



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública
Carlos Wiese. Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. De La Cruz López Guadalupe Aida (ORCID: 000-000-7345-7018)

ASESOR:

Dra. Esquiagola Aranda Estrella Azucena (ORCID:0000-000-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LIMA- PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres e hijas por su invaluable apoyo y amor.

A todos mis seres queridos por ser la motivación en cada uno de mis éxitos.

Agradecimiento

A Dios por darme salud y sabiduría.

A la Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda por su paciencia y dedicación en favor de esta investigación.

Página de Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **DE LA CRUZ LOPEZ, GUADALUPE AIDA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA CARLOS WIESE. LIMA, 2019

Fecha: 16 de mayo de 2019

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Alberto Martínez López

Firma:

SECRETARIO: Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Feri

Firma:

VOCAL: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... **APROBAR POR MAYORIA**

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... **MEJORAR, CORREGIR LA REDACCION estilo APA.**

.....
Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Guadalupe De La Cruz López estudiante del Programa de Maestría en docencia y Gestión educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°31658319, respectivamente, con la tesis titulada: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública "Carlos Wiesse" Lima, 2019, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 18 de abril del 2019



Guadalupe De La Cruz López

DNI N°31658319

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Presentación	xi
I. Introducción	14
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.2. TRABAJOS PREVIOS	16
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	19
1.3.1 Teorías sobre la variable: Liderazgo Transformacional	19
1.3.2 Teorías relacionadas de la variable: Gestión Pedagógica	26
1.3.2 Teorías relacionadas de la variable: Gestión Pedagógica	26
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	30
1.4.1. Problema General	30
1.4.2. Problemas específicos	30
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	31
1.5.1 Justificación teórica	31
1.5.2 Justificación práctica	31
1.5.3 Justificación metodológica	31
1.5.4 Justificación social	32
1.6. OBJETIVOS	32
1.6.1. Objetivo General	32
1.6.2. Objetivos Específicos	32
1.7. HIPÓTESIS.	33
1.7.1 Hipótesis General	33
1.7.2 Hipótesis Específica	33

II. Método	34
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	35
2.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	36
2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN	37
2.2.1 Variables	37
2.2.1 Variables	37
2.2.2 Operacionalización	37
2.3 POBLACIÓN, MUESTRA	39
2.1 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
2.3 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	45
2.4 ASPECTOS ÉTICOS	46
III. Resultados	47
3.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS	48
3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS	57
IV. Discusión	61
VI. Recomendaciones	70
VII. Referencias	72
Anexos	78
Anexo 1. Matriz de consistencia	79
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Instrumentos	82
Anexo 5. Prueba de fiabilidad	86
Anexo 6. Base de datos de la prueba piloto	88
Anexo 6. Base de datos de la prueba piloto	89
Anexo 7. Base de datos de la muestra.	90

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	38
Tabla 2.	Operacionalización de la variable gestión pedagógica	39
Tabla 3.	Ficha técnica del instrumento para medir liderazgo transformacional	42
Tabla 4.	Ficha técnica del instrumento para medir gestión pedagógica	42
Tabla 5.	Validez de contenido por juicio de expertos para el cuestionario sobre liderazgo transformacional	43
Tabla 6.	Validez de contenido por juicio de expertos para el cuestionario sobre gestión pedagógica	44
Tabla 7.	Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional	45
Tabla 8.	Confiabilidad de la variable gestión pedagógica	48
Tabla 9.	Niveles según porcentajes de la variable liderazgo transformacional	51
Tabla 10.	Niveles según porcentajes de la dimensión estimulación intelectual	52
Tabla 11.	Niveles según porcentajes de la dimensión motivación e inspiración	53
Tabla 12.	Niveles según porcentajes de la dimensión influencia idealizada	54
Tabla 13.	Niveles según porcentajes de la dimensión consideración individualizada	55
Tabla 14.	Niveles según porcentajes de la variable gestión pedagógica	56
Tabla 15.	Niveles según porcentajes de la dimensión gestión curricular	57
Tabla 16.	Niveles según porcentajes de la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula	58
Tabla 17.	Niveles según porcentajes de la dimensión apoyo y desarrollo de los estudiantes	59
Tabla 18.	Prueba de correlación para las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica, según Spearman	60
Tabla 19.	Prueba de correlación para la variable liderazgo transformacional y la dimensión gestión curricular, según Spearman	61

Tabla 20. Prueba de correlación para la variable liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula, según Spearman	62
Tabla 21. Prueba de correlación para la variable liderazgo transformacional y la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes, según Spearman	63

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Porcentajes de la variable liderazgo transformacional	51
Figura 2. Porcentajes de la dimensión estimulación intelectual	52
Figura 3. Porcentajes de la dimensión motivación e inspiración	53
Figura 4. Porcentajes de la dimensión influencia idealizada	54
Figura 5. Porcentajes de la dimensión consideración individualizada	55
Figura 6. Porcentajes de la variable gestión pedagógica	56
Figura 7. Porcentajes de la dimensión gestión curricular	57
Figura 8. Porcentajes de la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula	58
Figura 9. Porcentajes de la dimensión apoyo y desarrollo de los estudiantes	59

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro (a) presento a ustedes mi tesis titulada: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan:

El capítulo I: es la introducción, en la cual se consigna la situación problemática, los antecedentes, el marco teórico, la formulación del problema, la justificación, la enunciación de las conjeturas y los objetivos. El Capítulo II: comprende el método, conformada por el diseño de la investigación, las variables, los métodos y técnicas utilizadas, y los aspectos éticos. El capítulo III: describe los resultados obtenidos. El Capítulo IV: abarca la discusión de los resultados. En el Capítulo V: está dedicado a las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se encuentran las recomendaciones. Por último, el Capítulo VII: hace referencia a las fuentes bibliográficas, en las cuales se especifican las fuentes de consulta utilizadas en este estudio.

Los resultados de la investigación son de mucha importancia debido a que describen las características de la relación entre dos factores que contribuyen directamente al mejoramiento de la calidad educativa de nuestro país.

Señores miembros del jurado, espero este informe cumpla con los requerimientos y logre su aprobación.

La autora

Resumen

Esta investigación tuvo objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019.

El método utilizado fue el hipotético – deductivo. El tipo de estudio fue básico, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra fue de tipo no probabilístico y estuvo conformado por 70 docentes de la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” de Comas. Los cuestionarios utilizados fueron adaptados de del cuestionario de Bass y Avolio (2006) así como de las teorías establecidas por el Manual de Calidad de la Educación (2017). Ambos instrumentos fueron validados y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Los datos recolectados se procesaron estadísticamente y los resultados se organizaron en tablas y gráficos que detallan los porcentajes y frecuencias de cada variable y sus dimensiones. Las hipótesis se comprobaron aplicando el coeficiente de correlación de Spearman. Logrando obtener como conclusión que: existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. El p -valor es de $,000 < ,050$. Y el coeficiente de correlación es de $Rho = ,700$. Indicando una correlación positiva media alta. Por lo que, de mejorarse el liderazgo transformacional es medianamente probable que se mejore la gestión pedagógica

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

Abstract

This research had a general objective to determine the relationship between transformational leadership and teaching pedagogical management in the Public Educational Institution "Carlos Wiesse" Lima, 2019.

The hypothetical - deductive method was used. The type of study was basic, with a quantitative approach and non-experimental design. The sample was non-probabilistic and was made up of 70 teachers from the Public Education Institution "Carlos Wiesse" of Comas. The questionnaires used were adapted from the Bass and Avolio questionnaire (2006) as well as from the theories established by the Education Quality Manual (2017). Both instruments were validated and subjected to the reliability test of Cronbach's alpha.

The data collected were processed statistically and the results were organized in tables and graphs that detail the percentages and frequencies of each variable and its dimensions. The hypotheses were tested by applying the Spearman correlation coefficient. Achieving as a conclusion that: there is a significant relationship between the transformational leadership and teaching pedagogical management in the Public Educational Institution "Carlos Wiesse" Lima, 2019. The p-value is of, $000 <, 050$. And the correlation coefficient is $Rho =, 700$. Indicating a high average positive correlation. Therefore, if the transformational leadership is improved, it is fairly likely that pedagogical management will be improved.

Keywords : *Leadership, transformational, management, pedagogical.*

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Dentro de la comunidad científica las diferentes investigaciones mencionan que el segundo factor más influyente en los resultados escolares después del maestro es el estilo de liderazgo que ejerce el director, de ello depende la mejora de la calidad educativa, en los últimos años los directores en cuanto a la gestión escolar han dejado de referirse a cuestiones netamente administrativas, esto quiere decir que se preocupan más en las tareas que en las personas.

Según Hernández (2017) nos da a conocer que en el Perú hay 43000 directores de escuelas y que son ellos quienes deben liderar el salto de calidad que deben dar hacia los próximos años, los directores de las diferentes instituciones educativas no ejercen el rol de líder si no de administradores, conociendo de esta manera que el administrador es la persona que da a conocer el poder de dominio hacia el grupo a diferencia del líder es quien motiva, es quien mueve sentimientos y emociones dando a conocer el objetivo que se quiere lograr.

El Ministerio de Educación dentro del Marco legal y normativo: el Marco del buen desempeño directivo y la Ley general de educación 28044 (2014) requiere de directivos líderes pedagógicos, que refuercen la confianza, que sepan escuchar y que apoyen al maestro a resolver problemas complicados en el aula. Sin embargo, es necesario mencionar que toda institución educativa requiere de líderes eficaces que en caminen con conocimiento, vocación y pasión a la comunidad educativa en el aspecto de la gestión pedagógica.

Desde estos últimos años en el Perú el estado propone reflexionar sobre su práctica pedagógica, el maestro que requiere la sociedad es un maestro gestor que realice cambios en la práctica de la enseñanza, donde los estudiantes logren las competencias y capacidades que requiere una sociedad cada vez más complicada.

En la institución educativa Carlos Wiesse, en los últimos veinte años la dirección ha sido liderada por 12 autoridades que en su mayoría no concluyeron su periodo de gestión, debido a que fueron denunciados por déficit

en la gestión y rompimiento de las relaciones humanas por ende bajo rendimiento académico (prueba ECE. Últimos lugares a nivel nacional) dichos directores presentan prejuicios de los maestros debido a la información que les brinda la UGEL, ellos manifiestan que deben ser autoritarios ya que los maestros son muy rebeldes.

Por ello, el proyecto educativo institucional, el cuadro de horas, el plan de trabajo anual siempre lo realizan los directivos, sin tener en cuenta la opinión de los entes educativos; por tal motivo se investigará la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Romero (2016) realizó un estudio titulado; *Estilos de liderazgo en directores de escuelas públicas de la zona 078 de Yucatán* el objetivo del estudio fue reconocer el estilo de liderazgo en los directores, el diseño no experimental, descriptivo y transversal; Este estudio se configuró sobre una muestra poblacional compuesta de 14 directores de instituciones educativas públicas de la zona rural del Estado de Yucatán, de sostenimiento federal en su totalidad, el instrumento utilizado es el Cuestionario Multifactorial sobre Liderazgo. EL presente estudio dio como resultado que los directores ejercen un liderazgo transformacional y transaccional. De este modo, pueden observarse características propias del liderazgo transformacional patentes en la tendencia del líder a demostrar actitudes carismáticas hacia su personal: empatía con sus necesidades personales, apoyo y seguimiento tanto metodológico como de solución a problemas laborales, al igual que la promoción de sus habilidades personales. De la misma manera son observadas características del liderazgo transaccional visibles en el diseño de sistemas de reconocimiento y amonestación sobre el cumplimiento o incumplimiento de las funciones de los subordinados.

Morales, San Martín, & Valenzuela, (2015) el estudio fue, *Incidencia de estilos de liderazgo que contribuyen al cambio en la administración, saber resolver problemas y resolver conflictos en las escuelas municipales de Ñuble*

El objetivo de la investigación es demostrar las cualidades del líder como Director y la plana Directiva en el aspecto de administración de conflictos y resolución de problemas. El diseño de es de carácter cualitativo; el tipo de estudio es descriptiva y transeccional; se tomó como muestra tres Instituciones Educativas de la Provincia de Ñuble. El estudio concluye en que los directores líderes le dedican más tiempo a las tareas pedagógicas que al aspecto administrativos. Es por ello que obtienen mejores resultados en el aprendizaje, en cuanto a la resolución de conflictos utilizan diversas estrategias, algunas veces llegan a solucionar completamente y en la mayoría es parcial.

Acosta (2017) el título denominado; *Estilo de liderazgo en la gestión directiva del colegio técnico san Luis de Gonzaga del Espinal* El objetivo del estudio es Evidenciar las prácticas de liderazgo ejercidas en la Institución Educativa Técnica el tipo de investigación es descriptiva mixta o multi paradigmática. El director de la institución educativa encuestada presenta un porcentaje elevado de aceptación para los maestros entrevistados toda vez que casi el 50% de ellos ve con buenos ojos el liderazgo transformacional que él emplea. Además, emplea mecanismos de comunicación importante dando a conocer con anterioridad las agendas y los propósitos de las reuniones, no solo del consejo directivo, sino de los demás estamentos del gobierno escolar. Otra conclusión a que se llegó con esta investigación es que el liderazgo transformacional que ejecuta el director ha sido del agrado de la mayoría del estudiantado entrevistado tanto de los grados inferiores como de los más altos. Esto deja entrever que el director es un modelo a seguir, pero, algunos docentes creen que faltan algunos enlaces o conectividad para desarrollar algunas gestiones estratégicas que repercuta a favor de los entes educativos.

Según Díaz (2014) en su tesis; *Liderazgo transformacional en la institución educativa parroquial San José de Fontibón, factor de mejoramiento de los procesos escolares* el estudio fue una propuesta centrada en el liderazgo transformacional y la mejora la calidad educativa, el objetivo fue: constituir un nuevo prototipo de gestión TQM que está centrada en el líder que transforma la gestión pedagógica. El enfoque que utilizo fue cualitativa interpretativa el tipo

de dicha investigación fue acción en investigación, la muestra poblacional fue un total de 40 entre directivos y profesores, el instrumento fue el cuestionario multifactorial, la conclusión que llega el autor después de hacer uso del modelo de gestión TQE. Fue enfocado en la gestión institucional, menciona que impacta positivamente en el proceso escolar en todos los niveles.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Vidal (2017) en su tesis; *Estilos de liderazgo de la directora desde la mirada de los maestros de un colegio público de la provincia constitucional*, el objetivo fue Identificar el liderazgo que perciben los maestros en la directora, usó el enfoque cualitativo en ello busca entender el liderazgo de la Directora, en la muestra participaron 12 profesores solo 10 entregaron la encuesta resuelta, la técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la conclusión que determino el presente estudio fue, los estilos que predominaron en la directora son: transaccional que refiere que la directora recompensa el trabajo de los maestros, transformacional con este estilo la directora motiva, inspira y estimula intelectualmente. El presente estudio también menciona que predomina el estilo autoritario.

