



Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco

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

**Maestra en Psicología Educativa**

**AUTOR:**

Br. Laureano Alania Tania Edith

**ASESOR:**

Dr. Leyva Aguilar Nolberto

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Educación y Calidad Educativa

**PERÚ – 2019**

## **DEDICATORIA**

A Jehová, que ilumina nuestra  
vida

A mis padres, por darme la vida

A mis hermanos, por  
acompañarme siempre

A mi familia y seres queridos,  
por la felicidad que me brindan

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por escuchar mis plegarias y darme muchas bendiciones.

A la Institución Educativa Pitágoras por permitirme aplicar mi investigación en su institución.

A mi asesor Dr. Nolberto Leyva por sus consejos y orientaciones.

A mis compañeros de trabajo, que contribuyeron al logro de la presente investigación.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Laureano Alanís Edith Tania, Identificado con D.N.I.04069727 alumno de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, autor(a/es) la Tesis que lleva por título:

"Liderazgo Transformacional y la Gestión Pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras - Pasco - 2018" EXPONGO:

1. El presente trabajo de investigación, tema de la tesis mostrada para la obtención del Grado Académico de Magister es original, siendo resultado de mi trabajo personal, el cual no he copiado de otro trabajo de investigación, ni utilizado ideas, fórmulas, ni citas completas "stricto sensu"; así como ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa).

Por lo contrario, menciono de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

2. Expreso que el trabajo de investigación que expongo para evaluación no ha sido mostrado anteriormente para alcanzar algún grado académico o título, ni ha sido anunciado en sitio alguno.

Asimismo, me hago responsable ante la universidad o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado.

Cerro de Pasco, 2019



FIRMA/ DNI

## **PRESENTACION**

Señores miembros del jurado calificador;

Presento la tesis titulada "Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Pitágoras – Pasco ", con la finalidad de determinar la influencia del liderazgo transformacional y gestión pedagógica, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Psicología. Conscientes de los cambios que se deben hacer como docentes no limitados sólo al desarrollo de actividades pedagógicas dentro de las aulas, sino que se extiende también hacia el campo de la investigación, se realizó este estudio en los Docentes de la Institución Educativa Pitágoras – Pasco, esperando que mi información sirva de referencia para estudios posteriores que puedan encontrarse con mayor profundidad el problema de esta investigación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone la introducción, realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionados al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos; en el capítulo dos se presenta el diseño de investigación, variables y su operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos, métodos de análisis de datos, aspectos éticos. El tercer capítulo se analiza los resultados, en el cuarto capítulo la discusión, quinto capítulo conclusiones, sexto capítulo recomendaciones y sétimo capítulo referencias bibliográficas, finalizando con los anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

## INDICE

v

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	iv
PRESENTACIÓN.....	v
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
<b>I. INTRODUCCION</b>	
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4 Formulación del problema.....	22
1.5 Justificación del estudio.....	23
1.6 Hipótesis.....	24
1.7 Objetivos.....	25
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación.....	26
2.2. Variables, operacionalización.....	27
2.3. Población y muestra.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	37
2.6. Aspectos éticos.....	37
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>38</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>62</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>69</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>72</b>

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	74
--------------------------------------	----

#### ANEXOS

○ Matriz de consistencia.....	74
○ Instrumentos.....	76
○ Validez de los instrumentos.....	84
○ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.....	97

#### INDICE DE TABLAS

TABLA 1: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
TABLA 2: Estadísticos de la fiabilidad de la prueba piloto.....	33
TABLA 3: Niveles de confiabilidad.....	33
TABLA 4: Validación de la encuesta según el juicio de expertos.....	34
TABLA 5: Valores de los niveles de validez.....	35
TABLA 6: Distribución de frecuencias del liderazgo transformacional en la I.E Pitágoras.....	38
TABLA 7: Distribución de frecuencias de influencia idealizada en la I.E Pitágoras.....	40
TABLA 8: Distribución de frecuencias de motivación inspiracional....	41
TABLA 9: Distribución de frecuencias de estimulación intelectual en la I.E Pitágoras.....	43
TABLA 10: Distribución de frecuencias de consideración individual en la I.E Pitágoras.....	44
TABLA 11: Distribución de frecuencias de la gestión pedagógica en la I.E Pitágoras.....	45
TABLA 12: Distribución de frecuencias de la dimensión institucional en la I.E Pitágoras.....	47

TABLA 13: Distribución de frecuencias de la dimensión administrativa en la I.E Pitágoras.....	48
TABLA 14: Distribución de frecuencias de la dimensión pedagógica en la I.E Pitágoras.....	49
TABLA 15: Distribución de frecuencias de la dimensión social en la I.E Pitágoras.....	50
TABLA 16: Estadísticos descriptivos de las variables liderazgo transformacional, gestión pedagógica.....	51
TABLA 17: Tabla de contingencia N° 01 .....	51
TABLA 18: Tabla de contingencia N° 02 .....	53
TABLA 19: Tabla de contingencia N° 03 .....	55
TABLA 20: Tabla de contingencia N° 04 .....	57
TABLA 21: Tabla de contingencia N° 05 .....	59



## RESUMEN

La investigación Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Pitágoras – Pasco

En la ciudad de Pasco nace la carencia de este tipo de liderazgo para que las instituciones educativas efectúen cambios en especial la gestión pedagógica de sus docentes, por el resultado de la globalización, por lo tanto, el objetivo fue establecer la relación entre estas dos variables.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, básica, de nivel descriptivo, diseño del tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. Con muestra representada por 25 docentes de la institución y los instrumentos dirigidos a los docentes para valorar el nivel de liderazgo transformacional se empleó el cuestionario y para calcular el nivel de gestión pedagógica en aula una ficha de observación. La metodología empleada es el método de investigación científica de enfoque hipotético deductivo

Es probable que el liderazgo en los docentes dirija sus acciones y los motive a que les permita planificar sus actividades en el aula, estableciendo estrategias, metodologías y aplicar los instrumentos de evaluación.

Los resultados de la investigación que se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que existe 19.62% de relación directa y significativa del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Gestión Pedagógica, docentes, Institución Educativa, actividades.

## ABSTRACT

The research Transformational Leadership and Pedagogical Management in the teachers of the Educational Institution Pitágoras - Pasco

In the city of Pasco born the lack of this type of leadership for educational institutions to make changes especially the pedagogical management of their teachers, the result of globalization, therefore, the goal was to establish the relationship between these two variables.

The research was quantitative, basic, descriptive level, non-experimental, correlational and cross-sectional design. With the sample represented by 25 teachers of the institution and the instruments aimed at teachers to assess the level of transformational leadership, the questionnaire was used and an observation sheet was used to calculate the level of pedagogical management in the classroom. The surplus methodology is the scientific research method of hypothetical deductive approach

Teachers' leadership is likely to direct their actions and motivate them to allow them to plan their activities in the classroom, establishing strategies, methodologies and applying assessment instruments.

The results of the investigation show that a bilateral significance index of 0.000 is lower than the level of 0.05 expected for this analysis, it is determined that there is a 19.62% direct and significant relationship of the transformational leadership and the pedagogical management of the teachers. in the Pythagoras Educational Institution 2018.

**Keywords:** Transformational Leadership, Pedagogical Management, teachers, Educational Institution, activities.

## 1. INTRODUCCION

### 1.1 REALIDAD PROBLEMATICA

En más de siglo y medio de historia de la república, han utilizado al profesor como un instrumento ideológico reaccionario para perpetuar el sistema de utilización del hombre por el hombre manteniendo en la posesión privada sobre los medios de producción, han manipulado al docente, haciéndole consentir que debería ser un apóstol, un mártir, un ser apolítico, castrado ideológicamente, mutilado filosóficamente, cercenado en una concepción científica del mundo, en que no debería ser un promotor, un líder, un agente de generación del cambio revolucionario, sino que simplemente debería ser un elemento reaccionario, retardatario, retrógrado, ajeno a la sociedad, extraño a la transformación revolucionaria de la sociedad.

En nuestro continente Americano, se llevó a cabo una investigación de como se está aplicando el liderazgo transformacional en las instituciones educativas, en donde los resultados fueron desfavorables para los directores ya que la mayoría carece de capacidad para ejecutar un buen liderazgo en su institución que dirige, además se observó que no realizan una gestión pedagógica adecuada, dando como consecuencia profesores desmotivados y un desequilibrio en el aprendizaje y trabajo de docentes sin compromiso por una educación de calidad. Murillo y Román (2013)

La gestión pedagógica es un proceso integral y sistematizado, de desarrollo de nuevos aprendizajes y desarrollo que requiere en el contexto global en el que vivimos una praxis basada en interacción y participación en la gerencia educativa, en que el director o directora asuma un rol de impulsador de la innovación, líder

transformador y que esté preparado para los cambios permanentes, debe actuar como activa protagonista aprovechando todo tipo de personal de la escuela, para alcanzar objetivos trazados sin muchas dificultades, buscando siempre adaptarse a situaciones de cambio constante. María López (2017).

En nuestro país Ausión & Villacorta, (2011), señala que el docente es el funcionario central promotor de una activa participación de los miembros de la institución escolar. Pero lamentablemente estas características no se dan ya que contamos en su mayoría con directores conformistas y que no quieren salir de su zona de confort, por lo tanto, tienen una pésima gestión pedagógica y consecuentemente un pésimo liderazgo transformacional que llevan consigo al fracaso institucional.

En diversas instituciones educativas de la Región de Pasco, se observa que las personas quienes están al mando, en este caso los directores, son personas quienes en su gran mayoría se desenvuelven de manera autoritaria, valiéndose así de conceptos antiquísimos que no están acorde a la época actual. Ello hace que influya en el desarrollo de la gestión pedagógica, la cual es desarrollada por los docentes. A consecuencia de ello, el trato de los directores con su personal docente es el de menosprecio, como por ejemplo en una llamada de atención delante de un grupo de personas, lo cual no es ético, ello conllevará a que la autoestima del docente, otro caso es el de no delegar funciones para determinadas actividades que está en la elaboración y desarrollo del PCC – PEI, cuyos documentos son muy importantes para el desarrollo institucional.

El tema de la gestión pedagógica que hoy nos reúne es, de algún modo, ajeno a la discusión y al debate de la educación en el resto de los países latinoamericanos. Si bien el acercamiento teórico y

conceptual al tema es relativamente nuevo en la calidad educativa de la región, no lo son, sin embargo, las experiencias que de algún modo se han aproximado a procesos de gestión de innovaciones en diversos planos de la práctica educativa y pedagógica.

Actualmente en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco, se diagnostica la falta de motivación, la estimulación, consideración intelectual, es por ello que el docente pierde el entusiasmo, la creatividad, el valor de resolver problemas frente a obstáculos que puedan ser manejados por ellos mismos, y esta da consecuencia en la gestión pedagógica de los docentes reflejada en la conducta de este cambio en su desempeño laboral. Por estas razones es trascendental investigar el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de docentes en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco 2018.

## 1.2. TRABAJOS PREVIOS

### 1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

Ysrael, (2013). *“El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco.”* Tesis de Magister publicado. La investigación es de nivel descriptivo; tipo ex post facto; y con modalidad de estudio de caso. Es nivel descriptivo porque reconocemos ciertas características del liderazgo transformacional en una institución educativa perteneciente a la UGEL 07, sobre la base de identificar las relaciones de liderazgo entre el director y los docentes de dicha institución. El liderazgo transformacional permite a los directivos influenciar en sus docentes quienes reconocen y atribuyen mando al director. La investigación indagó cuáles son las

características del liderazgo transformacional del director de una institución educativa pública de la UGEL 07. A través del estudio reconocimos las características del liderazgo transformacional en el director. En la investigación se identificaron tres elementos del liderazgo transformacional atribuidos al director. También se analizaron las opiniones vertidas por los docentes y los datos obtenidos de los encuestados a fin de obtener una descripción del ejercicio del liderazgo transformacional en la institución seleccionada.

Acosta, (2013) *“Modelo de Liderazgo Transformacional aplicable a directivos docentes, de acuerdo con las políticas educativas del actual contexto”* Presentada para optar al título de Especialista en gestión del talento humano y la productividad. Otorgado por la Universidad de Medellín - Colombia. Su objetivo fue presentar un modelo de liderazgo transformacional dirigido al fortalecimiento de los procesos organizacionales en las instituciones educativas del municipio de Medellín. El tipo de investigación fue básico. Se llegaron a las siguientes conclusiones: a) El líder transformacional ha de articular una visión para la organización, comunicarla a los demás y lograr de ellos asentimiento y compromiso, esforzarse en reconocer y potenciar a los miembros de la organización. Además debe orientar a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, y no sólo gestionar las estructuras, sino que influir en la cultura de la organización y orientarse hacia las personas más que hacia la organización; y así transformar los sentimientos, actitudes y creencias de los demás. b) Considerando el variado y complejo contexto escolar, las bases conceptuales que muestran la tendencia a un tipo de organización fundado

en el aprendizaje de sus comunidades, con estructuras y formas más participativas de gestión y, las reiteradas evidencias de que el factor liderazgo es determinante en la creación de culturas de calidad, se hace evidente que tanto directivos como profesores deberán desempeñarse como líderes en sus respectivos ámbitos. No será una vía sin complejidades, ya que implica un cambio significativo en la cultura organizacional. Para ambos, el logro de asumir el desafío con un buen desempeño no sólo dependerá de su voluntad o por el mandato de otros, sino en gran medida por el alto grado de competencias y habilidades profesionales que deberán desarrollar.

Montiel (2012), realizó la tesis titulada: *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*". Presentada para optar el grado de Magíster Scientiarum en Educación.

Otorgado por la Universidad de Zulia Maracaibo. Su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional del directivo educativo y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas en el nivel de Educación Primaria Simón Bolívar y Ovelio Araujo del Municipio Jesús Enrique Lossada. El diseño es correlacional, el estudio tiene un enfoque cuantitativo con alcance de tipo descriptivo, se tomó como muestra a 99 sujetos, utilizó como instrumento de evaluación de liderazgo transformacional un cuestionario de 21 ítems. Se llegaron a las siguientes conclusiones: a) Para el objetivo diseñado identificar los fundamentos esenciales del liderazgo transformacional los cuales son influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y tolerancia psicológica, y que deben

predominar en los directivos de las instituciones educativas del Subsistema de Educación Primaria Simón Bolívar y Ovelio Araujo del Municipio Jesús Enrique Lossada, se identificó un nivel eficiente de estos fundamentos por parte del director, donde el indicador consideración individual se presenta muy eficiente en su aplicación. b) Se comprobó mediante la Correlación de Pearson que reveló un índice de relación de 0.476, lo que significa la existencia de una relación baja positiva proporcional.

## 2. ANTECEDENTES NACIONALES

Wilder, (2016). *“Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016.”* Tesis de Doctorado publicado. Tiene por objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional, gestión educativa del Director y el clima institucional, de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016. para el cumplimiento del objetivo de la investigación se tomó los cuestionarios a los docentes de la Institución Educativa graduado en la escala de Likert y hecho en base a las teorías del liderazgo transformacional, gestión educativa del director y el clima institucional. Se concluyó que la investigación demuestra que el clima institucional se debe al 6.20% del liderazgo transformacional y gestión educativa del Director, en las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016

Danitza, (2017). *“Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias”* Tesis de Magistratura publicado. Tiene por objetivo establecer la



relación que está entre el tipo de liderazgo transformacional utilizado por el director y la gestión escolar en instituciones educativas primarias que usan el enfoque ambiental, de la ciudad de Ilave, Puno en el año 2016. Se concluyó que la motivación inspiradora es sentida por los docentes en un promedio de 48%. En estas escuelas existe una visión institucional que está plasmado en el PEI, donde se incorporó actividades relacionadas al enfoque ambiental, ya que, en estos últimos años, varios docentes recibieron orientación de representantes del MINEDU.

López y Vargas (2014), realizaron una tesis titulada: Liderazgo transformacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de Cajamarquilla, 2013, tesis realizada para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo Lima - Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, La investigación fue básica descriptiva de diseño no experimental transversal de nivel correlacional. La muestra que estuvo conformada por 80 docentes de las Instituciones Educativas de Cajamarquilla distrito de Lurigancho, se utilizó el instrumento de Bass teniendo en cuenta cada una de sus dimensiones. Luego de procesar los datos se llegó a las siguientes conclusiones: que existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Cajamarquilla del distrito de Lurigancho, 2013 con un nivel de significancia de 0,05 y Rho de Spearman = 0,610 y p-valor = 0,000 < 0,05 asimismo que existe relación directa y

significativa entre el liderazgo transformacional y la preparación para la enseñanza en las Instituciones Educativas de Cajamarquilla del distrito de Lurigancho, 2013, con un nivel de significancia de 0.05 y Rho de Spearman = 0.670 y p-valor = 0.000 < 0.05.

### 1.3. TEORIA RELACIONADOS AL TEMA

#### **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollar habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (French & Bell (1996)). Es, además, la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

El liderazgo transformacional se caracteriza por tener habilidad para inspirar a los subordinados a conseguir objetivos mayores de los inicialmente planeados y a obtener recompensas intrínsecas. Para lograrlo, parte de la comunicación clara de su visión personal (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999).

