotético deductivo ya que buscó corroborar dependencia en el líder transformacional y gestión pedagógica. Citando a Quinteros y Velázquez (2020) es un procedimiento que parte de afirmaciones y la exploración por objetar o desmentir la hipótesis, induciendo de ellas desenlaces que se confrontan con hechos.

El diseño fue no experimental se basa en observar una situación tal y como se da en su contexto natural sin manipular o intervenir el comportamiento de la variable para después analizarlos con posterioridad, en este tipo de investigaciones no hay estímulos, experimento ni tratamiento (Hernández y Mendoza 2018). Este diseño fue de corte transeccional debido a que los datos fueron obtenidos en un único acto (Arias y Covinos 2021).

El grafico denota:



Dónde:

M : Muestra de docentes.

X : V 1

Y : V 2

r : Coeficiente de relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable uno

Definición conceptual: De acuerdo con, Rodríguez et al. (2019) consiste en inspirar a otros y ejercer influencia en su comportamiento y valores en función de un propósito más grande. Los líderes transformacionales son proactivos y buscan mejorar el trabajo tanto a nivel organizativo como individual, motivando a los seguidores hacia una visión de trabajo esperanzadora y brindándoles un sentido de pertenencia.

Definición operacional: Se llevó a cabo considerando las dimensiones de influencia idealizada, consideración, estímulo, motivación y tolerancia. Todas estas fueron presentadas en una lista con 30 ítems de escala ordinal, utilizando una graduación del uno al cinco.

Variable dos

Definición conceptual: según Calcaño (2019) es la coordinación que guía la planificación conceptual en relación a la base del conocimiento del procedimiento pedagógico, clima escolar, las características del alumnado y el entorno, que van en torno al cumplimiento de objetivos planteados para el aprendizaje.

Definición operacional: Se llevó a cabo considerando las dimensiones de planificación, ejecución, evaluación y reflexión crítica. Todas estas fueron presentadas en una lista de 30 ítems de ordinal de Likert, utilizando una escala del uno al cinco.

3.3 Población, muestra, muestreo

Los sujetos fueron 100 maestros de colegios públicos del distrito Santa Anita, Lima. Para Arias (2022) es el grupo de individuos u objetos con similares características, elegido por el investigador como unidad de análisis para el estudio.

La muestra fue 100 maestros de centros educativos públicos, que representó el total, por ende, se realizó un censo para encuestar a toda la población. Los censos son registros masivos que se utilizan para llevar a cabo un exhaustivo registro de una comunidad con el propósito de analizar y emplear la información obtenida (Hernández y Mendoza, 2018). A continuación, se detalla la muestra en cuanto a la aplicación del instrumento:

Tabla 1
Relación de encuestados

	II.EE	TOTAL
IE 1		35
IE 2		35
IE 3		30
Total		100

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta que responde a los indicadores de cada dimensión en cada variable, lo cual fue aplicada a docentes de colegios públicos pertenecientes al distrito de Santa Anita. En relación con este tema, se afirmó que se trataba de percepciones y niveles de conocimiento, en ese contexto una comunidad respondió al conjunto de preguntas pre elaboradas por el investigador con el objetivo final de llegar a una conclusión que permitiría abordar un problema y ofreciera una solución (Wood y Smith, 2018).

Mientras que el instrumento fue el cuestionario porque permitió obtener información en un tiempo corto. Para la investigación se elaboró dos cuestionarios una para cada variable (liderazgo transformacional y gestión pedagógica) que permitió en un primer escenario hacer el análisis descriptivo y segundo determinar a través de la prueba estadística contrastar la hipótesis. Para Cohen y Gómez (2019) el instrumento es un listado de preguntas que permite obtener respuestas directas, para el investigar no es necesario tener una relación directa con la muestra de estudio, además el cuestionario se puede utilizar en situaciones cotidianas del día a día como en una solicitud de empleo o anotar los datos para un sorteo.

Se realizó la prueba inicial con 30 maestros para valorar la confiabilidad de los instrumentos. Según Sáez (2017), el coeficiente alfa de Cronbach proporciona información sobre la precisión y permanencia de los datos, así como del procedimiento de medición utilizado. En otras palabras, este proceso permite evaluar la coherencia interna de los instrumentos. Los resultados de la evaluación fueron de $\alpha = 0.923$ para el cuestionario de la variable uno y $\alpha = 0.923$ para el cuestionario de la variable dos. De acuerdo, al coeficiente alfa de Cronbach, se puedo validar por medio de tres expertos, los instrumentos mostraron una alta fiabilidad, lo que los hizo adecuados para su aplicación.

Tabla 2
Evaluación de expertos

N°	Identificación de especialistas	Instrumento de la variable 1	Instrumento de la variable 2
1	Dr. Liliane Vidal Negreiros	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Walter Antonio Vera Bahamonde	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Cesar Augusto Sánchez Núñez	Aplicable	Aplicable

3.5 Procedimientos

El estudio se realizó bajo un cronograma de investigación cuantitativo, para empezar, se realizó la recolección de información en fuentes de bases de datos tales como tesis, congresos, revistas científicas, entre otros, con la finalidad de tener sustento para la explicación de teorías de las variables de estudio que fueron operacionadas con el fin de cambiar o confeccionar los instrumentos lo cual fue ejecutado para la prueba piloto. De esta forma se realizó el análisis de fiabilidad de ambos instrumentos donde se consideró su confiabilidad para aplicarlo a la muestra elegida para la investigación, del mismo modo, se pidió a los docentes temáticos y metodológicos que realizaran una cuidadosa revisión de dichos instrumentos con el fin de obtener la validez a través de los criterios de jueces expertos. Luego de obtener dichos resultados esperados de los índices de validez y confiabilidad, se inició con la ejecución de los instrumentos a los 100 maestros que fue seleccionado como muestra de estudio.

Al finalizar la encuesta se realizó la depuración de datos obtenidos por medio del programa Excel y después se ejecutó el estudio de datos con el esquema SPSS con el propósito de tener los resultados tanto descriptivos como diferenciales y luego de ello, se obtuvieron los desenlaces y sugerencias.

3.6 Método de análisis de datos

El método estadístico elegido fue Rho de Spearman, ya que con los datos recolectados se basa al instrumento con opciones de respuesta de tipo Likert. Para identificar la relación entre ambas variables, unidades muestrales o casos que se

logran organizar por medio de las escalas crecientes o decreciente. Así mismo, teniendo en cuenta con las pruebas no paramétrica se utilizó con las variables ordinales y nominales o relaciones no lineales (Hernández y Mendoza 2018)

Prueba de la normalidad

Para realizar el análisis de relación se ejecutó la prueba de normalidad, donde las variables mostraron una distribución normal a partir del estadístico Kolmogorov Smirnov (> 100 sujetos),

3.7 Aspectos éticos

El estudio tuvo como finalidad mantener la autenticidad la información recolectada en la base de datos, considerando todos los requerimientos para cumplir con los criterios de investigación, tanto las teorías existentes de las variables de estudio como los trabajos previos. Del mismo modo, se cumplió con los requisitos y estándares que son interpuestos por la casa de estudios. En cuanto a la explicación teórica se basó en la fuente documental e información con el registro de autoría están bajo los criterios de las normas APA. La encuesta fue aplicado en el centro laboral en condiciones de seguridad, determinación y darles el tiempo necesario para elegir las opciones de respuesta con libre albedrio y de forma adecuada para llegar a un resultado confiable.

IV. RESULTADOS

Nivel de Liderazgo Transformacional

De acuerdo a la tabla 3 del total de 100 docentes del distrito de Santa Anita, el valor predominante fue de 40% (40 docentes) que calificó como bajo el Liderazgo Transformacional, mientras que el 34 % (34 docente) calificó como moderado y el 26% (26 docentes) lo evaluó como alto. Estos resultados sugerían que los componentes esenciales del liderazgo transformacional no se estaban implementando adecuadamente. Esta situación indicó claramente la existencia de una brecha que debió ser abordada para mejorar el líder transformacional en los centros educativos.