Cuba (2017) En su tesis; *Estilos de liderazgo y Gestión educativa en Directivos Pedagógicos del Distrito de Ventanilla*. Utilizó el método hipotético deductivo y el enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue descriptiva y correlacional, la población fue de 41 directores de ambos sexos de diferentes instituciones educativas del nivel secundario del distrito antes mencionado, Por lo que afirma que existe relación positiva entre, estilos de liderazgo en la gestión educativa.

Según Medina (2010) Menciona en su tesis; *El Liderazgo Transformacional en los docentes del colegio de gestión cooperativa de Lima Metropolitana*; la finalidad fue precisar el Liderazgo Transformacional en los profesores, el tipo investigación es exploratorio y nivel descriptivo. En su conclusión determina que los docentes perciben mayoritariamente que sus aportes son escuchados y tienen la confianza en sí mismos, por tal motivo los docentes se sienten más

motivados a desarrollar sus tareas diarias, el valor agregado que tiene esta institución es que los profesores que tienen mayor tiempo de servicio asesoran a los profesores con menor tiempo de servicio, esto posibilita mayor rendimiento en su desempeño como requisito de calidad educativa.

Romero (2018) En su tesis titulado; *La gestión pedagógica del director y el desempeño docente en el colegio Nro 2023 Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres-Lima*, el fin fue establecer la relación entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente, el enfoque es cuantitativa, el tipo es correlacional, el método descriptivo la muestra fue 02 directores y 28 miembros del comité de aula, el instrumento de investigación fue encuesta y cuestionario. Las conclusiones en las que llegó fue que La gestión pedagógica del director influye significativamente en el desempeño docente el área curricular y en las relaciones interpersonales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías sobre la variable: Liderazgo Transformacional

Teorías del liderazgo

. En el presente estudio se analizará cada una de las teorías de liderazgo desde diferentes puntos para conocer las características de cada una de ellas: teoría de las características, teoría del comportamiento, teoría contingencia y la teoría interactiva.

Teoría de las características

La presente teoría estudia los rasgos y características de la persona es así como Robins y Judgen (2013) implementaron su teoría y señalaron que:

La base del liderazgo se encuentra en las cualidades y las características del liderazgo de reconocidos políticos y personalidades famosas como Margaret Thatcher; Nelson Mandela, de Sudáfrica; Richard Branson, CEO del Virgin Group; el cofundador de Apple, tomando como base sus rasgos carismático, entusiasta y valientes (p.386).

Para Robins y Judgen (2013) el liderazgo transformacional presentaba 5 dimensiones:

Primero: Extroversión. Este tipo de líderes son asertivos y sociables.

Segundo: Adaptabilidad. Los líderes aceptan los diferentes puntos de vista del grupo son personas adaptables, cooperativas, cálidas y confiables.

Tercero: Meticulosa. El líder es confiable, organizado y persistente.

Cuarto: Estabilidad Emocional. El líder sabe manejar sus emociones son optimistas en su forma de pensar por ende son felices haciendo lo que hacen.

Quinto: Apertura a la experiencia.

Estos autores en su teoría que hasta la actualidad se maneja con los estudios realizados por Ohio State University, se basan en la teoría conductista que se define en dos dimensiones como son: la estructura de iniciación, donde el líder delega determinadas funciones a sus seguidores y espera que los trabajadores mantengan un buen desempeño y hace énfasis en el cumplimiento de las tareas en los plazos fijados. La otra dimensión denominada la estructura de consideración, se caracteriza por la confianza, el respeto a sus opiniones, el líder escucha a los trabajadores con sus problemas personales como también les trata a todos por igual.

Los estudios realizados por la universidad de Michigan, el objetivo fue identificar las características de comportamiento en los líderes orientados al empleado y el otro orientado a las tareas, en dicha investigación se concluye que hay mayor satisfacción al líder orientado al empleado por lo que se obtiene mayor productividad y mayor satisfacción en el trabajo.

Para House, quien fue el primer investigador de la teoría del líder carismático, él menciona que este tipo de líderes tiene como virtud el carisma, que es una palabra griega que significa regalo, este tipo de líderes tienen las siguientes características, tienen confianza en sí mismo, comunican la visión, están dispuestos a correr riesgos para lograr sus metas.

En la presente teoría del comportamiento, el líder se enfoca en la parte humana, por lo que es muy importante para conocer las competencias y habilidades del empleado, de acuerdo a ello delega funciones y tareas que

deben ser cumplidos en un determinado tiempo, las características más importantes es que el líder confía en sí mismo, es carismático y arriesgado para cumplir con las metas propuestas.

Teoría de Contingencia

La presente teoría identificó la alta efectividad que tiene el equipo de acuerdo a la personalidad del líder y la situación. Según esta teoría, el éxito depende del estilo básico de liderazgo, por ello el autor identifica 3 dimensiones:

Relaciones - líder miembro. Es la confianza y el respeto entre el líder y el miembro.

Estructura de la tarea. Las tareas son específicas y claras. Poder del puesto. En esta dimensión el líder tiene el poder de contratar, despedir, castigar, premiar.

Las conclusiones de esta teoría de acuerdo a estudios realizados fueron desalentadoras por lo que no tiene en cuenta las opiniones de los seguidores y el líder tiene el poder de castigar o premiar al trabajador.

Concepto de Liderazgo Transformacional

Bass y Avolio (2006) expresaron que: el líder estimula la conciencia de los seguidores, con la finalidad de convertirlos en personas productivas, quienes se comprometan alcanzar las meta trazadas por la empresa, el líder deja de lado sus propios intereses para lograr los intereses colectivos.

Del mismo modo, Judge & Bono (2000) manifestaron que: Solo se produce cuando otros voluntariamente adoptan, por un periodo de tiempo, los objetivos de un grupo como propio. Por ello el líder debe estar preparado emocionalmente para eso debe trabajar primero en el mismo, en su autoestima para sentirse competente, seguro, y de esta manera desarrollar su capacidad de resolver problemas complejos y encaminar al grupo para lograr el objetivo propuesto.

Así también, Hogan, Curphy, & Hogan, (1994) mencionaron que:

El Liderazgo es la construcción de equipos cohesionados y orientados hacia un objetivo; ahí es una relación de causalidad y conceptual entre el liderazgo se refiere a la construcción de equipos cohesionados y orientados hacia un objetivo; ahí es una relación de causalidad y conceptual entre el liderazgo y el desempeño del equipo.

Warren (2004) manifestó que: el liderazgo es la capacidad de transformar el sueño en realidad. La persona que sueña en el día con los ojos abiertos es más peligrosa por lo que hace realidad esa visión con el apoyo de sus colaboradores. Por lo tanto, en estos tiempos de los cambios continuos en la sociedad, las instituciones educativas merecen ser dirigidas por personas preparadas académicamente como emocionalmente, porque de ellos depende la mejora de la calidad educativa.

Riggio (2006) expreso que:

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

Es así también, Castillo & Coral (2010) mencionaron que: una de las características que es descubrir y desarrollar las capacidades de los seguidores, los líderes pueden transformar a sus seguidores dándoles importancia y valorando el resultado de su trabajo.

Por su parte Leithwood, Mascall y Strauss (2009) confirmaron que: el líder transforma a la persona sensibilizando la conciencia de los seguidores fortaleciendo su desempeño para lograr la misión de la empresa, es así como la persona cambia su interés personal por el interés de grupo.

Como se observa, diversos estudios realizados por distintos autores nos dan a conocer diferentes conceptos sobre el tema, que es conceptualizado

como medio de guiar, encaminar, motivar, dirigir a un grupo de personas quienes siguen voluntariamente al líder en búsqueda del objetivo trazado.

En síntesis, el líder transformacional tiene éxito por que motiva, organiza, aumenta la confianza, les compromete ir más allá de sus propios intereses para lograr objetivos trazados por la organización dentro de un clima de paz y armonía, como so propio nombre lo dice transforma la conducta del seguidor brindándole confianza, le prepara para un mejor desempeño, le brinda la información clara y tiene claro la meta de grupo.

Características del liderazgo transformacional

Dentro de las principales características que presenta un lidera transformacional se pueden citar las siguientes:

(1) Los líderes producen el cambio del interés personal, por el interés colectivo. (2) El líder tiene la capacidad de ser mediador de nuevos estados emocionales en el grupo. (3) Los cambios en segundo orden son transformaciones actitudinales, de valores y de creencias en los seguidores. (4) Los líderes son carismáticos. (5) Los seguidores tienen entera confianza en al líder.

Existen otro conjunto de características tales como:

(1) Eleva es espíritu de ganador en el seguidor. (2) Utiliza la comunicación clara y precisa. (3) Eleva la probabilidad de éxito en el seguidor. (4) Se centra en las consecuencias deseadas en este tipo de relación líder – seguidor. (5) Trascendiendo los autointereses de los seguidores.

Podemos apreciar las diferentes características del líder transformacional, entre las más importantes tenemos, cambia la actitud y valores, la confianza, comunicación clara, aumenta el espíritu de ganador, los intereses son colectivos.

Dimensiones de la variable Liderazgo transformacional

Según Bass y Avolio (2006) El líder transformacional motiva al cambio del pensamiento, influencia en sus seguidores brindándoles oportunidades de

mejorar en su desempeño, de ahí que identifican cuatro dimensiones como parte del liderazgo transformacional.

Dimensión 1: Estimulación intelectual

De acuerdo a Bass y Avolio (2006) se definió como:

. El líder de esta dimensión promueve en sus seguidores innovación y creatividad, el líder no usa crítica destructiva en público, si no solicita nuevas ideas para solucionar problemas cada vez más complejos, el líder despierta en sus seguidores la investigación con la finalidad que desarrollen su autonomía.

Vega y Zavala (2004) nos dieron a conocer que:

Las estimulaciones intelectuales hacen que los seguidores salgan de sus hábitos y costumbres mentales reformulen y reprogramen su mente para aprender a resolver problemas. Las reflexiones nacen en la persona siempre en cuando es estimulado a investigar, indagar, cuanto más conocimiento mejor manera de resolver problemas complejos. Es así como el líder estimula e influye en sus seguidores.

En consideración a los autores citados se puede señalar que el líder transformacional en cuanto a la estimulación intelectual, es quien lidera, motiva, establece pautas para desarrollar nuevas actitudes, nuevos retos que impulsen al seguidor a investigar, indagar, criticar, de esta manera mejora su conocimiento y manejar mejor sus habilidades.

Dimensión 2: Motivación e Inspiración

Bass y Avolio (2006) señalaron que:

El líder tiene la capacidad de sensibilizar a los trabajadores para lograr un mejor rendimiento, inspirándoles, alentándoles a realizar trabajos extras para el logro de los objetivos, como también se interesa a iniciar objetivos comunes. El líder tiene como arma primordial la comunicación, por medio de narración de historia,

conferencias se da a conocer el objetivo principal con metas alcanzables de la empresa hacia los seguidores.

Velásquez (2006) manifestó:

El líder tiene la habilidad de alentar, inspirar y mejorar los cambios las expectativas del grupo, estos líderes son reconocidos por ser personas con pensamiento positivo por ello son ejemplo a seguir. Así también tenemos a Bass y Riggio (2006), los líderes son entusiastas, inspiradores por lo que motiva y despierta el espíritu de equipo dentro de una organización

En resumen se puede afirmar que el líder empuja alienta al equipo mediante la sensibilización para lograr cambios radicales en la empresa, si mejora la empresa mejora la condición de vida del grupo.

Dimensión 3: Influencia idealizada

Así mismo Bass y Avolio (2006) menciona que el líder transformacional influye en sus seguidores brindándoles apoyo y oportunidades de mejorar, dialogando con cada uno de ellos, brindándoles consejos y promoviendo la confianza en sus seguidores de esta manera se gana el respeto y el cariño, por su conducta moral y ética.

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

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

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

Dimensión 4: Consideración individualizada

Bass y Avolio (2006) manifestaron que:

El líder trata a los seguidores de forma especial y personal, de esta manera conoce un poco más de sus intereses, gustos y necesidades del desarrollo personal de cada uno de ellos. Así como también delega funciones, aconsejan y retroalimenta de acuerdo a las funciones que cumplen cada uno de ellos. Es importante saber escuchar, mantener siempre informados a todos los entes de la comunidad educativa, sobre los problemas que ocurren en ella, solicita su opinión de acuerdo a sus propias experiencias vividas sin asumir una posición sobre dimensionada.

Según Cooper (1998) se señaló que: el líder confía en sí mismo, esa confianza se ve reflejada en sus seguidores y por ende ese mismo regresa al líder.

En síntesis, podemos afirmar que, el líder tiene una elevada autoestima por ello tiene confianza en sí mismo, tiene seguridad, autocontrol de sus emociones, tiene amplio conocimiento de diversos temas por tal motivo maneja diversas estrategias especializadas, por ello tiene la capacidad de orientar, encaminar a los seguidores con el claro objetivo de lograr las metas trazadas. Por tal motivo el líder se capacita, se prepara, tiene dominio de sus emociones para poder guiar e inspirar confianza a sus seguidores.

1.3.2 Teorías relacionadas de la variable: Gestión Pedagógica

1.3.2 Teorías relacionadas de la variable: Gestión Pedagógica

En la presente investigación tendremos en cuenta diversos conceptos de diferentes autores de la gestión pedagógicas, primero definiremos la gestión.

Concepto de Gestión pedagógica

Según el Manual sobre Calidad de la Educación (2017) definió como: el proceso e inicio del mejoramiento continuo de la gestión de esta manera promueve mejorar la calidad escolar, a través de la coordinación y articulación de los de todas las áreas curriculares en la institución educativa.

De acuerdo al Marco del Buen desempeño directivo (2012) se estableció que: Las instituciones requieren líderes pedagógicos, líderes que inspiren y movilicen la labor de la comunidad educativa en el aspecto pedagógico. La gestión pedagógica, son acciones planificadas, que realiza el colectivo de una institución educativa, lideradas por el equipo directivo para el logro de la calidad educativa (p.12).

Tal como señalaron Mendoza y Bolívar (2016) al referirse a este tema, en la gestión pedagógica participan los conocimientos, principios éticos, valores y la política de la institución educativa, todo ello debe estar dirigido para afrontar las deficiencias propias de la institución.