A continuación, se mencionan las dimensiones fundamentales que describen la teoría del Liderazgo Transformacional. Según Bass (2010) el líder transformacional se distingue por cuatro

características básicas, La influencia idealizada, la motivación, inspiracional. La estimulación intelectual y la consideración individual. relacionándolas con la labor desempeñada por el docente:

**DIMENSION 1:** Inspiración y motivación: motivación; capacidad del líder para comunicar su visión y generar pasión y entusiasmo hacia la misma;

**DIMENSION 2:** Influencia idealizada: capacidad del líder de evocar una visión y lograr la confianza y el respeto de sus seguidores, que está estrechamente relacionado con el compromiso emocional de los colaboradores.

**DIMENSION 3:** Estimulación intelectual: capacidad del líder para hacer que sus colaboradores piensen de manera creativa e innovadora en situaciones problemáticas o de mejora o para la elaboración de estrategias.

**DIMENSION 4:** Consideración individualizada: capacidad del líder para prestar atención personal a todos los miembros de su equipo, haciéndoles ver que su contribución individual es importante, y de gestión de forma personalizada, teniendo en cuenta las diferencias individuales y las necesidades y expectativas de cada uno.

## HABITOS PARA UN BUEN LIDERAZGO

Srhephen R. Covey (2010), autor del Best Seller Internacional los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva nos muestra los hábitos

que se deben de tomar en cuenta para alcanzar un liderazgo efectivo, el cual nos inspira a conducir a la grandeza: Sea capaz de empezar antes de; Empiece con un objetivo en mente; Establezca el inicio; Piense en apoderarse/ apoderarse; Procure primero percibir y después ser percibido; La unión; Afile la sierra.

## NIVELES DE LIDERAZGO

El liderazgo es de varias dimensiones y puede desarrollarse en cuatro niveles, estos comparten entre sí ya que cada nivel impacta en los demás: Personal. En cuanto manifestemos competencia y carácter, los demás empezaran a admitirnos como líderes honestos; Interpersonal. Se edifica sobre la confianza creando relaciones sólidas y desarrollando de forma sinérgica; Gerencial. Es el compromiso de que otros lleven a cabo un objetivo compartido; Organizacional. Ordenan la estructura y los sistemas cerca de la misión, visión, valores y estrategias compartidos.

## **GESTION PEDAGÓGICA.**

Rodríguez (2009) menciona que “La gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y de recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos” (Rodríguez, 2009. 78). Entonces, la practica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje.

La gestión pedagógica se define como la capacidad de organizar y poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición que se debe enseñar y deben aprender los

estudiantes. La gestión pedagógica exige un trabajo en equipo organizado por la institución y acuerdos sobre aspectos críticos de la enseñanza y el aprendizaje.

Es por ello que debemos tener en cuenta las dimensiones de la gestión educativa:

### **DIMENSIÓN 1:** Institucional

Inés Coronado (2015), Señala: Sitúa el crecimiento de la organización y de acatar la misión – visión, lo que insta a la institución, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia.

- Organigrama
- Distribución de tareas
- Clima Institucional
- Direccionamiento estratégico
- Mecanismos de comunicación
- Acuerdos, seguimiento y evaluación

### **DIMENSIÓN 2:** Administrativa organizacional

Inés Coronado (2015), Señala: Son las diversas acciones propias de las organizaciones:

- Implementación y mejoramiento constante del currículo
- Las prácticas docentes que ayudan a construir del currículo
- Estrategias didácticas
- Los modelos pedagógicos
- Estilos de enseñanza
- Criterios de evaluación de los procesos y resultado

### **DIMENSION 3: Pedagógica**

Inés Coronado (2015), Señala: Es un grupo de acciones afines con la función administrativa, está compuesto por la estructura de cada organización:

- Organigrama
- Distribución de tareas
- El reglamento interno
- Manual de funciones de cada integrante

### **DIMENSION 4: Social comunitaria**

Inés Coronado (2015), Señala: origina la colaboración de los representantes pedagógicos en la toma de decisiones y en las acciones escolares:

- Contexto de la institución
- Relación de padres e hijos
- Proyectos transversales

## 1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA

### 1.4.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018?

### 1.4.2. POBLEMAS ESPECIFICOS

1. ¿Cuál es la relación de la influencia idealizada y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018?

2. ¿Cuál es la relación de la motivación inspiracional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018?

3. ¿Cuál es la relación de la estimulación intelectual y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018?

4. ¿Cuál es la relación de la consideración individual y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018?

#### 1.5. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

Cabe señalar que en la actualidad se aprecia un ambiente muy tecnificado y escasamente humanizado. Ello repercute en el ambiente educacional, en este caso Liderazgo y Gestión Pedagógica (DOCENTE – DOCENTE)

**Teóricamente:** El presente trabajo busca ser un estudio que proporciona aportes teóricos respecto a las variables en estudio, los cuales pueden ser referenciados en otras investigaciones similares.

Es necesario conocer y aplicar adecuadamente el Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras - Pasco.

El estudio del liderazgo transformacional y gestión pedagógica en educación en el Perú todavía es novedoso, sin embargo investigadores y jóvenes activistas en este campo confirman que debido al tiempo en el que se viene trabajando acá en el Perú, aún no se observa impacto en el proceso de cambio en las entidades educativas. (Alcaide 2006, p. 91).

**Pedagógicamente:** Considero que el liderazgo transformacional de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco, se sustenta en un compromiso ético-moral, y es quien da las directrices o líneas de acción a quienes participan directamente, en cuyo caso son los docentes y estudiantes. El liderazgo sostenible debe ser demostrando en el aula, este no se impone, ni es un rol ya dado, se construye dentro de la interacción social con los estudiantes, promoviendo los roles de líderes que se desea, promoviendo la participación, la solidaridad, la democracia, la calidad con justicia y con equidad, logrando que los estudiantes implicados en este compromiso se auto ayuden y ayuden a las personas de su entorno a comprender desde sus propias prácticas y autorreflexiones críticas la realidad y puedan modelar los cambios.

**Práctica:** Mediante la aplicación los resultados del liderazgo y su eficiente gestión educativa de los docentes ayudará a la Institución Educativa Pitágoras – Pasco. Y a la vez se busca promover el cambio en la organización educativa, considerando y teniendo claro que el compromiso organizacional no es la simple continuidad o durabilidad, es más un problema complejo que se enmarca en el desarrollo histórico cultural de la institución, de su organización y el rol directivo.

**Metodológicamente:** Todos los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación han sido justificadas en su validez y confiabilidad y conseguirán ser manejados en otros trabajos de investigación.



## 1.6. HIPOTESIS

### 1.6.1. HIPOTESIS GENERAL

Existe relación directa y significativa del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018

### 1.6.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS

1. Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018
2. Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018
3. Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018
4. Existe relación directa y significativa entre la consideración individual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

## 1.7. OBJETIVOS

### 1.7.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018

### 1.7.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Establecer la relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018
2. Establecer la relación entre la v y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018
3. Establecer la relación de la estimulación intelectual y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018
4. Establecer la relación de la consideración individual y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018

## I. METODO

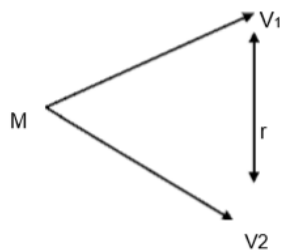
### 1.1. DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño es de tipo no experimental, correlacional porque describe relaciones entre las variables. También es de corte transversal, porque los objetivos están dirigidos al análisis de las variables mediante la recolección de datos en un solo momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Este tipo de diseño se ajusta a mi investigación dado que la elaboración de mi investigación tiene un tiempo limitado y toda la información fue recolectada en un solo momento fue como tomar una foto.

Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

Gráficamente se denota:



Dónde:

M : Muestra de Estudio

X : Liderazgo transformacional

Y : Compromiso organizacional

01 : Coeficiente de Relación

r : Correlación

#### TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, por su naturaleza del estudio es básica, de nivel descriptivo por la caracterización de sus rasgos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

#### 1.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACION

VARIABLE 1:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES:

1. INFLUENCIA IDEALIZADA
2. MOTIVACION INSPIRACIONAL
3. ESTIMULACION INTELECTUAL
4. CONSIDERACION INDIVIDUAL

VARIABLE 2:

GESTION PEDAGOGICA

DIMENSIONES

1. INSTITUCIONAL
2. ADMINISTRATIVA ORGANIZACIONAL
3. PEDAGOGICA
4. SOCIAL COMUNITARIA

CUADRO 1: Definición y operacionalización de la variable liderazgo transformacional

<b>VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>					
<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL: DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>	<b>VALORES</b>
El liderazgo transformador pretende un líder que considerando al trabajador como un individuo pleno y capaz de desarrollarse, pueda elevarle sus necesidades y valores y aumentarle la conciencia de lo que es importante; incrementar su madurez y motivación para que trate de ir más allá de sus propios intereses, sino del grupo, de la organización y de la sociedad. - <i>Universidad Enrique Guzmán y Valle. Camiso a</i>	Operacionalmente el Liderazgo transformacional: se define mediante 04 dimensiones: Dimensión 1: Influencia Idealizada, considera a dos indicadores: Actúa con justicia en la Institución. Dimensión 2: Motivación inspiracional: considera a dos indicadores: Contribuye en el logro de objetivos, y Genera un clima crítico o constructivo; Dimensión 3: Estimulación intelectual considera a dos indicadores: Animación al cambio y Potenciación de esfuerzo mayor y la Dimensión 4: Consideración Individual y considera a dos indicadores: Trato personal y Apoyo	*Actúa con justicia en la Institución; Asume y comparte responsabilidades; Premia las actitudes y la creatividad; Reconoce el trabajo del personal; Influye en mejora del clima Institucional	ITEM 1- 10	ORDINAL	Siempre (5) Muchas veces(4) Alguna vez (3) Pocas veces (2) Nunca (1)
<b>COMENTARIO:</b>		*Comunica decisiones a través de órdenes; Logra una aceptable comunicación; Comparte ideas, experiencias, consejos; Toma en cuenta experiencias de terceros	ITEM 11 - 18		
"El líder transformador impulsa a los subordinados a pasar por encima de sí mismos y orientarse a causas trascendentes"		*Pide ayuda para solucionar problemas; Delega el poder en la Institución; Acierta al tomar una decisión institucional; Asume responsabilidad en incertidumbre	ITEM 19 - 27		
		*Respeto las normas de convivencia; Acepta el derecho a la libre expresión; Ejemplariza buenas relaciones humanas; Delega funciones en objetivos trazados; Soluciona problemas interpersonales	ITEM 28 - 37		

CUADRO 2: Definición y operacionalización de la variable gestión pedagógica

<b>VARIABLE GESTION PEDAGOGICA</b>					
<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL: DIMENCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>	<b>VALORES</b>
La gestion Pedagógica tiene su propio cuerpo de conocimientos y practicas sociales, historicamente contruidos en funcion de la mision especifico de las instituciones de enseñanza en la sociedad. <b>CORTEZ.1996</b>	Operacionalmente la gestion pedagógica: se define mediante 04 dimensiones: Dimensión 1: Institucional, considera a dos indicadores: responsabilidad. Dimensión 2: Administrativa Organizacional: considera a dos indicadores: Mision y vision institucional ; Dimensión 3: Pedagogia considera a dos indicadores: Documentos pedagogicos, orietadores pedagogicos Dimensión 4: Social Comunitaria y considera a dos indicadores: Proyeccion social y participacion	*Dirección, Organización, Estructura, Responsabilidad, Relaciones Normas	ITEM 1- 05	ORDINAL	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3.Indiferente 2. En desacuerdo 1.Totalmente en desacuerdo
<b>COMENTARIO:</b>		*Proyectos innovadores, Recursos humanos y financieros, Misión y visión institucional, Cumplimiento del MOF, Organización eficiente	ITEM 06- 10		
Es una tarea planeada y ejecutada por el pedagogo, quien a travez del uso de una correcta metodologia y con la selección de metodos, tecnicas y procedimientos para la enseñanza, podra concretizar al hecho educativo.		Eficiencia pedagógica, Criterios de evaluación, Documentos pedagógicos, Orientaciones pedagógicas	ITEM 11 - 15		
		Relación interpersonal, Identidad cultural, Demandas y exigencias sociales, Proyección social, Participación comunal	ITEM 16 - 20		

### 1.3. POBLACION Y MUESTRAS

#### 1.3.1. POBLACION

Estará constituida por todos los 41 docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018.

DAMAS: 20 PERSONAS

CABALLEROS: 21 PERSONAS

TOTAL: 41 DOCENTES

#### 1.3.2. MUESTRA

Tamaño y selección de la muestra

En la selección de la muestra se tendrá en cuenta lo siguiente:

Para calcular la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

##### Fórmula

$$n = \frac{N Z^2 P \cdot Q}{(N-1) E^2 + P \cdot Q Z^2}$$

n =? (Tamaño de la muestra)

N = 404 (Tamaño de la población)

Z = 1.96 (Nivel de confianza)

P = 0.5 (Variabilidad positiva)

Q = 0.5 (Variabilidad negativa)

E = 5% (Margen de error)

Entonces n = Muestra es 40 docentes

## 1.4. TECNICAS E INSTRUMENTACION DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### 1.4.1. Técnicas

La recolección de datos se llevará a cabo a través de una encuesta referente al problema planteado del proyecto.

### 1.4.2. Instrumentos

El instrumento empleado fue el cuestionario.

Las funciones primordiales son: Obtener por medio de la formulación de preguntas adecuadas, las respuestas que proporcionen datos necesarios para desempeñar con los objetivos de la investigación. Para ello el investigador debe saber muy bien el problema a investigar, los objetivos formulados (o hipótesis), las variables y sus indicadores. Las preguntas de un buen cuestionario deben congregarse en dos cualidades: Confiabilidad y Validez.

TABLA 1:

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

VARIABLES	TECNICAS	INSTRUMENTOS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Encuestas	Cuestionario de Liderazgo Transformacional
GESTION PEDAGOGICA	Encuestas	Cuestionario de Gestion Pedagogica

Fuente: Elaboración propia

### 1.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos



La confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión

TABLA 2:

*Estadísticos de la fiabilidad de la prueba piloto*

CUESTIONARIO	ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	0,666	37
GESTION EDUCATIVA	0,526	20

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario liderazgo transformacional es de 0,666, para el cuestionario gestión educativa es de 0, 372, los resultados sitúan a afirmar que los instrumentos de liderazgo transformacional del docente, gestión pedagógica, tienen una alta confiabilidad.

TABLA 3:

*Niveles de confiabilidad*

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De - 1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,05 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,0 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota. Escala sugerida por (Ruiz, 1998):

Validez de los instrumentos

La validación de los instrumentos como establecer la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para lo cual fueron contruidos. Por lo cual, este procedimiento se ejecutó a través de la evaluación por el juicio de expertos (3), la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Cátedra de Postgrado de las universidades de Lima. Los cuales establecieron la adecuación de las muestras de los ítems de los tres Instrumentos.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos discurrieron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, expresaron los resultados que se muestran en el siguiente

TABLA 4:

*Validación de la encuesta según el juicio de expertos*

EXPERTOS	LIDERAGO TRANSFORMACIONAL	GESTION PEDAGOGICA
Dr. SOLIS CONDOR RICARDINA	SUFICIENTE	SUFICIENTE
DR. YURI EDUARDO TORRES HURTADO	SUFICIENTE	SUFICIENTE
DR. SOLIS CONDOR JAVIER	SUFICIENTE	SUFICIENTE

Nota: Instrumento de opinión de expertos

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto para liderazgo transformacional, gestión pedagógica, para demostrar la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde la encuesta sobre liderazgo transformacional consiguió la suficiencia, la encuesta

sobre gestión educativa consiguió la suficiencia, podemos ultimar que ambos instrumentos tienen la validez pedida.

TABLA 5:

*Valores de los niveles de validez*

Valores	Niveles de validez
85 - 100	Muy Bueno
65 - 80	Bueno
45 - 60	Regular
25 - 40	Bajo
5 - 20	Deficiente

FICHA TECNICA 1:

<b>NOMBRE</b>	<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>
Autor	Edith Tania Laureano Alania
Ambito de aplicación	Institucion Educativa Pitagoras
Informadores	Docentes
Administracion	Individual
Validacion	Juicio de Expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Duracion	30 minutos
Significacion	El avance progresivo en el liderazgo transformacional hacia contextos de mayor la gestión pedagógica que se determina por la profundidad del juicio crítico y su aplicación al estudio global de los métodos implicados en los escenarios de instrucción para proceder de modo Eficiente
Finalidad	Identificar el liderazgo transformacional
Material	Formulario

Descripción:

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 37 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: Influencia Idealizada,

Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración Individual.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

Nunca = 1

Pocas veces = 2

Algunas veces = 3

Muchas veces = 4

Siempre = 5

## FICHA TECNICA 2

<b>NOMBRE</b>	<b>GESTION PEDAGOGICA</b>
Autor	Edith Tania Laureano Alania
Ambito de aplicación	Institucion Educativa Pitagoras
Informadores	Docentes
Administracion	Individual
Validacion	Juicio de Expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Duracion	20 minutos
Significacion	La gestión pedagógica es el resultado del liderazgo transformacional, una persona que tiene la silueta de guía y que la práctica de acuerdo a las normas establecidas socialmente para la misma actualización
Finalidad	Identificar la gestion pedagogica
Material	Formulario

Descripción:

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 20 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: Institucional, Administrativa, Pedagógica, Social Comunitaria.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Indiferente = 3

De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

## 1.5. METODOS DE ANALISIS DE DATOS

Para el estudio de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha manejado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas convenientes. Para el análisis de los datos recogidos, se elaboró una base de datos los cuales se aplicaron al software estadístico SPSS, 21.