Tabla 3

Nivel de liderazgo transformacional

Nivel V1	Frecuencia	%
Bajo	40	40,0
Moderado	34	34,0
Alto	26	26,0
Total	100	100,0

Nivel de Gestión Pedagógica

De acuerdo a la tabla 4 del total de 100 docentes del distrito Santa Anita, el valor prevaeciente es de 50% (50) que percibieron que existía un nivel de gestión pedagógica malo, mientras que el 34% (34 docentes) percibió que el nivel de la variable dos es regular y el 16% (16 docentes) sostenía que el nivel era bueno. Estos resultados sugerían que los elementos esenciales de este tipo de gestión no se estaban desarrollando adecuadamente. Esta situación indicó claramente la existencia la existencia de una brecha que debió ser abordada para mejorar la gestión pedagógica.

Tabla 4

Nivel de gestión pedagógica

Nivel V2	Frecuencia	%
Malo	50	50,0
Regular	34	34,0
Bueno	16	16,0
Total	100	100,0

Análisis descriptivos

Tabla 5

Líder transformacional y gestión

			Gestión			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Líder transformacional	Bajo	f	36	8	0	44
		%	36.0%	8.0%	0.0%	44.0%
	Moderado	f	12	22	2	36
		%	12.0%	22.0%	2.0%	36.0%
	Alto	f	2	6	12	20
		%	2.0%	6.0%	12.0%	20.0%
Total		f	50	36	14	100
		%	50.0%	36.0%	14.0%	100.0%

De acuerdo, a la tabla 5 del total de 100 docentes del distrito de Santa Anita, para la variable uno, el 44 % calificó como bajo, mientras el 36 % como moderado y solo el 20 % evaluó como alto respecto al líder transformacional. También, se halló que el 50 % discrepa la gestión pedagógica como malo, 36 % regular y 14 % bueno. Por lo que, estos resultados demostraron que los maestros presentaron deficiencia en la atención idealizada, promover la capacidad intelectual, la inspiración de la disposición al cambio y la afrontarían de desafíos con actitud tolerante. Además, la mayoría de los educadores enfrentó dificultad para elaborar planes que mejoren los procesos pedagógicos, implementar estrategias para potenciar habilidades, así como para evaluar los resultados de aprendizaje y reflexionar sobre su propia práctica.

Dimensión uno y variable dos

Tabla 6

Influencia y gestión

			Gestión			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Influencia	Bajo	f	38	6	4	48
		%	38.0%	6.0%	4.0%	48.0%
	Moderado	f	12	24	4	40
		%	12.0%	24.0%	4.0%	40.0%
	Alto	f	0	6	6	12
		%	0.0%	6.0%	6.0%	12.0%
Total	f	50	36	14	100	
	%	50.0%	36.0%	14.0%	100.0%	

Teniendo en cuenta, la tabla 6 del total de 100 docentes del distrito Santa Anita, se encontró que el 40 % calificó como moderado, mientras el 48 % como bajo y solo el 12 % alto respecto a la dimensión uno. También, se halló el 36 % discrepa la gestión pedagógica como regular, 14 % malo y el 50 % bueno. Considerando los resultados se confirmó que los componentes esenciales de la dimensión uno, no fueron ejecutados como corresponde. Por lo tanto, se corroboró que algunos docentes no son capaces de producir el cambio en los demás, generar seguridad para obtener metas colectivas ni facilitar apoyo de manera altruista. Esto significó que en la consideración individual existió ciertas debilidades en manejar las relaciones personales, la cordialidad y la comunicación afectiva. Por lo que, no permitió que los docentes sean capaces de brindar apoyo y generar confianza.

Dimensión dos y variable dos

Tabla 7

Consideración y gestión

			Gestión			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Consideración	Bajo	f	32	10	0	42
		%	32.0%	10.0%	0.0%	42.0%
	Moderado	f	12	14	2	28
		%	12.0%	14.0%	2.0%	28.0%
	Alto	f	6	12	12	30
		%	6.0%	12.0%	12.0%	30.0%
Total	f	50	36	14	100	
	%	50.0%	36.0%	14.0%	100.0%	

De acuerdo, a la tabla 7 del total de 100 docentes del distrito de Santa Anita, se halló que el 28 % calificó como moderado, mientras el 42 % como bajo y 30 % alto respecto a la demisión dos. También, se encontró el 36 % discrepa la gestión pedagógica como regular, 50 % malo y solo 14 % bueno. Esto indicó que la atención individual no tuvo un efecto considerable en la gestión pedagógica de los maestros, ya que se percibió carencia en la contribución individual, falta de reconocimiento al trabajo exitoso, al desarrollo profesional y ausencia de retroalimentación en las experiencias pedagógicas.

Dimensión tres y variable dos

Tabla 8

Estímulo y gestión

			Gestión			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Estimulo	Bajo	f	38	14	0	52
		%	38.0%	14.0%	0.0%	52.0%
	Moderado	f	12	18	8	38
		%	12.0%	18.0%	8.0%	38.0%
	Alto	f	0	4	6	10
		%	0.0%	4.0%	6.0%	10.0%
Total	f	50	36	14	100	
	%	50.0%	36.0%	14.0%	100.0%	

Respecto a la tabla 8 del total de 100 docentes del distrito de Santa Anita, se acertó que el 38 % calificó como moderado, mientras el 52 % como bajo y 10 % alto respecto a la dimensión tres. También, se halló el 36 % discrepa la gestión pedagógica como regular, 50 % malo y solo 14 % bueno. Esto indicó que el estímulo intelectual no tuvo un efecto considerable en la gestión pedagógica en docentes, ya que se percibió carencia en implementar nuevas metodologías de enseñanza, ausencia en la innovación, deficiencia en buscar nuevas alternativas educativas. Por lo tanto, los docentes mostraron dificultades en comprometerse con los objetivos institucionales e identificarse con los desafíos que la escuela buscó alcanzar.

Dimensión cuatro y variable dos

Tabla 9

Motivación y gestión

			Gestión			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Motivación	Bajo	f	32	10	0	42
		%	32.0%	10.0%	0.0%	42.0%
	Moderado	f	12	14	2	28
		%	12.0%	14.0%	2.0%	28.0%
	Alto	f	6	12	12	30
		%	6.0%	12.0%	12.0%	30.0%
Total	f	50	36	14	100	
	%	50.0%	36.0%	14.0%	100.0%	

En la tabla 9 del total de 100 docentes del distrito de Santa Anita, se encontró que el 28 % calificó como moderado, mientras el 42 % como bajo y 30 % alto respecto a la dimensión cuatro. También, se halló el 36 % discrepa la gestión pedagógica como regular, 50 % malo y solo 14 % bueno. Esto indicó que la motivación inspiracional no obtuvo resultados considerables respecto a la gestión pedagógica en docentes en relación a los compromisos institucionales. Por lo que, se evidenció carecen de responsabilidad afectiva hacia la escuela y la labor como docente, presentaron compromisos hacia la continuidad de la enseñanza en niveles bajos. Además, la categoría profesional de los docentes no fue notable. Por lo que, se identificó que los docentes no colaboraron en los métodos didácticos ni se comprometieron con los objetivos institucionales.