Según Arias, citado por Mendoza y Bolívar (2016) señalaron que: la gestión pedagógica es aquella que introduce el análisis, la transformación de aspectos netamente estructurales, como puede ser la cultura misma de la escuela y todo accionar cotidiano.

Así mismo Espinel (2002) mencionó que: la gestión pedagógica es una herramienta efectiva para el trabajo en equipo y el proyecto institucional llegue a ser los principales receptores de la práctica didáctica en el aula y la formación continua del docente.

Como también Aranda (2007) argumentó que: es un conjunto de actividades programadas teniendo como base el currículo y la adecuación de los planes para el logro de las metas planteadas. (p. 175)

Así mismo, Conteras, Valencia y Casimiro (2011) señalaron que:

Es habilidad de la Institución para evaluar y alcanzar sus objetivos propuestos, con la mejor manera de usar los recursos propios de la institución. Como también se puede decir que esta conducido por un grupo de líderes quienes encaminan hacia el logro de los objetivos institucionales.

Por ello debemos resumir que la gestión pedagógica es el factor principal de la educación, el maestro denominado como líder, es quien encamina, sensibiliza, facilita los aprendizajes de los estudiantes, de esta manera se logra la tan ansiosa calidad educativa propuesta por el ministerio de educación. Como también se puede mencionar que la gestión pedagógica son un conjunto de acciones realizadas por el líder pedagógico en bien de los estudiantes.

Dimensiones de la variable Gestión pedagógica

Según el manual de calidad (2017) divide: dimensión de la gestión pedagógica que a continuación presentamos.

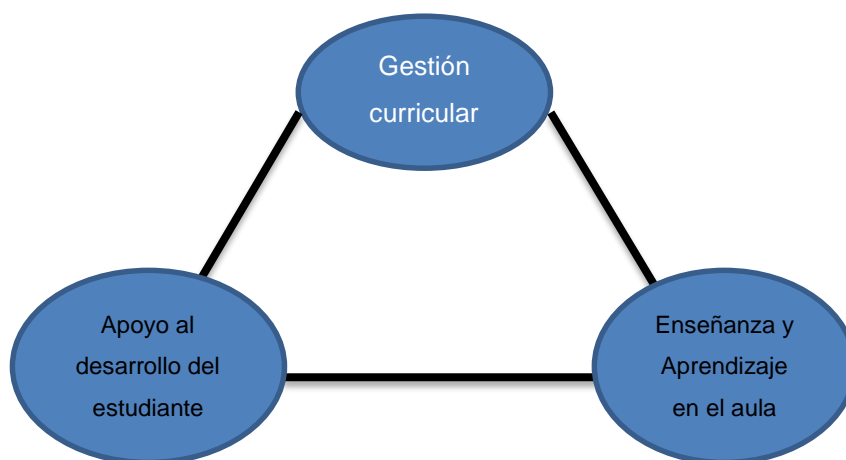


Figura 1. Dimensiones de la gestión Pedagógica

A continuación, serán detalladas y definidas con bases teóricas

Dimensión 1: Gestión Curricular

El Manual sobre Calidad de la Educación (2017) lo definió como: las políticas, y prácticas pedagógicas que coordina, planifica, monitorea y evalúa el proceso de enseñanza_ aprendizaje; asegurando la cobertura curricular y añadir la eficacia de la tarea educativa.

Para Volante (2015) quien manifiesta que la gestión curricular son un cumulo de decisiones que tiene que tomar el maestro con el objetivo de asegurar la coherencia del plan y el programa de estudio, de acuerdo a ello se implementa la sesión del aula para la asimilación de los aprendizajes por los estudiantes.

Dimensión 2: Enseñanza y aprendizaje en el aula

La presente dimensión el maestro ejecuta diversos procedimientos para asegurar el logro de las competencias, capacidades y desempeños trazados en las programaciones curriculares, para ello acompaña, facilita y monitorea el aprendizaje de los estudiantes, dentro de un clima de armonía.

De acuerdo al Manual sobre Calidad de la Educación (2017) se definió como: los medios y prácticas implementadas en las sesiones para asegurar el logro de las competencias de aprendizaje estipulados en el currículo..

Dentro de Marco del Buen Desempeño Docente (2012), dicha dimensión, tiene en cuenta el desarrollo de la enseñanza- aprendizaje, desde el planteamiento de inclusión referido a estudiantes con diferentes habilidades, dentro de un clima de paz y armonía teniendo en cuenta, la motivación, el uso de diferentes estrategias metodológicas, instrumentos de evaluación y recursos didácticos, con la finalidad de obtener estudiantes críticos y que sepan resolver problemas de su comunidad.

Huerta menciona a Monereo (2014) quien manifiesta, es la tarea de comunicar algún conocimiento con el fin que aprendan, para ello emplea un conjunto de métodos y técnicas que considere apropiados, el aprender depende de la intencionalidad del estudiante de seleccionar los procedimientos de aprendizaje quien decide utilizar para solucionar una tarea.

Es así como Márquez (2001) presenta los siguientes componentes:
El docente Planifica las actividades dirigidas a los estudiantes, desarrollando estrategia didáctica para el logro de los objetivos, las funciones que desarrolla el docente en el proceso de E-A.se centran en la ayuda a los estudiantes que quieran aprender, mediante la motivación y recursos didácticos, teniendo en

cuenta, las características de los estudiantes, motivaciones e intereses del estudiantes. Organiza el aula, materiales, didácticos, tiempo, usa metodología activa, evaluación final de los aprendizajes.

En conclusión se puede definir como la acción que realiza el maestro en la sesión dentro del aula, iniciando con los acuerdos de convivencia, la motivación, el propósito, el desarrollo de la sesión, la evaluación y la retroalimentación para ello el maestro tiene en cuenta al estudiante como un ser integral..

Dimensión 3: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Del mismo modo el Manual sobre Calidad de la Educación (2017) señalo que son. Las políticas, técnicas y estrategias para velar por su oportuno crecimiento académico, psicológico, afectivo y social de todos los estudiantes.

Según universia (2017) nos da a conocer la importancia del apoyo al desarrollo multidimensional del estudiante, se tiene en cuenta el desarrollo integral tanto en el aspecto intelectual. Emocional y social, respetando la diversidad y los estilos de aprendizaje, donde el estudiante pueda resolver con éxito los diversos problemas que afronta en la sociedad (p.14)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019?

1.5. Justificación del estudio**1.5.1 Justificación teórica**

Para Clavijo, justificación teórica es válida por que el propósito de la investigación sirve para reflexionar y debatir sobre el conocimiento existente y contrastar los resultados. El propósito del estudio es determinar la relación del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” de Comas- Lima, Ya que se tiene como base que el liderazgo transformacional es el que organiza, motiva y aumenta la confianza, les compromete en lograr los objetivos trazados dentro de un clima de paz y armonía la gestión pedagógica es el acción del maestro dentro del salón de clase para ello hace uso de diferentes recursos. Por ello se especifica el liderazgo transformacional en sus diferentes dimensiones.

1.5.2 Justificación práctica

El resultado del estudio determinara la relación entre el líder transformacional y la gestión pedagógica docente de la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019.

1.5.3 Justificación metodológica

El estudio pretende contribuir con un conjunto de herramientas que sirvan como un factor para tener determinar y reconocer al líder transformacional de la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” con respecto a gestión

pedagógica, ya que el éxito de dicha gestión depende del líder transformacional tanto en el director como en los docentes.

1.5.4 Justificación social

El estudio tendrá un impacto dentro de la Sociedad Carlowissina, por lo que ofrece argumentos relacionados a la variable gestión pedagógica en los docentes que nos permitirá el análisis del líder transformacional y su influencia en la gestión pedagógica, de acuerdo a los resultados nos permitirá recomendar algunas soluciones para desarrollar acciones que nos dirija hacia la eficiencia y eficacia.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

1.6.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

1.7. Hipótesis.

1.7.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019

1.7.2 Hipótesis Específica

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Método

En este estudio se utilizó el método hipotético – deductivo. Por lo que se inicia con el planteamiento del problema, que dio lugar a formular las hipótesis, al final, de acuerdo a los resultados se dedujo las conclusiones.

Enfoque

En la presente investigación el enfoque es cuantitativo, por lo que utilizó los procesos estadísticos para probar las hipótesis de cada variable tanto de liderazgo transformacional y como también de gestión pedagógica.

Hernández et (2014) manifestó que el enfoque de tipo cuantitativo tiene una secuencia lógica partiendo de un problema, plantea objetivos, revisa la literatura, se plantea hipótesis, se diseña un plan para probar la hipótesis, se estudia los resultados obtenidos mediante la estadística luego re realiza las conclusiones (p. 10).

Tipo

El estudio fue de tipo básica, su objetivo es ofrecer un estudio científico que pueda ampliar el conocimiento teórico de la ciencia, en cuanto a las variables dos variables del presente estudio, liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

El estudio tiene como objetivo aportar un patrimonio de conocimientos científicos y su propósito principal es recolectar referencias del ambiente que auxilie el engrandecimiento del saber científico, encaminado al descubrimiento de principios y leyes. (Valderrama 2013 p. 164)

Nivel

La investigación es de tipo correlacional. Busca relacionar las particularidades de las dos variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Hernández et.al. (2014) p. 81

Diseño de investigación

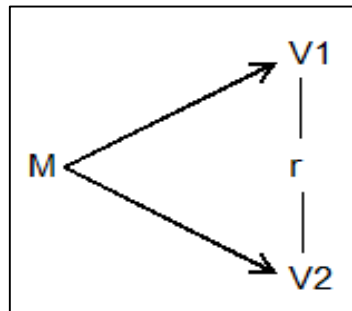
El diseño del presente estudio es no experimental.

De acuerdo a Hernández et. al (2014, p. 151) menciona que el diseño es el estudio analítico en el cual no cambia intencionalmente las variables., como también es no perder la mirada a los fenómenos de acuerdo a como se manifiestan en su medio natural.

El diseño representa el que hacer con las variables:

2.2 Diseño de investigación

:



En el cual:

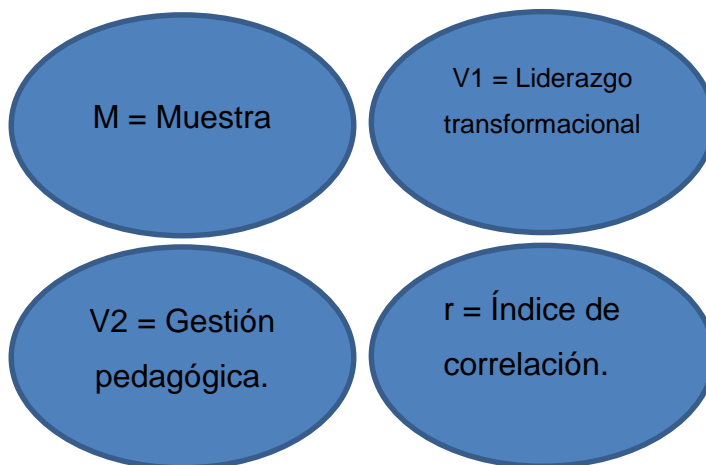


Fig. 02. Diseño de Investigación

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: liderazgo transformacional

2.2.1 Variables

Variable 1: liderazgo transformacional

Bass y Avolio (2006) expresaron que: el líder transforma, estimula la conciencia de los seguidores, con la finalidad de convertirlos en personas productivas, quienes se comprometan alcanzar la meta trazada por la empresa, dejan de lado su interés personal para lograr los intereses colectivos.

Variable 2: gestión pedagógica

Según el Manual sobre Calidad de la Educación (2017) definió como: el proceso e inicio del mejoramiento continuo de la gestión de esta manera promueve mejorar la calidad escolar, a través de coordinación y articulación de los de todas las áreas curriculares en la institución educativa

2.2.2 Operacionalización

Definición del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional en la Institución Carlos Wiesse de Lima, se caracterizó por contar con 4 dimensiones y cada uno de ellos con sus respectivos indicadores, de acuerdo a ello se formuló las 20 preguntas en la encuesta que se realizó a los Maestros y Maestras.

Definición operacional de gestión pedagógica

La variable gestión pedagógica, se realiza en función a sus dimensiones en el cual contiene indicadores y cuenta con 20 ítems que serán investigados por medio de una encuesta a los maestros, como son: gestión curricular, enseñanza y aprendizaje en el aula y apoyo a los estudiantes .que serán procesados a través de sus índices:

Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) nunca (1)

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Estimulación intelectual	- Innovación	1,2,3,	Ordinal	Alto
	- Creatividad			
Motivación e inspiración	- Solución de problemas.	4,5,	Siempre (5)	[74 – 100]
	- Autonomía.			
	- Sensibilizar a los demás.			
	- Logro de objetivos.			
Influencia idealizada	- Mejorar el rendimiento.	6,7,8,	Casi siempre (4)	Medio
	- Alentar a sus seguidores.			
	- Autoestima			
Consideración individualizada	- Confianza en sí mismo.	11,12,13,	A veces (3)	[47 – 73]
	- Moral			
	- Dominio corporal			
	- Delegación de funciones			
	- Saber escuchar	14,15,	Casi nunca (2)	[20 – 46]
	- Capacidad para informar			
	- Capacidad para retroalimentar.			
		16,17,18,		
		19,20.	Nunca (1)	

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Gestión Curricular.	- Coordinación	1,2,3,4	Ordinal	Muy eficiente
	- Planificación			
	- Monitoreo			
Enseñanza y aprendizaje en el aula.	- Cumplimiento de políticas.	5,6, 7,	Siempre (5)	[74 – 100]
	- Efectividad laboral			
	- Bases curriculares			
	- Logro de objetivos de aprendizaje.			
Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	- Procedimientos y prácticas de clase.	8 ,9,10,	Casi siempre (4)	Poco eficiente
	- Desarrollo académico.			
	- Necesidades estudiantiles.			
	- Desarrollo de habilidades.	11, 12,13,	A veces (3)	[47 – 73]
	- Desarrollo afectivo.			
		14,15,16,	Casi nunca (2)	Deficiente
		17,18,19,	Nunca (1)	[20 – 46]
		20.		

2.3 Población, muestra

Población

En el presente estudio estuvo constituido por los Maestros de la institución educativa emblemática Carlos Wiese_ Comas, quienes sumaron un total de 70 maestros de los dos turnos.

Así mismo Hernández et. al (2014) manifestó que la población constituye un número de individuos materia de investigación, quienes presentaron una característica común, que fue útil para la muestra de estudio.(p. 183)

En la muestra considero a los docentes de ambos géneros y los que laboran en condición de contratados y/o nombrados de la institución educativa emblemática Carlos Wiese del distrito de Comas.