En los análisis descriptivos de las variables, se ha desarrollado las tablas de frecuencias y sus porcentajes de las variables liderazgo transformacional, gestión pedagógica. Los estadísticos descriptivos se ha conseguido la mediana y los valores máximos y mínimos de las variables de estudio.

Estadística descriptiva

Se hizo uso para determinar la mediana y los valores máximos y mínimos de las variables de estudio con el software estadístico SPSS, 21

Contrastación de hipótesis, se asumió que las variables son categóricas y, sus niveles de medición ordinal.

## 1.6. ASPECTOS ETICOS

Se respetó una confidencialidad de la información proveniente de los instrumentos de medición según normas éticas. La institución en la cual se realizó el estudio se encuentra dentro del ámbito educativo y existe responsabilidad compartida entre

la institución y el investigador, no fue necesario el consentimiento informado del docente porque se constituye en una práctica usual de evaluación del desempeño del docente, en cuanto al manejo de la gestión pedagógica en el aula. La información de los instrumentos se codificó, guardando el registro electrónico con clave, que solo tiene acceso el investigador. Laureano, (2018)

La investigación respetó la autoría de fuentes bibliográficas, así como las normas APA.

## II. RESULTADOS

### 2.1. Análisis descriptivo de las variables:

A continuación, se aprecia el resultado descriptivo de las variables liderazgo transformacional, gestión pedagógica.

Variable 1: Liderazgo transformacional Resultados En la tabla 6 y figura 1 de 40 docentes encuestados, observamos que liderazgo transformacional el nivel bueno presenta una frecuencia absoluta de 30 docentes encuestados y un porcentaje de 75.00%, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 09 docentes encuestados con un porcentaje de 22.50% , el nivel transformador presenta una frecuencia absoluta de 01 docente encuestado con un porcentaje de 2.5, siendo el nivel bueno de liderazgo transformacional, el predominante que contribuye con la gestión pedagógica.

TABLA 6:

*Distribución de frecuencias del liderazgo transformacional en la I.E Pitágoras*

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	75
DESTACADO	9	22.5
TRANSFORMADOR	1	2.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta liderazgo transformacional

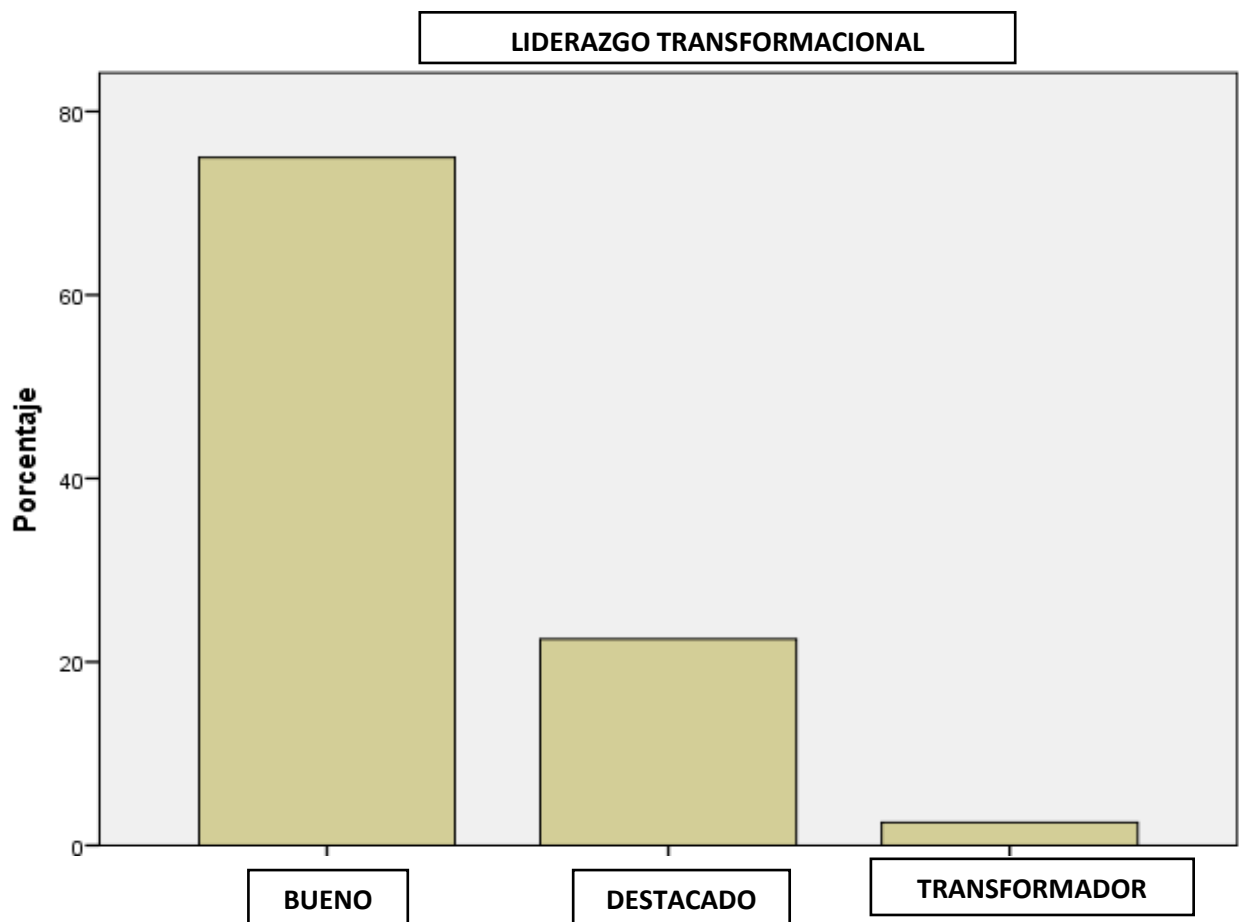


Figura 1. Gráfica de barras de liderazgo transformacional

Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta liderazgo transformacional

## DIMENSION: INFLUENCIA IDEALIZADA (CARISMA)

### Resultados

En la tabla 7 y figura 2 de 40 docentes encuestados, observamos que la dimensión influencia idealizada el nivel bajo presenta una frecuencia absoluta de 01 docente encuestado y un porcentaje de 2.5%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 28 docentes encuestados con un porcentaje de 70.00%, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 11 docentes encuestados con un porcentaje de 27.50%, siendo el nivel alto de liderazgo transformacional, el predominante que contribuye.

TABLA 7:

*Distribución de frecuencias de influencia idealizada en la I.E Pitágoras*

<b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
BAJO	1	2.5
ALTO	28	70
DESTACADO	11	27.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta liderazgo transformacional

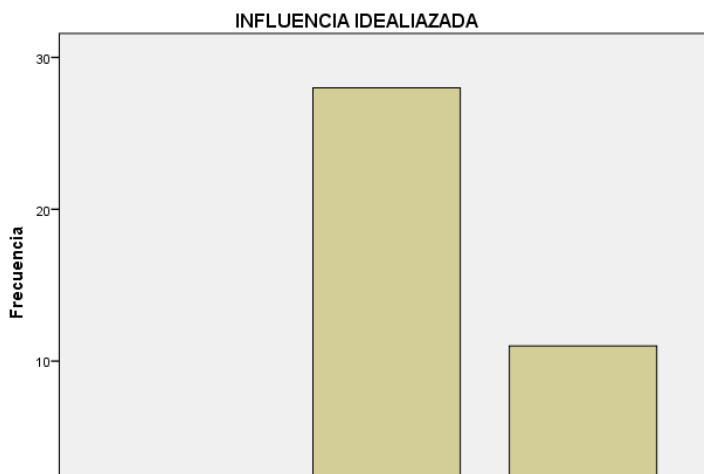




Figura 2. *Gráfica de barras de influencia idealizada*

Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta liderazgo transformacional

#### DIMENSION: MOTIVACION INSPIRACIONAL

##### Resultados

En la tabla 8 y figura 3 de 40 docentes encuestados, observamos que la dimensión motivación inspiracional el nivel bajo presenta una frecuencia absoluta de 01 docente encuestado y un porcentaje de 2.5%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 25 docentes encuestados con un porcentaje de 62.5%, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 14 docentes encuestados con un porcentaje de 35.00%, siendo el nivel alto de liderazgo transformacional, el predominante que contribuye.

TABLA 8:

*Distribución de frecuencias de motivación inspiracional*

MOTIVACION INSPIRACIONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	1	2.5
ALTO	25	62.5
DESTACADO	14	35.0
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta liderazgo transformacional

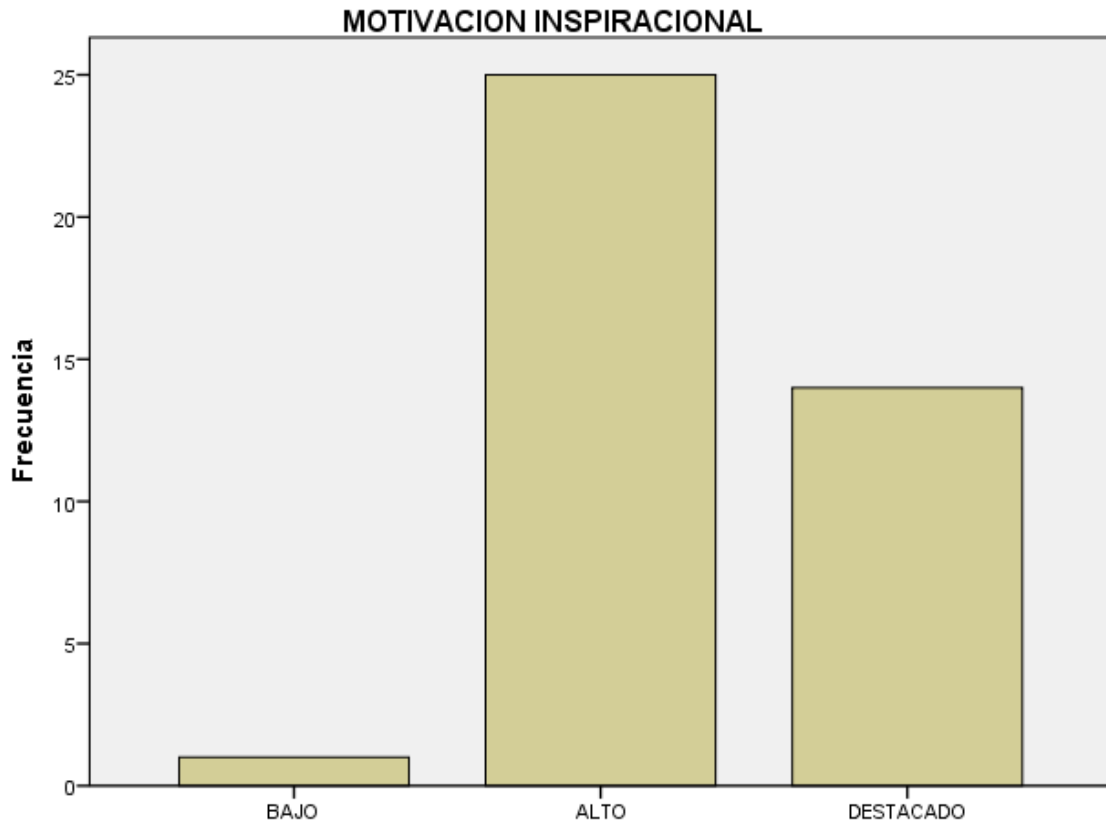


Figura 3. Gráfica de barras de motivación inspiracional

Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta liderazgo transformacional

#### DIMENSION: ESTIMULACION INTELECTUAL

##### Resultados

En la tabla 9 y figura 4 de 40 docentes encuestados, observamos que la dimensión estimulación intelectual, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 13 docentes encuestados con un porcentaje de 32.50%, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 27 docentes encuestados

con un porcentaje de 67.50%, siendo el nivel destacado de liderazgo transformacional, el predominante que contribuye.

TABLA 09:

*Distribución de frecuencias de estimulación intelectual en la I.E Pitágoras*

ESTIMULACION INTELLECTUAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	13	32.5
DESTACADO	27	67.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta liderazgo transformacional

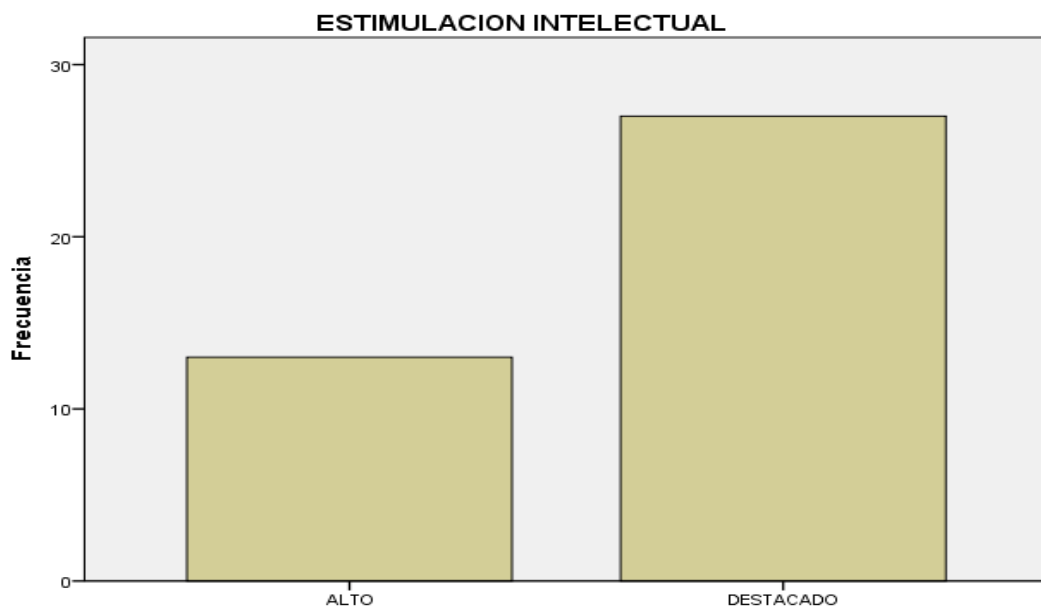


Figura 4. *Gráfica de barras de estimulación intelectual*

Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta liderazgo transformacional

## DIMENSION: CONSIDERACION INDIVIDUAL

### Resultados

En la tabla 10 y figura 5 de 40 docentes encuestados, observamos que la dimensión consideración individual, el nivel bajo presenta una frecuencia absoluta de 01 docente encuestado con un porcentaje de 2.50%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 23 docentes encuestados con un porcentaje de 57.50% , el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 16 docentes encuestados con un porcentaje de 40.00%, siendo el nivel alto de liderazgo transformacional, el predominante que contribuye.

TABLA 10:

*Distribución de frecuencias de consideración individual en la I.E Pitágoras*

CONSIDERACION INDIVIDUAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	1	2.5
ALTO	23	57.5
DESTACADO	16	40
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta de liderazgo transformacional

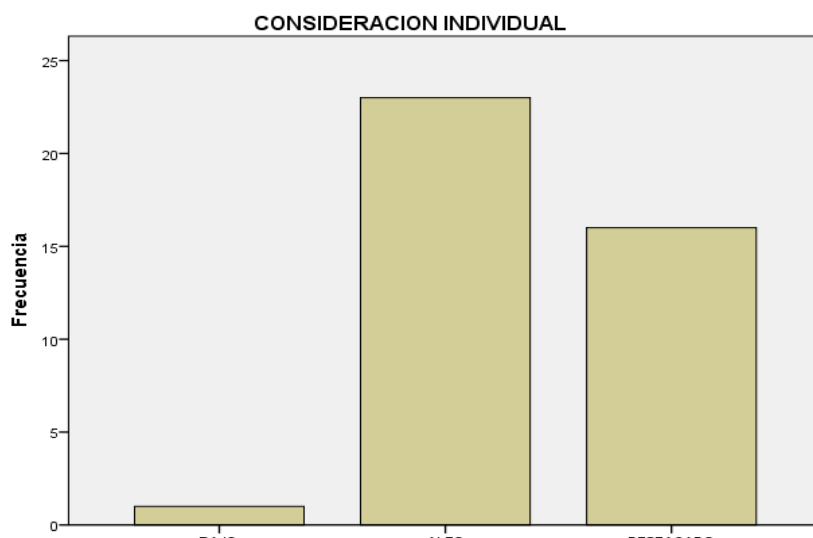


Figura 5. *Gráfica de barras de consideración individual*

Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta liderazgo transformacional

Variable 2:

Resultados:

En la tabla 11 y figura 6 de 40 docentes encuestados, observamos que la variable gestión pedagógica el nivel bajo presenta una frecuencia absoluta de 4 docentes encuestados y un porcentaje de 10.00%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 17 docentes encuestados con un porcentaje de 42.50% , el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 19 docentes encuestados con un porcentaje de 47.50%, siendo el nivel destacado de gestión educativa, el predominante que contribuye.

TABLA 11:

*Distribución de frecuencias de la gestión pedagógica en la I.E Pitágoras*

<b>GESTION PEDAGOGICA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
BAJO	4	10
ALTO	17	42.5
DESTACADO	19	47.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta gestión pedagógica.