Dimensión cinco y variable dos

Tabla 10

Tolerancia y gestión

			Gestión			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Tolerancia	Bajo	f	38	10	0	48
		%	38.0%	10.0%	0.0%	48.0%
	Moderado	f	10	16	4	30
		%	10.0%	16.0%	4.0%	30.0%
	Alto	f	2	10	10	22
		%	2.0%	10.0%	10.0%	22.0%
Total		f	50	36	14	100
		%	50.0%	36.0%	14.0%	100.0%

De acuerdo a la tabla 10 del total de 100 docentes del distrito de Santa Anita. A su vez, se encontró que el 30 % calificó como moderado, mientras el 48 % como bajo y 22 % alto respecto a la dimensión cinco. También, se halló el 36 % discrepa la gestión pedagógica como regular, 50 % malo y solo 14 % bueno. Esto indicó que la tolerancia psicológica no alcanzó efectos formidables respecto a la gestión pedagógica en docentes. De manera que, se observó que el educador no responde con sentido de humor frente a los errores de sus colegas, mostraron déficit de tolerancia en opiniones divergentes y no gestionaron sus conflictos de forma adecuada. Es decir, actuaron con poca tolerancia ante opiniones divergentes y no manejaron los conflictos de manera creativa, lo que impidió buscar formas novedosas de resolverlos con el objetivo de restablecer un ambiente propicio para continuar con el trabajo docente.

Análisis

Relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica

Objetivo General:

Determinar la relación entre liderazgo Transformacional en la gestión pedagógica en docentes de colegios públicas, Santa Anita. Lima, 2023.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica

En la tabla 11, de acuerdo al coeficiente de correspondencia de Spearman, se encontró que existe relación directa alta ($Rho=0,795$) y altamente significativa ($p<0,01$, entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica, lo que indicó que, a mayor liderazgo transformacional, mayor será la gestión pedagógica

Tabla 11

Análisis de Rho de Spearman

Variable 1	Variable 2	Coeficiente de relación	p	Conclusión
Liderazgo Transformacional	Gestión Pedagógica	$Rho = 0,795^{**}$	0,000	Existe relación

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

Relación: influencia idealizada y gestión

Objetivo Específico 1:

Determinar la relación entre influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de colegios públicos, Santa Anita. Lima, 2023.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre la influencia idealizada y gestión pedagógica

H1: Existe relación entre la influencia idealizada y gestión pedagógica

En la tabla 12, de acuerdo a la prueba de reciprocidad de Spearman, se encontró que existe relación directa moderada ($Rho=0,562$) y altamente significativa ($p<0,01$, entre la influencia idealizada y gestión pedagógica, lo que indicó que, a mayor Influencia Idealizada, mayor será la gestión pedagógica.

Tabla 12

Análisis de Rho de Spearman

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de relación	p	Conclusión
Influencia Idealizada	Gestión Pedagógica	Rho = 0,562**	0,000	Existe relación

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

Relación: consideración individual y gestión

Objetivo Específico 2:

Determinar la relación entre Consideración Individual en gestión pedagógica en docentes de colegios públicos, Santa Anita. Lima, 2023.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre la consideración individual y gestión pedagógica

H1: Existe relación entre la consideración individual y gestión pedagógica

De acuerdo a la tabla 13, la prueba de dependencia de Spearman, se encontró que existe relación directa alta ($Rho=0,639$) y altamente significativa ($p<0,01$), entre la consideración Individual y gestión pedagógica, lo que indicó que, a mayor consideración individual, mayor será la gestión pedagógica.

Tabla 13

Análisis de relación Rho de Spearman

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de relación	p	Conclusión
Consideración Individual	Gestión Pedagógica	$Rho = 0,639^{**}$	0,000	Existe relación

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

Relación: estímulo intelectual y gestión

Objetivo Específico 3:

Determinar relación entre estímulo intelectual en la gestión pedagógica en docentes de colegios públicos, Santa Anita. Lima, 2023.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre estímulo intelectual y gestión pedagógica

H1: Existe relación entre estímulo intelectual y gestión pedagógica

Con la prueba de relación de Spearman, se encontró que existe reciprocidad directa alta ($Rho=0,639$) y altamente significativa ($p<0,01$), entre el estímulo intelectual y la gestión pedagógica, lo que indicó que, a mayor el estímulo intelectual, mayor será la gestión pedagógica

Tabla 14

Análisis de Rho de Spearman

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de relación	p	Conclusión
Estímulo Intelectual	Gestión Pedagógica	$Rho = 0,639^{**}$	0,000	Existe relación

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

Relación: motivación inspiracional y gestión

Objetivo Específico 4:

Determinar relación entre la Motivación Inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de colegios públicos, Santa Anita. Lima, 2023.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre motivación inspiracional y gestión pedagógica

H1: Existe relación entre motivación inspiracional y gestión pedagógica

Con la prueba de relación de Spearman, se encontró que existe semejanza directa alta ($Rho=0,639$) y altamente significativa ($p<0,01$, entre la motivación inspiracional y gestión pedagógica, lo que indicó que, a mayor motivación inspiracional, mayor será la gestión pedagógica

Tabla 15

Análisis de relación Rho de Spearman

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de relación	p	Conclusión
Motivación Inspiracional	Gestión Pedagógica	Rho = 0,639**	0,000	Existe relación

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

Relación: tolerancia psicológica y gestión

Objetivo Específico 5:

Determinar la relación entre la Tolerancia Psicológica en la gestión pedagógica en docentes de colegios públicos, Santa Anita. Lima, 2023.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre tolerancia psicológica y gestión pedagógica

H1: Existe relación entre tolerancia psicológica y gestión pedagógica

Con la prueba de relación de Spearman, se encontró que existe reciprocidad directa alta ($Rho=0,639$) y altamente significativa ($p<0,01$), entre tolerancia psicológica y gestión pedagógica, lo que indicó que, a mayor tolerancia psicológica, mayor será la gestión pedagógica

Tabla 16

Análisis de relación Rho de Spearman

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de relación	p	Conclusión
Tolerancia Psicológica	Gestión Pedagógica	$Rho = 0,656^{**}$	0,000	Existe relación

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

V. DISCUSIÓN

Sobre los resultados conseguidos de la investigación del objetivo general se demostró la relación directa de grado considerable entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones públicas. Santa Anita, Lima. 2023 con un coeficiente de $Rho=0.760$. A su vez, se encontró que el 44 % calificó como bajo, mientras el 36 % como moderado y solo el 20 % evaluó como alto respecto al líder transformacional. También, se halló que el 50 % discrepa la gestión pedagógica como malo, 36 % regular y 14 % bueno. Por lo que, estos resultados sirvieron como referencia para originar cambios hacia el líder transformacional en la gestión pedagógica llevada a cabo por los maestros, con el objetivo de mejorar la eficacia del proceso educativo. Dichos resultados se aproximaron con la investigación cuantitativa realizada por Naula (2023) que demostró la correspondencia considerable entre liderazgo transformacional y pedagógica docente de $Rho=0,987$. Mientras el resultado presentado por Vela (2022) que confrontó la dependencia de liderazgo transformacional y gestión docente obtuvo $Rho=0,432$ representado un nivel bajo. Por ende, el autor recomendó realizar actividades en equipo, elaborar un plan para mejorar las relaciones interpersonales. Según Rojas y Di Fiore (2021) los elementos que componen el líder transformacional tiene impacto en los aspectos de la gestión pedagógica realizada por el docente, dentro como fuera de clase, el cambio es posible cuando los integrantes de los centros educativos efectúen la aceptación de conductas y habilidades como también contar con la habilidad necesaria para enfrentar y superar situaciones cambiantes, que permita establecer objetivos claros, motivar e involucrar a otros. Asimismo, Suarez (2022) constató que el servicio educativo óptimo no solo depende del proceso, sino también del liderazgo transformacional por parte del docente, debido a que estos inciden sobre el éxito académico y profesional del estudiante. De igual modo, Garavito et al. (2022) refieren que la gestión pedagógica es un proceso que orienta el logro de resultados en la formación del estudiante, para ello, existen insumos, actividades, acciones y productos que

estén alineados a las políticas educativas. Mientras, para Ramos (2023) refiere que la gestión pedagógica es parte importante de la calidad del funcionamiento de cualquier institución y aborda la transformación de la educación en términos de preparación de estudiantes y docentes. En ese mismo escenario, Rojas et al. (2022) hace hincapié que la gestión pedagógica en el contexto en el cual nos encontramos también significa adaptar los recursos tradicionales a medios tecnológicos de manera que estas herramientas permitan desarrollar el proceso de enseñanza - aprendizaje y además convertir las instituciones en flexibles, dinámicos, abiertos, democráticos e inclusivos. Es por todo ello, la vertiente de la investigación a cuál se pudo demostrar que, a mayor posesión de líder transformacional en los docentes, mayor será la gestión que ellos emerjan en su vida laboral.