Muestra

Para definir la muestra se tomó en cuenta la definición de Hernández et. al (2014, p. 191) quien consideran que la muestra es un grupo tomada de la totalidad de la población, cuya peculiaridad específica se convierte en el motivo de estudio.

En esta investigación la muestra fueron 70 docentes de la institución emblemática Carlos Wiese del distrito de Comas, quienes laboran en calidad de contrato o nombrado y correspondían a ambos géneros.

Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico. Para ello se tomó en cuenta solo el criterio de la investigadora. Este tipo de muestreo fue utilizado debido a que quien realizaba la investigación tenía acceso a las unidades de análisis y contaba con las facilidades para poder extraer información sobre las variables que son el motivo de esta investigación.

2.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se recolectó las informaciones mediante la encuesta que se realizó a los 70 docentes de la institución educativa emblemática Carlos Wiesse – Comas, Lima.

Para, Hernández et al (2010) definieron, como la materia prima, quien solventa la información a través de una lista de preguntas debidamente estructuradas, donde los participantes dan a conocer su apreciación en cuanto a la problemática planteada (p. 191)

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento usado fue dos cuestionarios con sus respectivas preguntas, de acuerdo a las dimensiones y los indicadores de ambas variables. Uno de los instrumento recolecto datos de la primera variable, liderazgo transformacional, que estuvo conformada por 20 preguntas (escala politómica de estilo Likert). Del mismo modo el segundo instrumento, su función fue recolectar datos de la gestión pedagógica.

Según Hernández et al (2010) el factor primordial en el que se recogen los datos es el cuestionario de acuerdo a la apreciación de los participantes encuestados quienes contestaron las preguntas del cuestionario de acuerdo a la problemática reconocida (p.138)

Los instrumentos del presente estudio se diseñaron por la investigadora, en cuanto al cuestionario referente a liderazgo transformacional se tomó como referencia all cuestionario de Bass y Avolio (2006). Respecto al cuestionario de Gestión pedagógica se tuvo como antecedente las teorías propuestas por el Manual de Calidad de la Educación (2017)

La adaptación del instrumento se llevó a cabo por la investigadora, se diseñó la siguiente ficha técnica.

2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, el cual se realizó con docentes de la institución educativa emblemática Carlos Wiesse del distrito de Comas en Lima.

Para, Hernández et al (2010) definieron, como la materia prima, quien solventa la información a través de un listado de preguntas debidamente estructuradas, donde los participantes dan a conocer su posición acerca de las características de la problemática estudiada (p. 191)

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como instrumento dos cuestionarios con sus respectivas preguntas, que fueron compuestos según las dimensiones e indicadores de ambas variables. El primer instrumento recolecto datos de la primera variable, liderazgo transformacional, que estuvo constituido por 20 preguntas con escala politómica de estilo Likert. El segundo instrumento con 20 preguntas su misión fue recolectar datos sobre la gestión pedagógica. En este instrumento se utilizó la misma escala y estilo anteriormente usada.

De acuerdo con Hernández et al (2010) un cuestionario es el factor primordial en el que se recogen los datos de acuerdo a la apreciación de los participantes encuestado quienes contestaron las preguntas propuestas en un test evaluativo referido a la problemática identificada (p.138)

Los instrumentos de esta investigación se diseñaron por la investigadora. En el caso del cuestionario sobre liderazgo transformacional se tomó como base el cuestionario de Bass y Avolio (2006). Respecto al cuestionario de Gestión pedagógica se tuvo como antecedente las teorías propuestas por el Manual de Calidad de la Educación (2017)

La adaptación del instrumento se llevó a cabo por la investigadora, se diseñó la siguiente ficha técnica.

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir liderazgo transformacional

Nombre:	Cuestionario sobre liderazgo transformacional
Autor:	Adaptado de Bass y Avolio (2006)
Lugar	Perú .- Comas.
Fecha de aplicación	Marzo 2019
Objetivo	Recolectar información sobre el liderazgo transformacional.
Administrado a	Docentes de educación secundaria.
Tiempo	15 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir gestión pedagógica

Nombre:	Cuestionario sobre gestión pedagógica
Autor:	Guadalupe De La Cruz López – (Manual de Calidad de la Educación, 2017)
Lugar	Perú.- Comas
Fecha de aplicación	Marzo 2019
Objetivo	Recolectar información sobre la gestión pedagógica.
Administrado a	Docentes de educación secundaria.
Tiempo	15 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento

Hernández et. al (2014) definió como validez como una de las características que tiene el instrumento por que tiene la capacidad de medir a la variable de acuerdo a los ítems planteados de manera proporcional la misma medición en diferentes contextos ya que son el propósito de estudio (p. 142)

Los instrumentos fueron validados a través de expertos en la materia. Se realizó los siguientes pasos:

En entregar a tres expertos en la materia el cuestionario y fichas de validación con la finalidad de ser aprobadas y validadas cada uno de los instrumentos, para proceder a ejecutar la encuesta y obtener la apreciación de cada uno de los docentes Para ello tendrán en cuenta los siguientes criterios: Claridad, pertinencia y relevancia, con el siguiente resultado

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos para el cuestionario sobre liderazgo transformacional

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctora	Estrella Esquiagola Fernández	Aplicable
2	Doctor	Noel Arias Zapata	Aplicable
3	Doctor	Ángel Melgar	Aplicable

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos para el cuestionario sobre gestión pedagógica

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctora	Estrella Esquiagola Fernández	Aplicable
2	Doctor	Noel Arias Zapata	Aplicable
3	Doctor	Ángel Melgar	Aplicable

Confiabilidad del instrumento

Los autores, Hernández et al (2010) mencionaron que el secreto del instrumento es el grado de exactitud que provee el insumo con respecto a los resultados, los mismos que son consistentes y razonables (p.152).

Lo mencionado por los autores significa, que el instrumento aplicado en varios contextos a un mismo sujeto el efecto alcanzado sería lo mismo.

La confiabilidad de los dos cuestionarios se obtuvo mediante una prueba piloto, para tal fin se solicitó permiso a los directivos de la institución educativa Augusto B. Leguía de Puentepiedra y se eligió a 30 docentes, con el objetivo de obtener información sobre las dos variables propuestas en la investigación.

Para esta prueba los docentes fueron elegidos al azar debido a que comparten iguales características a los elementos de estudio, respondiendo cada pregunta del cuestionario.

Los resultados de la prueba piloto se sometieron a un proceso estadístico utilizando la prueba Alfa de Cronbach, debido a que la escala de los cuestionarios fue politómica (con 5 índices de medición) por tanto le correspondía comprobar el nivel de confiabilidad con este tipo de prueba.

El algoritmo que emplea la prueba Alfa de Cronbach es el siguiente

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de preguntas

S_i^2 = Varianza de cada pregunta

S_t^2 = Varianza total

Tabla 7

Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	20

En la tabla 7 se puede observar el resultado de la prueba de confiabilidad para el cuestionario sobre liderazgo transformacional. El valor de Alfa de Cronbach es de $\alpha = ,815$ para las 20 preguntas que forman parte del cuestionario. Este valor de la prueba indica que el instrumento es confiable en un 81,5%

Tabla 8

Confiabilidad de la variable gestión pedagógica

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	20

En la tabla 8 se puede observar el resultado de la prueba de confiabilidad para el cuestionario sobre gestión pedagógica. El valor de Alfa de Cronbach es de $\alpha = ,807$ para las 20 preguntas que forman parte del cuestionario. Este valor de la prueba indica que el instrumento es confiable en un 80,5%

Ambos instrumentos, según los valores de la prueba de Alfa son confiables y se pudieron aplicar a la muestra de estudio.

2.3 Métodos de análisis de datos

Para los autores Hernández et. al (2014) manifestaron que un conglomerado de medios resistentes en el análisis de los sucesos y el empleo de sus términos en cantidades, con el objetivo de obtener información verídica y segura.(p.161)

En la presente fase del estudio precisa la forma en que los datos recolectados fueron procesados. Por eso, fue necesario el apoyo del método cuantitativo.

Estadística descriptiva: brindó la facultad para la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes, para especificar de manera cuantitativa el proceder de las variables y sus respectivas dimensiones. Se consideró los valores porcentuales y la frecuencia.

Estadística inferencial: se aplicó durante la constatación de las hipótesis. El enfoque cuantitativo del estudio obligó el uso de este tipo de estadística con el objetivo de establecer la existencia de una correlación.

Según la naturaleza de las variables se empleó la prueba de correlación de Spearman. Ya que ambas son de tipo cuantitativo y los instrumentos presentan una escala de tipo ordinal.

2.4 Aspectos éticos

Durante el desarrollo del estudio fue necesario tener en cuenta los aspectos éticos, los datos fueron recogidos de la muestra de estudio y luego se procesaron de forma fidedigna sin ninguna adulteración. La base de datos fue elaborada en función de los elementos recolectados a través de la aplicación de los cuestionarios sobre las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

El desarrollo del estudio tuvo el permiso de la Directora de la institución educativa. Finalmente se consideró los siguientes aspectos:

- (a) se mantuvo el anonimato de la unidad de análisis.
- (b) El trato fue con respeto y amabilidad a los docentes
- (c) No se prejuzgo a nadie.
- (d) La participación de cada uno de ellos fue voluntaria.

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 9

Niveles según porcentajes de la variable liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto [74 - 100]	16	22,9	22,9	22,9
	Medio [47 - 73]	22	31,4	31,4	54,3
	Bajo [20 - 46]	32	45,7	45,7	100,0
Total		70	100,0	100,0	

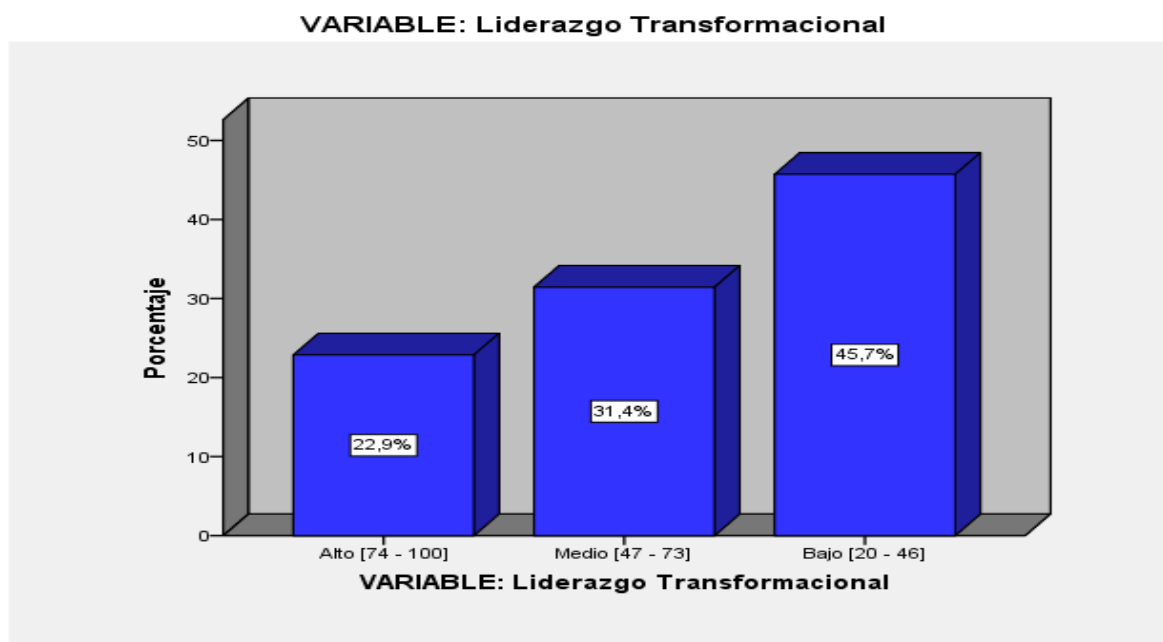


Figura 1. Porcentajes de la variable liderazgo transformacional

En la tabla 9 y figura 1 se observan los resultados descriptivos sobre la variable liderazgo transformacional. Los resultados en general señalan que de un total de 70 encuestados el 45,7% indicó que perciben un liderazgo transformacional de nivel bajo; el 31,4% señaló que este liderazgo es de nivel medio y el 22,9% indicó que percibe que este liderazgo es de nivel alto. En síntesis, casi la mitad de docentes encuestados perciben que el liderazgo transformacional es de nivel bajo o en el mejor de los casos es de nivel medio.

Tabla 10

Niveles según porcentajes de la dimensión estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto [19 - 25]	19	27,1	27,1	27,1
	Medio [12 - 18]	12	17,1	17,1	44,3
	Bajo [5 -11]	39	55,7	55,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

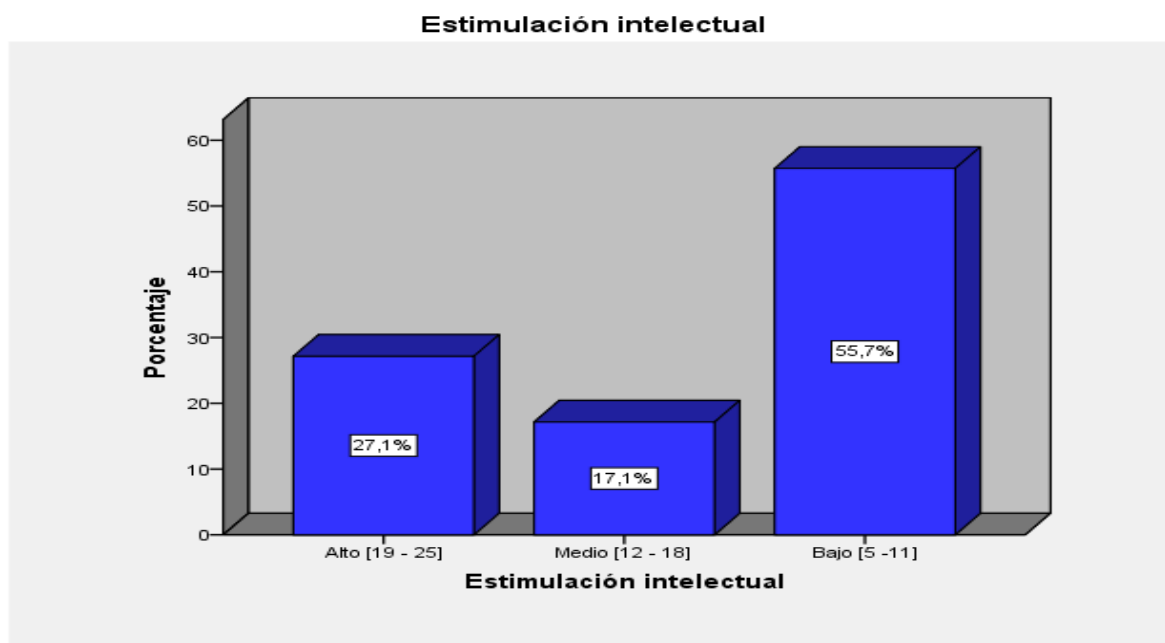


Figura 2. Porcentajes de la dimensión estimulación intelectual

En la tabla 10 y figura 2 se observan los resultados descriptivos sobre la dimensión estimulación intelectual. Los resultados en general señalan que de un total de 70 encuestados el 55,7% indicó que la estimulación intelectual que ejerce el liderazgo transformacional es de nivel bajo; el 27,1% señaló que la estimulación intelectual es de nivel alto y el 17,1% indicó que percibe que la estimulación intelectual es de nivel medio. En resumen, la mitad de docentes encuestados indicaron que la estimulación intelectual que ejerce el liderazgo transformacional es de nivel bajo y son muy pocos los que lo consideran de nivel alto.