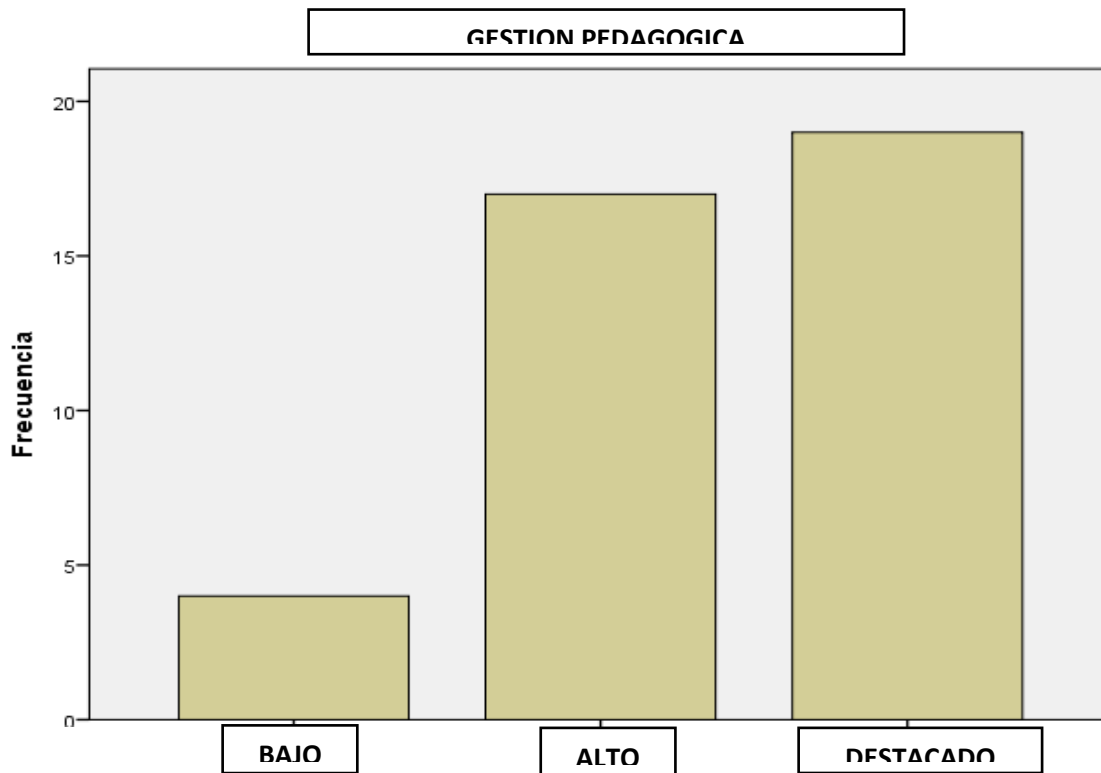


Figura 6. Gráfica de barras de gestión educativa

Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta gestión educativa

#### DIMENSION: INSTITUCIONAL

##### Resultados

En la tabla 12 y figura 7 de 40 docentes encuestados, observamos que la dimensión institucional el nivel bajo presenta una frecuencia absoluta de 1 docente encuestado y un porcentaje de 2.50%, el nivel

alto presenta una frecuencia absoluta de 14 docentes encuestados con un porcentaje de 35.00%, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 25 docentes encuestados con un porcentaje de 62.50%, siendo el nivel destacado de gestión educativa, el predominante que contribuye.

TABLA 12:

*Distribución de frecuencias de la dimensión institucional en la I.E Pitágoras*

DIMENSION INSTITUCIONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	1	2.5
ALTO	14	35
DESTACADO	25	62.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta gestión pedagógica

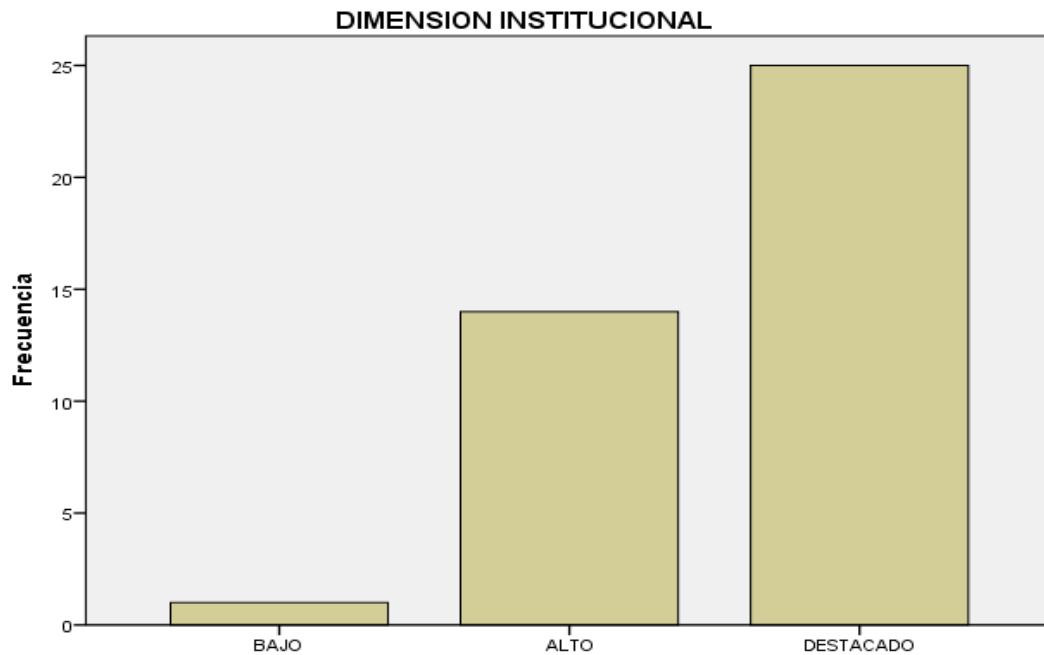


Figura 7. Gráfica de barras de la dimensión institucional

Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta gestión educativa

## DIMENSION: ADMINISTRATIVA

### Resultados

En la tabla 13 y figura 8 de 40 docentes encuestados, observamos que la dimensión administrativa el nivel bajo presenta una frecuencia absoluta de 3 docentes encuestados y un porcentaje de 7.50%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 15 docentes encuestados con un porcentaje de 37.50%, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 22 docentes encuestados con un porcentaje de 55.00%, siendo el nivel destacado de gestión educativa, el predominante que contribuye.

TABLA 13:

*Distribución de frecuencias de la dimensión administrativa en la I.E Pitágoras*

DIMENSION ADMINISTRATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	3	7.5
ALTO	15	37.5
DESTACADO	22	55
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta gestión pedagógica

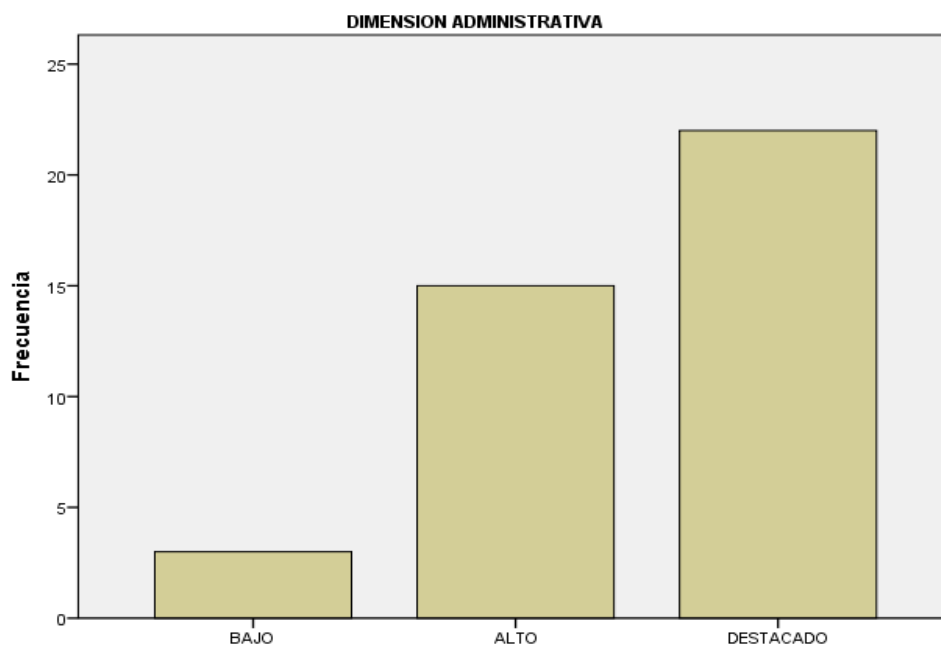




Figura 8. Gráfica de barras de la dimensión administrativa

Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta gestión educativa

#### DIMENSION: PEDAGOGICA

#### Resultados

En la tabla 14 y figura 9 de 40 docentes encuestados, observamos que la dimensión pedagógica el nivel bajo presenta una frecuencia absoluta de 4 docentes encuestados y un porcentaje de 10.00%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 17 docentes encuestados con un porcentaje de 42.50%, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 19 docentes encuestados con un porcentaje de 47.50%, siendo el nivel destacado de gestión educativa, el predominante que contribuye.

TABLA 14:

*Distribución de frecuencias de la dimensión pedagógica en la I.E Pitágoras*

DIMENSION PEDAGOGICA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	4	10
ALTO	17	42.5
DESTACADO	19	47.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta gestión pedagógica

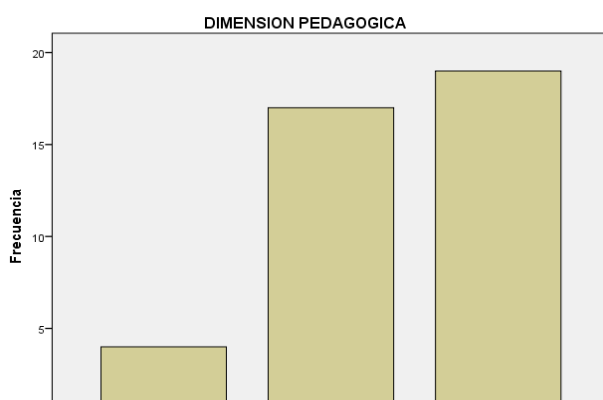


Figura 9. Gráfica de barras de la dimensión pedagógica

Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta gestión educativa

**DIMENSION: SOCIAL**

**Resultados**

En la tabla 15 y figura 10 de 40 docentes encuestados, observamos que la dimensión social el nivel bajo presenta una frecuencia absoluta de 8 docentes encuestados y un porcentaje de 20.00%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 11 docentes encuestados con un porcentaje de 27.50%, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 21 docentes encuestados con un porcentaje de 52.50%, siendo el nivel destacado de gestión educativa, el predominante que contribuye.

TABLA 15:

*Distribución de frecuencias de la dimensión social en la I.E Pitágoras*

<b>DIMENSION SOCIAL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
BAJO	8	20
ALTO	11	27.5
DESTACADO	21	52.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia a partir de la encuesta gestión pedagógica

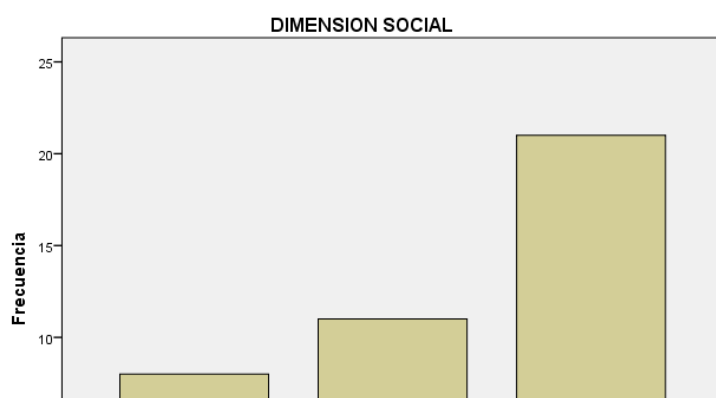


Figura 10. *Gráfica de barras de la dimensión social*

Fuente. Elaboración propia a partir de la encuesta gestión educativa

2.2. Estadísticos descriptivos de las variables liderazgo transformacional, gestión pedagógica

Resultados

**Liderazgo transformacional.** De 40 docentes encuestados, la variable liderazgo transformacional presenta una mediana de 3.00, con sus valores mínimos y máximo de 2 y 4 respectivamente.

**Gestión pedagógica.** De 40 docentes encuestados, la variable liderazgo transformacional presenta una mediana de 4.60, con sus valores mínimos y máximo de 5 y 3 respectivamente.

TABLA 16:

*Estadísticos descriptivos de las variables liderazgo transformacional, gestión pedagógica*

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media		Desviación estándar	Varianza
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Estadístico
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	40	2	2	4	3,35	,084	,533	,285
N válido (por lista)	40							

**Estadísticos descriptivos**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
GESTION PEDAGOGICA	40	3	5	4,60	,545	,297
N válido (por lista)	40					

### 2.3. Contrastación de Hipótesis:

Hipótesis General:

TABLA 17:

*Tabla de contingencia*

TABLA DE CONTNGENCIA N° 1

Recuento

		GESTION PEDAGOGICA			Total
		POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	ALGUNAS VECES	0	19	4	23
	MUCHAS VECES	3	3	11	17
Total		3	22	15	40

Fuente: Elaborado por el investigador

Prueba de significancia

**PRIMERO** formulación de hipótesis

**H0:** No Existe relación directa y significativa del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018

**H1:** Existe relación directa y significativa del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018.

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  (**X2tabla= 26,29**)

**SEGUNDO:** Elección de la prueba estadística

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 17.39$$

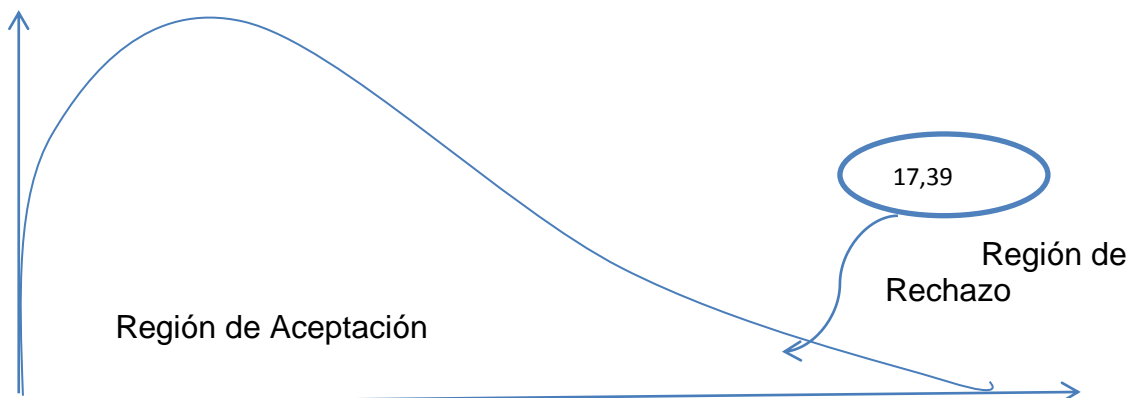
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,394 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	19,625	2	,000
Asociación lineal por lineal	2,330	1	,127
N de casos válidos	40		

a. 2 casillas (33,3%) han esperados un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,28.