Respecto al objetivo específico uno, se demostró la dependencia de grado moderado entre influencia idealizada y gestión pedagógica en docentes de instituciones públicas, Santa Anita, Lima. 2023 con un coeficiente de $Rho=0.562$. A su vez, se encontró que el 40 % calificó como moderado, mientras el 48 % como bajo y solo el 12 % alto respecto a la dimensión uno. También, se halló el 36 % discrepa la gestión pedagógica como regular, 14 % malo y el 50 % bueno. Considerando los resultados se confirmó que los componentes esenciales de la dimensión uno, no fueron ejecutados como corresponde. Por lo tanto, se corroboró que los docentes no son capaces de producir el cambio en los demás, generar seguridad para obtener metas colectivas ni facilitar apoyo de manera altruista. Por lo que se aceptó la hipótesis alterna que se planteó que existe dependencia entre la dimensión uno y gestión pedagógica. Por su parte Pérez (2022) coincide entre la dimensión influencia idealizada y gestión educativa donde concluyó que existe un valor de $Rho=0,786$; estos datos mostraron que el 50 % de los encuestados indicaron que el líder escolar posee un sentido del humor positivo, gestiona sus emociones de forma efectiva y exhibe una buena tolerancia ante la adversidad, además el 40 % consideró su desempeño como regular, mientras el 8,6 % lo identificó malo. Para Hernández (2022) mencionó que los docentes deben incluir en su labor diaria el manejo de emociones, el autocontrol y su inteligencia emocional. Que tiene relación con el líder transformacional, de manera que las personas que lo

manejan serán los que tengan mayor éxito en su vida laboral. Por su parte, Rojas (2021) mencionó que los componentes como el entusiasmo, la credibilidad y el altruismo impactan en los aspectos de la gestión pedagógica, la labor educativa del maestro experimenta mejoras y transformaciones cuando incorpora los indicadores de la influencia idealizada.

En relación al objetivo específico dos: se demostró la dependencia de grado alta entre consideración individual y gestión pedagógica en docentes de instituciones públicas, Santa Anita, Lima. 2023 con un coeficiente de $Rho=0.639$. A su vez, se encontró que el 28 % calificó como moderado, mientras el 42 % como bajo y 30 % alto respecto a la demisión dos. También, se halló el 36 % discrepa la gestión pedagógica como regular, 50 % malo y solo 14 % bueno. Esto indicó que la atención individual no tuvo un efecto considerable en la gestión pedagógica de los maestros, ya que se percibió carencia en la contribución individual, falta de reconocimiento al trabajo exitoso, al desarrollo profesional y ausencia de retroalimentación en las experiencias pedagógicas. Razón de que, se aceptó la hipótesis alterna que existe dependencia entre la demisión dos y gestión pedagógica. Estas conclusiones se aproximaron con lo mencionado por Baca (2021) quien obtuvo un valor de $Rho=0,839$ entre consideración individual y gestión educativa. Teniendo en cuenta a Díaz et al. (2019) la gestión pedagógica se caracteriza por su naturaleza democrática, lo que implica la importancia de considerar las opiniones de todos los miembros para la toma de decisiones, en ese contexto el líder juega un papel importante al establecer y mantener la estructura organizada y pedagógica. El líder transformacional no busca destacar su propia figura, sino que se orienta a desarrollar a otros líderes, prestar atención a sus necesidades individuales, todo ello mediante una comunicación horizontal abierta para conocer las debilidades, necesidades y particularidades individuales de cada colega, al mismo tiempo que facilitará la escucha de inquietudes como también sugerencias. Dado que causas como la falta de práctica, el estancamiento profesional y la desmotivación a menudo obstaculizan el desempeño eficiente en los salones con los estudiantes (Gracia et al. 2019).

Dentro de la relación objetivo específico tres: se demostró la dependencia de grado alta entre estímulo intelectual y gestión pedagógica en docentes de instituciones públicas, Santa Anita, Lima. 2023 con un coeficiente de $Rho=0.639$. A su vez, se encontró que el 38 % calificó como moderado, mientras el 52 % como bajo y 10 % alto respecto a la demisión tres. También, se halló el 36 % discrepa la gestión pedagógica como regular, 50 % malo y solo 14 % bueno. Esto indicó que el estímulo intelectual no tuvo un efecto considerable en la gestión pedagógica en docentes, ya que se percibió carencia en implementar nuevas metodologías de enseñanza, ausencia en la innovación, deficiencia en buscar nuevas alternativas educativas. Debido a esto, se aceptó la hipótesis alterna que existe dependencia entre la demisión tres y gestión pedagógica. De la misma forma estas conclusiones se aproximaron con lo mencionado por Aguilar (2019) quien obtuvo un valor de $Rho=0,542$. al asociar estímulo intelectual y compromiso intelectual. Una de las cualidades que distingue al líder transformacional es la capacitación y desarrollo de los colaboradores, esto implica que el líder se dedica a preparar a su equipo para enfrentar nuevos desafíos y trabaja en conjunto con ellos para superar sus debilidades (Álvarez, 2022). A su vez el líder transformacional en el contexto educativo debe poseer creatividad, para adaptarse al nuevo entorno global, es necesario actualizar las ideas, abandonar comportamientos que no se ajustan a las demandas y desafíos internos de los centros de estudios, con el propósito de ofrecer respuestas efectivas en apoyo a las metas educativas del colegio (Abanto et al. 2023)

Así pues, para el objetivo específico cuatro: se corroboró la dependencia de grado alta entre motivación inspiracional y gestión pedagógica en docentes de instituciones públicas, Santa Anita, Lima. 2023 con un coeficiente de $Rho=0.639$. A su vez, se encontró que el 28 % calificó como moderado, mientras el 42 % como bajo y 30 % alto respecto a la demisión cuatro. También, se halló el 36 % discrepa la gestión pedagógica como regular, 50 % malo y solo 14 % bueno. Esto indicó que la motivación inspiracional no obtuvo resultados considerables respecto a la gestión pedagógica en docentes respecto a los compromisos institucionales. Por lo que, se evidenció carecen de responsabilidad afectiva hacia la escuela y la labor como

docente, presentaron compromisos hacia la continuidad de la enseñanza en niveles bajos. Además, la categoría profesional de los docentes no fue notable. De manera que, se aceptó la hipótesis alterna que se consta dependencia entre la dimensión cuatro y gestión pedagógica. De manera similar, estos desenlaces se alienaron con lo expresado por Suarez que obtuvo un valor de $Rho=0,678$ cuando dio a conocer la dependencia entre motivación y productividad, similar al valor de $Rho=0,716$ obtuvo Carranza al asociar motivación y compromiso docente. De acuerdo con Kinnunen et al. (2024) la gestión pedagógica es imprescindible para poder articular las capacidades humanas dentro de las actividades que un individuo responsable asume. Además, el líder transformacional comprende la comunicación y colaboración para expresar sus ideas de manera coherente, firme y con fundamento, y con capacidades de escuchar a los demás buscando su habilidad empática y estimula el trabajo en conjunto para lograr las metas o actividades delgadas. En otra perspectiva como lo expresan Peñalver et al. (2023) en relación con la dimensión cuatro, evidenciaron que el líder puede sostener niveles elevados de optimismo y entusiasmo, contagiando al equipo y logrando su compromiso con los objetivos y la visión de los centros de estudios. Asimismo, según Busthoni et al. (2023) esto resulta beneficioso para el grupo y la organización al fomentar la auto reflexión en la práctica, ya que incrementa el interés y el compromiso de los docentes con la misión organizacional. Además, en opinión de Ashfaq et al. (2023) la dimensión cuatro desempeña un papel crucial en el grupo al proporcionar claridad en las ideas y permitir enfrentar desafíos más exigentes.