Tabla 11

Niveles según porcentajes de la dimensión motivación e inspiración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto [19 - 25]	14	20,0	20,0	20,0
	Medio [12 - 18]	25	35,7	35,7	55,7
	Bajo [5 -11]	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

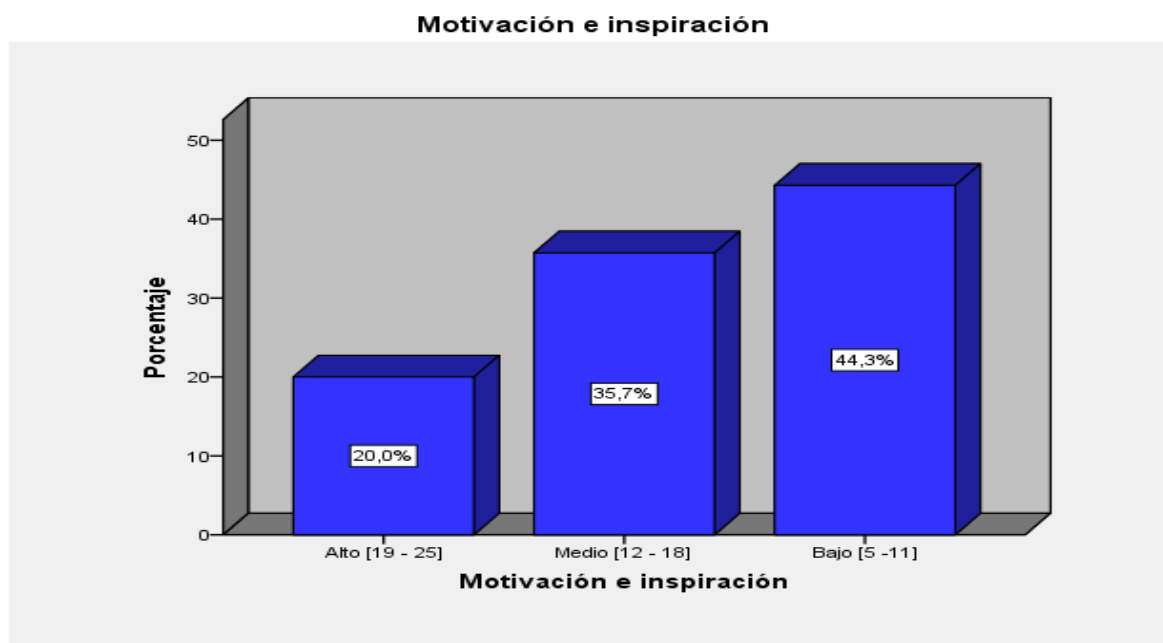


Figura 3. Porcentajes de la dimensión motivación e inspiración

En la tabla 11 y figura 3 se observan los resultados descriptivos sobre la dimensión estimulación intelectual. Los resultados en general señalan que de un total de 70 encuestados el 44,3% indicó que la motivación e inspiración que ejerce el liderazgo transformacional es de nivel bajo; el 35,7% señaló que la motivación e inspiración es de nivel medio y el 20% indicó que percibe que la motivación e inspiración es de nivel alto. Es decir que, cerca de la mitad de docentes encuestados indicaron que la motivación e inspiración que ejerce el liderazgo transformacional es de nivel bajo por que la mayoría de docentes no se siente motivado por el directivo.

Tabla 12

Niveles según porcentajes de la dimensión influencia idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto [19 - 25]	14	20,0	20,0	20,0
	Medio [12 - 18]	23	32,9	32,9	52,9
	Bajo [5 -11]	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

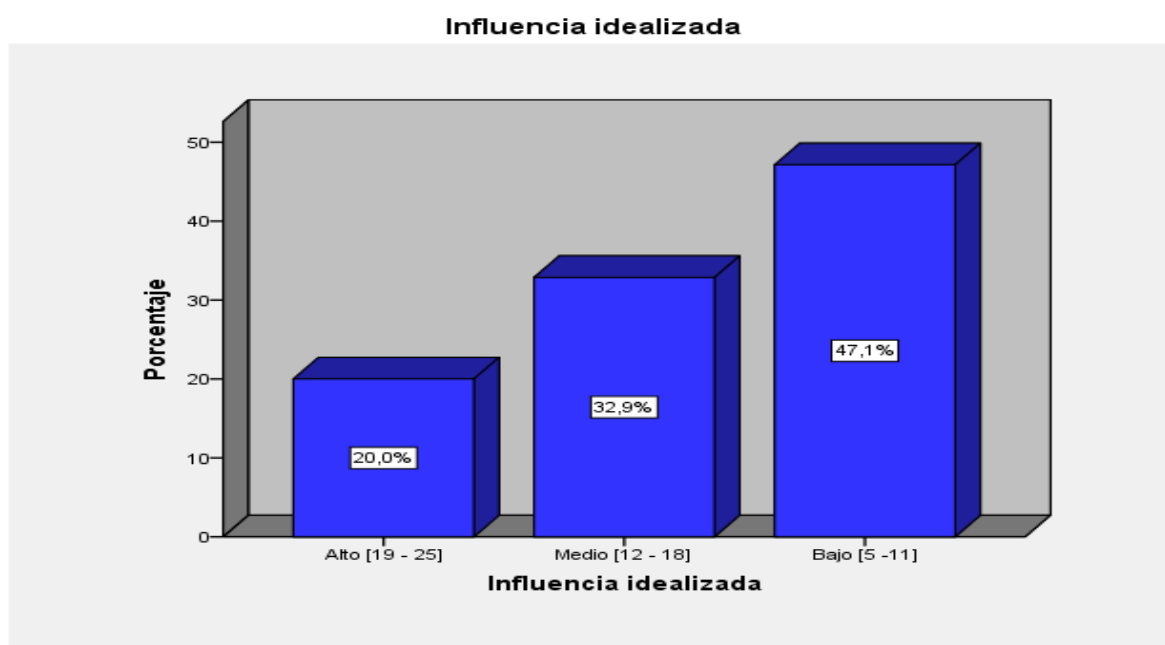


Figura 4. Porcentajes de la dimensión influencia idealizada

En la tabla 12 y figura 4 se observan los resultados descriptivos sobre la dimensión estimulación intelectual. Los resultados en general señalan que de un total de 70 encuestados el 47,1% indicó que la influencia idealizada que ejerce el liderazgo transformacional es de nivel bajo; el 32,9% señaló que la influencia idealizada es de nivel medio y el 20% indicó que percibe que la influencia idealizada es de nivel alto. Es decir que, cerca de la mitad de docentes encuestados indicaron que la influencia idealizada que ejerce el liderazgo transformacional es de nivel bajo y los demás lo consideran entre media y alta.

Tabla 13

Niveles según porcentajes de la dimensión consideración individualizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto [19 - 25]	11	15,7	15,7	15,7
	Medio [12 - 18]	18	25,7	25,7	41,4
	Bajo [5 -11]	41	58,6	58,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

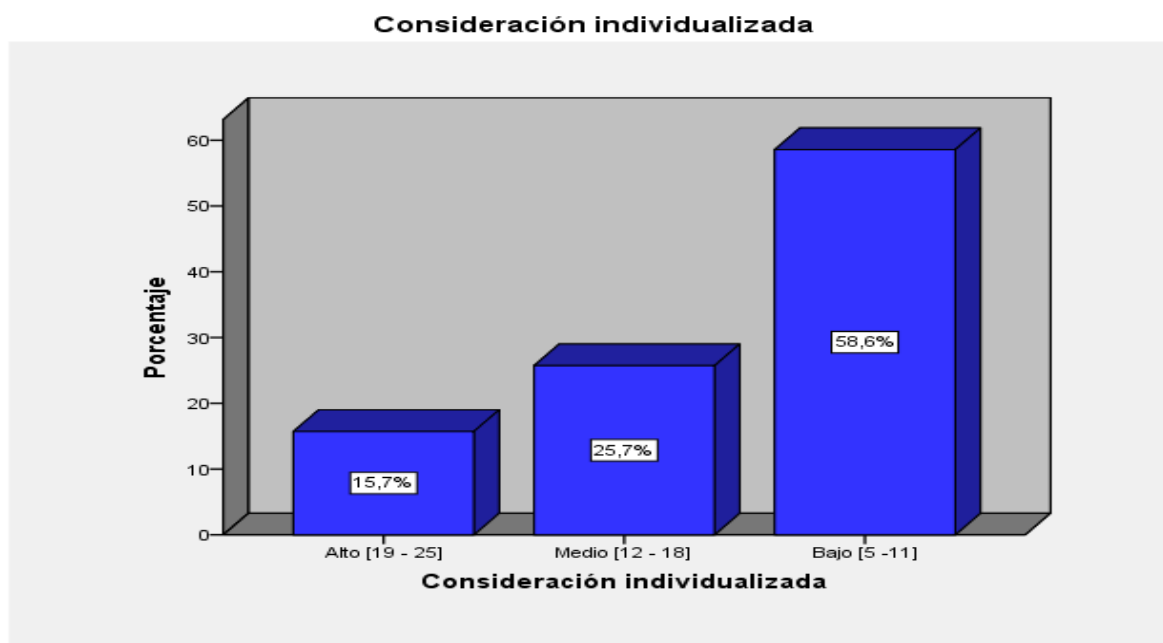


Figura 5. Porcentajes de la dimensión consideración individualizada

En la tabla 13 y figura 5 se observan los resultados descriptivos sobre la dimensión estimulación intelectual. Los resultados en general señalan que de un total de 70 encuestados el 58,6% indicó que la consideración individualizada que produce el liderazgo transformacional es de nivel bajo; el 25,7% señaló que la consideración individualizada es de nivel medio y el 15,7% indicó que percibe que la consideración individualizada es de nivel alto. Es decir que, poco más de la mitad de docentes encuestados indicaron que la consideración individualizada que ejerce el liderazgo transformacional es de nivel bajo siendo considerada por los demás entre media y alta.

Tabla 14

Niveles según porcentajes de la variable gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [74 - 100]	14	20,0	20,0	20,0
	Poco eficiente [47 - 73]	15	21,4	21,4	41,4
	Deficiente [20 - 46]	41	58,6	58,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

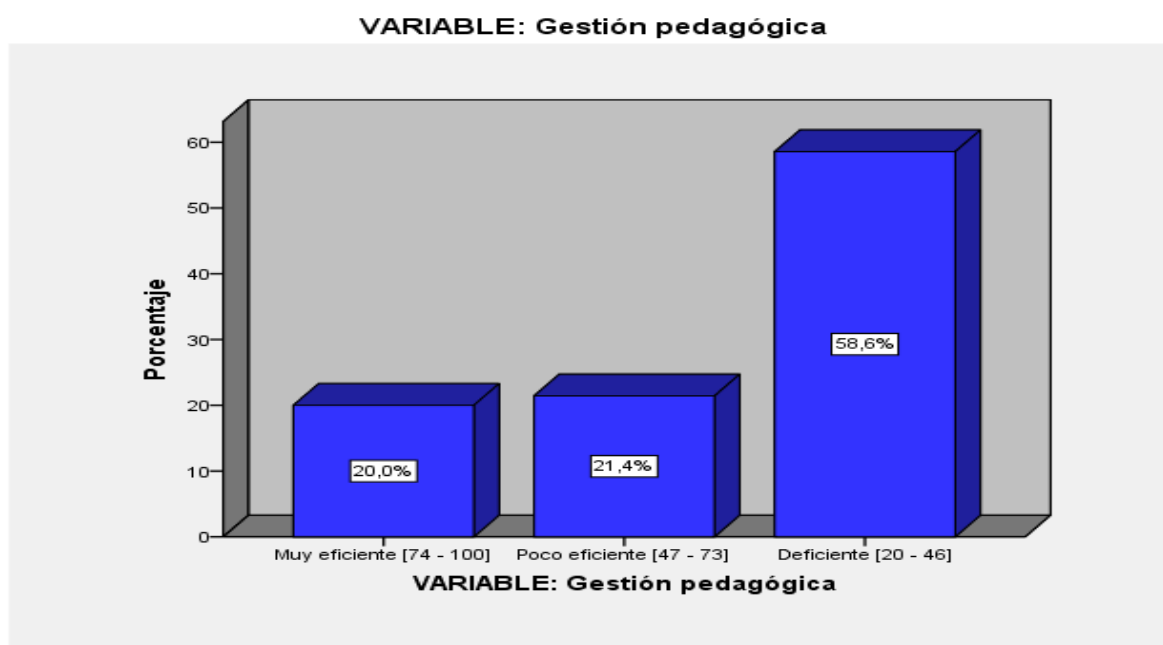


Figura 6. Porcentajes de la variable gestión pedagógica.

En la tabla 14 y figura 6 se observan los resultados descriptivos sobre la variable gestión pedagógica. Los resultados en general señalan que de un total de 70 encuestados el 58,6% indicó que la gestión pedagógica que se realiza en la institución es deficiente; el 21,4% señaló que la gestión pedagógica es poco eficiente y el 20% indicó que percibe que la gestión pedagógica es muy eficiente. Es decir que, poco más de la mitad de docentes encuestados indicaron que la gestión pedagógica que se realiza de manera deficiente, debido a la ausencia del liderazgo.