Fuente: Elaborado por el investigador

**TERCERO:** comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



26,29

Fuente: Elaborado por el investigador

### Toma de decisión.

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es  $\chi^2 = 17,39 > \chi^2_t = 26,29$  Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 17,39 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza  $H_0$ . Aceptamos la  $H_a$

**Conclusión:** Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de  $\alpha=0,05$ , con un grado de libertad de 2 para concluir que existe relación directa y significativa del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Es decir que en  $H_0$ : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en  **$H_a$ : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla.** Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación  $\alpha=0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ : y **aceptar la hipótesis alternativa  $H_a$ .**

### Hipótesis Especifica 1

TABLA 18:

*Tabla de contingencia*

TABLA DE CONTINGENCIA N° 02

Recuento

		GESTION PEDAGOGICA			Total
		POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	
INFLUENCIA	ALGUNAS VECES	1	22	5	28
IDEALIZADA	MUCHAS VECES	0	3	9	12
Total		1	25	14	40

Fuente: Elaborado por el investigador

Prueba de significancia

**PRIMERO** formulación de hipótesis

**H0:** No Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

**H1:** Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  (**X2tabla= 26,29**)

**SEGUNDO:** Elección de la prueba estadística

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 12,12$$

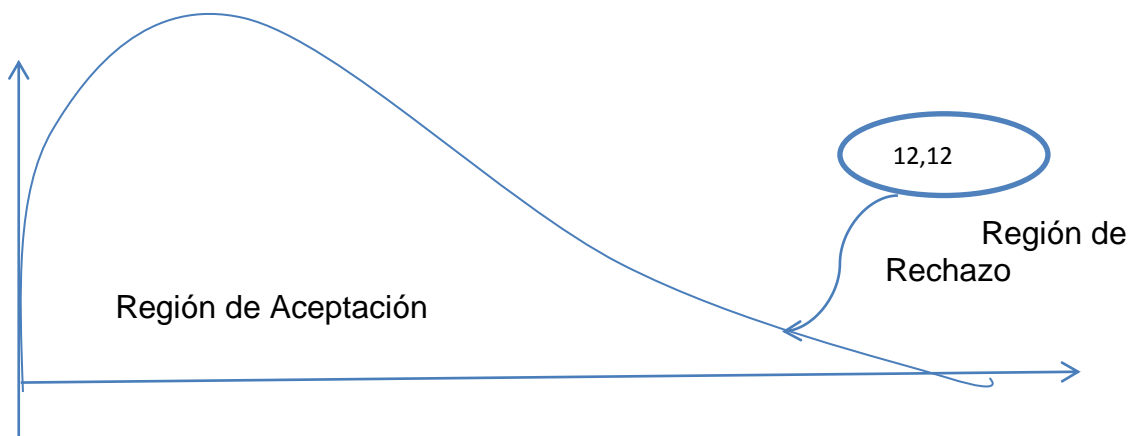
Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,122 <sup>a</sup>	2	,002
Razón de verosimilitud	12,274	2	,002
Asociación lineal por lineal	11,207	1	,001
N de casos válidos	40		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Fuente: Elaborado por el investigador

**TERCERO:** comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



26,29

Fuente: Elaborado por el investigador

### Toma de decisión.

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es  $\chi^2 = 12,12 > \chi^2_t = 26,29$  Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 12,12 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza  $H_0$ . Aceptamos la  $H_a$

**Conclusión:** Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de  $\alpha=0,05$ , con un grado de libertad de 2 para concluir que existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Es decir que en  $H_0$ : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en  **$H_a$ : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla.** Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación  $\alpha=0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ : y **aceptar la hipótesis alternativa  $H_a$ .**

### Hipótesis Especifica 2

TABLA 19:

*Tabla de contingencia*

TABLA DE CONTINGENCIA N° 03

Recuento

		GESTION PEDAGOGICA			Total
		POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	
MOTIVACION	POCAS VECES	0	0	1	1
INSPIRACIONAL	ALGUNAS VECES	1	21	5	27
	MUCHAS VECES	0	7	5	12
Total		1	28	11	40

Fuente: Elaborado por el investigador



Prueba de significancia

**PRIMERO** formulación de hipótesis

**H0:** No Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

**H1:** Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  (**X2tabla= 26,29**)

**SEGUNDO:** Elección de la prueba estadística

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 5,23$$

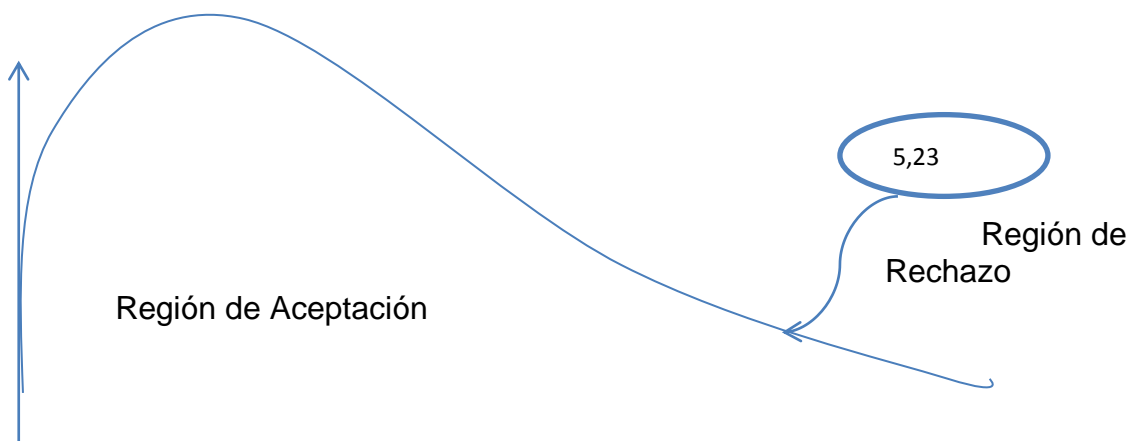
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,227 <sup>a</sup>	4	,265
Razón de verosimilitud	5,442	4	,245
Asociación lineal por lineal	,643	1	,423
N de casos válidos	40		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Elaborado por el investigador

**TERCERO:** comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



---

26,29

Fuente: Elaborado por el investigador  
**Toma de decisión.**

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es  $\chi^2 = 5,23 > \chi^2_t = 26,29$  Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 5,23 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza  $H_0$ . Aceptamos la  $H_a$

**Conclusión:** Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de  $\alpha=0,05$ , con un grado de libertad de 4 para concluir que existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Es decir que en  $H_0$ : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en  **$H_a$ : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla.** Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación  $\alpha=0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ : y **aceptar la hipótesis alternativa  $H_a$ .**

### Hipótesis Específica 3

TABLA 20:

*Tabla de contingencia*

TABLA DE CONTINGENCIA N° 03

Recuento

		GESTION PEDAGOGICA		Total
		ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	
ESTIMULACION	ALGUNAS VECES	18	2	20
INTELECTUAL	MUCHAS VECES	7	13	20
Total		25	15	40

Fuente: Elaborado por el investigador

Prueba de significancia

**PRIMERO** formulación de hipótesis

**H0:** No Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

**H1:** Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  (**X2tabla= 26,29**)

**SEGUNDO:** Elección de la prueba estadística

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 12,91$$

**Pruebas de chi-cuadrado**

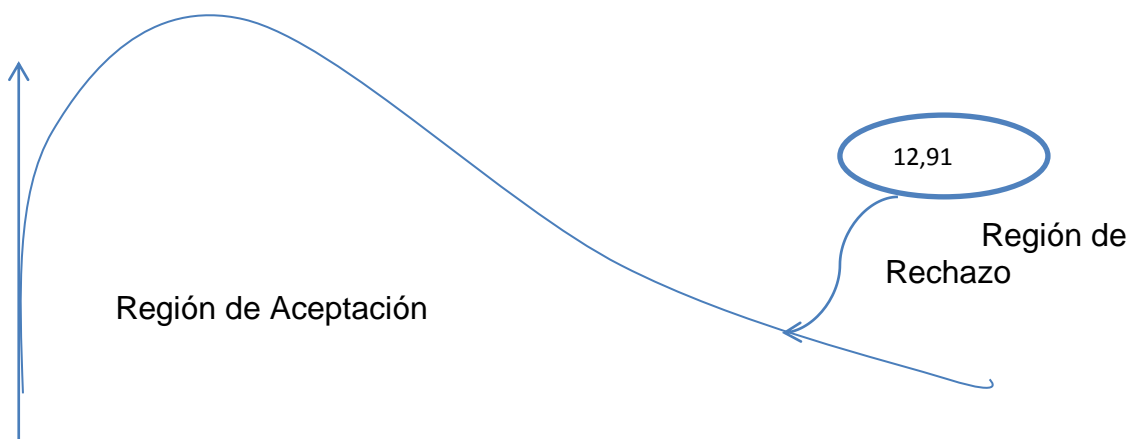
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	12,907 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	10,667	1	,001		
Razón de verosimilitud	14,024	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,000
Asociación lineal por lineal	12,584	1	,000		
N de casos válidos	40				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,50.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Elaborado por el investigador

**TERCERO:** comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



---

26,29

Fuente: Elaborado por el investigador

### Toma de decisión.

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es  $\chi^2 = 5,23 > \chi^2_t = 12,91$  Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 12,91 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza  $H_0$ . Aceptamos la  $H_a$

**Conclusión:** Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de  $\alpha=0,05$ , con un grado de libertad de 1 para concluir que existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Es decir que en  $H_0$ : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en  **$H_a$ : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla.** Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación  $\alpha=0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ : y **aceptar la hipótesis alternativa  $H_a$ .**

### Hipótesis Especifica 4

TABLA 21:

*Tabla de contingencia*

TABLA DE CONTINGENCIA N° 04

Recuento

		GESTION PEDAGOGICA			Total
		POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	
CONSIDERACION INDIVIDUAL	POCAS VECES	0	0	1	1
	ALGUNAS VECES	1	24	2	27
	MUCHAS VECES	0	3	9	12
Total		1	27	12	40

Fuente: Elaborado por el investigador

Prueba de significancia

**PRIMERO** formulación de hipótesis

**H0:** No Existe relación directa y significativa entre la consideración individual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

**H1:** Existe relación directa y significativa entre la consideración individual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  (**X<sup>2</sup>tabla= 26,29**)

**SEGUNDO:** Elección de la prueba estadística

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i} = 20,53$$

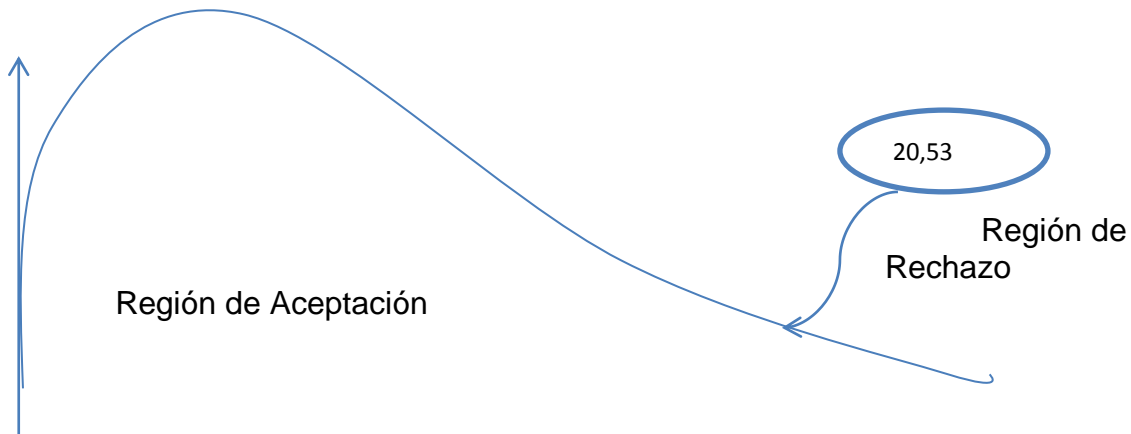
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,525 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	21,345	4	,000
Asociación lineal por lineal	9,701	1	,002
N de casos válidos	40		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Elaborado por el investigador

**TERCERO:** comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.



---

26,29

Fuente: Elaborado por el investigador

### **Toma de decisión.**

De acuerdo a los resultados, como el Chi-cuadrado estimado es  $\chi^2 = 5,23 > \chi^2_t = 20,53$  Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 20,53 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza  $H_0$ . Aceptamos la  $H_a$

**Conclusión:** Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de  $\alpha=0,05$ , con un grado de libertad de 1 para concluir que existe relación directa y significativa entre la consideración individual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Es decir que en  $H_0$ : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en  **$H_a$ : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla.** Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación  $\alpha=0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ : y **aceptar la hipótesis alternativa  $H_a$ .**

### III. DISCUSION

De los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta el problema, los objetivos y las hipótesis de investigación, se establece:

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el liderazgo transformacional, y gestión pedagógica de la I.E. Pitágoras, 2018. para el logro del objetivo de la investigación se tomó los cuestionarios a los docentes de la Institución Educativa y elaborado en base a las teorías del liderazgo transformacional, gestión pedagógica

Los resultados de la investigación dan cuenta que un 75.00% de los docentes de la I.E. Pitágoras - 2018, revelan un nivel bueno, seguido de un 22.50% de docentes que revelan un nivel destacado. Se evidencia que la mayoría de los docentes confirman que el liderazgo transformacional de los docentes es bueno y destacado (Tabla 6, figura 1).

Este resultado es comparable a los resultados de Bass (2010) hace hincapié en actividades tales como creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus colegas más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos. Es por ello que demuestra atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía.

Weinstein y Hernández (2014), el tema del liderazgo directivo escolar ha tomado creciente importancia en la discusión educativa contemporánea, producto de la constatación por parte de la investigación especializada de su fuerte peso en la eficacia y mejora de las escuelas, pues son numerosos informes evidencian la relación entre la gestión, los procesos de liderazgo educativo y los logros en la calidad de la educación (Martínez e Ibarrola, 2015)

Los hallazgos de la investigación se evidencian En la tabla 7 y figura 2 de 40 docentes encuestados, observamos sobre la variable gestión pedagógica el nivel destacado revela una frecuencia absoluta de 19 docentes con un porcentaje de 47.50%. seguido de un 42.50% de docentes que revelan un

nivel alto. Se evidencia que la mayoría de los docentes confirman que la gestión pedagógica es alto y destacado (Tabla 7, figura 2).

Rodriguez, C (2012) hacen mención: Gestionar la educación es gestionar personas: padres de familia que necesitan orientaciones claras sobre cómo educar a sus hijos, profesores que necesitan proyectos claros y liderazgo para poder ofrecer lo mejor de sí mismos a los niños y jóvenes, niños y niñas a los que hay que ayudar a aprender y a crecer como personas, con libertad, con dignidad, con virtudes

Gil y Delgado (2008), realizaron una investigación acción de liderazgo transformacional con la finalidad de preparar líderes escolares; la teoría de liderazgo transformacional en la que se sustentó esta investigación fue la de Bass y Avolio, de igual manera nuestro estudio, cuyas percepciones fueron exploradas a partir del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo. Un nuevo paradigma de liderazgo ha comenzado a capturar la atención. El liderazgo es concebido como transaccional o transformacional (Bass 1998; Burns 1978). La evidencia acumulada muestra que el liderazgo transformacional puede llevar a los seguidores a desempeños por encima de lo esperado; más aún, condujo a un nuevo modo de entrenamiento de liderazgo (Avolio y Bass 1994), una vez más, debería resultar en nuevas formas de identificar líderes más exitosos y efectivos

En la tabla 8 y figura 3 de 40 docentes encuestados, observamos sobre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 25 docentes encuestados con un porcentaje de 62.5%, el



nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 14 docentes encuestados con un porcentaje de 35.00%, Se evidencia que la mayoría de los docentes confirman que la motivación inspiracional es alto y destacado.

Los hallazgos de la investigación se evidencian En la tabla 9 y figura 4 de 40 docentes encuestados, observamos sobre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 27 docentes encuestados con un porcentaje de 67.50%, y el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 13 docentes encuestados con un porcentaje de 32.50%. Se establece que la mayoría de los docentes confirman que estimulación intelectual el nivel destacado y bueno.

En la tabla 10 y figura 5 de 40 docentes encuestados, observamos sobre la dimensión consideración individual del liderazgo transformacional el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 23 docentes encuestados con un porcentaje de 57.50%, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 16 docentes encuestados con un porcentaje de 40.00%. Se evidencia que la mayoría de los docentes confirman que la consideración individual es alto y destacado.

En la tabla 11 y figura 6 de 40 docentes encuestados, observamos sobre la variable gestión pedagógica el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 19 docentes encuestados con un porcentaje de 47.50%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 17 docentes encuestados con un porcentaje de 42.50%. Se evidencia que la mayoría de

los docentes confirman que la gestión educativa es destacado y alto.

En la tabla 12 y figura 7 de 40 docentes encuestados, observamos sobre la dimensión institucional, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 25 docentes encuestados con un porcentaje de 62.50%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 14 docentes encuestados con un porcentaje de 35.00%. Se evidencia que la mayoría de los docentes confirman que la dimensión institucional es destacado y alto.

En la tabla 13 y figura 8 de 40 docentes encuestados, observamos sobre la dimensión administrativa, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 22 docentes encuestados con un porcentaje de 55.00%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 15 docentes encuestados con un porcentaje de 37.50%. Se evidencia que la mayoría de los docentes confirman que la dimensión administrativa es destacado y alto.

En la tabla 14 y figura 9 de 40 docentes encuestados, observamos sobre la dimensión pedagógica, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 19 docentes encuestados con un porcentaje de 47.50%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 17 docentes encuestados con un porcentaje de 42.50%. Se evidencia que la mayoría de los docentes confirman que la dimensión administrativa es destacado y alto.

Diferentes estudios, como el Bolívar (2010) y Canton (2013), sobre la profesionalización de la dirección escolar muestran la distancia que hay entre lo que exige la legislación al respecto y la capacidad real de los directores y directoras de desarrollar algunas funciones encomendadas, como las de liderazgo transformacional, liderazgo pedagógico y coordinación, las de innovación y las de relación con la comunidad.

En la tabla 15 y figura 10 de 40 docentes encuestados, observamos sobre la dimensión social, el nivel destacado presenta una frecuencia absoluta de 21 docentes encuestados con un porcentaje de 52.50%, el nivel alto presenta una frecuencia absoluta de 11 docentes encuestados con un porcentaje de 27.00%. Se evidencia que la mayoría de los docentes confirman que la dimensión administrativa es destacado y alto.

(Uribe, 2004) como los más recientes que han generado diversa evidencia empírica, lo que ha permitido tomar conciencia de la relevancia de contar con gestores líderes y con las competencias necesarias para enfrentar cada uno de los desafíos que a diario se viven en las escuelas de nuestro país.