Igualmente, para el objetivo de la dimensión cinco: se sustentó la dependencia de grado alta entre tolerancia psicológica y gestión pedagógica en docentes de instituciones públicas, Santa Anita, Lima. 2023 con un coeficiente de $Rho=0.656$. A su vez, se encontró que el 30 % calificó como moderado, mientras el 48 % como bajo y 22 % alto respecto a la dimensión cinco. También, se halló el 36 % discrepa la gestión pedagógica como regular, 50 % malo y solo 14 % bueno. Esto indicó que la tolerancia psicológica no alcanzó efectos formidables respecto a la gestión pedagógica en docentes. De manera que, se observó que el educador no responde con sentido de humor frente a los errores de sus colegas, mostraron déficit de

tolerancia en opiniones divergentes y no gestionaron sus conflictos de forma adecuada. De manera que, se admitió la hipótesis alterna que consta dependencia entre la dimensión cinco y gestión pedagógica. Estas deducciones estuvieron desiguales con lo demostrado por Torres (2020) que halló que el 41 % casi siempre mostró buen sentido del humor mientras solo 3 % pocas veces mostro confianza para interactuar. De acuerdo con, Dávila y Del Carmen (2022) el líder transformacional debe mostrar tolerancia frente a los errores que los demás puedan cometer en sus labores cotidianas, utilizando sus propios errores como ejemplo. La idea es guiarlos hacia la mejora sin recriminaciones ni humillaciones. No solo se trata de utilizar el sentido de humor para afrontar diversas situaciones en un centro de estudio, sino también de tener la capacidad para gestionar conflictos, crear un ambiente propicio y resolverlos de manera apropiada. A su vez, Álamo y Falla (2023) mencionaron que la dimensión cinco involucra tolerar los errores de otras personas y utilizarlos como oportunidades de mejora, sin exagerar los problemas, ser tolerante implica, para el líder, ser creativo con su sentido del humor, y de esta manera fomentar un ambiente favorable para afrontar los numerosos retos que puedan surgir. Como afirmó Flores et al. (2023) dentro de los centros de estudio, es responsabilidad del director orientar a los maestros para enfrentar con seguridad y confianza los diversos desafíos, cambios y situaciones que puedan surgir en los colegios, preparándolos para asumir roles de líder. Una adecuada calma psicológica por parte del director hacia los maestros no solo facilitaría una comunicación efectiva y la construcción de confianza mutua, sino también promoverá la tolerancia y el asertividad ante las dificultades que puedan surgir. Esto permitirá aprender de las adversidades y contribuir al desarrollo personal, colectivo, institucional y ciudadano.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se demuestra que existe relación directa de grado considerable entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023. Teniendo en cuenta, el coeficiente de correlación de Spearman Sig. (0,00) <0,05, donde se rechaza la H0 y acepta la H1, además se evidencia un coeficiente de 0.795**.

Segundo: Se confirma que existe relación directa en un grado moderada entre influencia idealizada y gestión pedagógica en docentes de IEs públicas. De acuerdo, el coeficiente de correlación de Spearman Sig. (0,00) <0,05, donde se rechaza la H0 y se acepta la H1, además se evidencia un coeficiente de 0. 562**.

Tercero: Se indica que existe relación directa de grado alta entre consideración individual y gestión pedagógica en docentes de IEs públicas. Según, el coeficiente de correlación de Spearman Sig. (0,00) <0,05, donde se rechaza la H0 y se acepta la H1, además se evidencia un coeficiente de 0. 639**.

Cuarto: Se corrobora que existe relación directa de grado alta entre estímulo intelectual y gestión pedagógica en docentes de IEs públicas. Según, el coeficiente de correlación de Spearman Sig. (0,00) <0,05, donde se rechaza la H0 y se acepta la H1, además se evidencia un coeficiente de 0. 639**.

Quinto: Se evidencia que existe relación directa de grado alta entre Motivación Inspiracional y Gestión Pedagógica en docentes de IEs públicas. Considerando, el coeficiente de correlación de Spearman Sig. (0,00) <0,05, donde se rechaza la H0 y se acepta la H1, además se evidencia un coeficiente de 0. 639**.

Sexto: Se sustenta que existe relación directa en un grado alta entre tolerancia psicológica y gestión pedagógica en docentes de IEs públicas. De acuerdo, el coeficiente de correlación de Spearman Sig. (0,00) <0,05, donde se rechaza la H0 y se acepta la H1, además se evidencia un coeficiente de 0.656**.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A los directores de las IE del distrito de Santa Anita implementar una restructuración de la gestión pedagógica teniendo en cuenta las necesidades y los requerimos de los estudiantes como también de los docentes.

Segundo: A los directores de las IE del distrito de Santa Anita implementar capacitaciones en relación al liderazgo y coachig en la plana docente lo permitirá puedan alcanzar nuevas capacidades y obtener un óptimo desenvolvimiento profesional.

Tercero: A los directores de las instituciones del distrito de Santa Anita fomentar la elaboración del diseño e implementación en la plana docente.

Cuarto: A los docentes del distrito de Santa Anita elaborar un plan de trabajo por año escolar, que permitirá a los padres de familia y estudiantes conocer las actividades y los materiales que necesitaran para cada semestre. Además de realizar seguimiento al plan de trabajo y verificar si se está cumpliendo con las metas previamente establecidas.

Quinto: A los docentes del distrito de Santa Anita elaborar estrategias de evaluación y reflexión crítica esto permitirá medir la calidad y eficacia de las IE.

REFERENCIAS

- Abanto C, S. C., Escalante L, M., Escobar S, L. M., & Berrospi T, V. B. (2023). Liderazgo Transformacional y gestión educativa en cuatro colegios de educación pública en Villa María del Triunfo. Lima. *Revista de Investigación Científica IGOBERNANZA*, 6(23), 237 – 263.
<https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/295>
- Aguilar G, S. M. (2019). Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019. *[Tesis de Maestría]*. Universidad Privada Antenor Orrego
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5703>
- Álamo, M., & Falla, D. (2023). Transformational leadership and its relationship with socio-emotional and moral competencies in pre-service teachers. *Psychology, Sociesty and Education*, 5(1), 48 - 56.
<https://acortar.link/eqzsFR>
- Álvarez P, G. (2022). Liderazgo Transformacional y engagement laboral : El rol de la mujer líder. *Revista Gestión y Estrategia*(62), 9 - 19.
<https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/721>
- Ashfaq, F., Abid , G., & Ilyas, S. (2023). Transformational leadership and life satisfaction: The sequential mediation model of organizational trust and proactive behavior. *Scandinavian Journald of Management*, 39(4).
- Baca Z, D. A. (2021). Liderazgo transformacional y gestión educativa en los docentes de la Red N° 11, Ancón, 2020. *[Tesis de maestría]*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59664>
- Banco Mundial. (Noviembre de 2018). Gestión de la educación. *Grupo Banco Mundial*.