Tabla 15

Niveles según porcentajes de la dimensión gestión curricular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [27 - 35]	5	7,1	7,1	7,1
	Poco eficiente [17 - 26]	20	28,6	28,6	35,7
	Deficiente [7 - 16]	45	64,3	64,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

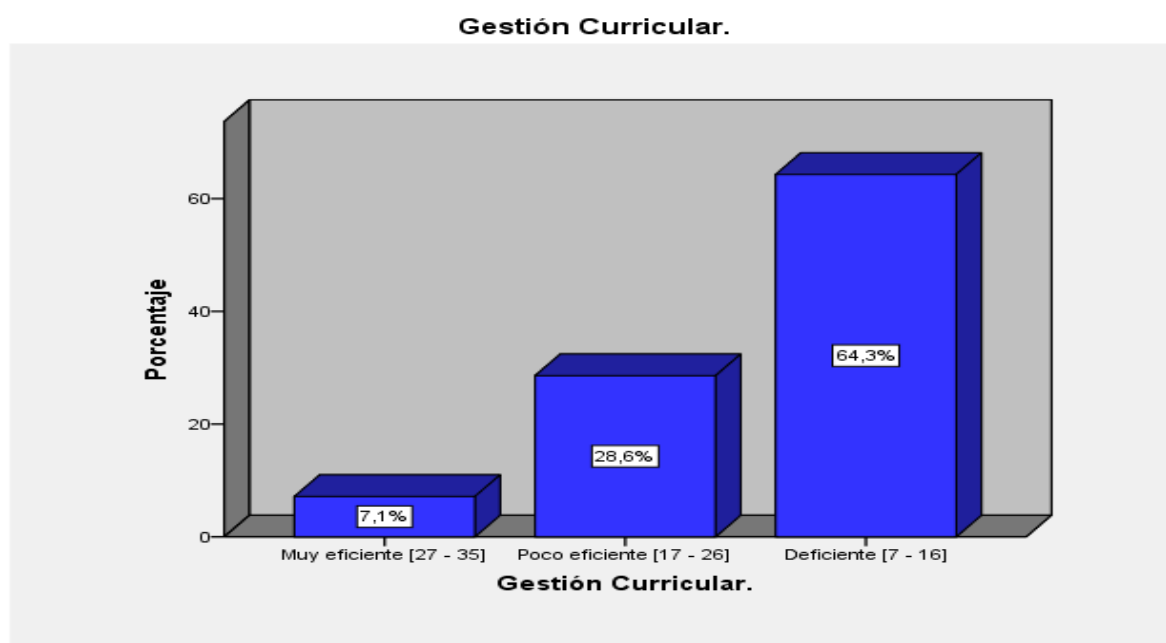


Figura 7. Porcentajes de la dimensión gestión curricular

En la tabla 15 y figura 7 se observan los resultados descriptivos sobre la dimensión gestión curricular. Los resultados en general señalan que de un total de 70 encuestados el 58,6% indicó que la gestión curricular que se cumple en la institución es deficiente; el 21,4% señaló que la gestión curricular es poco eficiente y el 20% indicó que percibe que la gestión curricular es muy eficiente. Es decir que, poco más de la mitad de docentes encuestados indicó que la gestión curricular que se cumple como parte de la gestión pedagógica es deficiente, debido a la ausencia del liderazgo.

Tabla 16

Niveles según porcentajes de la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [22 - 30]	22	31,4	31,4	31,4
	Poco eficiente [14 - 21]	12	17,1	17,1	48,6
	Deficiente [6 - 13]	36	51,4	51,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

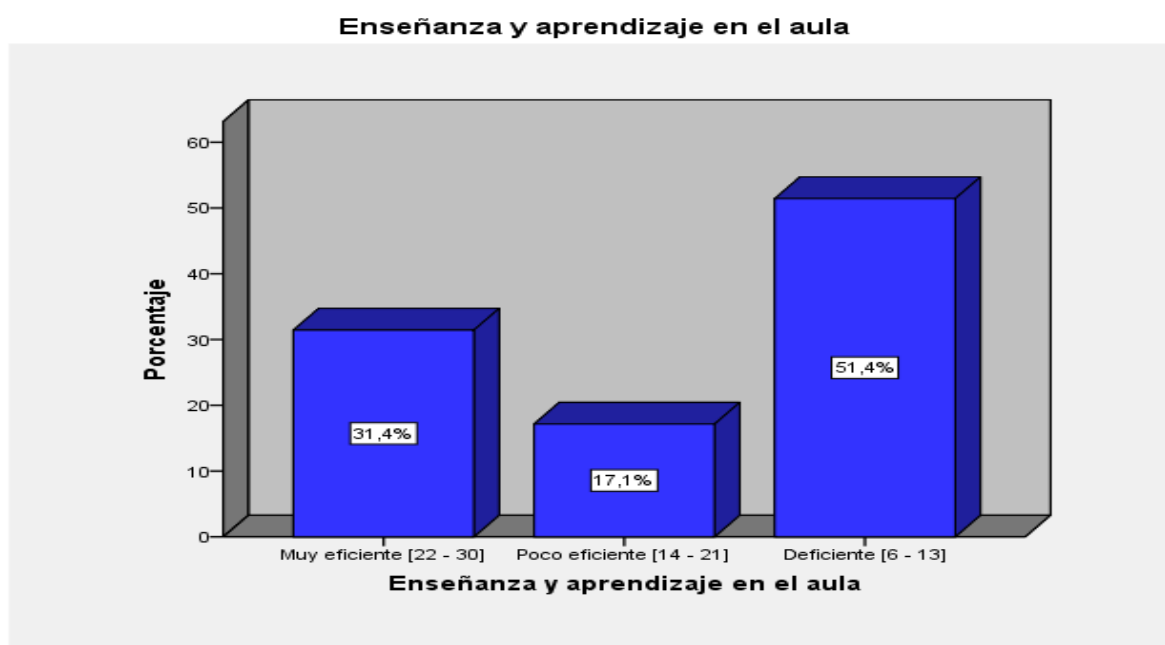


Figura 8. Porcentajes de la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula

En la tabla 16 y figura 8 se observan los resultados descriptivos sobre la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula. Los resultados en general señalan que de un total de 70 encuestados el 51,4% indicó que la enseñanza y aprendizaje en el aula que se realiza en la institución es deficiente; el 31,4% señaló que la enseñanza y aprendizaje en el aula es muy eficiente y el 17,1% indicó que percibe que la enseñanza y aprendizaje en el aula es poco eficiente. Es decir que, la mitad de docentes encuestados indicaron que la enseñanza y aprendizaje en el aula que se realiza como parte de la gestión pedagógica es deficiente, debido a que no existe un liderazgo transformacional de nivel alto.

Tabla 17

Niveles según porcentajes de la dimensión apoyo y desarrollo de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy eficiente [27 - 35]	10	14,3	14,3	14,3
Poco eficiente [17 - 26]	25	35,7	35,7	50,0
Deficiente [7 - 16]	35	50,0	50,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

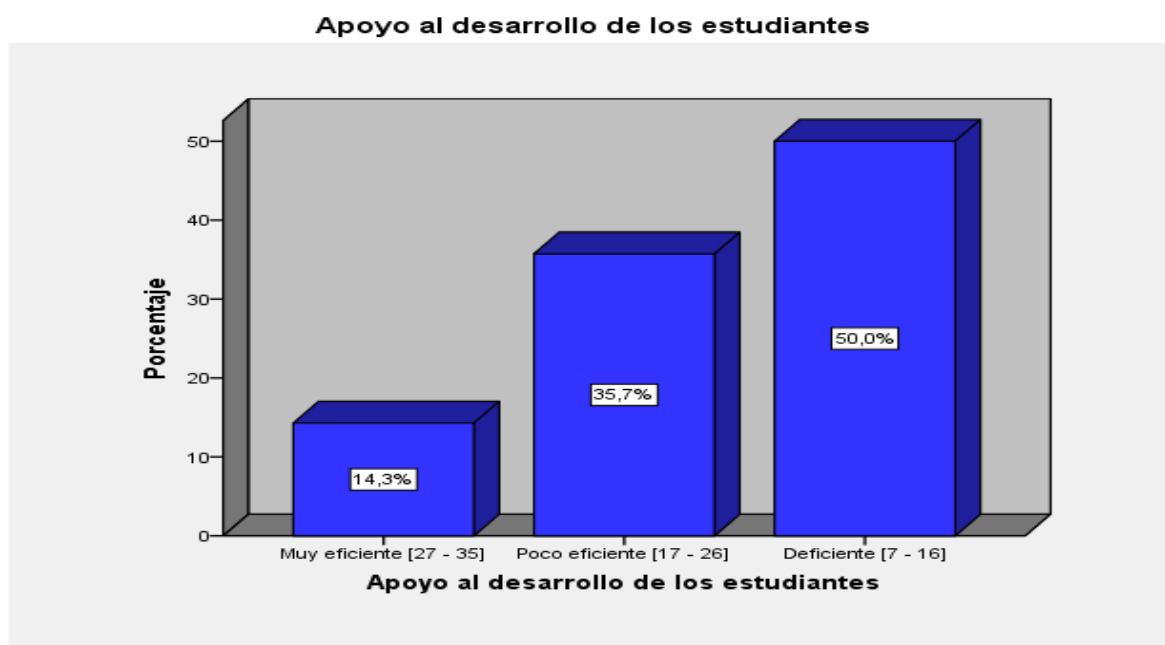


Figura 9. Porcentajes de la dimensión apoyo y desarrollo de los estudiantes

En la tabla 17 y figura 9 se observan los resultados descriptivos sobre la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula. Los resultados en general señalan que de un total de 70 encuestados el 50% indicó que el apoyo al desarrollo de los estudiantes que se cumple como parte de gestión pedagógica es deficiente; el 35,7% señaló que el apoyo al desarrollo de los estudiantes es poco eficiente y el 14,3% indicó que percibe que el apoyo al desarrollo de los estudiantes es muy eficiente. Es decir que, la mitad de docentes encuestados indicaron que el apoyo al desarrollo de los estudiantes que se cumple como parte de la gestión pedagógica es deficiente, debido a que no existe un

liderazgo transformacional de nivel alto.

3.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho = No existe relación significativa entre el líder transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019.

Hi = Existe relación significativa entre el líder transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019.

Regla de decisión

El nivel de significación “*p*” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “*p*” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de $\alpha = 0.05$; equivale al 95%.

Tabla 18

Prueba de correlación para las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica, según Spearman

			Liderazgo Transformacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18 se muestran los resultados de la prueba de hipótesis general en la cual se observa que el *p*-valor es de ,000 < ,050. Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. El coeficiente de correlación es de Rho= ,700. Indicando una correlación positiva media alta. Por lo que, de mejorarse el liderazgo transformacional es medianamente probable que se

mejore la gestión pedagógica.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho = No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

Hi = Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

Regla de decisión

El nivel de significación “*p*” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “*p*” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de $\alpha = 0.05$; equivale al 95%.

Tabla 19

Prueba de correlación para la variable liderazgo transformacional y la dimensión gestión curricular, según Spearman

			Liderazgo Transformacional	Gestión Curricular.
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión Curricular.	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19 se muestran los resultados de la prueba sobre la primera hipótesis específica en la cual se observa que el *p*-valor es de ,000 < ,050. Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019. El coeficiente de correlación es de Rho= ,742. Indicando una correlación positiva media alta. Por lo que, de mejorar el liderazgo transformacional es medianamente probable que se mejore la gestión curricular.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho = No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019.

Hi = Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019.

Regla de decisión

El nivel de significación “*p*” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “*p*” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de $\alpha = 0.05$; equivale al 95%.

Tabla 20

Prueba de correlación para la variable liderazgo transformacional y la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula, según Spearman

			Liderazgo Transformacional	Enseñanza y aprendizaje en el aula
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20 se muestran los resultados de la prueba sobre la segunda hipótesis específica en la cual se observa que el *p*-valor es de ,000 < ,050. Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. El coeficiente de correlación es de Rho= ,451. Indicando una correlación positiva media baja. Por lo que, si se mejora el liderazgo transformacional es medianamente probable que se mejore la enseñanza y aprendizaje en el aula.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho = No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

Hi = Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.

Regla de decisión

El nivel de significación “*p*” es menor a 0.05; rechazar la Ho

El nivel de significación “*p*” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

El nivel de significación teórica es de $\alpha = 0.05$; equivale al 95%.

Tabla 21

Prueba de correlación para la variable liderazgo transformacional y la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes, según Spearman

			Liderazgo Transformacional	Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21 se muestran los resultados de la prueba de hipótesis general en la cual se observa que el *p*-valor es de ,000 < ,050. Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019. El coeficiente de correlación es de Rho= ,508. Indicando una correlación positiva media. Por lo que, si se mejora el liderazgo transformacional es medianamente probable que se mejore el apoyo al desarrollo de los estudiantes

IV. Discusión

En cuanto al objetivo general de esta investigación que buscaba determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. Los resultados obtenidos indicaron que el 45,7% de docentes perciben un liderazgo transformacional de nivel bajo; el 31,4% señaló que este liderazgo es de nivel medio y el 22,9% indicó que percibe que este liderazgo es de nivel bajo. En síntesis, casi la mitad de docentes encuestados perciben que el liderazgo transformacional es de nivel bajo o en el mejor de los casos es de nivel medio. Así también, el 58,6% indicó que la gestión pedagógica que se realiza en la institución es deficiente; el 21,4% señaló que la gestión pedagógica es poco eficiente y el 20% indicó que percibe que la gestión pedagógica es muy eficiente. Es decir que, poco más de la mitad de docentes encuestados indicaron que la gestión pedagógica que se realiza de manera deficiente, debido a la ausencia del liderazgo.

Estos resultados porcentuales se consolidan con los valores que se logran obtener en la prueba de Spearman en donde el p-valor es de $,000 < ,050$ permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. El valor de $Rho = ,700$. Indica una correlación positiva media alta. Por lo que, de mejorarse el liderazgo transformacional es medianamente probable que se mejore la gestión pedagógica. Este resultado tiene similitud con el estudio de Cuba (2017). Quien afirma que hay relación entre el estilo de liderazgo y la gestión educativa en directivos pedagógicos. Es necesario considerar que la gestión pedagógica es parte de la gestión educativa y por ende de manera indirecta el liderazgo transformacional estaría relacionado al liderazgo y de manera especial al liderazgo transformacional.

Otro de los estudios que tiene similitud con el estudio realizado corresponde a la investigación de Romero (2018) llegó a la conclusión de que: la gestión pedagógica del director influye significativamente en el desempeño docente el área curricular y en las relaciones interpersonales. Tal como señala el autor la gestión influye en el desempeño de los docentes y por lo tanto, la gestión

pedagógica es aquella que corresponde de manera efectiva a la labor del docente y por ello, se refleja en su desempeño. Por lo tanto, si la gestión educativa influye en el desempeño, es muy probable que repercuta también en la gestión pedagógica.