En el contraste de la hipótesis general. Los resultados se muestran en la tabla 17. Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de  $\alpha=0,05$ , con un grado de libertad de 2 para concluir que existe relación directa y significativa del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Es decir que en  $H_0$ : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en  $H_a$ : Hay una dependencia entre las filas y las columnas

de la tabla. Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de

significación  $\alpha=0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ : y aceptar la hipótesis alternativa  $H_a$ . El liderazgo transformacional y gestión educativa, sin embargo la dependencia más estable es

el coeficiente de Nagalkerke. Acosta, et. al (2013) realizaron su investigación “Modelo de Liderazgo Transformacional aplicable a directivos docentes, de acuerdo con las políticas educativas del actual contexto” (Tesis Doctoral). Universidad de Medellín, con el objetivo de presentar un modelo de liderazgo transformacional dirigido al fortalecimiento de los procesos organizacionales en las instituciones educativas del municipio de Medellín, a través del instrumento cuestionario concluyó que el modelo de Liderazgo Transformacional mejora el contexto educativo institucional.

En el contraste de la hipótesis específica 1. Los resultados se muestran en la tabla 18. Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de  $\alpha=0,05$ , con un grado de libertad de 2 para concluir que existe relación directa y significativa de influencia idealizada y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Es decir que en  $H_0$ : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en  $H_a$ : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla. Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación  $\alpha=0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ : y aceptar la hipótesis alternativa  $H_a$ .

En el contraste de la hipótesis específica 2. Los resultados se muestran en la tabla 19. Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de  $\alpha=0,05$ , con un grado de libertad de 4 para concluir que existe relación directa y significativa de motivación inspiracional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Es decir que en  $H_0$ : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en  $H_a$ : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla. Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación  $\alpha=0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ : y aceptar la hipótesis alternativa  $H_a$ .

En el contraste de la hipótesis específica 3. Los resultados se muestran en la tabla 20. Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de  $\alpha=0,05$ , con un grado de libertad de 1 para concluir que existe relación directa y significativa de estimulación intelectual y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Es decir que en  $H_0$ : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en  $H_a$ : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla. Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación  $\alpha=0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ : y aceptar la hipótesis alternativa  $H_a$ .

En el contraste de la hipótesis específica 4. Los resultados se muestran en la tabla 20. Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de  $\alpha=0,05$ , con un grado de libertad de 1 para concluir que existe relación directa y significativa de consideración individual y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018. Es decir

que en  $H_0$ : Las filas y las columnas de la tabla son independientes; mientras que en  $H_a$ : Hay una dependencia entre las filas y las columnas de la tabla. Como el p-valor computado es 0,04 menor que el nivel de significación  $\alpha=0,05$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ : y aceptar la hipótesis alternativa  $H_a$ .

#### IV. CONCLUSIONES

**Primera:** Los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis general (tabla 17), se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, rechazándose la hipótesis nula, y se determina que existe 19.62% de relación directa y significativa del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018.

**Segunda:** Los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis específica 1 (tabla 18), se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, rechazándose la hipótesis nula, y se determina que existe 12.27% de relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

**Tercera:** Los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis específica 2 (tabla 19), se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, rechazándose la hipótesis nula, y se determina que existe 5,44% de relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

**Cuarta:** Los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis específica 3 (tabla 20), se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, rechazándose la hipótesis nula, y se determina que existe 14,02% de relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018

**Quinta:** Los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis específica 4 (tabla 21), se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, rechazándose la hipótesis nula, y se determina que existe 21,34% de relación directa y significativa entre la

consideración intelectual y la gestión pedagógica en la  
Institución Educativa Pitágoras 2018

## V. RECOMENDACIONES

Partiendo de la importancia que tiene el liderazgo transformacional, como actividad que responsabiliza y conduce la vida institucional de las instituciones educativas; y teniendo en cuenta además que la calidad de los servicios educativos que brindan las instituciones educativas no se logran de golpe sino a través de las constantes autoevaluaciones y planes de mejoras de alto impacto, se sugiere las siguientes actividades



orientadas a mejorar el perfil del liderazgo transformacional de los directores:

1. Congruentemente con los resultados, se vislumbran consecuencias como la necesidad de formación profesional especializada para dotar a los docentes en competencias de liderazgo transformacional, coordinación interna y relaciones sinérgicas con la comunidad, así como el establecimiento de redes educativas para que fortalezcan proyectos específicos de mejora estudiantil. Sin estos recursos, es muy fácil caer en modelos que eviten el ejercicio de esas competencias y se instalen en inercias gerencialistas que dan pie al fracaso estudiantil.

2. El potenciamiento del liderazgo transformacional en los docentes podría ser más eficaz si se cristalizara en una política educativa definida, con base a la realidad de Pasco, con objetivos claros, apoyos institucionales múltiples y perseverancia en el tiempo. El primer objetivo deber ser atraer y retener a los mejores docentes previo proceso de evaluación continua lejos de los modelos tradicionales.

3.. Se debe impartir una formación de calidad y pertinente tanto a los actuales como a los futuros docentes, redestinándose y maximizándose las ingentes energías y recursos que se destinan a este propósito a fin de alcanzar un desarrollo profesional elevado en cada uno de estos casos.

5. La investigación del liderazgo transformacional y gestión pedagógica en la Región de Pasco es todavía escasa. Por ello, se debe potenciar el liderazgo que requiere necesariamente de ampliar la base de conocimiento existente sobre este tema. Mediante alianzas estratégicas con Órgano intermedio del ministerio de educación con las diversas instituciones para

realizar programas de actualización sobre temáticas de liderazgo transformacional y sobre gestión pedagógica, y que sea obligatorio asistir a estas capacitaciones. Es indispensable conocer a profundidad, combinando distintas teorías y alternando métodos cualitativos y cuantitativos, las prácticas de los docentes y sus equipos, estudiando también el efecto que estas prácticas tienen en los resultados de los estudiantes. También se requiere una mirada integral al tema de liderazgo, urge incorporar una visión más amplia; es decir, en el País pues, resulta interesante continuar desarrollando esta línea de investigación en distintos escenarios escolares del País, sobre todo en los lugares más agrestes.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acosta, E. (2013) "*Modelo de liderazgo transformacional aplicable a directivos docentes*". Tesis doctoral universidad de Medellin – Colombia.

Aguilera, G y Gálvez, M. (2014) *Gestión educativa transformacional* (2ª ed.). Barcelona: Ediciones Paidós.

Ander, M. (2011) *Metodología de la investigación*. Barcelona: Gestión 2000

- Álvarez, S (2011) *Gestión educativa enfoques y procesos* Lima Perú, Editorial San marcos.
- Aguilar. M. (2014). *Motivación para la acción*. Madrid: Limusa
- Azzerboni, D. (2012). *Sistema de comunicación escolar*. Madrid: Universo.
- Arón, H y Milicic, G. (2011) *Planeación y Organización de empresas*. (8ª ed.), México, D.F.: Mcgraw – Hill
- Ausión & Villacorta (2011) *La Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la Ciudad de Lima - Cercado. Lima - Perú*: Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bass,B. (2010), *Líderes: Estrategias para un liderazgo transformacional* (1ª ed.).Barcelona: Ediciones Paidós
- Bernal, H. (2011). *Tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Municipalidad Provincial de Huancayo”*
- Borja, S. (2012). *“El liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela”* ciudad de Guaranda provincia de Bolivar. Tesis doctoral universidad estatal de Bolivar – Ecuador
- Boss, B y avolio, B. (2010) *Liderazgo y gestión*. Madrid.: Kapeluzs.
- Bustamante, G. (2011); *Estrategias para un liderazgo transformacional* (2ª ed.). Barcelona: Ediciones Paidós.
- Brunnet, F. (2010). *Investigación Científica*. México: Antillas.
- Cabeza, (2010). *Metodología de la Investigación*, Lima: Editorial San Marcos.

- Chiavenato, I. (2011), *Teoría General de la Administración* (2ª ed.). México: Thomson Learning.
- Colon, H. (2013) “*El liderazgo transformacional en la gestión educativa de los directores*”. Tesis doctoral universidad pedagógica experimental
- Chulle, G. (2010). *Creatividad en educación*. DOrión. Buenos Aires.
- Cruz, G. (2011): *La evaluación del clima en los centros educativos*. Sevilla: Seda
- Covey, P. (2010). *Productividad profesional*. México: Leóntiev
- Díaz, M. (2011). *Liderazgo para la calidad educativa*. Madrid: Centauro.
- Díaz, H. (2009) *Metodología de la investigación* Santiago de Chile: Santillana Diccionario
- Enciclopédico de Educación. (2011). Madrid: Alfaguara.
- Edwards, M. (2012). *Estadística en las ciencias sociales*. Buenos Aires: Universo.
- Fernández, G y Nieto, H. (2011). *Liderazgo en la escuela*. México: Trillas.
- Fuentes, A. (2011). “*Evaluación del clima institucional por observación*”. Perú. FACHSE
- Gaudy, F. (2011). *Liderazgo en acción*. México: Trillas.
- Gonzalo, A. (2014). *Sistema de educación de calidad*. México. Ardilla.
- Iraossi, G. (2011) *Metodología de la investigación* Santiago de Chile: Santillana
- Ibañez. M. (2013) *Tratado sobre estadística*. Madrid: Alfaguar
- Jones, M. (2011) *Comunicación viva en educación*. Madrid

Medusa.

- Hernández, R. (2012). *Metodología de la Investigación Científica*. México. Mc Graw- Hill. Hernández, Fernández y Baptista. (2007). *Metodología formal de la investigación científica* (2 a ed), México: Limusa
- Lavin, H y del Solar, S. (2010) *Liderazgo y clima organizacional y sus repercusiones en la gestión educativa*. España: Editorial Morata
- Madrid Lombardi, M. (2013) *Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz* (2ª ed.). México: D.F.: Prentice Hall.
- Martinez, D. (2011). *Administración y Gestión Educativa*, Argentina: Editoria
- Manrique, F. (2011) "Liderazgo del director como factor determinante de la funcionalidad administrativa" Tesis doctoral universidad Panamericana – Guatemala
- Murillo, F. J. y Román, M. (2013). Políticas educativas de apoyo a escuelas de sectores pobres y de bajo logro académico en Chile: 1990-2011. *Revista de Educación*, número extraordinario 2012, 46-66
- Nuñez, R. (2013), *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa Boliviana de la región Puno* Universidad Nacional Altiplano.
- Poggi, M (2011). *Liderazgo de excelencia*. México: Azul.
- Ramírez del Águila, R. (2011) *El estilo de liderazgo y la espiritualidad cristiana de los directivos de tres colegios confesionales de Lima*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados
- Reyes, N. (2012) Tesis titulada "Influencia del Clima Institucional en la efectividad de los proyectos Educativos institucionales de los Institutos

Pedagógicos de la Región Puno”, presentada en la Universidad Cesar Vallejo.

Robbins, B. (2010). Liderazgo en educación. Buenos Aires:

Paidea Robbins, S. (2010). Comportamiento Organizacional (8ª ed.), México: D.F.: Prentice Hall.

Rodríguez, C. (2012 “Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA”), Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Salkind. M. (2010). Liderazgo y democracia. Buenos Aires: Orión.

Tamayo, M. (2012). Metodología formal de la investigación científica (2ª ed), México: Limusa

Thieme,R. (2013) Motivación inspiracional Buenos Aires: Orión

UNESCO. (2011) Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Paris, Francia

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTION PEDAGOGICA DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PITAGORAS - PASCO 2018**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018?	Determinar la relación del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018	Existe relación directa y significativa del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018	<b>VARIABLE 1: X</b>	<b>DISEÑO DE INVESTIGACION:</b>  No Experimental y Correlacional
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Liderazgo Transformacional	<b>POBLACIÓN:</b> 41 Docentes
<b>Pe 1</b>	<b>Oe 1</b>	<b>He 1</b>	INDICADORES	<b>MUESTRA REPRESENTATIV A:</b> 40 Docentes
¿Cuál es la relación de la influencia idealizada y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018?	Establecer la relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018	Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018	<b>X<sub>1</sub>:</b> Actúa con justicia en la Institución;  <b>X<sub>2</sub>:</b> Comunica decisiones a través de órdenes;  <b>X<sub>3</sub>:</b> Pide ayuda para solucionar problemas;  <b>X<sub>4</sub>:</b> Respeta las normas de convivencia;	<b>TÉCNICAS:</b>  Encuesta



<b>P<sub>2</sub></b>	<b>O<sub>2</sub></b>	<b>H<sub>2</sub></b>	<b>VARIABLE 2:</b>	<b>INSTRUMENTOS:</b>
			<b>T</b>	Cualitativos
¿Cuál es la relación de la motivación inspiracional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018?	Establecer la relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018	Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018	<b>Gestión Pedagógica</b>	
<b>P<sub>3</sub></b>	<b>O<sub>3</sub></b>	<b>H<sub>3</sub></b>	<b>INDICADORES</b>	
¿Cuál es la relación estimulación intelectual y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018?	Establecer la relación de la estimulación intelectual y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018	Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018	<b>T<sub>1</sub>:</b> Dirección, Organización, Estructura, Responsabilidad, Relaciones Normas <b>T<sub>2</sub>:</b> Proyectar innovadoras, Recursos humanos y financieros, Misión y visión institucional, Cumplimiento del MOF, <b>T<sub>3</sub>:</b> Eficiencia pedagógica, Criterios de evaluación, Documentar pedagógicos, Orientaciones <b>T<sub>4</sub>:</b> Relación interpersonal, Identidad cultural, Demandas y exigencias sociales, Proyección social, Participación comunal	
<b>P<sub>4</sub></b>	<b>O<sub>4</sub></b>	<b>H<sub>4</sub></b>		
¿Cuál es la relación consideración individual y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018?	Establecer la relación de la consideración individual y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras 2018	Existe relación directa y significativa entre la consideración individual y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pitágoras 2018		

**CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Estimado docente, el presente cuestionario presenta un conjunto de características de liderazgo la cual deseamos evaluar cada uno de ellas. Responda con un valor cada enunciado presentado a continuación.

INFLUENCIA IDEALIZADA CARISMA	NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
1. Habla sobre sus valores y creencias más importantes. 2. Enfatiza la importancia de ser comprometido con nuestras creencias. 3 - Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito. 4.- Es optimista. 5.- Es capaz de escuchar. 6.- Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes. 7.- Habla sobre sus valores y creencias más importantes. 8.- Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión Colectivo. 9.- Toma una posición respecto a asuntos difíciles. 10.- Se comporta en forma consistente con sus valores expresados.					
<b>LA MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b> 11.- Pone altos estándares. 12.- Envisiona nuevas posibilidades excitantes. 13.- Habla optimistamente sobre el futuro. 14.- Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas. 15.- Provee continua estimulación. 16.- Habla entusiastamente sobre lo que necesita ser logrado. 17.- Estimula el darse cuenta de lo que es esencial considerar. 18.- Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto. Hacer					
<b>ESTIMULACIÓN INTELCTUAL</b> 19.- Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones. 20.- Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas. 21.- Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes. 22.- Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas. 23.- Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas. 24.- Me estimula para expresar mis ideas y opiniones. 25.- Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los Requerimientos. 26.- Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos 27.- Me anima proponer ideas, y ser creativo.					
<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b> 28.- Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo. 29.- Escucha atentamente mis intereses. 30.- Provee consejo útil para mi desarrollo. 31.- Me ayuda a desarrollar mis fortalezas. 32.- Pasa su tiempo enseñando y entrenando. 33- Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros. 34.- Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros. 35.- Promueve el auto-desarrollo. 36- Da atención especial a los miembros que parecen negligentes. 37.- Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.					

**CUESTIONARIO SOBREGESTION PEDAGOGICA**

Estimado docente, el presente cuestionario presenta un conjunto de características de liderazgo la cual deseamos evaluar cada uno de ellas. Responda con un valor cada enunciado presentado a continuación.

DIMENSION INSTITUCIONAL	TOTALMENTE EN DESACUERDO 1	EN DESACUERDO 2	INDIFERENTE 3	DE ACUERDO 4	TOTALMENTE DE ACUERDO 5
1 Se propone y organiza proyectos innovadores en beneficio de su institución					
2 Los directivos de la institución consideran la buena organización de la institución					
3 La estructura de la institución responde a los estándares de calidad nacional					
4 El personal docente, jerárquico y/o administrativo cumple con responsabilidad funciones establecidas en el MOF.					
5 Los criterios de evaluación que se aplica en su Institución son coherentes con las normas, estrategias y políticas de estado.					
<b>DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA - ORGANIZACIONAL</b>	1	2	3	4	5
6 Se propone y apoya proyectos innovadores en beneficio de su institución					
7 Los directivos de la institución consideran los recursos humanos y financieros.					
8 La misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con la política educativa nacional.					
9 El personal docente, jerárquico y/o administrativo cumple con las funciones establecidas en el MOF					
10 El director es reconocido por la atención que brinda a los usuarios.					
<b>DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>	1		3	4	5
11 El nivel de enseñanza en su Institución es de calidad.					
12 La formación profesional del director es idónea para la función que desempeña					
13 Los criterios de evaluación que se aplica en su Institución son coherentes con la política educativa nacional.					
14 El PEI (Proyecto Educativo Institucional) responde a las demandas educativas regionales y locales.					
15 Las orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje son integrales, claras y precisas.					
<b>DIMENSIÓN SOCIAL - COMUNITARIA</b>	1	2	3	4	5
16 Se promueve las relaciones interpersonales con la comunidad					
17 La institución se identifica con las necesidades de la comunidad					
18 Se promueve la participación en las actividades comunales.					
19 Se contempla en su Plan Anual de Trabajo (PAT) alguna labor social.					
20 La comunidad participa en las actividades educativas de la institución.					



### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado docente, el presente cuestionario presenta un conjunto de características de liderazgo la cual deseamos evaluar cada uno de ellas. Responda con un aspa la alternativa presentada a continuación.

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
01	Demostramos una autoconfianza en si mismo digna de resaltar							
02	Nos comportamos de forma honesta y sincera.							
03	Somos coherente lo que dice con lo que hace							
04	Somos optimistas							
05	Somos capaz de escuchar							
06	Disponemos de puntos de vista amplios y tolerantes							
07	Somos personas que trabajamos en equipo							
08	Estoy satisfecho con la labor de mis colegas							
09	Disponemos de una gran capacidad de trabajo.							
10	Me entusiasmo con mi trabajo							
<b>DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Me implico en los valores clave de IE contempla en el proyecto educativo							
12	Contribuyo en la realizacion de los grandes obojetivos de la comunidad educativa							
13	Participo en cualquier proceso que se genere en la comunidad educativa para establecer objetivos importantes							
14	Suelo tener claras las prioridades que son mas importantes para la IE							
15	He creado en mi, un fuerte sentido de identidad con los objetivos de la comunidad educativa							
16	Desarrollo un sentido de identidad en la comunidad educativa que es asumido y sentido por el profesorado							
17	Desarrollo un sentido de orgullo que pertenece a la IE							
18	Consigo la confianza del profesorado para lograr los obojetivos previstos en la IE							

DIMENSION 3: ESTIMULACION INTELECTUAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Me anima solucionar los problemas con mis colegas						
20	Desarrollo mi trabajo, tomando cada vez mas responsabilidades						
21	Me anima a reflexionar como puedo mejorar mi trabajo						
22	Me anima a realizar una critica constructiva de su actuacion de mis colegas						
23	Facilmente admito mis propios errores						
24	Considero desarrollar mis propias posibilidades						
25	Articulo con claridad, aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir						
26	Facilotamos cosas y se hacen bien, sin que nos impongan						
27	Me anima proponer ideas, y ser creativo						
DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
28	Mis colegas apoyan mis propuestas y lo que hago normalmente						
29	Junto a mis colegas llevamos a cabo importantes cambios en nuestro trabajo						
30	Me demuestran empatia comprendiendo mis sentimientos y necesidades						
31	Tratan de ponerse en mi lugar para comprender mi modo de pensar						
32	Conozco los aspectos fuertes y debiles de cada uno de los profesores de la IE						
33	Me anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas						
34	Me consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que me afectan						
35	Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito						
36	Suelo estar a disposicion de aquellos que me necesitan en cualquier momento						
37	Suelo recibir su elogio cuando haga un buen trabajo						

## CUESTIONARIO SOBRE GESTION PEDAGOGICA

Estimado docente, el presente cuestionario presenta un conjunto de dimensiones de gestion pedagogica la cual deseamos evaluar cada uno de ellas. Responda con un aspa la alternativa presentada a continuación.

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: INSTITUCIONAL</b>								
01	Se propone y organiza proyectos innovadores en beneficio de su institucion							
02	Los directivos de su institucion consideran la buena organización de su institucion							
03	La estructura de la institucion responde a los estandares de calidad nacional							
04	El personal docente, jerarquico y/o administrativo cumple con la responsabilidad y funciones establecidos en el MOF							
05	Los criterios de evaluacion que se aplica en su institucion son coherentes con las normas, estrategias.							
<b>DIMENSION 2: PEDAGOGIA</b>								
06	El nivel de enseñanza de su institucion es de calidad							
07	La formacion profesional del director es idonea para la funcion que desempeña							
08	Los criterios de evaluacion que se aplica en su institucion son coherentes con la politica educativa nacional							
09	El PEI (Proyecto Educativo Institucional) responde a las demandas educativas regionales y locales							
10	Las orientaciones pedagogicas que promueven el aprendizaje son integrales, claras y precisas							
<b>DIMENSION : ADMINISTRATIVA - ORGANIZACIONAL</b>								
11	Se propone y apoya proyectos innovadores en beneficio de su institucion							
12	Los directivos de la institucion consideran los recursos humanos y financieros							
13	La mision, vision y objetivos institucionales son la coherentes con la politica educativa nacional							
14	El personal docente, jerarquico y/o administrativo cumple con la responsabilidad y funciones establecidos en el MOF							
15	El director es reconocido por la atencion que brinda a los usuarios							
<b>DIMENSION 4: SOCIAL COMUNITARIA</b>								
16	Se promueve las relaciones interpersonales con la comunidad							
17	La insttucion se identifica con las necesidades de la comunidad							
18	Se promueve la participacion en las actividades comitarias							
19	Se contempla en su Plan Anual de Trabajo (PAT) alguna labr social							
20	La comunidad participa en las actividades educativas de la institucion							

BASE DE DATOS: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5			
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3					
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
6	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4				
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
8	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3					
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
12	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4				
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4				
15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3				
16	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3				
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3				
18	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4				
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3				
20	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3			
21	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3			
22	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3			
23	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3			
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3			
25	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3			
26	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3			
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3		
28	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3		
29	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3		
30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3		
31	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	
33	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3		
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	
35	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	
36	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
37	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	
38	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
39	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
40	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3

BASE DE DATOS: GESTION PEDAGOGICA

1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
7	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4
8	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5
9	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	3	3	3	3	3	4	4
10	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5
11	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	3	5	5	5	4	4	4
12	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
14	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4
16	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
17	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
19	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4
20	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
21	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
22	5	4	4	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
23	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
24	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4
25	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5
26	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4
27	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4
29	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5
30	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4
31	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4
32	5	5	5	5	5	3	4	5	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
33	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
34	5	5	5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
35	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
36	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5
37	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5
38	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4
39	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4
40	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4



Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opcion de aplicabilidad:

Aplicable ( )

Aplicable despues de corregir( )

No aplicable ( )

\_\_\_\_\_ de Febrero del 2019

Apellidos y Nombres del juez evaluador: .....

Especialidad del evaluador:.....

1. **Pertinencia:** El item corresponde al concepto tecnico formulado

2. **Relevancia:** El item es apropiado para representar al componente o dimension especifica del constructo

3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiente, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension.

\_\_\_\_\_  
*FIRMA*

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opcion de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable despues de corregir( )

No aplicable ( )

\_\_\_\_\_ de Febrero del 2019

Apellidos y Nombres del juez evaluador:

Solis Conzora Javier

Especialidad del evaluador:

Dr. en Ciencias de la Salud.

1. Pertinencia: El item corresponde al concepto tecnico formulado
2. Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o dimension especifica del constructo
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del item, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiente, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimension.



Dr. Javier Solis Conzora  
CARRANDE DENTISTA  
COP. 21088

FIRMA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
01	Demostremos una autoconfianza en sí mismo digna de resaltar	/		/		/		
02	Nos comportamos de forma honesta y sincera	/		/		/		
03	Somos coherente lo que dice con lo que hace	/		/		/		
04	Somos optimistas	/		/		/		
05	Somos capaz de escuchar	/		/		/		
06	Disponemos de puntos de vista amplios y tolerantes	/		/		/		
07	Somos personas que trabajamos en equipo	/		/		/		
08	Estoy satisfecho con la labor de mis colegas	/		/		/		
09	Disponemos de una gran capacidad de trabajo	/		/		/		
10	Me entusiasmo con mi trabajo	/		/		/		
<b>DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>								
11	Me inspira en los valores clave de IE conlempa en el proyecto educativo	/		/		/		
12	Contribuyo en la realización de los grandes objetivos de la comunidad educativa	/		/		/		
13	Participo en cualquier proceso que se genere en la comunidad educativa para establecer objetivos importantes	/		/		/		
14	Suelo tener claras las prioridades que son más importantes para la IE	/		/		/		
15	He creado en mí, un fuerte sentido de identidad con los objetivos de la comunidad educativa	/		/		/		
16	Desarrollo un sentido de identidad en la comunidad educativa que es asumido y sentido por el profesorado	/		/		/		
17	Desarrollo un sentido de orgullo que pertenece a la IE	/		/		/		
18	Consigo la confianza del profesorado para lograr los objetivos previstos en la IE	/		/		/		
<b>DIMENSION 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>								
19	Me anima solucionar los problemas con mis colegas	/		/		/		
20	Desarrollo mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades	/		/		/		
21	Me anima a reflexionar como puedo mejorar mi trabajo	/		/		/		
22	Me anima a realizar una crítica constructiva de su actuación de mis colegas	/		/		/		
23	Facilmente admito mis propios errores	/		/		/		
24	Considero desarrollar mis propias posibilidades	/		/		/		
25	Articulo con claridad, aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir	/		/		/		
26	Facilitamos cosas y se hacen bien, sin que nos impongan	/		/		/		
27	Me anima proponer ideas, y ser creativo	/		/		/		
<b>DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>								
28	Mis colegas apoyan mis propuestas y lo que hago normalmente	/		/		/		
29	Junto a mis colegas llevamos a cabo importantes cambios en nuestro trabajo	/		/		/		
30	Me demuestran empatía comprendiendo mis sentimientos y necesidades	/		/		/		
31	Tratan de ponerse en mi lugar para comprender mi modo de pensar	/		/		/		
32	Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores de la IE	/		/		/		
33	Me anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas	/		/		/		
34	Me consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que me afectan	/		/		/		
35	Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito	/		/		/		
36	Suelo estar a disposición de aquellos que me necesitan en cualquier momento	/		/		/		
37	Suelo recibir su elogio cuando haga un buen trabajo	/		/		/		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ SOBRE GESTION PEDAGOGICA

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: INSTITUCIONAL</b>								
01	Se propone y organiza proyectos innovadores en beneficio de su institución	/		/		/		
02	Los directivos de su institución consideran la buena organización de su institución	/		/		/		
03	La estructura de la institución responde a los estándares de calidad nacional	/		/		/		
04	El personal docente, jerárquico y/o administrativo cumple con la responsabilidad y funciones establecidos en el MOF	/		/		/		
05	Los criterios de evaluación que se aplica en su institución son coherentes con las normas, estrategias.	/		/		/		
<b>DIMENSION 2: PEDAGOGIA</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
06	El nivel de enseñanza de su institución es de calidad	/		/		/		
07	La formación profesional del director es idónea para la función que desempeña	/		/		/		
08	Los criterios de evaluación que se aplica en su institución son coherentes con la política educativa nacional	/		/		/		
09	El PEI (Proyecto Educativo Institucional) responde a las demandas educativas regionales y locales	/		/		/		
10	Las orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje son integrales, claras y precisas	/		/		/		
<b>DIMENSION 3: ADMINISTRATIVA - ORGANIZACIONAL</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Se propone y apoya proyectos innovadores en beneficio de su institución	/		/		/		
12	Los directivos de la institución consideran los recursos humanos y financieros	/		/		/		
13	La misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con la política educativa nacional	/		/		/		
14	El personal docente, jerárquico y/o administrativo cumple con la responsabilidad y funciones establecidos en el MOF	/		/		/		
15	El director es reconocido por la atención que brinda a los usuarios	/		/		/		
<b>DIMENSION 4: SOCIAL COMUNITARIA</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Se promueve las relaciones interpersonales con la comunidad	/		/		/		
17	La institución se identifica con las necesidades de la comunidad	/		/		/		
18	Se promueve la participación en las actividades comunitarias	/		/		/		
19	Se contempla en su Plan Anual de Trabajo (PAT) alguna labor social	/		/		/		
20	La comunidad participa en las actividades educativas de la institución	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opción de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Apellido y nombre del juez evaluador:

*Solis Condor, Ricardina.*

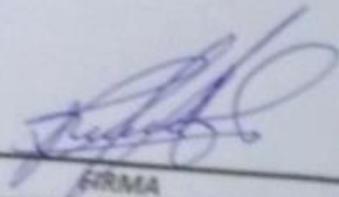
\_\_\_\_\_ de febrero del 2019

Especialidad del evaluador:

*Da en Ciencias de la Educación.*

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

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



FIRMA

Mg. Ricardina SOLIS CONDOR  
SUB DIRECTORA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
01	Demuestro una autoconfianza en sí mismo digna de resaltar	/		/		/		
02	Nos comportamos de forma honesta y sincera	/		/		/		
03	Somos coherente lo que dice con lo que hace	/		/		/		
04	Somos optimistas	/		/		/		
05	Somos capar de escuchar	/		/		/		
06	Disponemos de puntos de vista amplios y tolerantes	/		/		/		
07	Somos personas que trabajamos en equipo	/		/		/		
08	Estoy satisfecho con la labor de mis colegas	/		/		/		
09	Disponemos de una gran capacidad de trabajo	/		/		/		
10	Me entusiasmo con mi trabajo	/		/		/		
<b>DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
11	Me inspiro en los valores clave de IE conéplia en el proyecto educativo	/		/		/		
12	Contribuyo en la realización de los grandes objetivos de la comunidad educativa	/		/		/		
13	Participo en cualquier proceso que se genere en la comunidad educativa para establecer objetivos importantes	/		/		/		
14	Suelo tener claras las prioridades que son más importantes para la IE	/		/		/		
15	He creado en mí, un fuerte sentido de identidad con los objetivos de la comunidad educativa	/		/		/		
16	Desarrollo un sentido de identidad en la comunidad educativa que es asumido y sentido por el profesorado	/		/		/		
17	Desarrollo un sentido de orgullo que pertenece a la IE	/		/		/		
18	Consigo la confianza del profesorado para lograr los objetivos previstos en la IE	/		/		/		
<b>DIMENSION 3: ESTIMULACION INTELLECTUAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
19	Me anima solucionar los problemas con mis colegas	/		/		/		
20	Desarrollo mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades	/		/		/		
21	Me anima a reflexionar como puedo mejorar mi trabajo	/		/		/		
22	Me anima a realizar una crítica constructiva de su actuación de mis colegas	/		/		/		
23	Facilmente admito mis propios errores	/		/		/		
24	Considero desarrollar mis propias posibilidades	/		/		/		
25	Articulo con claridad, aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir	/		/		/		
26	Facilitamos cosas y se hacen bien, sin que nos impongan	/		/		/		
27	Me anima proponer ideas, y ser creativo	/		/		/		
<b>DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
28	Mis colegas apoyan mis propuestas y lo que hago normalmente	/		/		/		
29	Junto a mis colegas llevamos a cabo importantes cambios en nuestro trabajo	/		/		/		
30	Me demuestran empatía comprendiendo mis sentimientos y necesidades	/		/		/		
31	Tratan de ponerse en mi lugar para comprender mi modo de pensar	/		/		/		
32	Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores de la IE	/		/		/		
33	Me anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas	/		/		/		
34	Me consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que me afectan	/		/		/		
35	Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito	/		/		/		
36	Suelo estar a disposición de aquellos que me necesitan en cualquier momento	/		/		/		
37	Suelo recibir su elogio cuando haga un buen trabajo	/		/		/		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ SOBRE GESTION PEDAGOGICA**

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: INSTITUCIONAL</b>								
01	Se propone y organiza proyectos innovadores en beneficio de su Institución	/		/		/		
02	Los directivos de su institución consideran la buena organización de su institución	/		/		/		
03	La estructura de la institución responde a los estándares de calidad nacional	/		/		/		
04	El personal docente, jerárquico y/o administrativo cumple con la responsabilidad y funciones establecidos en el MOF	/		/		/		
05	Los criterios de evaluación que se aplica en su institución son coherentes con las normas, estrategias.	/		/		/		
<b>DIMENSION 2: PEDAGOGIA</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
06	El nivel de enseñanza de su institución es de calidad	/		/		/		
07	La formación profesional del director es idónea para la función que desempeña	/		/		/		
08	Los criterios de evaluación que se aplica en su institución son coherentes con la política educativa nacional	/		/		/		
09	El PEI (Proyecto Educativo Institucional) responde a las demandas educativas regionales y locales	/		/		/		
10	Las orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje son integrales, claras y precisas	/		/		/		
<b>DIMENSION : ADMINISTRATIVA - ORGANIZACIONAL</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Se propone y apoya proyectos innovadores en beneficio de su institución	/		/		/		
12	Los directivos de la institución consideran los recursos humanos y financieros	/		/		/		
13	La misión, visión y objetivos institucionales son la coherentes con la política educativa nacional	/		/		/		
14	El personal docente, jerárquico y/o administrativo cumple con la responsabilidad y funciones establecidos en el MOF	/		/		/		
15	El director es reconocido por la atención que brinda a los usuarios	/		/		/		
<b>DIMENSION 4: SOCIAL COMUNITARIA</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Se promueve las relaciones interpersonales con la comunidad	/		/		/		
17	La institución se identifica con las necesidades de la comunidad	/		/		/		
18	Se promueve la participación en las actividades comunitarias	/		/		/		
19	Se contempla en su Plan Anual de Trabajo (PAT) alguna labor social	/		/		/		
20	La comunidad participa en las actividades educativas de la institución	/		/		/		

*TABLAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS:*

**ESTADÍSTICOS DE LA FIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO**

CUESTIONARIO	ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	0,666	37
GESTION EDUCATIVA	0,526	20

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario liderazgo transformacional es de 0,666, para el cuestionario gestión educativa es de 0, 372, los resultados sitúan a afirmar que los instrumentos de liderazgo transformacional del docente, gestión pedagógica, tienen una alta confiabilidad.