<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>

Barrios A, D. (2023). Gestión pedagógica y estilos de liderazgo en los docentes de la Institución Educativa San Antonio María Claret, Arequipa, 2022. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/1c804ec7-632f-4200-a82a-396b565c5769>

Bedoya C, Y. Y., Palomino T, E. F., Salinas L, E. A., & Sánchez S, Y. (2021). Gestión pedagógica y calidad educativa en una universidad pública del Perú. *Revista Horizontes*, 5(17), 207 - 229. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/168/429>

Burgos O, V. T., Molina C, M. M., Briones Z, G. A., Carbajal Z, E. A., & Salvatierra V, N. M. (2021). El conectivismo en los cambios culturales de las organizaciones para mejorar la calidad educativa. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(3), 141 - 160. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/354/340>

Busthoni, I., Abdul , R. Z., Supardi S, & Juhji, J. (2023). Transformational leadership and organizational commitment: Moderator role of pesantren employee job satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(4), 1934 - 1943.

<https://acortar.link/KeLrAv>

Calcaño C, E. (2019). *Gestión pedagógica educativa para el nivel medio*. <https://drive.google.com/drive/search?q=calca%C3%B1o>

Carranza V, M. I. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional

Mayor de San Marcos.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14645>

Cerdas M, V., Rosabel V, S., & Chen Q, E. (2018). *Hacia una nueva comprensión de cómo hacer Gestión Pedagógica*. UNA . CIDE.
<https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/18865>

Chen Q, E., Cerdas M, V., & Vitoria, S. R. (2020). Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses. *Revista Educare*, 24(2), 1 - 29.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v24n2/1409-4258-ree-24-02-317.pdf>

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill.
<https://dokumen.pub/qdownload/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822.html>

Cruz C, A. L., & Acosta V, W. (2023). *Liderazgo Educativo: reflexiones, escenarios y prácticas*. Unisalle. Obtenido de <https://drive.google.com/drive/recent>

Dávila M, R. C., & Del Carmen A, E. (2022). Transformational leadership and organizational climate in a technology company in Lima during 2022. *Aibi, Revista de Investigación Administración e Ingenierías*, 11(3), 81 - 86.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85174806138&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=8d04a5c142473b6c43b0f55f742d44c4&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28liderazgo+transformacional%29&sl=41&sessionSearchId=8d04a5c142473b6c43b0f55f742d44c4&re>

Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Revista Información Tecnológica*, 30, 121 - 130.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Liderazgo-Transformacional-y->

Responsabilidad-Social-D%C3%ADaz-
Andrade/d2086e9f8c6c2f030ee587669369a73b73b87fbb

Flores V, L. M., Martínez M, I. A., & Nava , V. X. (2023). Influence of transformational, transactional and laissez faire leadership styles on corporate social responsibility, image and reputation, as well as organizational result variables. *Revista Contaduría y Administración*, 69(3), 324 - 347.

<https://acortar.link/AMCyTe>

Gandal, M., & Yilmazb, A. (2023). The effects of pedagogical documentation on preschool teachers' classroom management skills. *Revista ELSEVIER - Teaching and Teacher Education*, 133, 104289.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X23002779>

Garavito, E., Castro, A., Sosa, F., Huayanca, P., & Sucari, W. (2022). *Gestión pedagógica y calidad educativa*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/58>

García M, J. Cerdas M. V. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos escolares costarricenses: transformando las organizaciones educativas. *Innovaciones Educativas*, 21(31), 5 - 21.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/2690>

Gardner, H. (2019). *Inteligencias múltiples - La teoría en la práctica*. PAIDÓS Educación.
https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuarios/libros_contenido/arxius/42/41371_INTELIGENCIAS_MULTIPLES.pdf

Goleman, D. (2022). *Inteligencia Emocional*. Reverté.

Gudiño L, A. R., Acuña L, R. J., & Terán T, V. G. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8, 1 - 21.

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=6c37c7b2-5260-4a78-b372-aadd9cd46148%40redis>

Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 7 - 16.
<https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/79>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Principales resultados de la encuesta nacional a Instituciones Educativas de nivel Inicial, Primaria y Secundario, 2018*. Gráfica Brugos SAC.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1684/libro.pdf

Kinnunem, P., Torniainen, L. R., & Muhonen, A. (2024). Bringing clarity to the leadership of teaching and learning in higher education: a systematic review. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(1), 265 - 280.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145415129&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9d85c1a1329b41a2c5d7cb618d7fb8b9&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28TRANSFORMATIONAL+LEADERSHIP%29&sl=42&sessionSearchId=9d85c1a1329b41a2c5d7cb618d7fb8b9&r>

Ministerio de Educación. (2019). *Evaluación del proyecto educativo nacional al 2021 - Consejo Nacional de Educación*. Mercedes group S.A.C.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6784>

Moreira M, S. E., & De la Peña C, G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Revista Domino de las Ciencias*, 8(3), 569 - 587.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635310>

Naula C, E. C. (2023). Estudio del liderazgo transformacional para la mediación pedagógica docente – estudiante en la Unidad Educativa Comunitaria

Intercultural Bilingüe Tuutinentza. [Tesis de Maestría]. Universidad Tecnológica Indoamérica.
<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5317>

Nava A, M. V. (2018). *Gestión escolar, liderazgo y gobernanza - Construcciones, deconstrucciones y retos en Instituciones Educativas Obligatoria*. DGENAM.
<https://fomentoeditorialdgenam.aefcm.gob.mx/index.php/fomentoeditorial/catalog/book/4>

Ordoñez S, N. J. (2021). Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de Instituciones Educativas Fiscales del Cantón Santa Elena. [Tesis de Maestría]. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6605>

Organización de las Naciones Unidas. (Setiembre de 2022). Transformar la educación para evitar una crisis mundial del aprendizaje. *Noticias ONU - Mirada global Historias huamanas*.
<https://news.un.org/es/interview/2022/09/1514441>

Organización de las Naciones Unidas. (Mayo de 2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*1itnfix*_ga*NjU2OTgyOTM2LjE2ODQ0OTMzOTM.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcwMzk5NjlyNS4zLjEuMTcwMzk5ODUxOC4wLjAuMA..

Pareja P, L. Y., Dávila M, R. C., Portillo R, H., & Velarde D, L. (2022). Liderazgo Transformacional en Universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 211 - 219. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2694>

Peñalver H, M. J., Sierralta P, S., Guerra C, Y. B., & Abrue F, J. R. (2023). Transformational Leadership from the perspective of the Self: keys to an Extra-School Pedagogical Anthropology. *Revista Venezolana de Gerencia*,

28(10), 1075 - 1088. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85180228949&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=9d85c1a1329b41a2c5d7cb618d7fb8b9&sot=b&sdt=b&s=TITL E-ABS-KEY%28transformational+AND+leadership%29&sl=42&sessionSearchId=9d85c1a1329b41a2c5d7cb618d7fb8>

Pérez Y, L. (2022). Liderazgo transformacional y la gestión educativa del director en la Institución Educativa 1129 Corazón de Jesús- UGEL 03, Lima. *[Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/discover>

Pico V, L. M., & Coello Y, R. R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA Research Journal*, 3(12), 28-37. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3160>

Ramos C, S. R. (2023). Gestión pedagógica y estilos de liderazgo en docentes de primaria. *Revista Científica Pakamuros*, 11(2), 86 - 102. Obtenido de <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/225>

Rodríguez A, Á. d., & Sánchez B, J. O. (2019). *Liderazgo en la Gestión de las organizaciones escolares: Transiciones paradigmáticas de la Gestión Educativa*. UniMagdalena. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=ZW_KDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Jorge+Oswaldo+S%C3%A1nchez+Buitrago%22&hl=qu&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Rodríguez P, V. H., Morales G, A. J., Navarro R, L. R., Salvador, C. E., Espinoza V, L., & Hernández H, O. (2023). Pedagogical Leadership in the educational management of Peruvian educational institutions. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4). Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