Otra de las investigaciones que resulta relevante corresponde a Acosta (2017) quien indica que casi el 50% de ellos ve con buenos ojos la admiración y el estilo de liderazgo transformacional que él emplea. Además, el estilo de liderazgo transformacional que ejecuta el director ha sido del agrado de la mayoría del estudiantado entrevistado tanto de los grados inferiores como de los más altos. Esto deja entrever que el rector si es un modelo a seguir en la institución, pero falta algunos canales de comunicación que optimicen su gestión dado que a pesar de su liderazgo algunos docentes creen que faltan algunos enlaces o conectividad para desarrollar algunas gestiones estratégicas que repercuta a favor de los entes educativos. En esta investigación se puede verificar contundentemente que los líderes son tomados como modelo por quienes los siguen, de ahí que debemos entender que un directivo siempre será el modelo que sus trabajadores quieren imitar o parecer, si este liderazgo inspira, motiva, brinda confianza entonces el docente logra mejores resultados en el logro de sus objetivos.

En cuanto al primer objetivo específico que buscó describir la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. En referencia a ello, los resultados obtenidos indican que el 45,7% de docentes perciben un liderazgo transformacional de nivel bajo; el 31,4% señaló que este liderazgo es de nivel medio y el 22,9% indicó que percibe que este liderazgo es de nivel alto. En síntesis, casi la mitad de docentes encuestados perciben que el liderazgo transformacional es de nivel bajo o en el mejor de los casos es de nivel medio. Estos al ser confrontados con los valores porcentuales de la gestión curricular se pudo observar que el 58,6% indicó que la gestión curricular que se cumple en la institución es deficiente; el 21,4% señaló que la gestión curricular es poco eficiente y el 20% indicó que percibe que la gestión curricular es muy eficiente. Es decir que, poco más de la mitad de docentes encuestados indicó que la

gestión curricular que se cumple como parte de la gestión pedagógica es deficiente, debido a la ausencia del liderazgo.

Podemos observar que mientras el liderazgo transformacional es de nivel bajo, la gestión curricular resulta ineficiente para la mitad de los colaboradores de la institución educativa. Se puede evidenciar similitud en los porcentajes y en el nivel, los que se validan como la base de la correlación entre la variable y la dimensión, tal como se observa en los resultados de la prueba de Spearman, donde el valor de p es de $,000 < ,050$ el cual permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública "Carlos Wiesse" Lima, 2019. El coeficiente de correlación es de $Rho = ,742$. Indicando una correlación positiva media alta. Por lo que, de mejorar el liderazgo transformacional es medianamente probable que se mejore la gestión curricular.

La gestión curricular está a cargo del directivo y requiere de un grado de liderazgo para que se cumpla de manera eficiente. Esta condición se cumple cuando se analiza los resultados que se alcanzaron en la investigación de Medina (2010) donde se determina que los docentes perciben mayoritariamente que sus aportes son escuchados y tienen la confianza en sí mismos, por tal motivo los docentes se sienten más motivados a desarrollar sus tareas diarias, el valor agregado que tiene esta institución es que los profesores que tienen mayor tiempo de servicio asesoran a los profesores con menor tiempo de servicio, esto posibilita mayor rendimiento en su desempeño como requisito de calidad educativa. Un nivel de liderazgo transformacional de nivel alto, se percibe de manera positiva por los trabajadores y por lo tanto, se evidenciara una mejor gestión pedagógica.

En lo referente al segundo objetivo específico que buscaba identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública "Carlos Wiesse" Lima, 2019. En cuanto a ello, los resultados porcentuales indicaron que, el 45,7% de docentes perciben un liderazgo transformacional de nivel bajo; el 31,4% señaló que este liderazgo es de nivel medio y el 22,9% indico que percibe que este liderazgo es

de nivel alto. En síntesis, casi la mitad de docentes encuestados perciben que el liderazgo transformacional es de nivel bajo o en el mejor de los casos es de nivel medio. Los que al ser confrontados con los porcentajes de la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula, se puede evidenciar que el 51,4% indicó que la enseñanza y aprendizaje en el aula que se realiza en la institución es deficiente; el 31,4% señaló que la enseñanza y aprendizaje en el aula es muy eficiente y el 17,1% indicó que percibe que la enseñanza y aprendizaje en el aula es poco eficiente. Es decir que, la mitad de docentes encuestados indicaron que la enseñanza y aprendizaje en el aula que se realiza como parte de la gestión pedagógica es deficiente, debido a que no existe un liderazgo transformacional de nivel alto.

Los valores de la variable y la dimensión indican que el liderazgo transformacional sigue siendo de nivel bajo y la enseñanza y aprendizaje en el aula presenta deficiencias. Los dos aspectos se orientan a permanecer en el mismo nivel y por tanto, evidencian la existencia de una correlación, tal como se puede validar con los valores de la prueba de Spearman en donde, el p-valor es de $,000 < ,050$. Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública "Carlos Wiesse" Lima, 2019. Valor de $Rho = ,451$. Indicando una correlación positiva media baja. Por lo que, si se mejora el liderazgo transformacional es medianamente probable que se la enseñanza y aprendizaje en el aula.

Frente a estos resultados, el análisis del estudio realizado por Morales, San Martín, & Valenzuela, (2015) donde se concluye en que los directores líderes le dedican más tiempo a las tareas pedagógicas que al aspecto administrativos. Es por ello que obtienen mejores resultados en el aprendizaje, en cuanto a la resolución de conflictos utilizan diversas estrategias, algunas veces llegan a solucionar completamente y en la mayoría es parcial. Se puede evidenciar que es necesario que el directivo se convierta en un verdadero líder, ya que de este modo se asegurara que las tareas de la gestión pedagógica resulten más significativas y se reflejen en los mejores resultados por parte de los estudiantes y de los docentes. Si bien la gestión se orienta a la práctica

administrativa, es necesario que el líder directivo considere la importancia de la buena planificación que se requiere para que el aprendizaje y la enseñanza sean significativas. Esta afirmación se fortalece con los resultados de la investigación de Díaz (2014) donde se menciona que el liderazgo transformacional impacta positivamente en el proceso escolar en todos los niveles, dejando en claro que no es preponderante el nivel educativo para que el liderazgo tenga un impacto de valor y de mejora en las tareas educativas.

Por último, en cuanto al tercer objetivo específico que se orientó a determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. Sobre estos aspectos en específico los resultados indicaron que el 45,7% de docentes perciben un liderazgo transformacional de nivel bajo; el 31,4% señaló que este liderazgo es de nivel medio y el 22,9% indicó que percibe que este liderazgo es de nivel alto. En síntesis, casi la mitad de docentes encuestados perciben que el liderazgo transformacional es de nivel bajo o en el mejor de los casos es de nivel medio. Así también, el 50% indicó que el apoyo al desarrollo de los estudiantes que se cumple como parte de gestión pedagógica es deficiente; el 35,7% señaló que el apoyo al desarrollo de los estudiantes es poco eficiente y el 14,3% indicó que percibe que el apoyo al desarrollo de los estudiantes es muy eficiente. Es decir que, la mitad de docentes encuestados indicaron que el apoyo al desarrollo de los estudiantes que se cumple como parte de la gestión pedagógica es deficiente, debido a que no existe un liderazgo transformacional de nivel alto.

Como se puede observar, existe una tendencia a que tanto el nivel de liderazgo transformacional permanezca en el nivel bajo y que las dimensiones sean percibidas como deficientes, tal como ocurre en este caso con la dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes, la cual se ubica según los docentes en el nivel deficiente dentro de la gestión que se realiza en la institución educativa.

Es claro, que los valores de los porcentajes evidencia una correlación inicial que se confirma con la prueba de Spearman,

en donde, el p-valor es de $,000 < ,050$. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. Por otro lado el coeficiente de correlación es de $Rho = ,508$. Indicando una correlación positiva media. Por lo que, si se mejora el liderazgo transformacional es medianamente probable que se mejore el apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Si la variable y la dimensión se encuentran en niveles similares y se corrobora la existencia de correlación positiva, queda claro que si se mejora o incrementa el nivel de una de ellas, se genera el mismo efecto en la variable o dimensión. Estos resultados se refuerzan con los vales encontrados por Romero (2016) donde se concluyó que los directores ejercen un liderazgo transformacional y transaccional. De este modo, pueden observarse características propias del liderazgo transformacional patentes en la tendencia del líder a demostrar actitudes carismáticas hacia su personal: empatía con sus necesidades personales, apoyo y seguimiento tanto metodológico como de solución a problemas laborales, al igual que la promoción de sus habilidades personales. De la misma manera son observadas características del liderazgo transaccional visibles en el diseño de sistemas de reconocimiento y amonestación sobre el cumplimiento o incumplimiento de las funciones de los subordinados.

Estos valores nos permiten evidenciar que el liderazgo de los directivos se caracteriza por ser de tipo transformacional o transaccional. En ambos casos, el carisma, la empatía, motivación y el apoyo a los docentes permite se brinde el debido servicio educativo a los estudiantes y que esto a su vez sea reconocido por todos los integrantes de la comunidad.

V. Conclusiones

En base a los resultados que se han obtenido de manera descriptiva e inferencial se logró establecer los siguientes resultados:

Primera:

Se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. El p -valor es de $,000 < ,050$. Y el coeficiente de correlación es de $Rho = ,700$. Indican una correlación positiva media alta. Por lo que, de mejorarse el liderazgo transformacional es medianamente probable que se mejore la gestión pedagógica.

Segunda:

Es posible describir que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. El p -valor es de $,000 < ,050$. Además, $Rho = ,742$ e indica una correlación positiva media alta. Por lo que, de mejora el liderazgo transformacional es medianamente probable que se mejore la gestión curricular.

Tercera:

Se ha logrado identificar que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. El p -valor es de $,000 < ,050$ y el coeficiente de correlación es de $Rho = ,451$. Indicando una correlación positiva media baja. Por lo que, si se mejora el liderazgo transformacional es medianamente probable que mejore la enseñanza y aprendizaje en el aula.

Cuarta:

Se pudo determinar que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiesse” Lima, 2019. El p -valor es de $,000 < ,050$. El valor del coeficiente de correlación es de $Rho = ,508$. Indicando una correlación positiva media. Por lo que, si se mejora el liderazgo transformacional es medianamente probable que se mejore el apoyo al desarrollo de los estudiantes.

VI. Recomendaciones

Luego de conocer las conclusiones, nos permitimos realizar las siguientes recomendaciones:

Primera:

Diseñar estrategias de fortalecimiento y desarrollo del liderazgo transformacional de los directivos y docentes, convirtiéndolos en agentes de cambio, motivación y de influencia en las actitudes de los demás actores educativos.

Segunda:

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

Tercera:

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

Cuarta:

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

.

VII. Referencias

- Acosta, D. (2017) *Estilo de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis de Gonzaga del espinal.*(Tesis) Tolima: Universidad de Tolima recuperado de. <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2122/1/APROBADO%20DANNY%20ALEJANDRO%20ACOSTA%20CALDER%C3%93N.pdf>
- Bass, B. y A, B. (2006) *Manual para el liderazgo multifactorial. La medición del liderazgo transformacional en España* (Acosta, 2017)a través del MLQ: Recuperado. http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3053
- Conteras, C., Valencia, I., y Casimiro, M. (2011) *gestión administrativa para mejorar la calidad educativa en los centros de educación básica especial de la Ugel N°08 de Cañete-2011.* Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9e8730f116e77a8e508b9ad98047127b/Description#tabnav
- Cooper, R. (1998) *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones.* México: Ed. Norma.
- Cuba, I. (2017) *Estilos de liderazgo y Gestión educativa en Directivos Pedagógicos del Distrito de Ventanilla. (Tesis) Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.* Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5693/Cuba_LI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, L. (2014) *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares.* (Tesis) Bogotá: Universidad de las Tunas Cuba. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8638/Tesis%20de%20maestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinel, A. (2002). *Abordando los espacios escolares.* Buenos Aires: Editorial Lumex.
- Hernández, A. (2017) Informe sobre la gestión de los directores. Perú: OIT. Recuperado: <https://gestion.pe/peru/politica/oei-considera-directores-escuela-clave-mejorar-calidad-educacion-220593>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación científica*. México: McGraw-Hill.
- Hogan, R. Curphy, G. y Hogan, J. (1994). Lo que sabemos sobre Liderazgo. Eficacia y personalidad. (Revista American Psicólogo) Colombia: Universidad Externado de Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf>
- House, R., (1997) Investigación intercultural en organizaciones. Liderazgo: un análisis crítico y una teoría propuesta. Nuevas perspectivas en la psicología organizacional industrial internacional. San Francisco: Ed. Nueva Lexington. Recuperado de: <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N82-3.pdf>
- Judge, T. & Bono, J. (2000) Modelo de cinco factores de personalidad y liderazgo transformación. (Revista de psicología aplicada). Ecuador: Universidad Estatal Amazónica. Recuperado de: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-PersonalidadYLiderazgo-5994742.pdf>
- Leithwood, K., Mascal, L. y Strauss, K. (2009) Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. USA: Ed. Routledge Press. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/993/99328423003/>
- Ley N°28044 (2017) Ley General de Educación. Lima, Perú: Minedu. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Manual de calidad (2017) Estándares de Calidad educativa. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de: <https://www.enaes.es/sites/default/files/sites/default/files/imageneseditor/manualcalidad.pdf>
- Manual sobre Calidad de la Educación (2017) Gestión escolar, desempeño directivo y desempeño profesional docente. Chile: MINEDUC. Recuperado de : <https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>

- Marco del Buen desempeño directivo (2015) *Directivos construyendo escuela*. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/nl/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Márquez, L. (2001) *Gestión en las instituciones educativas de educación media*. Barcelona: Ed. Narcea.
- Medina, P. (2010) *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. (Tesis) Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA_ZUTA_PATRICIALIDERAZGOLIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, A. y Bolívar, R. (2016) *Una Dirección para el aprendizaje*. RINACE. Colombia: Universidad Abierta de Cali. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55170101>
- Monereo, C. (2014) *Aprendizaje estratégico y tecnologías de la información y comunicación: una revisión crítica*. *Teoría de la Educación. Educación y cultura en la sociedad de la información*. Barcelona: Universidad de Valladolid. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3498/3498/349851787030.pdf>.
- Morales, V. San Martín, H. & Valenzuela, P. (2015) *Incidencia de los estilos de liderazgo que influyen en la administración del cambio, resolución de problemas y resolución de conflictos en las escuelas municipales de Ñuble*. (Tesis) Chile: Universidad del Bio Bío. Recuperado de: http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/367/1/Morales_Haro_Valeria.pdf
- Riggio, R. (2006) *Las inteligencias emocionales y sociales del liderazgo efectivo: un enfoque de habilidades emocionales y sociales*. (Revista de psicología gerencial). Unive de: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-AlgunasConsideracionesTeoricas Sobre ELiderazgoTran-4451074%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-AlgunasConsideracionesTeoricas Sobre ELiderazgoTran-4451074%20(1).pdf)rsidad Rafael Belloso Chacín. Recuperado

- Robins, S. y Judgen, R. (2013) *liderazgo transformacional*. (Revista de investigación científica). Bolivia: Scielo. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000200005
- Romero, F. (2016) *Estilos de liderazgo en directores de escuelas públicas de la zona 078 de Yucatán*. (Tesis) México: Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado de: <http://200.23.113.51/pdf/31965.pdf>
- Romero, H. (2018) *La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la institución educativa Nro 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres-Lima*. (Tesis) Lima, Perú: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1594/TM%20CEGe%203530%20R1%20%20Romero%20Lopez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universia (2017) *características del enfoque de la gestión por competencias*. Colombia: Universidad de Cali. Recuperado de: <http://academica-e.es/bitstream/handle/2454/14006/Carmen%20Larumbe%20Andueza.pdf?sequence=4>
- Vega, C. y Zavala, G. (2004) *adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Recuperado de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf
- Velásquez, L. (2006) *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España. Editorial Ideas Propias. Colombia: Universidad de Magdalena. Recuperado de: [AlgunasConsideracionesTeoricasSobreELiderazgoTra n4451074%20\(2\).pdf](#)
- Vidal, M. (2017) *Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una institución educativa pública de la provincia constitucional del Callao*. (Tesis) Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/>

bitstream/handle/123456789/9677/VIDAL_CANCHO_ESTILOS_DE_LI
DEREZGO_EN_UNA_DIRECTORA_DESDE_LA_PERCEPCION_DE_
LOS_DOCENTES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Volante, P. (2015) *influencia del liderazgo institucional en los resultados de aprendizaje*. Chile: Ed. Universidad Silva Henríquez.