**ANALISIS DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**





**Prueba de KMO y Bartlett**

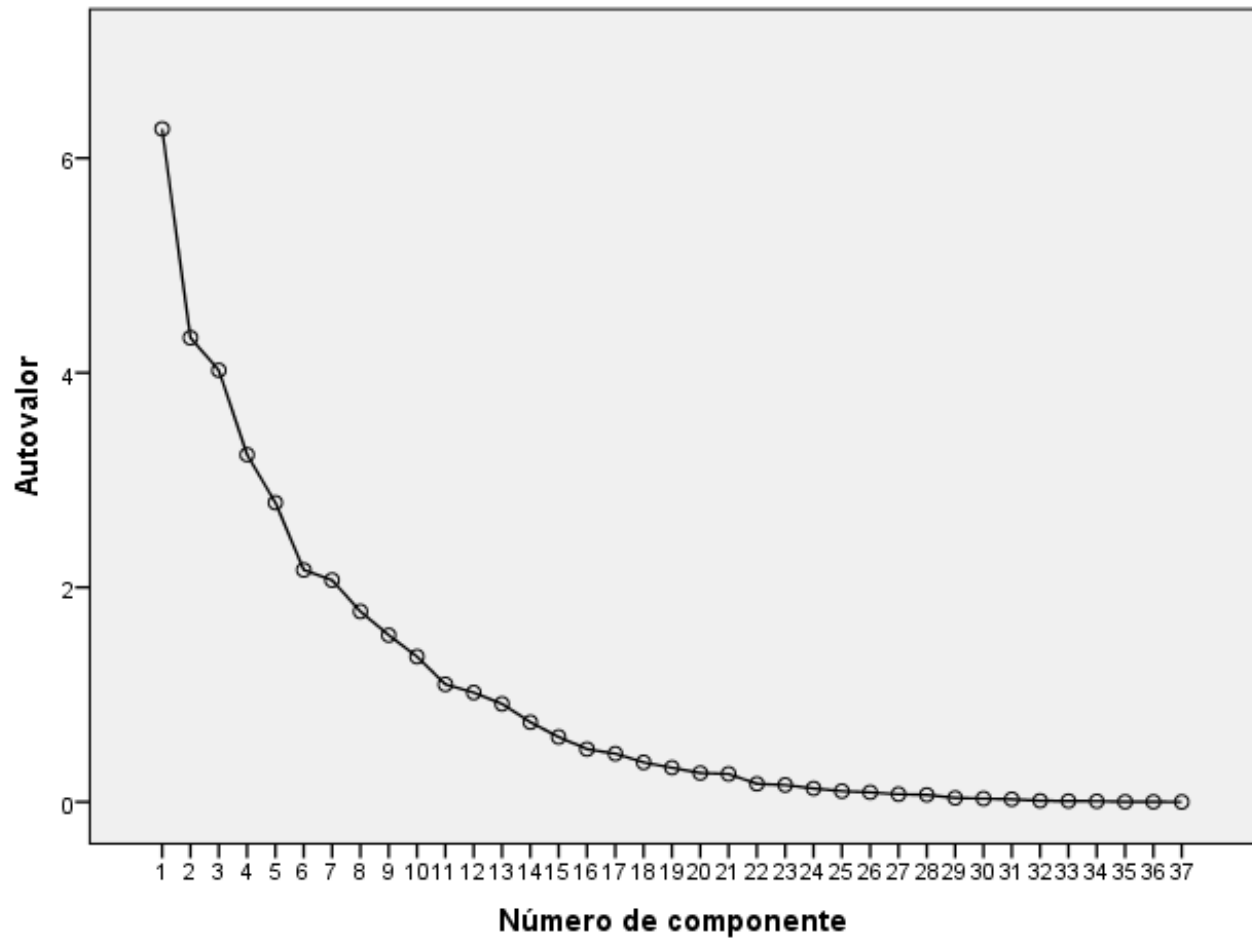
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,181
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	1559,856
Bartlett	gl	666
	Sig.	,000

Según la Prueba de KMO, el nivel de significancia es menor al 0.5. por lo tanto, es confiable.

<b>Varianza total explicada</b>									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianzas	% acumulado	Total	% de varianzas	% acumulado	Total	% de varianzas	% acumulado
1	6.273	16.355	16.355	6.273	16.355	16.355	4.485	12.120	12.120
2	4.326	11.632	28.647	4.326	11.632	28.647	3.071	8.300	20.420
3	4.023	10.873	39.520	4.023	10.873	39.520	2.646	7.151	27.571
4	3.236	8.746	48.266	3.236	8.746	48.266	2.617	7.072	34.643
5	2.789	7.539	55.805	2.789	7.539	55.805	2.608	7.049	41.692
6	2.162	5.844	61.649	2.162	5.844	61.649	2.580	6.972	48.664
7	2.067	5.587	67.236	2.067	5.587	67.236	2.551	6.896	55.559
8	1.776	4.799	72.035	1.776	4.799	72.035	2.548	6.886	62.446
9	1.554	4.201	76.236	1.554	4.201	76.236	2.322	6.275	68.721
10	1.354	3.659	79.895	1.354	3.659	79.895	2.274	6.146	74.867
11	1.096	2.961	82.857	1.096	2.961	82.857	2.213	5.980	80.847
12	1.019	2.754	85.611	1.019	2.754	85.611	1.763	4.764	85.611
13	.914	2.471	88.082						
14	.744	2.010	90.092						
15	.605	1.636	91.728						
16	.492	1.330	93.058						
17	.450	1.216	94.273						
18	.369	.996	95.269						
19	.319	.862	96.131						
20	.269	.727	96.858						
21	.260	.704	97.562						
22	.169	.456	98.018						
23	.158	.426	98.444						
24	.126	.341	98.785						
25	.100	.271	99.056						
26	.089	.242	99.297						
27	.072	.194	99.491						
28	.066	.178	99.669						
29	.037	.101	99.770						
30	.031	.084	99.855						
31	.024	.066	99.921						
32	.011	.030	99.951						
33	.009	.024	99.975						
34	.007	.018	99.993						
35	.002	.005	99.998						
36	.001	.001	100.000						
37	.000	.000	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales

**Gráfico de sedimentación**



**ANALISIS DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTION PEDAGOGICA**

	PROPONE Y ORGANIZA PROYECTOS	BUENA ORGANIZACION	ESTANDARES DE CALIDAD	RESPONSABILIDAD EN LAS FUNCIONES	CRITERIOS DE EVALUACION SON COHERENTES	PROYECTOS INNOVADORES	CONSIDERA RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS	MISION, VISION COHERENTES	PERSONAL CUMPLE FUNCIONES	DIRECTOR ES RECONOCIDO POR LA ATENCION	NIVEL DE ENSEÑANZA ES DE CALIDAD	FUNCION DEL DIRECTOR ES IDONEA	CRITERIOS DE EVALUACION COHERENTES	PEI RESPONDE A LA DEMANDA	LAS ORIENTACIONES PEDAGOGICAS SON CLARAS	PROMUEVE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	INSTITUCION SE IDENTIFICA CON LA COMUNIDAD	PROMUEVE LA PARTICIPACION EN LAS ACTIVIDADES	PLAN ANUAL EN LABOR SOCIAL	COMUNIDAD PARTICIPA EN LAS ACTIVIDADES DE LA INSTITUCION	
Carreras	PROPONE Y ORGANIZA PROYECTOS	1.000	-.145	.049	0.000	-.218	-.211	-.163	-.029	.074	.040	.000	-.049	.014	.175	-.250	-.142	-.047	.098	.225	-.192
	BUENA ORGANIZACION	-.145	1.000	.452	.121	.223	.095	-.020	-.222	-.284	-.087	.121	.121	-.260	-.190	.059	.233	.196	.164	.162	-.128
	ESTANDARES DE CALIDAD	.049	.452	1.000	.030	.293	-.043	-.031	-.103	-.117	-.057	.050	.080	-.231	-.120	-.045	-.004	.247	-.192	.212	-.023
	RESPONSABILIDAD EN LAS FUNCIONES	0.000	.121	.030	1.000	.459	.500	.231	-.202	-.040	-.271	-.194	-.027	-.074	-.123	-.310	.131	-.097	.079	-.097	.158
	CRITERIOS DE EVALUACION SON COHERENTES	-.218	.223	.293	.459	1.000	.370	.243	-.179	-.244	-.357	-.124	.077	-.312	-.207	-.124	.049	.003	.044	-.030	-.027
	PROYECTOS INNOVADORES	-.211	.095	-.043	.500	.370	1.000	.432	-.222	-.002	.067	.067	.046	-.048	-.057	-.109	.112	-.209	-.021	-.142	.018
	DIRECTIVO CONSIDERA RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS	-.163	-.020	-.031	.231	.243	.432	1.000	-.020	.037	-.141	.093	-.047	.229	-.024	.294	.541	.130	.127	.011	.112
	MISION, VISION COHERENTES	-.029	-.222	-.183	-.202	-.179	-.222	-.020	1.000	.024	.135	.113	.306	-.033	.020	.186	.005	-.160	-.067	.023	-.255
	PERSONAL CUMPLE FUNCIONES DEL DIRECTOR	.074	-.284	-.117	-.048	-.244	-.002	.037	.024	1.000	.602	.242	.063	.321	.356	.069	-.028	.133	-.271	-.016	-.139
	DIRECTOR RECONOCIDO POR LA ATENCION	.040	-.087	-.057	-.271	-.357	.067	-.141	.135	.602	1.000	.480	.294	.092	.110	.135	-.250	-.117	-.193	.021	-.348
	NIVEL DE ENSEÑANZA ES DE CALIDAD	.000	.121	.050	-.194	-.124	.067	.083	.113	.242	.480	1.000	.194	.241	-.069	.113	-.040	-.283	-.019	.163	-.204
	FUNCION DEL DIRECTOR ES IDONEA	.049	.121	.080	-.027	.077	.046	-.047	.306	.063	.294	.194	1.000	-.108	.256	.181	.084	-.012	.004	0.000	-.169
	CRITERIOS DE EVALUACION COHERENTES	.014	-.260	-.231	-.076	-.312	-.048	.229	-.033	.321	.092	.241	-.108	1.000	.471	.204	.232	-.040	.244	.203	.251
	PEI RESPONDE A LA DEMANDA	.175	-.190	-.120	-.123	-.207	-.087	-.026	.020	.356	.110	-.069	.256	.471	1.000	.364	.305	.159	.279	.227	.280
	ORIENTACIONES PEDAGOGICAS SON CLARAS	-.250	.059	-.045	-.310	-.124	-.109	.294	.186	.069	.135	.113	.181	.204	.364	1.000	.342	.343	.299	.079	-.010
PROMUEVE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	.141	.120	.230	.224	.100	.296	.437	.481	.012	.250	.337	.055	.001	.011	.023	.164	.040	.079	.040	.040	
INSTITUCION SE IDENTIFICA CON LA COMUNIDAD	.060	.359	.392	.026	.222	.251	.033	.125	.337	.204	.245	.131	.103	.011	.015	.015	.031	.314	.478	.478	
PROMUEVE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	.190	.074	.491	.211	.383	.246	.000	.488	.432	.060	.402	.304	.074	.028	.015	.001	.007	.013	.098	.098	
INSTITUCION SE IDENTIFICA CON LA COMUNIDAD	.284	.113	.062	.275	.492	.097	.198	.163	.207	.234	.033	.470	.402	.164	.015	.001	.094	.478	.195	.195	
PROMUEVE LA PARTICIPACION EN LAS ACTIVIDADES	.274	.153	.131	.315	.393	.449	.217	.342	.045	.110	.454	.489	.065	.040	.031	.007	.094	.057	.002	.002	
PLAN ANUAL EN LABOR SOCIAL	.081	.159	.094	.275	.428	.191	.472	.445	.460	.450	.158	.500	.105	.079	.314	.013	.478	.057	.032	.032	
COMUNIDAD PARTICIPA EN LAS ACTIVIDADES DE LA INSTITUCION	.110	.215	.445	.164	.435	.455	.244	.054	.194	.023	.101	.140	.059	.040	.475	.098	.195	.002	.032	.032	

**Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,442
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	281,644
	gl	190
	Sig.	,000

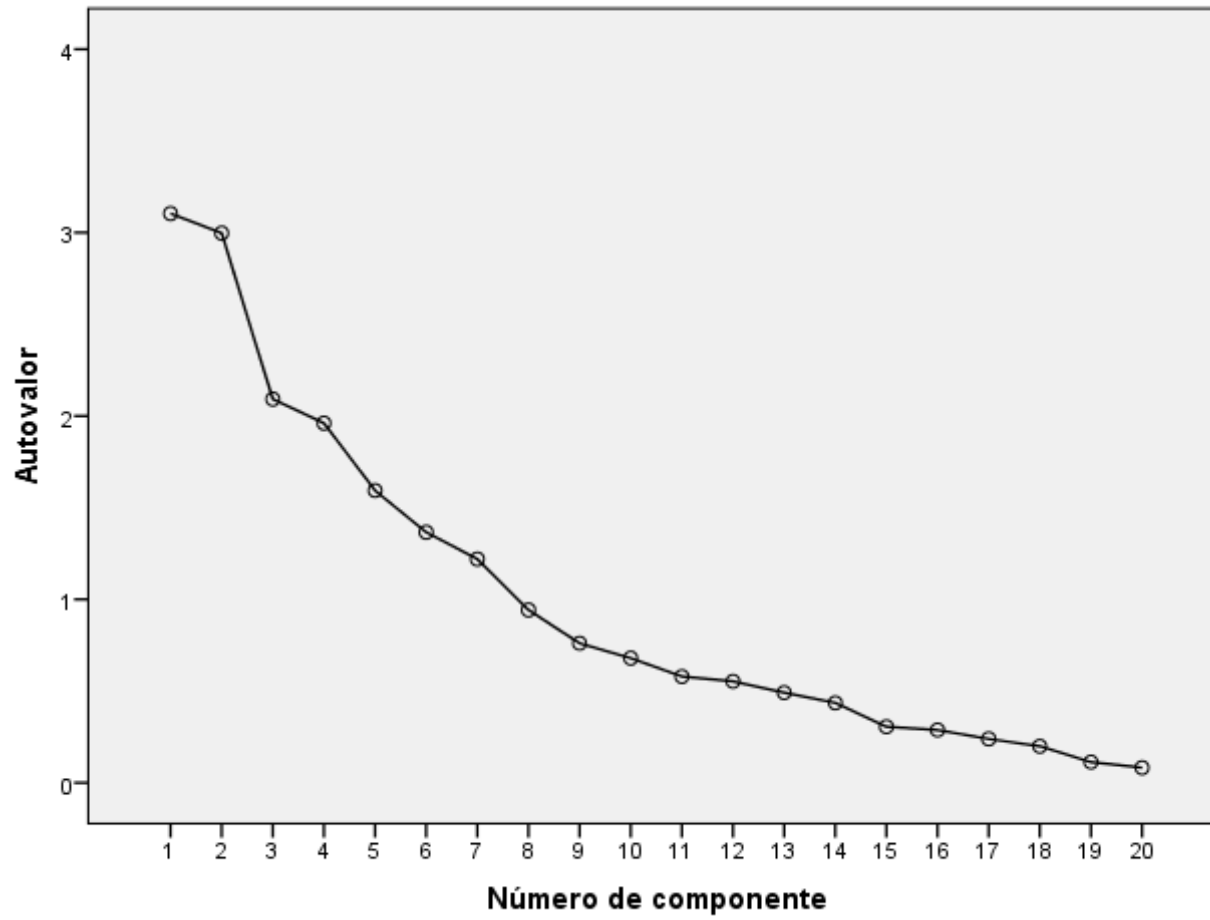
Según la Prueba de KMO, el nivel de significancia es menor al 0.5. por lo tanto, es confiable.

**Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3.104	15.518	15.518	3.104	15.518	15.518	2.450	12.250	12.250
2	2.997	14.985	30.503	2.997	14.985	30.503	2.312	11.559	23.810
3	2.092	10.461	40.964	2.092	10.461	40.964	2.267	11.336	35.146
4	1.961	9.803	50.766	1.961	9.803	50.766	2.057	10.287	45.433
5	1.593	7.966	58.732	1.593	7.966	58.732	2.023	10.116	55.549
6	1.366	6.831	65.563	1.366	6.831	65.563	1.690	8.450	63.999
7	1.219	6.097	71.660	1.219	6.097	71.660	1.532	7.661	71.660
8	.942	4.711	76.371						
9	.761	3.803	80.175						
10	.679	3.397	83.572						
11	.579	2.897	86.469						
12	.553	2.765	89.234						
13	.491	2.457	91.691						
14	.436	2.180	93.871						
15	.305	1.526	95.397						
16	.287	1.437	96.834						
17	.239	1.196	98.030						
18	.199	.996	99.026						
19	.113	.563	99.589						
20	.082	.411	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Gráfico de sedimentación





LEL

PITAGORAS

*"Por una Educación Científica y Transformadora"*

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Cerro de Pasco, 08 noviembre del 2018

Carta P. 014- 2018

Señor (a)

Mg. Solís Condor Jorge

Director Institución Educativa Pitagoras

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentarme, Identificado (a) con DNI N° 04069727 EDITH TANIA LAUREANO ALANIA estudiante del Programa de Maestría en Educación me encuentro desarrollando el Trabajo de investigación (Tesis).

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PITAGORAS – PASCO 2018"

En ese sentido, solicito a su Digna persona facilitar el acceso a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente.