85156250831&doi=10.26668%2fbusinessreview%2f2023.v8i4.1548&origin=inward&txGid=b216b2d2c5604de990b09bcaf6a7f9f3

Rodríguez U, C. L., De la Campana M, L., Guevara de L, G. L., Haro R, L., Acosta V, A. M., Salcido N, J. G., & Acevedo S, A. (2019). *Liderazgo directivo para la mejora escolar*. Obtenido de https://www.academia.edu/40514331/Libro_LIDERAZGO_DIRECTIVO_PARA_LA_MEJORA_ESCOLAR_ebook

Rojas A, S. M., Narro L, M. A., Leiva H, D. L., & Bejarano A, P. M. (2022). La gestión pedagógica docente a partir de la virtualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3834 - 3847. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2132>

Rojas H, L. M., & Di Fiore S, M. E. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Revista Dialnet - Informes Psicológicos*, 21(1), 117 - 131. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8333032>

Salcedo F, A. (2018). *Liderazgo Transformacional - Qué es y cómo medirlo*. ESIC EDITORIAL. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Sánchez H, A. (2021). *REPENSANDO LA GESTIÓN EDUCATIVA - Aspectos clave para gestionar instituciones educativas*. PUCP. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/182802/LIBRO%20ASPECTOS%20CLAVE.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Schmitz, M. L., Antonietti, C., Consoli, T., Cattaneo, A., Gonon, P., & Petko, D. (2023). Transformational leadership for technology integration in schools: Empowering teachers to use technology in a more demanding way. *Revista ELSEVIER - Computers & Education*, 204, 1048880. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360131523001574>

- Suarez M, E. L. (2022). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador . [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18058>
- Tirado G, M. I., & Heredia L, F. D. (2022). Liderazgo Transformacional en la gestión educativa : una revisión literaria. *Revista Conrado*, 18, 246 - 251. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2283>
- Valldeneu, M., Ferrás, X., & Tarrats, E. (2021). Transformational Behaviors: Increasing Work engagement in multinational environments. *Revista Business Perspectives*, 19(2). Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Marc-Valldeneu/publication/353015334_Transformational_behaviors_Increasing_work_engagement_in_multinational_environments/links/614b8b153c6cb3106987523b/Transformational-behaviors-Increasing-work-engagement-in-multinational
- Vargas, K., & Acuña, J. (2022). El constructivismo en las concepciones pedagógicas y epistemológicas de los profesores. *Revista Innova Educación*, 2(4), 555 - 575. Obtenido de <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/119/184>
- Vela N, L. (2022). Liderazgo Transformacional y Gestión del Personal Docente en Instituciones Educativas de Educación Secundaria del Distrito de Manantay - Pucallpa, 2021. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Ucayali . Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5734>
- Zamora A, R. M., Díaz C, R. F., & Rivera M, J. L. (2022). La gestión pedagógica de calidad mediante una revisión sistemática internacional. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 2(1), e22673. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repiie/article/view/22673>

ANEXOS

TÍTULO: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023?</p> <p>Específicas ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023?, ¿Cómo se relaciona la consideración individual en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita.</p>	<p>General: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023</p> <p>Específicas Determinar la relación entre influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023. Determinar la relación entre consideración individual en la gestión pedagógica en docentes</p>	<p>General: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023</p> <p>Específicas Existe relación significativa entre influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023. Existe relación significativa entre consideración individual en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			D1: Influencia idealizada	Motivación intrínseca Capacidad de inspirar Modelo de valores	1,2,3,4,5,6	Nunca
			D2: Motivación inspiracional	Entusiasmo Comunicación clara Compromiso con sus metas	7,8,9,10,11,12	Casi nunca A veces
			D3: Estimulo intelectual	Originalidad Fomenta a otros Potencializa el cambio	13,14,15,16,17,18	Casi siempre Siempre
			D4: Consistencia individual	Presta atención Apoyo emocional Comunicador atento	19,20,21,22,23	
			D5: Tolerancia psicológica	Bienestar emocional Resuelve disputas Acepta fallos	24,25,26,27,28,29,30	
Variable 2: Gestión pedagógica						
D1: Planificación	Programación escolar Planifica recursos Planifica actividades adicionales a la programación escolar	1,2,3,4,5,6,7	Nunca Casi nunca A veces			

educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023	2023				
---	------	--	--	--	--

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnica e instrumento
Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Método: Hipotético-deductivo	Población. 100 docentes Muestra: : 100 docentes	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Variable 1: liderazgo transformacional Total de Ítems : 30 Variable 2 : gestión pedagógica Total de ítems: 30

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de Operacionalización: Liderazgo Transformacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles
Influencia idealizada	Motivación intrínseca Capacidad de inspirar Modelo de valores	1	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Rangos Alto [110 - 150] Moderado [70-109] Bajo [30- 69]
		2		
		3		
		4		
		5		
		6		
Motivación inspiracional	Entusiasmo Comunicación clara Compromiso con sus metas	7		
		8		
		9		
		10		
		11		
		12		
Estimulo intelectual	Originalidad Fomenta a otros Potencializa el cambio	13		
		14		
		15		
		16		
		17		
		18		
Consideración individual	Presta atención Apoyo emocional Comunicador atento	19		
		20		
		21		
		22		
		23		
Tolerancia psicológica	Bienestar emocional Resuelve disputas Acepta fallos	24		
		25		
		26		
		27		
		28		
		29		
		30		

Matriz de Operacionalización: Gestión pedagógica

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles
Planificación	Planifica la programación escolar Planifica recursos Planifica actividades adicionales a la programación escolar	1	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Rangos Bueno [110 - 150] Regular [70-109] Malo [30- 69]
		2		
		3		
		4		
		5		
		6		
		7		
Ejecución	Plan de inicio y participación Plan de diseño Plan Implementación	8		
		9		
		10		
		11		
		12		
		13		
		14		
		15		
Evaluación	Instrumentos de evaluación Seguimiento de los aprendizajes Decisiones para la mejora de los aprendizajes	16		
		17		
		18		
		19		
		20		
		21		
		22		
		Reflexión crítica		
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 01: Liderazgo transformacional

El presente cuestionario se elaboró como parte de la investigación perteneciente a la Universidad César Vallejo. Para conocer información sobre "**Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas en Santa Anita, Lima, 2023**". Este estudio tiene exclusivamente propósitos académicos y se llevará a cabo con total confidencialidad.

Agradecemos sinceramente su colaboración al proporcionar respuestas a la siguiente encuesta.

Por favor, siga las instrucciones detalladas: lea cuidadosamente cada pregunta y responda con honestidad, marcando con una "x" la alternativa que corresponde.

Escala autovalorativa

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

Ítems	Escala de evaluación				
	1	2	3	4	5
V1. Liderazgo transformacional					
Dimensión 1 : Influencia idealizada	N	CN	AV	CS	S
1. Motiva otros a través de su desempeño tanto en el aula como fuera de ella					
2. Muestra satisfacción en superar desafíos y alcanzar metas laborales					
3. Muestra uniformidad en su conducta durante las relaciones laborales con sus colegas.					
4. Realiza su trabajo demostrando consistencia entre sus valores y creencias frente a la comunidad escolar.					
5. Muestra disposición brindando una escucha atenta a los colegas cuando lo necesiten					
6. Demuestra habilidad para llegar a acuerdos con otros docentes incluso cuando tienen opiniones diferentes					
Dimensión 2 : Motivación inspiracional					
7. Anima a los demás a participar en la innovación de técnicas educativas destinados para mejorar objetivos					
8. Motiva a los colegas para que continúen con su labor a pesar de los desafíos habituales que puedan surgir.					
9. Logra la confianza de los demás para liderar actividades didácticas compartidas					
10. Fomenta el reconocimiento y la difusión de las practicas exitosas ante la comunidad educativa.					

11. Incentiva a los demás para comprometerse con los propósitos institucionales					
12. Motiva a los demás a involucrarse con los valores institucionales					
Dimensión 3 : Estímulo intelectual					
13. Motiva a sus pares a elevar su rendimiento asistiendo a capacitaciones					
14. Motiva a los colegas a participar en los proyectos iniciados por la institución					
15. Motiva a los colegas para generen ideas novedosas y fomenten la creatividad					
16. Colabora para que las ideas y sugerencias de los colegas sean tomadas en cuenta en el proceso de selección entre varias opciones institucionales					
17. Logra que los colegas enfrenten los problemas desde diversas perspectivas para encontrar soluciones.					
18. Promueven la ejecución de tareas colaborativas (trabajo colegiado, GIAS, pasantías etc) en lugar de la imposición					
Dimensión 4 : Consideración individual					
19. Brindan un trato cordial a los colegas, atendiendo a sus necesidades y perspectivas de manera personal					
20. Muestra empatía hacia los colegas al reconocer y comprender sus necesidades y emociones					
21. Conserva una trato apropiada con los demás en cuestiones profesionales como personales					
22. Demuestra respeto hacia los colegas, valorando sus perspectivas y formas de pensar.					
23. Expresa reconociendo a los colegas que han desempeñado un excelente trabajo superior a los esperado					
Dimensión 5 : Tolerancia psicológica					
24. Expresa su lado divertido y disfruta del humor mientras colabora en conjunto					
25. Utiliza una comunicación asertiva para dar su punto de vista					
26. Muestra tolerancia hacia los errores o fallos de los demás					
27. Asume de manera apropiada los problemas que generan dudas o confusión					
28. Afronta con actitud positiva los distintos desafíos que surgen en la institución					
29. Analiza en equipo los conflictos y consecuencias					
30. Acepta los errores de manera asertiva para crear un ambiente propicio					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 02: Gestión pedagógica

El presente cuestionario se elaboró como parte de la investigación perteneciente a la Universidad César Vallejo. Para conocer información sobre "**Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas en Santa Anita, Lima, 2023**". Este estudio tiene exclusivamente propósitos académicos y se llevará a cabo con total confidencialidad.

Agradecemos sinceramente su colaboración al proporcionar respuestas a la siguiente encuesta.

Por favor, siga las instrucciones detalladas: lea cuidadosamente cada pregunta y responda con honestidad, marcando con una "x" la alternativa que corresponde.

Escala autovalorativa

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

Ítems	Escala de evaluación				
	1	2	3	4	5
V1. Gestión pedagógica					
Dimensión 1 : Planificación	N	CN	AV	CS	S
1. Planifica actividades de aprendizaje de manera colegiada en base a los competencias del CN - EBS					
2. Diseña materiales y recursos de acuerdo con las necesidades pedagógicas en cada etapa de la sesión					
3. Diseña las sesiones de acuerdo a la secuencia didáctica por cada área					
4. Las actividades de aprendizaje se originan tomando el aporte de necesidad y diversidad de los estudiantes, así como de su entorno					
5. Planifica las sesiones de acuerdo a los procesos pedagógicos					
6. Toma en cuenta los procesos didácticos de cada área					
7. Planifica la elección de las estrategias de evaluación formativa (autoevaluación , coevaluación, heteroevaluación)					
Dimensión 2 : Ejecución					
8. Se promueve la motivación en el inicio y durante el desarrollo de las actividades con los estudiantes					
9. Se comunica con claridad a los estudiantes sobre los aprendizajes esperados y expectativas .					
10. La realización de actividades de aprendizaje se lleva a cabo de manera activa y en grupo por parte de los estudiantes.					
11. Durante la realización de actividades de aprendizaje, se fomenta el pensamiento crítico y la creación de nuevos conocimientos					

12. Se brinda acompañamiento a los estuantes durante el proceso de aprendizaje para asegurar los avances deseados					
13. Se proporciona retroalimentación a los estudiantes con el fin de permitir la adaptación de las actividades según las necesidades identificadas					
14. Se utiliza estrategias de meta cognición para reflexionar sobre el significado de lo aprendido y en lo que está por aprender					
15. Se enfatiza la aplicación de enfoques de aprendizaje centrados en el estudiante mediante el uso de metodologías activas					
Dimensión 3 : Evaluación					
16. Se proporciona a los estudiantes información acerca de los criterios que se emplearán para valorar sus progreso					
17. Las evaluaciones de tipo diagnóstico, formativo y sumativo se llevan a cabo de acuerdo con lo planificado					
18. Los maestros informan a los padres y/o madres de los resultados de los aprendizajes de sus hijos					
19. Se utiliza la autoevaluación con los estudiantes con el propósito de estimular la reflexión sobre su proceso de aprendizaje y perfeccionarlo.					
20. En la evaluación formativa, se utilizan varios tipos de herramientas creadas a partir de los guías de evaluación.					
21. Todas las evaluaciones se llevan a cabo teniendo en cuenta los criterios de evaluación previamente establecidos y comunicados de manera oportuna					
22. Se cuenta con instrumentos de evaluación en la ejecución de sus actividades de aprendizaje (lista de cotejo, rubrica, ficha de observación)					
Dimensión 4 : Reflexión crítica					
23. Se realiza la autoevaluación docente teniendo en cuenta sus desempeños.					
24. La reflexión de la práctica se lleva a cabo considerando las experiencias situacionales que ocurren en el aula					
25. Los docentes se involucran en los programas de mejora					
26. Se elaboran planes de mejora en función a las necesidades que han sido identificadas y que necesiten fortalecer					
27. En la creación del plan de mejora se realiza en trabajo colaborativos por grados o ciclos					
28. Se socializa el plan de mejora con la comunidad educativa					
29. Se evalúa de manera permanente la autorreflexión de la práctica pedagógica					
30. Los planes de mejora docente se elaboran considerando las necesidades identificadas y las áreas menos desarrolladas					

ANEXO 4: Validación de instrumentos por expertos

Validación experto 1

VIDAL NEGREIROS, MAGNET LILIANE DNI 10612419	LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL Fecha de diploma: 20/07/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
VIDAL NEGREIROS, MAGNET LILIANE DNI 10612419	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 08/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/05/2016 Fecha egreso: 24/02/2018	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
VIDAL NEGREIROS, MAGNET LILIANE DNI 10612419	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 16/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/08/2015 Fecha egreso: 10/08/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

Variable 1



	Asume de manera apropiada los problemas que generan dudas o confusión				X				X					X
	Afronta con actitud positiva los distintos desafíos que surgen en la institución				X				X					X
Acepta fallos	Analiza en equipo los conflictos y consecuencias				X				X					X
	Acepta los errores de manera asertiva para crear un ambiente propicio				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vidal Negreiros, ~~Magnet Liliane~~, DNI: 10612419

Especialidad del validador: Doctora en ciencias de la educación

06 de octubre del 2023

Firma del experto
DNI: 10612419

Aneo 4 : Prueba de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo Transformacional	0,923	30
Gestión Pedagógica	0,923	30

Anexo 5: Prueba de normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov^a			Normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
Liderazgo Transformacional	0.129	100	0.000	NO
Influencia Idealizada	0.117	100	0.002	NO
motivación Inspiracional	0.133	100	0.000	NO
Estímulo Intelectual	0.187	100	0.000	NO
Consideración Individual	0.132	100	0.000	NO
Tolerancia Psicológica	0.191	100	0.000	NO
Gestión Pedagógica	0.125	100	0.001	NO

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Santa Anita. Lima, 2023", cuyo autor es HUAMANI HUAMANI MARISOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID: 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 28-12- 2023 20:03:32

Código documento Trilce: TRI - 0711489