Warren, R. (2004) *Los líderes en el siglo XXI*. Colombia: Universidad Libre de Cali. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265422684006.pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019							
Autora: Br. Guadalupe De La Cruz López							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019? PROBLEMAS ESPECÍFICOS Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019? Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019. Objetivo	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019. HIPÓTESIS ESPECIFICAS Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019. Hipótesis	Variable 1: Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Estimulación intelectual	- Innovación - Creatividad - Solución de problemas. - Autonomía.	1,2,3,4,5,	Ordinal	Alto [19 – 25] Medio [12 – 18] Bajo [5 – 11]
			Motivación e inspiración	- Sensibilizar a los demás. - Logro de objetivos. - Mejorar el rendimiento. - Alentar a sus seguidores.	6,7,8,9,10,		Alto [19 – 25] Medio [12 – 18] Bajo [5 – 11]
			Influencia idealizada	- Autoestima - Confianza en sí mismo. - Moral - Dominio corporal	11,12,13,14,15,		Alto [19 – 25] Medio [12 – 18] Bajo [5 – 11]
Consideración individualizada	- Delegación de funciones - Saber escuchar - Capacidad para informar	16,17,18,19,20.	Alto [19 – 25] Medio [12 – 18] Bajo [5 – 11]				

<p>enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019?</p>	<p>específico 2 Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.</p>	<p>específica 2 Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la enseñanza y aprendizaje en el aula en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el apoyo al desarrollo de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “Carlos Wiese” Lima, 2019.</p>		- Capacidad para retroalimentar.						
			Variable 2: Gestión Pedagógica docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
			Gestión Curricular.	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación - Planificación - Monitoreo - Cumplimiento de políticas. - Efectividad laboral 	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy eficiente [27 – 35] Poco eficiente [17 – 26] Ineficiente [7 – 16]			
Enseñanza y aprendizaje en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> - Bases curriculares - Logro de objetivos de aprendizaje. - Procedimientos y prácticas de clase. 	8,9,10,11,12,13,	Muy eficiente [22 – 30] Poco eficiente [14 – 21] Ineficiente [6 – 13]							
Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo académico. - Necesidades estudiantiles. - Desarrollo de habilidades. - Desarrollo afectivo. 	14,15,16,17,18,19,20.	Muy eficiente [27 – 35] Poco eficiente [17 – 26] Ineficiente [7 – 16]							

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - Correlacional</p>	<p>Población: Constituida por 70 docentes de la institución educativa emblemática Carlos Wiesse del distrito de Comas.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico – intencional</p> <p>Tamaño de la muestra: 70 docentes de la institución educativa emblemática Carlos Wiesse del distrito de Comas.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario adaptado de Bass y Avolio (2006)</p> <hr/> <p>Variable 2: Gestión pedagógica</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Adaptado del Manual de Calidad de la Educación.</p>	<p>Descriptiva: El análisis descriptivo ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes que en forma cuantitativa detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la utilización de la representación a través de gráficos de barras que puedan complementar la descripción de las variables de estudio en función de los objetivos trazados.</p> <p>Inferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizó el Estadígrafo de Rho de Spearman, debido a que ambas variables son categóricas o cualitativas.</p>

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado docente a continuación se le presenta una relación de preguntas. Luego de leerlas detenidamente, solicito se sirva responder cada una de ellas de la manera más veraz y oportuna. Cada una de sus respuestas contribuye en la investigación que se realiza sobre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica.

INSTRUCCIONES:

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa "X" la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

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

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
	Estimulación intelectual	5	4	3	2	1
1	Los directivos promueven el análisis y la crítica cuestionándose sus propias formas de actuar.					
2	Los directivos buscan diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.					
3	Los directivos logran que los docentes visualicen los problemas desde diferentes ángulos.					
4	Los directivos sugieren nuevas formas de realizar y cumplir tus funciones.					
5	Los directivos otorgan cierta autonomía a los docentes en la toma de decisiones para mejorar el trabajo educativo.					
Motivación e inspiración						
6	Los directivos hablan con entusiasmo acerca de los cambios que requiere la institución.					
7	Los directivos expresan confianza en que se alcanzarán los objetivos propuestos a nivel institucional.					
8	Los directivos generan entusiasmo en los docentes logrando que mejoren su rendimiento en la práctica pedagógica.					
9	Los directivos alientan a sus trabajadores a lograr en corto plazo la visión institucional.					
10	Los directivos demuestran un apoyo incondicional a sus docentes.					
Influencia idealizada						
11	Los directivos me hacen sentir importante dentro de su labor institucional.					
12	El directivo demuestra confianza en sí mismo y se gana mi respeto.					
13	Los directivos consideran las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.					
14	Los directivos nos hablan de la importancia que tiene para					

	ellos el respeto a los valores y las creencias.					
15	El directivo exhibe un gran sentido del poder y de la confianza en dominar sus propios impulsos.					
Consideración individualizada						
16	Los directivos delegan funciones tratándonos como personas y no como simples integrantes de un grupo.					
17	Los directivos dedican su tiempo a fomentar la enseñanza, y también son capaces de escuchar los problemas de sus trabajadores.					
18	Comunican oportunamente sobre las diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que tienen algunos docentes.					
19	Los directivos se preocupan por los docentes que tienen dificultades en el dominio de estrategias didácticas.					
20	Los directivos promueven el fortalecimiento de las habilidades de los docentes a través de la hora colegiada.					

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales debes responder de manera clara y marcando con un "X" solo una de las opciones de la escala. Su respuesta debe ser veraz y responder a todas las preguntas.

La valoración de la escala es:

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

N°	PREGUNTAS	Escala				
		5	4	3	2	1
Gestión Curricular						
1	La gestión curricular se lleva a cabo dentro del marco de coordinación con los docentes.					
2	Dentro del proceso de planificación se consideran las políticas curriculares.					
3	Se diseña un plan de monitoreo.					
4	Se cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.					
5	Se toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.					
6	Se lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.					
7	Los directivos promueven el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.					
Enseñanza y aprendizaje en el aula						
8	Los procesos de enseñanza están basados en el Diseño Curricular Nacional.					
9	Los directivos garantizan que los procesos de evaluación de los educandos se realicen dentro del marco curricular de su nivel y grado.					
10	La institución se caracteriza porque cumple con los objetivos de aprendizaje propuestos.					
11	Los directivos vigilan que las actividades de clase se orienten al logro de los objetivos educativos.					
12	Los directivos vigilan el cumplimiento de las sesiones de clase.					
13	Se diseñan diversas estrategias para lograr que los estudiantes tengan mejores resultados en sus aprendizajes.					
Apoyo al desarrollo de los estudiantes						
14	Los directivos velan por un adecuado desarrollo de las actividades académicas.					
15	La institución cuenta con ambientes que garantizan el desarrollo óptimo de las actividades de aprendizaje.					
16	Se lleva a cabo un adecuado diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
17	Importa más saber que quieren aprender los estudiantes, que desarrollar la temática de contenidos del currículo educativo.					

18	Existe una preocupación directa por que los estudiantes desarrollen al máximo sus habilidades.					
19	Se diseñan actividades para fortalecer el desarrollo las habilidades de los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje.					
20	No solo se prioriza el desarrollo intelectual, sino también el afectivo.					

Anexo 5. Prueba de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad para liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,0000	58,000	,416	,805
VAR00002	70,5000	57,500	,563	,799
VAR00003	70,3333	57,333	,460	,803
VAR00004	70,3000	57,045	,440	,804
VAR00005	70,4667	58,533	,306	,812
VAR00006	70,3333	58,437	,374	,807
VAR00007	71,4333	61,840	,059	,831
VAR00008	69,9667	57,826	,328	,811
VAR00009	69,9000	55,334	,537	,797
VAR00010	70,8000	58,648	,404	,806
VAR00011	69,9667	55,620	,663	,792
VAR00012	70,1000	59,610	,378	,807
VAR00013	70,3333	58,575	,386	,807
VAR00014	70,1667	62,557	,171	,815
VAR00015	70,3000	61,390	,241	,813
VAR00016	70,4667	60,395	,272	,812
VAR00017	70,4333	58,461	,441	,804
VAR00018	70,1000	57,403	,431	,804
VAR00019	70,1333	58,533	,506	,802
VAR00020	69,9667	58,447	,484	,803

**Estadísticas de fiabilidad gestión
pedagógica docente**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	68,3103	73,436	,360	,800
VAR00002	69,1034	71,525	,441	,796
VAR00003	68,8966	70,810	,395	,798
VAR00004	68,6897	72,365	,375	,799
VAR00005	68,8621	71,766	,388	,798
VAR00006	68,7586	71,475	,471	,794
VAR00007	69,8276	74,291	,196	,811
VAR00008	68,3793	72,315	,279	,807
VAR00009	68,4483	69,328	,409	,798
VAR00010	69,2414	73,618	,330	,802
VAR00011	68,4828	68,044	,550	,788
VAR00012	68,5172	71,259	,498	,793
VAR00013	68,6552	74,734	,277	,804
VAR00014	68,5862	78,680	,022	,814
VAR00015	68,6552	76,377	,235	,806
VAR00016	68,8966	70,667	,525	,791
VAR00017	68,8966	72,025	,432	,796
VAR00018	68,5517	72,470	,319	,803
VAR00019	68,4828	72,901	,519	,794
VAR00020	68,3103	71,793	,581	,791

Anexo 6. Base de datos de la prueba piloto

VARIABLE: Liderazgo Transformacional																				
Nº	Estimulación intelectual					Motivación e inspiración					Influencia idealizada					Consideración individualizada				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	3	5	1	3	3	1	5	5	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4
3	5	4	4	2	2	1	1	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5
6	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
7	4	4	4	5	4	4	1	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
8	5	3	5	3	2	3	1	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4
9	3	3	3	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4
12	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
13	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
15	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3
16	4	4	4	5	3	3	1	4	5	3	4	4	5	5	3	2	2	4	4	4
17	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
18	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5
19	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
20	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
21	3	2	3	3	1	3	1	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3
22	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
23	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
24	3	4	3	4	4	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	5	4
25	5	3	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
26	4	4	3	3	5	5	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
27	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	5	5	4	4	3
28	5	2	2	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	5
29	3	3	4	3	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5
30	3	3	4	3	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5

Anexo 6. Base de datos de la prueba piloto

VARIABLE: Gestión pedagógica																				
Nº	Gestión Curricular.						Enseñanza y aprendizaje en el aula						Apoyo al desarrollo de los estudiantes							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	3	5	1	3	3	1	5	5	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4
3	5	4	4	2	2	1	1	4	5	3	1	1	3	4	4	1	3	2	3	2
4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	1	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4
5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	1	3	5
6	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4
7	4	1	1	5	4	3	1	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
8	5	3	5	3	2	3	1	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4
9	3	3	3	4	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4
11	3	4	4	3	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4
12	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
13	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
15	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3
16	4	1	1	5	3	3	1	4	1	3	4	4	5	5	3	2	2	4	4	4
17	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4
18	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5
19	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
20	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
21	3	2	3	3	1	3	1	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3
22	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
23	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
24	3	4	3	4	4	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	5	4
25	5	3	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
26	4	4	3	3	5	5	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
27	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	5	5	4	4	3
28	5	2	2	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	5
29	3	3	4	3	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5
30	3	3	4	3	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública Carlos Wiesse. Lima 2019" del estudiante **De La Cruz López Guadalupe Aida**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 10 de Junio del 2019



Estrella A. Esquiagola Aranda

DNI:09975909



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública Carlos Wiesse. Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

D^g De La Cruz López Guadalupe Aida

ASESOR:

Dra. Esquivola Aranda Estrella Azucena (0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad educativa

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 13 % >
- 2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 7 % >
- 3 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1 % >
- 4 www.daemparral.cl Fuente de Internet <1 % >
- 5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante <1 % >
- 6 psiqueunah.files.wordp... Fuente de Internet <1 % >
- 7 core.ac.uk Fuente de Internet <1 % >
- 8 repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet <1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

DE LA CRUZ LOPEZ Guadalupe Aida

D.N.I. : 31658319

Domicilio : Ase Perpetuo Socorro 112-A-9 Puente Piedra

Teléfono : Fijo : — Móvil : 996435043

E-mail : guadaia.18@ucv.hoo.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención: Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

DE LA CRUZ LOPEZ GUADALUPE AIDA

Título de la tesis:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA

DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA CARLOS

WIESSE, LIMA, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 14 Junio 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GUADALUPE AIDA DE LA CRUZ LOPEZ

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION
PEDAGOGICA DOCENTE EN LA INSTITUCION
EDUCATIVA PUBLICA CARLOS WIESSE. LIMA

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTION EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 Mayo 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Honoraria



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN