



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en
docentes de una Institución Educativa Pública de Ventanilla,
Callao, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Vicente Urrutia, Rosario Trinidad (orcid.org/ [0000-0001-8128-2625](https://orcid.org/0000-0001-8128-2625))

ASESOR:

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/ [0000-0003-0849-9080](https://orcid.org/0000-0003-0849-9080))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, quien siempre acompaña y guía cada uno de mis pasos, a mis padres, por todo el amor y las enseñanzas brindadas, a mi esposo, por su amor y apoyo constante, a mis hermanos y hermanas, por alentar y celebrar cada uno de mis logros y proyectos, con mucho amor.

Agradecimiento

A Dios por la fortaleza que me dio para avanzar en cada uno de mis proyectos, a pesar de las dificultades presentadas. A los maestros de esta prestigiosa casa de estudios por su profesionalismo, ya que de cada uno de ellos pude recoger una valiosa enseñanza. Principalmente agradecer a mi docente asesor de la tesis, Dr. José Valqui Oxolon, por su gran compromiso y dedicación, por el apoyo constante a fin de culminar con un trabajo de calidad. Finalmente, a mi familia, por la confianza mostrada y a todas las personas que me brindaron palabras de aliento y motivación.

Índice de Contenidos

	Pag
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52
Anexo 1: Matriz de consistência	
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3: Certificado de Validación de instrumentos	
Anexo 4: Fiabilidad del instrumento, prueba piloto	
Anexo 5: Autorización para realizar investigación	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional	17
Tabla 2 Operacionalización de la variable Gestión Pedagógica	18
Tabla 3 Población y muestra	19
Tabla 4 Validez de los instrumentos dictaminada por expertos	20
Tabla 5 Análisis de confiabilidad	21
Tabla 6 Distribución de frecuencia V1: Liderazgo transformacional	24
Tabla 7 Distribución de frecuencia V2: Gestión Pedagógica	25
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la Dimensión influencia idealizada	26
Tabla 9 Distribución de frecuencia de la Dimensión estimulación intelectual	27
Tabla 10 Distribución de frecuencia de la Dimensión motivación inspiracional	28
Tabla 11 Distribución de frecuencia de la Dimensión consideración individualizada	29
Tabla 12 Prueba de normalidad con Kolmogorov	30
Tabla 13 Correlación entre la variable 1 liderazgo transformacional y la variable 2 Gestión pedagógica	31
Tabla 14 Correlación entre la Dimensión influencia idealizada y la variable 2 Gestión pedagógica	32
Tabla 15 Correlación entre la Dimensión motivación inspiracional y la variable 2 Gestión Pedagógica	33
Tabla 16 Correlación entre la Dimensión Estimulación intelectual y la variable 2 Gestión pedagógica	34
Tabla 17 Correlación entre la Dimensión Estimulación intelectual y la variable 2 Gestión pedagógica	35

Índice de figuras

Gráfico 1 liderazgo transformacional	24
Gráfico 2 gestión pedagógica	25
Gráfico 3 Dimensión Influencia Idealizada	26
Gráfico 4 Dimensión Motivación inspiracional	27
Gráfico 5 Dimensión Estimulación intelectual	28
Gráfico 6 Dimensión Consideración individualizada	29

RESUMEN

La presente tesis planteó como principal objetivo, determinar la relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022. Se tomó como referente la teoría planteada por Bass acerca del liderazgo transformacional y dimensiones, las cuales fundamentan la incidencia que tiene un líder con estas características sobre su equipo de trabajo, en todos los aspectos de la educación, sobre la gestión pedagógica docente.

La metodología empleada fue de tipo básica, se realizó bajo el enfoque cuantitativo, el método utilizado fue el hipotético deductivo y el diseño fue no experimental transversal, descriptivo correlacional. Se utilizó como técnica la encuesta, utilizando como instrumentos los cuestionarios, por cada variable, los cuales fueron aplicados a una muestra de 70 profesores. Los instrumentos fueron previamente validados por juicio de expertos y demostrada su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach, arrojando un índice de confiabilidad de 0,96. Luego de recabada la información y analizado los datos mediante prueba no paramétrica Rho de Spearman, cuyos resultados fueron la existencia de una correlación significativa de nivel moderado con un valor de 0,505 entre el liderazgo transformacional directivo y la gestión pedagógica docente.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Gestión Pedagógica, Influencia, Motivación, Estimulación.

ABSTRACT

The main objective of this thesis was to determine the relationship between managerial transformational leadership and pedagogical management in teachers of a public educational institution in Ventanilla, Callao, 2022. The theory proposed by Bass about transformational leadership and dimensions was taken as a reference, which support the incidence that a leader with these characteristics has on his work team, in all aspects of education, on the pedagogical management of teachers.

The methodology used was of the basic type, it was carried out under the quantitative approach, the method used was the hypothetical deductive and the design was non-experimental cross-sectional, descriptive correlational. The technique used was the survey, as instruments the questionnaires, for each variable, which were applied to a sample of 70 teachers. The instruments were previously validated by expert judgment and their reliability was demonstrated using Cronbach's Alpha, yielding a reliability index of 0.96. After collecting the information and analyzing the data using a non-parametric Spearman's Rho test, the results were the existence of a significant correlation at a moderate level with a value of .505 between managerial transformational leadership and teaching pedagogical management.

Keywords: Transformational leadership, Pedagogical Management, Influence, Motivation, Stimulation.

I.INTRODUCCIÓN

En la actualidad las exigencias y el dinamismo del mundo globalizado, demandan de organizaciones lideradas por profesionales capaces de llevar a cabo de forma eficiente, las diferentes gestiones que emanan de su cargo y cumplir los objetivos y metas propuestas. En ese sentido, cuando se habla de liderazgo se presentan diferentes estilos y estudios acerca de esta disciplina, dentro de las cuales surge el liderazgo transformacional, como una forma de replantear y darle un nuevo significado al concepto de liderazgo.

El líder que posee la capacidad de guiar e inspirar a un grupo humano, generando en ellos un vínculo de compromiso, es aquel que ejerce un liderazgo de estilo transformacional. En ese sentido, las organizaciones educativas no son ajenas a esta realidad, donde tienen que adaptarse a los retos y desafíos constantes, que se plantean en el ámbito de la gestión pedagógica, siendo fundamental contar con el liderazgo de un directivo competente, que logre una influencia positiva y generadora de cambio en los docentes a su cargo. Bass (1985), presenta al líder transformador como un agente que logra el cambio en el grupo humano que dirige, ejerciendo una influencia en su forma de interrelacionarse, logrando que sus colaboradores transformen intereses personales hacia un fin común.

En relación al ámbito nacional las exigencias actuales requieren que las instituciones educativas sean guiadas por un líder capaz de gestionar y cohesionar los recursos disponibles, que logre aprovechar las competencias del recurso humano a su cargo y conducir a la institución hacia una verdadera transformación educativa. Esta transformación debe ir aunada a una eficiente y significativa gestión pedagógica de los docentes, el cual se verá reflejado en lo óptimo de los conocimientos, que recibirán los estudiantes en la escuela. Mejorar esta calidad educativa requiere fundamentalmente del trabajo coordinado, competente y comprometido del equipo directivo y docente.

El directivo como líder debe estar inmerso en el cumplimiento y desempeño de acciones pedagógicas, conocedor de la importancia de su labor como ente motivador y transformador de su institución educativa. Como señalaron Díaz y Quiñones (2018) el líder a cargo de guiar una escuela debe ser motivador y con

una gran capacidad de comunicar claramente su propósito transformador a nivel de prácticas pedagógicas. El liderazgo transformacional ejercido por los directivos busca lograr esa motivación e inspiración en los docentes, favoreciendo el cambio de actitud hacia una nueva forma de gestionar su labor pedagógica, asumiendo desafíos, e influenciando el trabajo en conjunto, con visión a futuro.

En el ámbito local, es urgente el cambio de actitud de los directivos, quienes deben tener claro su rol como líderes que influyen positivamente en los docentes y su práctica pedagógica, la cual tiene como finalidad desarrollar nuevos y significativos conocimientos de manera integral para los estudiantes. Asimismo, tener la habilidad y capacidad de asumir retos constantes, afrontar y buscar soluciones ante diversas dificultades y tener una actitud innovadora transformacional para alcanzar la meta planteada (López, 2017).

Frente a los argumentos presentados, esta investigación Tuvo como finalidad brindar mayores alcances acerca de la relación de este liderazgo transformacional directivo, frente a la capacidad de influir, motivar, estimular y considerar al equipo humano a su cargo; y la adecuada y eficiente gestión pedagógica del equipo docente, planteando como principal problemática ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022?

Como problemas específicos se planteó: a) ¿Cuál es la relación entre influencia idealizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre motivación inspiracional del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022? d) ¿Cuál es la relación entre consideración individualizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022?

Esta investigación se justificó teóricamente, dada su relevancia ya que permitirá conocer las diferentes teorías, concepciones y enfoques planteados acerca de gestión pedagógica y liderazgo transformacional, sus dimensiones y la relación que guardan entre si estas variables. En el aspecto práctico proporcionó

información pertinente acerca del liderazgo transformador y la relación que ejerce sobre la gestión pedagógica que realizan los docentes, las estrategias practicadas, la concepción de enseñanza que poseen y el rol que desempeñan a fin de avanzar en la mejora de su desempeño buscando la mejora y optimización de la enseñanza que se brinda. Con respecto a la parte metodológica, una vez validadas y demostrada la confiabilidad de los instrumentos y métodos empleados, estas servirán de aporte para futuras investigaciones con una o ambas variables. Asimismo, los resultados obtenidos podrán ser considerados por el director de la institución, a fin de evaluar estrategias que permitan efectivizar su liderazgo e influir positivamente en la gestión pedagógica docente.

El objetivo general planteado fue: Determinar la relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022. Con respecto a los objetivos específicos se propuso: a) Identificar la relación de la influencia idealizada del directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022. b) Analizar la relación de la motivación inspiracional del directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022. c) Analizar la relación de la estimulación intelectual del directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022. d) Identificar la relación de la consideración individualizada del directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

La hipótesis general fue: Existe relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022. Las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación entre influencia idealizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022. b) Existe relación entre motivación inspiracional del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022. c) Existe relación entre estimulación intelectual del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022. d) Existe relación entre consideración individualizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron trabajos previos, a nivel internacional acerca del tema, con respecto al liderazgo transformacional, Roncallo y Roqueme (2021), desarrollaron su tesis Liderazgo transformacional y compromiso laboral, cuyo propósito fue analizar en qué medida ambas variables guardan relación, tomando como muestra a 325 trabajadores de una entidad pública colombiana. En el aspecto metodológico se sustentó dentro de un enfoque cuantitativo de diseño transaccional, correlacional descriptivo. Una vez procesados los resultados, estos arrojaron correlaciones altas y positivas entre ambas variables, 0.59 y 0.85 con respecto al liderazgo transformacional 0.82 y 0.92 para compromiso laboral. Concluyendo que este liderazgo tiene un enorme impacto en la gestión pública colombiana. Con esta investigación se determinó la influencia positiva que ejerce el liderazgo transformador con respecto al compromiso que tienen los colaboradores de esta institución en Colombia.

En este mismo contexto se encuentran Bueno y Orozco (2019), quienes, elaboraron la investigación relacionada a liderazgo transformacional y clima organizacional en un contexto universitario colombiano, tuvieron como propósito de estudio de dicha investigación, determinar cómo se relacionan ambas variables objetos de la investigación. Metodológicamente, el enfoque fue cuantitativo, de diseño transversal, nivel descriptivo correlacional. Los instrumentos debidamente validados en esta investigación fueron aplicados a 385 colaboradores de esta comunidad universitaria colombiana, quienes desarrollaron los cuestionarios, para posteriormente, utilizando la herramienta SPSS, llevaron cabo el análisis de resultados. Finalmente, la conclusión encontrada fue una alta correlación ($p=0.798$) existente de la variable liderazgo transformacional respecto al clima organizacional. Esta investigación determina la alta incidencia que tiene un líder transformador sobre un adecuado clima laboral.

Asimismo, sobre la variable Liderazgo transformacional se tiene a Rovira (2020), quien, en su tesis de maestría desarrolló el estudio denominado influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente, cuyo propósito principal fue determinar la influencia presentada en ambas variables, dentro de la investigación. La metodología utilizada fue cuanti-cualitativa, de diseño no

experimental, transversal, correlacional descriptiva. Los datos para la investigación fueron recolectados utilizando como instrumento el cuestionario, el cual fue desarrollado por 37 docentes y 3 directivos. Concluyendo que existe un alto porcentaje de incidencia del estilo transformador del líder, en relación al desempeño docente en esta institución ecuatoriana, determinando la importancia de llevar a cabo un proyecto de capacitaciones en este tema.

En relación a la gestión pedagógica Sánchez (2018), quien desarrolló la tesis de maestría, Gestión pedagógica y proceso de enseñanza aprendizaje, propuso determinar la relación presente, entre todas las actividades relacionadas a la gestión pedagógica docente y la transmisión de aprendizajes en estudiantes de una escuela ecuatoriana. La metodología empleada se diseñó bajo el enfoque cuantitativo, fue no experimental, descriptiva correlacional, de corte transversal. La técnica para recoger información fue la encuesta, a través del cuestionario, como instrumento. Este, fue aplicado a 54 participantes, concluyendo en una directa relación de la gestión pedagógica docente, y el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes en una escuela, cuyo nivel de correlación fue de 0,70.

Álvarez (2019), planteó en la investigación llevada a cabo a fin de obtener el grado académico de maestría, diseñar estrategias de gestión pedagógica con la finalidad de una mejora en la convivencia escolar, al interior de una institución educativa panameña. La metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo positivista, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, transversal. Para el recojo de datos se hizo uso de la encuesta, utilizando la escala de Likert, dicha encuesta fue previamente validada por expertos, midiendo la confiabilidad, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Esta técnica fue aplicada a 35 miembros de esta institución entre directivos y docentes, los cuales desarrollaron un cuestionario. La conclusión final fue la necesidad de desarrollar diversas estrategias pedagógicas para estimular la sana convivencia escolar.

Referente al ámbito nacional, tenemos a Silvestre (2020), que en la investigación Liderazgo transformador directivo y desempeño docente, cuyo propósito fue determinar la relación presente en las variables de estudio. Metodológicamente, fue de enfoque cuantitativo, básico descriptivo, correlacional y de diseño no experimental. 73 docentes conformaron la muestra para esta

investigación, quienes desarrollaron el cuestionario, instrumento previamente validado. Concluyendo con una relación positiva de nivel moderado del liderazgo transformador del directivo en relación al desempeño de los docentes, esto indicó que la práctica docente puede mejorar significativamente, si existe un liderazgo adecuado de parte de los directivos de la institución.

Asimismo, con esa misma variable se tiene a Valdivia (2021), quien bajo el título Liderazgo transformacional y desempeño docente, desarrolló su estudio de maestría, con la finalidad de determinar una correlación presente entre ambas variables objetos de la investigación, en una institución educativa estatal. La metodología empleada fue hipotética deductiva, con un estudio aplicativo, descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra para la investigación, entre docentes y directivos, estuvo formada por 60 colaboradores. Se hizo uso de las encuestas, a fin de recabar información, como instrumentos se desarrollaron los cuestionarios para ambas variables. Los resultados determinaron una correlación positiva baja de 0,388, con Rho Spearman. Concluyendo finalmente en una relación positiva, entre el liderazgo transformador directivo frente al desempeño docente.

Oraica (2018), presentó su investigación Liderazgo transformacional y gestión educativa, donde el propósito fue analizar el grado de incidencia presente en las dos variables, al interior de una institución de inicial. Metodológicamente la investigación fue cuantitativo-descriptivo de diseño correlacional, la muestra la conformaron 35 directoras, se utilizó dos instrumentos con escala de Likert. Concluyendo con la presencia de una correlación de nivel moderado entre el liderazgo transformador ejercido por las directoras en relación a la gestión educativa desarrollada por el equipo docente.

En referencia a gestión pedagógica se tiene a Rivas (2021), quien tituló su tesis Liderazgo directivo y gestión pedagógica, cuyo principal objeto de estudio fue determinar cómo se relacionan las dos variables del presente estudio. La metodología se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y transversal. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumentos los cuestionarios, debidamente

validados, los cuales se aplicó en 77 docentes. Concluyendo como resultado, en una alta correlación positiva presente en las dos variables objeto de investigación.

Finalmente, con la variable gestión pedagógica tenemos a Ramírez (2020), que propuso determinar la incidencia entre gestión pedagógica y calidad educativa llevada a cabo al interior de una institución educativa del sector privado. A nivel metodológico la investigación fue aplicada, de diseño no experimental, descriptivo correlacional. Se utilizó las encuestas, como técnica empleada y los cuestionarios, como instrumentos aplicados a 20 personal docente. La investigación concluyó con una significativa relación de las variables objeto de este estudio, con un nivel de correlación de 0,763. Por lo mismo, se consideró pertinente plantear que mientras la gestión pedagógica sea la adecuada esta se verá reflejada en la calidad educativa recibida.

El Liderazgo en estos tiempos de innovación y retos constantes presenta un rol preponderante para alcanzar las metas planteadas, en diversos ámbitos, es concebida como la capacidad que se tiene de influir sobre un grupo humano, para lograr que se sientan comprometidos hacia un fin común. Como lo destacó Chiavenato (1993), liderazgo es la capacidad para motivar, incidir y lograr que el grupo humano que se dirige, se sientan parte fundamental en el logro de las metas planteadas con respecto a diferentes situaciones, por medio de la interacción mutua. Las actitudes que tenga el líder que se encuentra frente a una organización, dará como resultado el éxito o fracaso de dicha organización, es aquí donde la influencia que ejerza sobre los demás miembros debe de ser la de guía, ejemplo a seguir, muy consecuente entre lo que dice y lo que hace, mostrando en todo momento valores y transparencia en todos sus actos, todo ello resultará en beneficio de la institución.

Escandón y Hurtado (2016), sostienen que el liderazgo está altamente ligado a la habilidad de poder incidir sobre determinadas personas, para lograr que se sientan parte del logro de los objetivos de una organización, haciéndolos propios, son capaces de direccionar a su equipo de trabajo hacia la meta planteada. Asimismo, Maxwell (2002), refiere que liderazgo tiene que ver con la capacidad de guiar a las personas bajo su mando, motivándolos a perfeccionar sus aptitudes y mejorar su desempeño profesional. Entre los modelos de liderazgo planteados, surge el liderazgo transformacional, el mismo que tuvo sus

inicios con Burns (1978), quien describió este liderazgo como aquel capaz de transformar no solo a la organización sino a las personas que forman parte de ella, haciéndolas sentir parte fundamental de la visión, misión y objetivos en común de la empresa.

Posteriormente el liderazgo transformacional fue desarrollado más ampliamente por Bass (1985), quien en su teoría desarrollada acerca del tema, planteo este liderazgo como la capacidad de liderar una organización, un grupo de personas, sobre las cuales se ejerce una influencia positiva, inspiradora y motivadora, buscando justamente transformar las actitudes y pensamiento individualistas para convertirlos en colectivos, es decir todos juntos hacia un mismo fin común, superando ampliamente las expectativas iniciales. En ese mismo sentido Bass y Avolio (1994), plantearon en estudios posteriores al liderazgo transformacional como factor directamente relacionado a incrementar el nivel de compromiso de un equipo de trabajo, al interior de una institución, haciéndolos sentir parte del logro de metas propuestas con el fin de alcanzar cambios significativos a nivel institucional.

Como sostiene Salcedo (2018), el líder que ejerza este estilo de liderazgo transformador, debe hacerlo con suma transparencia y espontaneidad, generando actitudes de trabajo en equipo al interior de la institución. En consecuencia, este líder debe cumplir la función de motivar y estimular a las personas a fin de cumplir sus objetivos tanto a nivel personal como colectivo. Según Bass (1985), este estilo de liderazgo transformacional presenta ciertas características, que lo hacen un ser innovador de su entorno, dentro de las cuales podemos mencionar, el carisma que transmite, asequible y siempre presto a escuchar al grupo humano que dirige y sus necesidades. Otra característica desarrollada en este líder es la capacidad para transformar la forma de pensar de sus colaboradores, haciendo que dejen de lado los temores e incentivándolos al cambio a asumir nuevos retos tanto a nivel personal como profesional. Asimismo, se muestra siempre respetuoso hacia los demás, generando un buen trato y transmitiendo confianza mutua. A través de sus actos transmite un ejemplo de trabajo en equipo, permitiendo a sus colaboradores ser partícipes de la búsqueda de soluciones frente diversas situaciones complicadas, haciendo que de las mismas se genere un aprendizaje. Otra característica innata es la de motivar en todo momento,

reconoce los logros obtenidos por su equipo y los premia. Está siempre preparado para hacer frente a situaciones difíciles que se puedan presentar. Practica la empatía, estando siempre al tanto de lo que sucede con su personal, teniendo en claro que el bienestar de ellos es fundamental para un adecuado ambiente de trabajo.

En esa misma línea Bass y Riggio (2006), concuerdan con algunas características propias de un líder transformador, tienen carisma, se muestran como ejemplo a seguir a través de sus acciones, inspiran con sus actos a transformar la de los demás, estimulan intelectualmente, alentándolos a ser creativos y parte de la búsqueda de soluciones ante diversos problemas y están pendientes de las necesidades de su equipo de trabajo. Según el planteamiento de Bass (1991), para hacer efectivo el liderazgo transformacional, la persona a cargo de guiar a su equipo de trabajo debe presentar un conjunto de actitudes y habilidades, los cuales se traducen en las dimensiones propuestas para el liderazgo transformador, como son: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

La influencia idealizada caracterizada por el factor carisma, según Bass y Riggio (2006), consiste en la habilidad con que cuenta un líder, para incidir de manera positiva sobre las actitudes de sus colaboradores, transmitiéndoles esa pasión por lo que hacen, este líder con sus actos se transforma en un modelo, un referente, con sólidos valores éticos y morales transmite confianza, respeto, optimismo, creando un ambiente abierto a la comunicación y estímulos. Esta característica a nivel de la escuela permite al directivo ser capaz de transmitir esa confianza y respeto como consecuencia de la transparencia de sus actos. El líder claramente da muestras de su integridad y moralidad, se coloca al frente de su grupo humano, logra un alto nivel de compromiso de parte de las personas a su cargo (García et al., 2011). Tiene la capacidad de transmitir un alto grado de confianza en su personal, haciendo que ellos sean capaces de sobreponerse a dificultades y exploten todo su potencial (Riascos y Becerril, 2021).

La consideración individualizada, consiste en la habilidad del líder para detectar dificultades o debilidades de las personas a su cargo, para actuar aplicando el coaching de manera individualizada, aconsejando y escuchando, brindando siempre una crítica constructiva que ayude a su personal a superar sus

dificultades. Rojero (2019), sostiene como la habilidad de infundir confianza en los menos sociables e integrarlos al trabajo en equipo. Para Díaz y Ramírez (2019), el rol del líder en esta dimensión es el de soporte permanente, receptivo con respecto a las individualidades de cada miembro de su equipo, involucrándose de tal modo que logra que ellos cumplan los objetivos, haciendo que los sientan como parte de su realización personal. La escucha activa, la empatía y la comunicación son características fundamentales de los líderes en esta dimensión. Finalmente, la persona a cargo de su equipo se muestra receptivo a cada una de sus necesidades e individualidades (Riascos y Becerril, 2021).

Estimulación intelectual según Leal et al. (2016), es la dimensión donde se encuentran inmersos la creatividad, innovación y el desafío constante a asumir nuevos retos, el líder influye de tal manera que incentiva a su equipo al desarrollo de todo su potencial y capacidades, dentro de la institución. Asimismo, fomenta la práctica de diversas habilidades, de desarrollar la inteligencia en todas sus formas, buscando nuevas formas de resolver problemas, rompiendo esquemas y permitiendo el aporte de los colaboradores con ideas desde diferentes enfoques. (Peñafiel et al. (2019). Estimulando la creatividad y capacidad de resolver problemas de manera autónoma, sin tener la necesidad de la intervención de la persona a cargo. De tal modo, incide en su equipo a fin de alentarlos al cambio y trabajar en mejorar sus habilidades y desarrollo profesional (Ganga, Villegas, Pedraja, & Rodríguez, 2016). El directivo en esta dimensión, la cual está ligada a la influencia idealizada, incide de tal manera, que fomenta un alto grado de empoderamiento en el equipo a su cargo.

En referencia a la motivación inspiracional, Molero, Recio y Cuadrado (2010), indicaron que la persona a cargo de un equipo humano, de trabajo, debe ser capaz de incidir en ellos, motivándolos y reconociendo la importancia y valor del trabajo que cada uno realiza dentro de la institución. En esta dimensión el líder contagia el entusiasmo, el optimismo, a través de sus propios ejemplos y forma de actuar y comunicarse con los demás logra ser convincente con el mensaje a transmitir, generando pasión hacia el logro de las metas planteadas, creando un ambiente generador de estímulos. El líder motiva a los demás a mejorar su desempeño a creer en ellos mismos y en sus habilidades, logrando predisposición al cambio. En este mismo contexto López, Hincapié y Zuluaga

(2017), coinciden en afirmar que esta característica del liderazgo transformacional está relacionada, además, a la forma de transmitir órdenes o decisiones del líder, haciendo que estas no se vean como tal, sino como parte de la visión que todos tienen al interior de una organización, para lograr las metas determinadas. Todos los integrantes se sienten comprometidos y motivados, dejando de lado egoísmos personales. De acuerdo con Riascos y Becerril (2021), aquí el líder demuestra toda su capacidad de motivación e inspiración en todos los integrantes de su equipo.

Según lo planteado por Bass (1997), este estilo de liderazgo transformacional en las escuelas, ejercido en todas sus dimensiones por el directivo a cargo, consigue óptimos resultados y logra que los docentes a su cargo, se identifiquen y se sientan comprometidos frente a las metas, la visión y misión de la institución. Asimismo, cuenta con un alto grado de adaptación a nuevas situaciones, que afrontar en el ejercicio de su función directiva, teniendo en cuenta las necesidades de su institución. Como lo indica Martínez (2013), en su investigación acerca del tema, este liderazgo permite al director lograr contar con el apoyo de todo su personal docente, quienes, al sentirse comprometidos con los objetivos y metas planteadas, son parte de la búsqueda de soluciones y mejoras en los diferentes ámbitos educativos institucionales.

Como lo manifiestan Rojas y Di Fiore (2021), el éxito de una organización consiste en la innovación constante y el seguir aprendiendo y adaptándose a los continuos retos, que la sociedad demanda. Por ende, dentro del ámbito educativo esta responsabilidad recae en el directivo quien es la persona encargada de llevar y encaminar a su equipo docente hacia la obtención de objetivos propuestos y como consecuencia, al éxito de la institución que dirige, esto se reflejará en la calidad de estudiantes que egresen.

En referencia a gestión pedagógica, este proceso es sumamente importante, dado que se toman decisiones con respecto a las acciones que se deben realizar al momento de llevar a cabo la labor educativa, desde la planeación, ejecución y evaluación, dentro del proceso de transmisión de conocimientos. López (2017), sostiene que el rol de los docentes al ejercer sus funciones, es trascendental para una educación integral de los estudiantes, del desarrollo profesional y las competencias que posea el docente, dependerá la

calidad de los aprendizajes que ellos desarrollen. Asimismo, De la cruz (2017), manifiesta la importancia de docentes con una adecuada gestión pedagógica, que promueva en los estudiantes el desarrollo de todas sus capacidades, estudiantes competentes, demostrando mayores niveles de aprendizaje en todas las áreas.

La gestión Pedagógica, respecto de algunas teorías sobre el tema, como Loza (2013) quien describe la gestión pedagógica como las acciones que se realizan de manera planificada y organizada, dentro de una escuela, estas acciones están lideradas por el directivo, con el propósito de garantizar la máxima calidad de los aprendizajes. Asimismo, Batista (2001), plantea que esta gestión es meramente un conjunto de todas las acciones que conlleva esta práctica, escoger adecuadamente los materiales y estrategias a utilizar y sobretodo se trata de un trabajo en equipo, coordinado hacia el logro de objetivos institucionales a nivel de aprendizajes. En este proceso el docente pone en práctica toda su capacidad profesional, para aplicar enfoques y metodologías innovadoras. Una eficiente gestión pedagógica consiste en las acciones ya planificadas que los docentes realizan en su labor diaria, las cuales deben estar orientadas a incrementar la calidad y nivel de los aprendizajes en los estudiantes. (Batista 2001). Esta gestión está directamente relacionado a la práctica docente, de la eficiencia y profesionalismo con que se ejerza, resultara en el éxito de la institución. Asimismo, es fundamental el rol del director, quien con su liderazgo transformador brindara la orientación y apoyo a la comunidad educativa en general.

Las capacidades y competencias que desarrolla el docente, dentro de su gestión pedagógica, será vital para el proceso de enseñanza aprendizaje, aplicando estrategias innovadoras, poniendo en práctica todo el profesionalismo y experticia, propiciando las condiciones para ofrecer una mejor educación a los estudiantes. (Marín & Uribe, 2015). De igual forma Mendoza y Bolívar (2016), coinciden en afirmar que esta gestión, surge de la labor en equipo y coordinado de toda la comunidad educativa, donde se planifica, ejecuta y evalúa todos los aspectos relacionados a las actividades curriculares a desarrollar por los estudiantes. Por ello, lo fundamental de la influencia que ejercen los directivos sobre los docentes, estimulando el desarrollo de habilidades y capacidades, que fortalezca y permita una eficiente gestión pedagógica. Tomando como referencia

a Loza (2013), se proponen las siguientes dimensiones para gestión pedagógica: planificación, ejecución y evaluación.

La planificación según Campoverde (2014), es el primer paso, sumamente importante para una eficiente labor pedagógica, dado que en este proceso se va planificar con anticipación las didácticas, los métodos, estrategias y enseñanzas que se va a impartir a los estudiantes, con el fin de aportar a la calidad de los aprendizajes dentro de la institución. De la misma forma, con respecto a esta dimensión Oliveros (2011), indica claramente que esta acción de planificar es de suma importancia dentro de la gestión docente, ya que le permitirá llevar a cabo su labor teniendo una guía y orientación de los conocimientos a impartir, dentro y fuera del aula. El MINEDU (2014), define esta dimensión como el área que abarca la organización de las acciones y contenidos flexibles y diversificados que garanticen mejores aprendizajes para los estudiantes.

La ejecución según Ramos y Morales (2013), consiste en llevar a cabo los contenidos y experiencia programadas dentro del diseño curricular, es la interacción entre docentes y estudiantes. Viveros y Sánchez (2018), sobre esta dimensión la describen como la puesta en marcha de lo planificado, para el logro de competencia, capacidades y habilidades en los estudiantes. Campoverde (2014), plantea la ejecución como la parte del proceso de gestión pedagógica donde los docentes llevan a cabo todo lo anteriormente planificado, desde el inicio de la actividad de aprendizaje hasta la culminación de la misma. Dentro del mismo contexto Sánchez y Viveros (2018), afirman que en esta parte del proceso es fundamental el rol del docente y su capacidad para aplicar las mejores estrategias, con la finalidad de generar mejores aprendizajes y un desarrollo intelectual óptimo en los estudiantes, que les brinde las herramientas para hacer frente al ambiente competitivo en el que se desarrolla.

La siguiente dimensión, evaluación es según Sánchez, López y Espinosa (2017), la parte donde se obtiene información sobre los resultados arrojados por los estudiantes, dentro de este proceso de gestión pedagógica. De la misma forma, Oliveros (2011), concuerda que evaluación es el análisis de fortalezas y debilidades que presentan los estudiantes, a fin de reforzar si fuera necesario. Barreto (2012), la describe como el proceso para tener conocimiento del nivel de compromiso que tiene el docente frente a sus estudiantes, lo cual se evidenciara

en el análisis de resultados de los estudiantes. Como lo indica, López (2017), la evaluación se caracteriza por hacer referencia a la mejora constante de la gestión, al trabajo coordinado y articulado de todo el equipo docente de las diferentes áreas en la institución, de la retroalimentación realizada luego del análisis de resultados.

A fin de que la gestión pedagógica sea eficiente, se necesita además de la labor comprometida de docentes, del liderazgo transformador directivo, que guíe y conduzca al equipo que dirige a identificarse con la misión y visión a nivel institucional. Del modo como el líder directivo se relacione con su equipo, permitirá el éxito de la gestión pedagógica, dado que la labor del directivo ya no es meramente administrativa, debe además ejercer un liderazgo transformador a nivel pedagógico, influyendo positivamente en su equipo docente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Aspecto fundamental dentro una investigación, aquí se llevó a cabo el recojo, procesamiento y análisis de información, con el propósito de comprobar las hipótesis y conseguir los objetivos previamente establecidos. El planteamiento metodológico fue abordado bajo el enfoque cuantitativo. Como lo señalaron Hernández, et al. (2014), por medio del enfoque cuantitativo se busca probar teorías haciendo uso de análisis estadísticos.

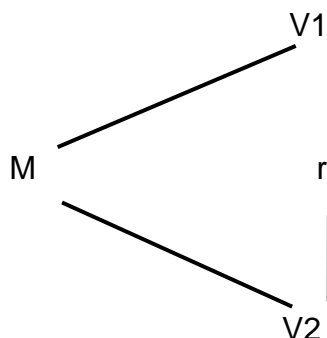
Sobre el tipo de investigación esta fue básica, ya que se desarrollaron y ampliaron conocimientos teóricos, que permitieron profundizar aún más en el tema y aportar con nuevas ideas y concepciones, acerca de las dos variables estudiadas. Baena (2014), define esta investigación, como una búsqueda de conocimiento, con el propósito de crear otros nuevos o profundizar los conceptos ya existentes.

Este estudio fue de nivel descriptivo ya que se tuvo en cuenta el recabar información pertinente para luego contrastar las hipótesis planteadas y el comportamiento de las variables a estudiar. (Gay, 1996). En este nivel descriptivo se recolectó información valiosa por medio de los instrumentos diseñados y las preguntas planteadas, cuyos datos luego fueron minuciosamente analizados.

Diseño de investigación:

Creswell (2017) sostiene que, con el objetivo de hallar las respuestas a las preguntas planteadas, como parte de la problemática al inicio de la investigación, se necesita de una estrategia para recoger toda la información necesaria, esta es la parte del diseño, que, para esta investigación, fue no experimental, transversal descriptivo, correlacional. Como indica Hernández et al. (2010), no experimental debido a que las variables no sufrieron ninguna manipulación ni cambio, solo se utilizaron para obtener información, es transversal descriptivo, correlacional debido a que el recojo de información se realizó en un solo momento, teniendo como finalidad describir cómo se relacionan ambas variables.

Esquema diseño de investigación:



Donde:

M = Muestra

V1 = Liderazgo transformacional

V2 = Gestión pedagógica

r = Relación ambas variables

En la investigación realizada, al estar bajo el enfoque cuantitativo se hizo uso para el estudio respectivo, del método hipotético deductivo, a fin de demostrar y comprobar las hipótesis planteadas, al inicio del planteamiento del problema.

3.2. Variables y operacionalización

Carrasco (2007), con respecto a la operacionalización de las variables manifiesta que el mismo consiste en dividir las variables en sus dimensiones y luego estas a su vez en los indicadores que permitirán la elaboración de los instrumentos a utilizar, lo cual finalmente servirá para contrastar las hipótesis planteadas.

Definición conceptual:

Variable Liderazgo transformacional

Bass (1985), sostuvo este estilo como la capacidad que posee un profesional, de influir, motivar y lograr cambios significativos en su equipo de trabajo, estas personas tienen una visión muy clara y personalidad muy definida al logro de objetivos. Son motivadores innatos y logran que las personas a su alrededor se sientan comprometidos hacia el cambio.

Definición operacional:

Con fines de esta investigación, de enfoque cuantitativo, la variable liderazgo transformacional se dimensionó en: influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional. Estas dimensiones fueron distribuidas en 20 preguntas, de acuerdo a las características e indicadores planteados para las dimensiones. Para recoger la opinión y respuestas de los integrantes de la muestra, se tuvo en cuenta la escala de Likert, la cual se distribuyó en cinco opciones, comenzando en la opción nunca hasta la opción siempre, con respecto a los niveles, estos fueron: eficiente, regular y deficiente.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Influencia idealizada	Valores éticos y morales Carisma e influencia positiva	1 al 5	Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente (74 a 100) Regular (47 a 73) Deficiente (20 a 46)
Consideración individualizada	Coaching Escucha activa y empatía	6 al 10		
Estimulación intelectual	Creatividad e innovación Desafíos y resolución de problemas	11 al 15		
Motivación Inspiracional	Generación de estímulos y entusiasmo Motivación y compromiso	15 al 20		

Tomado de Duque (2019), adaptado por Vicente (2022)

Variable Gestión pedagógica

Loza (2013) quien describe la gestión pedagógica como las acciones que se realizan de manera planificada y organizada, dentro de una escuela, estas acciones están lideradas por el directivo, con el fin de garantizar lo óptimo de la calidad de los aprendizajes.

Definición operacional

En referencia a la variable gestión pedagógica, bajo esta investigación de enfoque cuantitativo, esta fue dimensionada en tres aspectos: planeación, ejecución y evaluación, las cuales fueron distribuidas en 18 preguntas, entre cada dimensión y teniendo en cuenta los indicadores y características planteados, para esta variable. Para obtener las respuestas y opiniones de los participantes, se hizo uso de la escala de Likert, compuesta de cinco opciones para responder, desde la opción nunca, hasta la opción siempre, los niveles establecidos fueron eficiente, regular y deficiente.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión Pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Planeación	Guía y orientación Métodos y estrategias	1 al 6	Tipo Likert 1. Nunca	Eficiente (66 a 90)
Ejecución	Desarrollo de capacidades y contenidos Aplicación de estrategias	7 al 12	2. Casi Nunca 3. A Veces	Regular (42 a 65)
Evaluación	Debilidades y fortalezas Reforzamiento	13 al 18	4. Casi siempre 5. Siempre	Deficiente (18 a 41)

Tomado de Olvera (2020), adaptado por Vicente (2022)

3.3. Población, muestra y muestreo.

Carrasco (2014), señala como población al total de elementos pertenecientes al lugar donde se planea llevar a cabo el trabajo de investigación, los cuales presentan características similares. Por lo tanto, la población, que se consideró para esta investigación, de enfoque cuantitativo, fue de un total de 70 participantes, quienes conforman la plana docente de los niveles de primaria y secundaria de una escuela pública del distrito de Ventanilla, Callao.

Tabla 3*Población y muestra*

Personal Docente	Varones	Mujeres	Total
Docentes primaria	10	22	32
Docente de secundaria	18	20	38
Total	28	42	70

Como criterios de inclusión, dentro de este estudio, se tuvo en cuenta que todos los participantes, se desempeñan como docentes en actividad, con aula a cargo, sean nombrados o contratados, que pertenezcan a la red donde se encuentra la institución educativa, en la cual se desarrolló la investigación; asimismo, se tuvo en cuenta a los docentes que, por voluntad propia, aceptaban participar y formar parte de la muestra. Como criterios de exclusión se tuvo en cuenta al personal administrativo o personal de servicio, quienes no participaron por no tener el criterio señalado de contar con aula a cargo, asimismo tampoco participaron los padres de familia, docentes que se encontraban de licencia, de la misma forma, aquellos que, por propia voluntad, se abstuvieron de participar.

Con respecto a la muestra Hernández (2014), planteo que, si la muestra no es muy grande, se puede contar con la totalidad de la población para desarrollar la investigación, dada esta premisa se tuvo por conveniencia trabajar con el total de la población, la cual como se indica fue conformada por 70 participantes de primaria y secundaria dentro de la institución educativa pública. Por lo tanto, con respecto al muestreo este fue no probabilístico, por conveniencia, dado el tamaño censal de la población, se optó porque todos conformen la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

A fin de conseguir los datos necesarios para el desarrollo de la investigación, las encuestas, formaron parte de la técnica aplicada en este proceso. Dichas encuestas fueron cuidadosamente plasmadas en interrogantes, determinadas para un cierto grupo de personas y de acuerdo a las variables planteadas. (Hernández, et al., 2014). Convenientemente el instrumento seleccionado, según

la técnica elegida, consistió en cuestionarios, conformado por preguntas claras y coherentemente planteadas, que fueron aplicadas a la muestra partícipe de la investigación. (Hernández, et al., 2014). Se elaboraron dos cuestionarios, uno para la variable liderazgo transformacional, constituido por 20 preguntas, cinco para cada dimensión, y teniendo en cuenta los indicadores planteados. El segundo cuestionario fue para la variable Gestión pedagógica, conformado por 18 interrogantes, 6 por cada dimensión, de acuerdo a los indicadores planteados.

A fin de validar los dos instrumentos utilizados para recoger información, se sometió los mismos, a juicio de tres expertos, quienes, tras un minucioso análisis, confirmaron la validez de los cuestionarios utilizados. De la misma forma, para comprobar el nivel de confiabilidad de los instrumentos planteados, se recurrió al análisis de fiabilidad, llevándose a cabo una prueba piloto, para lo cual se contó con la colaboración de 10 participantes. Los datos recogidos fueron analizados y procesados utilizando el Alfa de Cronbach, dando como resultado una alta confiabilidad de 0,959 para liderazgo transformacional y 0,975 para gestión pedagógica.

Tabla 4

Validez de los instrumentos dictaminada por expertos

DNI	Apellidos y nombres	Expertos	Aplicabilidad
07193893	Dra. Zoila Aybar Bazán	Temático	Aplicable
08822479	Dr. Justiniano Aybar Huamaní	Metodólogo-Temático	Aplicable
09904625	Dr. Héctor Santa María Relayza	Metodólogo	Aplicable

Tabla 5

Análisis de confiabilidad:

Estadísticas de fiabilidad- Liderazgo transformacional		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,958	,959	20

Estadísticas de fiabilidad – Gestión pedagógica		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,972	,975	18

Como se aprecia en la tabla 5, luego de realizado el análisis, los resultados arrojan un alto porcentaje de confiabilidad de los instrumentos muy cercanos al valor ideal, por lo que se demuestra la confiabilidad de los dos instrumentos.

3.5. Procedimientos

Como parte de la investigación y para llevar a cabo el estudio, dentro de los parámetros correctos, se inició solicitando los permisos respectivos al director de la institución, señalando el nombre de la investigación y los objetivos del estudio. Se coordinó con los docentes, participantes de la muestra, acerca de la hora y lugar para la aplicación de los instrumentos, el tiempo estimado para desarrollar el cuestionario fue de 20 minutos. En la fecha señalada para aplicar los cuestionarios, se procedió a entregar de manera física y explicar la forma de desarrollarlo. Luego de finalizada las encuestas, se procedió al procesamiento información, para luego posteriormente realizar el análisis.

3.6. Método de análisis de datos

En esta parte y según Hevia (2001), se realizó un minucioso análisis de la información recabada, a fin de responder a las preguntas formuladas, al inicio de la investigación y probar las hipótesis planteadas. Posteriormente la información recolectada se organizó en tablas, de acuerdo a cada variable y sus dimensiones, con la finalidad de analizar y luego describir los resultados. Se utilizó el programa IBM de SPSS, versión 27 para la parte estadística, y para verificar las correlaciones planteadas. Para conocer que estadístico utilizar, se desarrolló la prueba de normalidad, la cual por ser la muestra mayor a 50, se tuvo por conveniente utilizar Kolmogorov. Los resultados arrojaron que no eran normales, por lo que se utilizó el estadístico Rho Spearman, por ser un estudio no paramétrico. Luego se llevó a cabo el análisis inferencial con la finalidad de probar las hipótesis planteadas y el nivel de correlación entre la variable y las dimensiones planteadas. De la misma forma se desarrolló el análisis descriptivo, en referencia a las variables y las dimensiones de las mismas.

3.7. Aspectos éticos

Al desarrollar este trabajo de investigación, se tuvo muy en cuenta la resolución directoral N° 110-2022 VI-UCV, la que establece los procedimientos y la guía a seguir para llevar a cabo este estudio, cumpliendo con todos los parámetros establecidos por la universidad. De la misma forma, se practicó la ética en todo el proceso de esta investigación, realizando las citas respectivas y referenciando a los autores tomados en cuenta, respetando su autenticidad y derechos de autor. Se cumplió con las normas APA, establecidas para esta investigación. Asimismo, la presente investigación, tuvo en cuenta otros aspectos muy importantes, en primer lugar, se solicitó los permisos respectivos a la autoridad de la institución educativa, lugar en donde se realizó la presente investigación, se trabajó con absoluto respeto a la ética, manteniendo de inicio a fin la confidencialidad de la información recabada, de cada participante que desarrollo la encuesta. De la misma forma, se informó a todos los participantes de la finalidad de la investigación.

Los encuestados participaron de forma voluntaria, concedores de la rigurosa privacidad, en el tratamiento de la información proporcionada. Para procesar la información se tuvo en cuenta el absoluto rigor científico, utilizando

tablas de Excel y el programa SPSS. Con respecto al marco teórico, el mismo fue elaborado teniendo en cuentas las normas y directivas establecidas, evitando hacer uso de copias y respetando la autoría de los investigadores, para confirmar el nivel de similitud, se utilizó el programa de turnitin, teniendo como resultado el porcentaje requerido para demostrar la autenticidad del presente trabajo.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 6

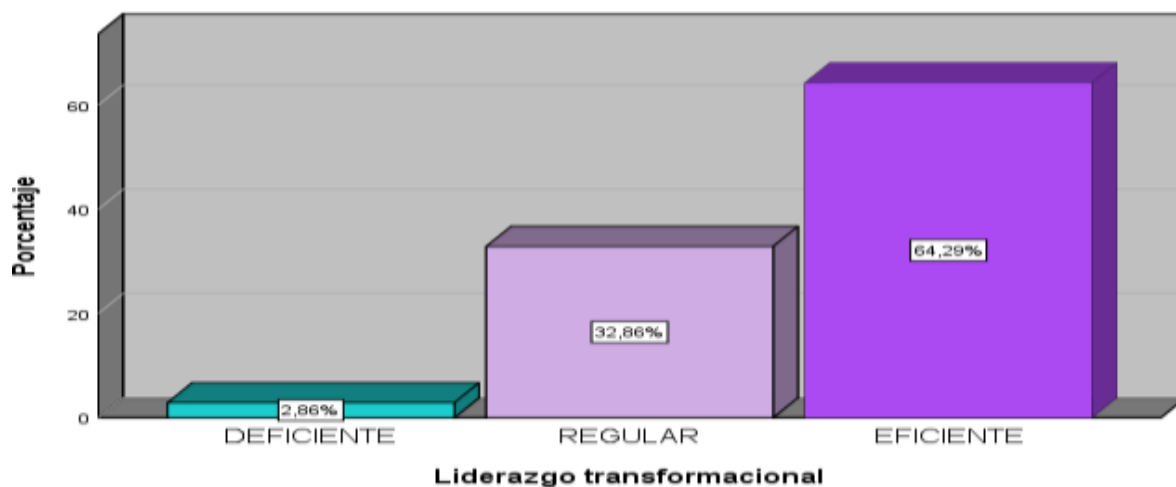
Distribución de frecuencia V1: Liderazgo transformacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo transformacional	DEFICIENTE	2	2,9
	REGULAR	23	32,9
	EFICIENTE	45	64,2
	Total	70	100,0

Elaboración tomando como base la data

Figura 1

Descripción del liderazgo transformacional directivo.



Interpretación

En la tabla 6 y figura 1 se aprecia el nivel de liderazgo transformacional que perciben los docentes de la escuela pública, quienes con un 64,29 % señalarán que el directivo ejerce un liderazgo transformacional de nivel eficiente, mientras que un 32,86 % percibe este liderazgo como regular y un 2,86 % lo percibe como deficiente.

Tabla 7

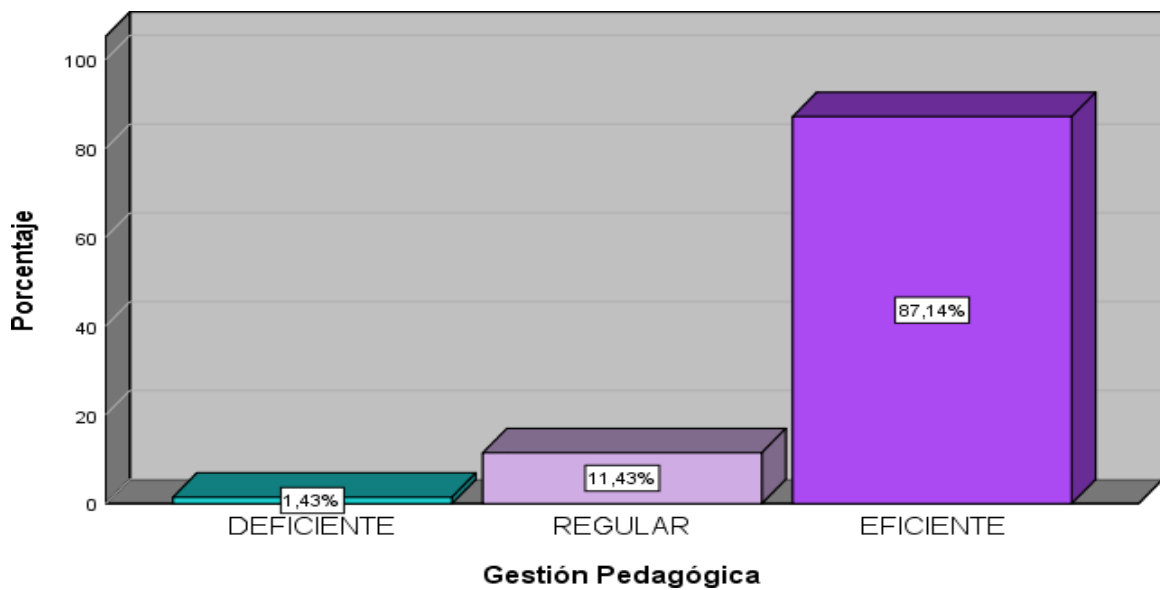
Distribución de frecuencia V2: Gestión Pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión pedagógica	DEFICIENTE	1	1,43
	REGULAR	8	11,43
	EFICIENTE	61	87,14
	Total	70	100,0

Elaboración tomando como base la data

Figura 2

Descripción de la Gestión Pedagógica



Interpretación

En la tabla 7 y figura 2 se puede apreciar los niveles de gestión pedagógica que ejercen los docentes, quienes indican que en un 87,14 % es eficiente, mientras que para un 11,43% es de nivel regular y solo un 1,43% lo considera deficiente.

Tabla 8

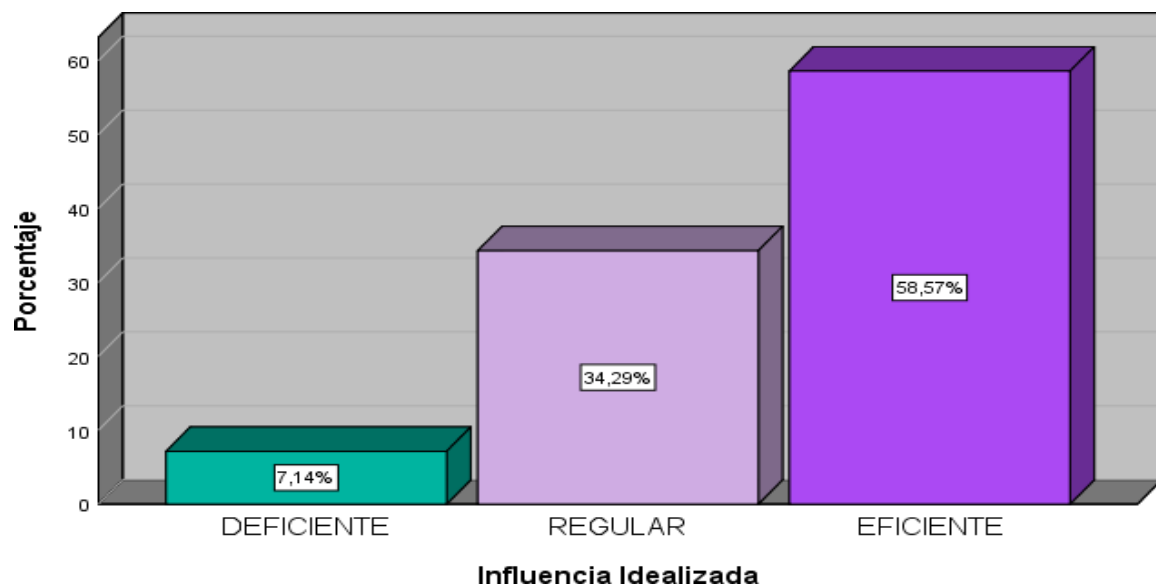
Distribución de frecuencias de Influencia Idealizada

		Frecuencia	Porcentaje
Influencia idealizada	DEFICIENTE	5	7,1
	REGULAR	24	34,3
	EFICIENTE	41	58,6
	Total	70	100,0

Elaboración tomando como base la data

Figura 3

Descripción de la influencia idealizada



Interpretación

En la tabla 8 y figura 3 se puede apreciar el nivel de influencia idealizada que perciben los docentes, sobre la gestión pedagógica, quienes indican que en un 58,57 % es eficiente, mientras que para un 34,29% es de nivel regular y un 7.14% lo considera deficiente.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de Dimensión Estimulación intelectual.

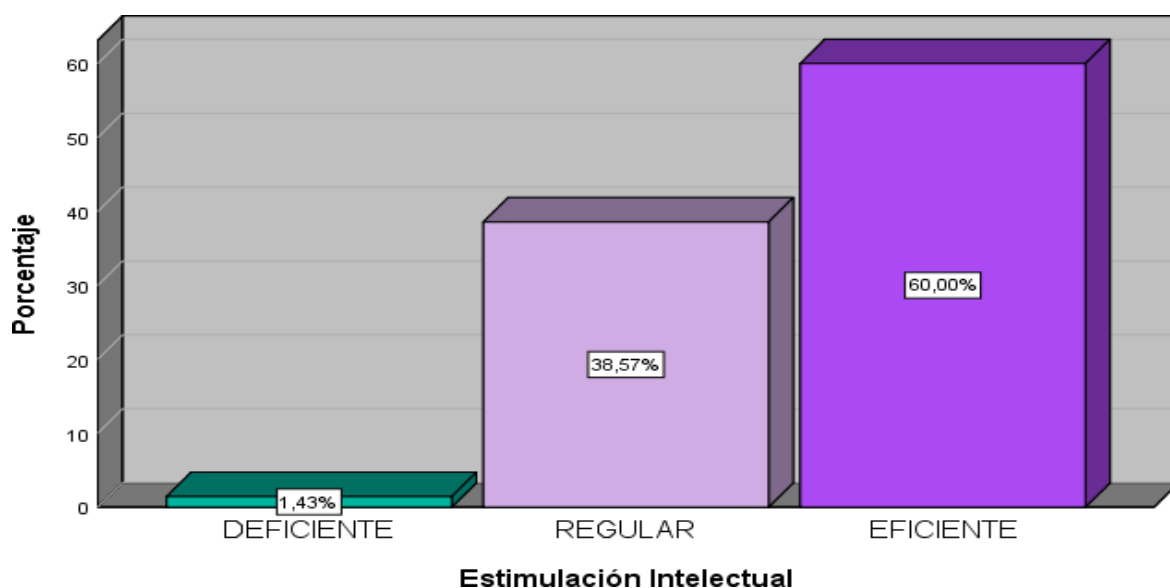
Elaboración tomando como base la data

		Frecuencia	Porcentaje
Estimulación Intelectual	DEFICIENTE	1	1,4
	REGULAR	27	38,6
	EFICIENTE	42	60,0
	Total	70	100,0

Elaboración tomando como base la data

Figura 4

Descripción de la estimulación intelectual



Interpretación

Tal como se aprecia en la tabla 9 y figura 4 podemos visualizar el nivel alcanzado con respecto a la dimensión estimulación intelectual, quienes consideran que es eficiente en un 60,00%, mientras que en un 38,57% es de nivel regular y un 1,43% es deficiente.

Tabla 10

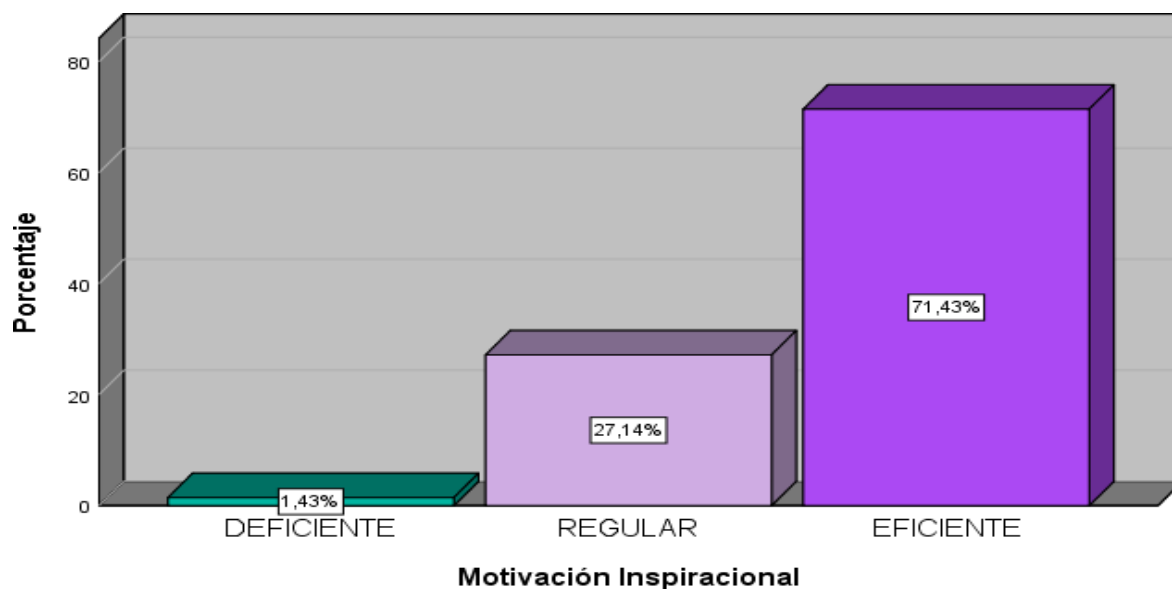
Distribución de frecuencias de Dimensión Motivación Inspiracional.

		Frecuencia	Porcentaje
Motivación inspiracional	DEFICIENTE	1	1,4
	REGULAR	19	27,1
	EFICIENTE	50	71,4
	Total	70	100,0

Elaboración tomando como base la data

Figura 5

Descripción de la Motivación inspiracional



Interpretación

Tal como se aprecia en la tabla 10 y figura 5 podemos visualizar que un 71,43% percibe la motivación inspiracional como eficiente, mientras que un 27,14% la percibe como regular y un 1,43 % piensa que es deficiente.

Tabla 11

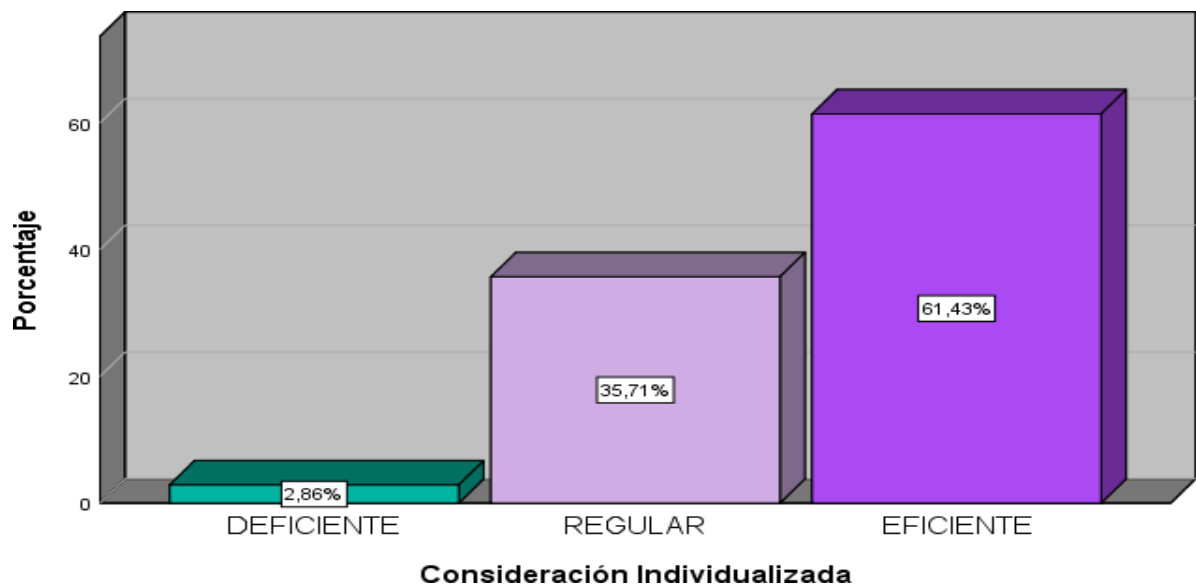
Distribución de frecuencias de Dimensión Consideración Individualizada

		Frecuencia	Porcentaje
Consideración individualizada	DEFICIENTE	2	2,9
	REGULAR	25	35,7
	EFICIENTE	43	61,4
Total		70	100,0

Elaboración tomando como base la data

Figura 6

Descripción de la Consideración individualizada



Interpretación

Como se aprecia en la tabla 11 y figura 6 podemos visualizar que un 61,43% percibe la consideración individualizada como eficiente, mientras que un 35,71% la percibe como regular y un 2,86% piensa que es deficiente.

Prueba de normalidad para las variables en estudio.

Debido a que la muestra para la presente investigación es mayor de 50 participantes, se tuvo por conveniente utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov, a fin de conocer el tipo de estadístico a utilizar.

Tabla 12

Prueba de normalidad con Kolmogorov

Variables	Estadístico	g	Sig
Liderazgo transformacional	,100	70	0,82
Gestión pedagógica	,122	70	0,12

Decisión

Según la tabla 12 de la prueba de normalidad de kolmogorov y según los datos obtenidos podemos decir que no existe normalidad entre el nivel de significancia de ambas variables, dado estos resultados se determina, para fines estadísticos, el uso de la prueba no paramétrica, Rho de Spearman, con el propósito de hallar la relación entre las dos variables, liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

Resultados inferenciales

Comprobación de hipótesis

Objetivo general

Determinar la relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

A fin de llegar al objetivo general, se realizó la comprobación de hipótesis.

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022

Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

Tabla 13

Correlación de Spearman entre la variable 1 liderazgo transformacional y la variable 2 Gestión pedagógica

	liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	Liderazgo transformacional	Gestión pedagógica
	al	Sig. (bilateral)	1,000	,505**
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	N	.	,000
			70	70
		Coeficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Elaboración propia/fuente resultados SPSS

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 13 el coeficiente de correlación entre la variable liderazgo transformacional y gestión pedagógica fue de 0,505 estando

este valor dentro del rango de una correlación positiva moderada, con valor de significancia igual a, 0,000, es decir menor a 0,05, por lo que se resuelve rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general planteada.

Objetivo específico 1

Identificar la relación de la influencia idealizada del directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao,

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre influencia idealizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

Ho: No existe relación entre influencia idealizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

Tabla 14

Correlación de Spearman entre la dimensión influencia idealizada y la variable 2 Gestión pedagógica

	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	Influencia idealizada	Gestión pedagógica
		Sig. (bilateral)	1,000	,487**
Rho de Spearman		N	.70	,000
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Elaboración propia/fuente resultados SPSS

Interpretación:

Como lo muestra la tabla 14 el coeficiente de correlación entre la dimensión influencia idealizada y la gestión pedagógica es de 0,487 dando este valor una correlación positiva de nivel moderado, descartándose la hipótesis nula, dado que los valores de significancia son menores a 0,05 y se da por afirmada la hipótesis específica 1.

Objetivo específico 2

Analizar la relación de la motivación inspiracional del directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre motivación inspiracional del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

Ho: No existe relación entre motivación inspiracional del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre la dimensión motivación inspiracional y la variable 2 Gestión Pedagógica

			Motivación inspiracional	Gestión pedagógica
	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Elaboración propia/fuente resultados SPSS

Interpretación

En relación a la segunda hipótesis específica, cuyo resultado de coeficiente de correlación mostrado en la tabla 15, fue de 0,472 con respecto a la influencia de la motivación inspiracional del directivo en la gestión pedagógica de los docentes, de igual forma se descarta la hipótesis nula, dado que el nivel de significancia es menor a 0,05, procediéndose a aceptar la segunda hipótesis específica.

Objetivo específico 3

Analizar la relación de la estimulación intelectual del directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre estimulación intelectual del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

Ho: No existe relación entre estimulación intelectual del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

Tabla 16

Correlación de Spearman entre la dimensión estimulación intelectual y la variable 2 Gestión pedagógica

	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	Estimulación intelectual	Gestión pedagógica
		Sig. (bilateral)	1,000	,365**
Rho de Spearman		N	.	,002
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	70	70
		Sig. (bilateral)	,365**	1,000
		N	,002	.
			70	70

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

Elaboración propia/fuente resultados SPSS

Interpretación:

Con respecto al nivel de correlación entre la dimensión estimulación intelectual y gestión pedagógica y según los resultados mostrados en la tabla 16, esta tuvo un coeficiente de correlación de 0,365, lo cual dentro de la escala de valores lo describe como una correlación positiva de nivel bajo. Asimismo, se procede a aceptar la hipótesis específica planteada, descartándose la hipótesis nula, debido al nivel de significancia.

Objetivo específico 4

Identificar la relación de la consideración individualizada del directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación entre consideración individualizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

Ho: No existe relación entre consideración individualizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao, 2022.

Tabla 17

Correlación de Spearman entre la Dimensión consideración individualizada y la variable 2 Gestión pedagógica

			Consideración individualizada	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,434**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión pedagógica	N	70	70
		Coeficiente de correlación	,434**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	70	70	

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

Elaboración propia/fuente resultados SPSS

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 17, en referencia al nivel de correlación de la dimensión consideración individualizada y la gestión pedagógica, esta tuvo un resultado de 0,434, que lo ubica en un nivel de correlación positivo moderado, aceptándose la cuarta hipótesis específica y descartándose la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Partiendo de los resultados presentados en esta investigación, luego de procesar los datos recolectados, se logró alcanzar el objetivo general planteado, el cual tuvo como propósito, determinar la relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de Ventanilla, Callao. Como consecuencia de llegar al objetivo general, que se planteó, se descartó la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis general, que indica que existe relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, obteniéndose un nivel de coeficiente de correlación de 0,505, este valor se ubica dentro del rango de una correlación significativa, positiva de nivel moderada, y con un valor de significancia menor a 0,05.

Con este resultado, se puede comprobar que la clase de liderazgo que ejercen los directivos de la institución educativa, donde se realizó el estudio, influyen de gran manera en la concepción de gestión pedagógica que desarrollen los docentes, asimismo influye en el nivel de compromiso e identidad que los docentes, posean con su institución, esto se ve reflejado en el trabajo y desarrollo de sus actividades dentro de la gestión pedagógica. Por lo mismo, también se pudo comprobar las hipótesis específicas y demostrar la relación entre las características planteadas para el líder transformacional y la gestión pedagógica que ejercen los docentes.

Los resultados con respecto al nivel de correlación entre las variables, obtenidos en la presente investigación, son similares a los presentados por Silvestre (2020), que, en su investigación desarrollada en el ámbito nacional, en la ciudad de Lima, en su tesis sobre la influencia del liderazgo transformacional sobre el desempeño docente, tuvo como resultado un valor de 0,595, lo que indica un nivel de correlación positiva de nivel moderado. Cabe resaltar que la muestra para esta investigación fue de 73 participantes, cantidad muy similar a la muestra de la presente tesis, con un resultado muy parecido.

De la misma forma, los resultados de esta investigación se acercan a los obtenidos por Roncallo y Roqueme (2021), ya que también existió una correlación positiva, pero sus resultados tuvieron un nivel de correlación mucho más alto,

cuyo coeficiente de fue de 0,820, lo que indica que, en su investigación, el nivel de correlación de las dos variables es positiva de nivel alto. Cabe resaltar que ellos trabajaron con una muestra mucho más amplia, la cual estuvo conformada por 325 participantes.

Otro resultado también de nivel positivo, fue el obtenido por Bueno y Orozco (2019), que, en su investigación para medir la correlación del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional, obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0,798, esto indica una relación positiva de nivel alto. Dicha investigación se desarrolló en el ámbito educativo colombiano y para recabar los datos necesarios, se contó con la participación de una muestra mucho más amplia, la cual estuvo conformada por un total de 385 docentes.

Por otro lado, los resultados recabados de la presente tesis, difieren en cierta medida de los obtenidos por Valdivia (2021), quien en su investigación titulada liderazgo transformacional y desempeño docente, realizado en el ámbito nacional, en la ciudad de Arequipa, tuvo como resultados un nivel de correlación, también positivo, pero de nivel bajo, este obtuvo un coeficiente de 0,388, la muestra para esta investigación tuvo como participantes a 60 docentes, cabe resaltar que la muestra para esta investigación corresponde a una institución educativa del sector privado.

Analizando los resultados de correlación que se obtuvieron, aplicando los estadísticos respectivos, se pudo deducir que, según los datos proporcionados por los participantes de esta investigación, el liderazgo transformacional de los directivos incide de manera positiva, con un nivel moderado, dentro de la gestión pedagógica, que llevan a cabo los docentes de la institución educativa, donde se desarrolló el presente estudio.

Asimismo, en la parte descriptiva también se obtuvieron otros resultados, como el nivel de liderazgo transformacional que perciben los docentes de la institución educativa, en estudio, este valor según las tablas y figuras, resultado del análisis de SPSS, mostradas en la presente tesis son de un 64,2 %, para quienes consideran que el nivel de liderazgo transformacional es eficiente, un 32,9 % lo considera regular, mientras que un 2,9 % lo percibe como deficiente.

Analizando estos resultados nos da una idea que, en un número mayor a la mitad de la muestra de estudio, considera eficiente el liderazgo transformacional de su directivo, pero aún falta un gran porcentaje para llegar al 100%, por lo que se hace necesario tomar acciones a fin de mejorar esta percepción acerca del liderazgo ejercido por los directivos de la institución, donde se desarrolló el estudio.

Haciendo una comparación con los resultados obtenidos por Barturen (2021), estos arrojaron que un 85% consideraba el liderazgo transformacional directivo como eficiente, cabe resaltar que, para su investigación, contó con la participación de 40 docentes, mientras que, en la presente investigación, la muestra fue de casi el doble, un total de 70 participantes. Asimismo, los resultados de esta investigación, se acercan a los obtenidos por Rovira (2020), quien desarrolló un trabajo de investigación en Ecuador, sobre la influencia del liderazgo transformacional y el desempeño docente, sus resultados arrojaron que 87,5% considera el liderazgo de sus directivos como transformacional.

En referencia a los resultados obtenidos con la variable gestión pedagógica, estos arrojaron que un porcentaje de 87,14% considera como eficiente la gestión pedagógica que desarrollan los docentes de la institución educativa de Ventanilla, Callao, luego un 11,43% la considera como regular y el 1,47% piensa que es deficiente, estos porcentajes se muestran en las tablas y gráficos, presentados en los resultados de la presente investigación. Según estos datos podemos apreciar que esta gestión de los docentes es eficiente, estos resultados se deberían al tipo de liderazgo que ejercen los directivos, los cuales podrían mantenerse o incrementar, si se presenta la influencia positiva del directivo en todo su equipo de trabajo.

Se puede comparar estos resultados con los obtenidos por Rivas (2020), quien, en su investigación, en los resultados sobre la gestión pedagógica docente, indica que un 79,2% la considera como regular, mientras que un 16,9% la considera óptima y sólo un 3% considera la gestión pedagógica como no óptima. Estos resultados son similares al obtenido por Ramírez (2020), quien desarrolló su investigación teniendo como una de las variables a la gestión pedagógica, según lo indicado en sus resultados, estos fueron de 56,4% para los que

considera que la gestión pedagógica es regular y con un 32,1% la considera en el nivel bueno, mientras que con 11,15%, lo considera deficiente.

Otro de los resultados descriptivos hallados corresponde a las dimensiones propuestas para la variable liderazgo transformacional, con respecto a la dimensión influencia idealizada, según los participantes de la muestra, consideran en un 58,6% como eficiente esta característica del liderazgo transformacional, mientras que un 34,3% la considera regular y un 7,1% lo considera deficiente. Según estos resultados se puede afirmar que, para más de la mitad de los docentes participantes de la muestra en esta escuela, el directivo ejerce sus funciones de manera transparente con mucha ética y con sólidos valores en cada uno de sus actos.

La otra dimensión es la estimulación intelectual, en esta dimensión, los docentes percibieron que en un 60,1% lo consideran eficiente, mientras que en un 38,6% es regular y para un 1,4% es deficiente. Por lo que se puede entender que, en la institución educativa de Ventanilla, Callao, más de la mitad de los docentes, participantes de la muestra, considera que sus directivos los estimulan a crecer y seguir innovando con respecto a su práctica pedagógica, al mismo tiempo que son capaces de solucionar problemas que se susciten en la Institución y motivar a sus docentes a ser parte de esta solución.

La siguiente dimensión es la motivación inspiracional, en esta parte los resultados según las encuestas desarrolladas, arrojaron índices de 71.4% para docentes que consideran eficiente la motivación inspiracional directiva, mientras que un 27,1% la considera regular, y un 1,4%, la considera deficiente, por lo que con estos resultados se puede indicar que el directivo o los directivos ejercen una motivación inspiracional positiva, en sus docentes en su gran mayoría, convirtiéndose en verdaderos modelos a seguir, inspirándolos a asumir compromisos, dentro de su gestión pedagógica.

Finalmente, en relación a la dimensión consideración individualizada, los resultados indicaron que un 61,4%, la considera eficiente, mientras que un 35,7% la considera regular y el 2,9% la percibe como deficiente. Con estos datos se puede deducir que, para los docentes participantes de la muestra el personal

directivo se muestra mayormente predispuesto a la escucha activa y a aplicar el coaching cuando sea necesario y los docentes lo requieran.

Estos resultados se pueden contrastar con Silvestre (2020), quien obtuvo resultados similares, en las mismas dimensiones, es así que en la variable influencia idealizada el porcentaje mayor se ubica en eficiente con 84% y el menor se ubica en regular con 16%, se puede apreciar que aquí ninguno se encuentra en deficiente. Con la siguiente dimensión motivación inspiracional el porcentaje más alto se ubica en eficiente con un 83% mientras que el porcentaje menor se ubica en el nivel deficiente con un 3%. En referencia a la dimensión estimulación intelectual Silvestre (2020), señala que un 87% lo considera regular mientras que un 13% lo percibe deficiente, no encontrándose ninguno en el nivel eficiente, con este resultado se puede apreciar que, en esta dimensión, en la investigación presentada, los participantes de la muestra no consideran aún que sea eficiente la estimulación intelectual desarrollada por los directivos. Referente a la dimensión consideración individualizada, se tiene que, según los resultados, un porcentaje de 59% lo percibe como eficiente, mientras que un porcentaje de 31% lo consideran regular.

Al establecer la correlación de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, se puede indicar que, para probar la primera hipótesis, que plantea que la influencia idealizada se correlaciona con la gestión pedagógica, obtuvo un nivel de coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,487, lo cual lo ubica dentro del rango de un nivel positivo moderado. Este resultado permite saber que las características que presenta la dimensión influencia idealizada como son la ética y la moral influyen significativamente en la gestión pedagógica desarrollada por los docentes de la institución. Haciendo una comparación con Silvestre (2020), en sus resultados también indican un nivel de correlación positiva de nivel moderado, el coeficiente de correlación fue de 0,533.

En relación a la segunda hipótesis específica, planteada, donde establece el nivel de correlación de la dimensión motivación inspiracional con la gestión pedagógica, esta presentó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,472, lo que indica que se encuentra en un nivel moderado. Este resultado permite dar muestra que los directivos en el ejercicio de su cargo transmiten la

motivación y estimulación en un nivel moderado, con miras a lograr el nivel alto. Estos resultados al compararlos con los conseguidos por Silvestre (2020), que en su investigación obtuvo también, con esta misma dimensión un nivel moderado, con un nivel de correlación positiva de 0,572, resultado similar a la de la presente investigación.

En referencia a la hipótesis 3, donde se comprobó la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual y la gestión pedagógica, dentro de la institución educativa de Ventanilla, Callao, los resultados arrojaron que el nivel de coeficiente de correlación de Rho Spearman es positivo, pero bajo con un valor de 0,365. Esto indica que en la institución se percibe la estimulación intelectual, la creatividad e innovación, que emana del directivo, con un nivel bajo. Haciendo la comparación de resultados con Silvestre (2020), en su investigación él obtuvo como resultado un nivel de correlación de valor 0,527, lo que indica que está en un nivel moderado, que el directivo favorece en un gran porcentaje la estimulación intelectual de su personal.

Con respecto, a la cuarta hipótesis que se aceptó, la cual indicaba que existe una relación entre la consideración individualizada y la gestión pedagógica, con esta dimensión se obtuvieron los siguientes resultados, el nivel de coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,434, lo que indica que es de nivel moderado, por lo tanto, se puede inferir que el directivo de esta institución, se muestra en todos sus actos, mayormente considerado y escucha a su personal, aplicando la empatía. Haciendo la comparación de este resultado con Silvestre (2020), el investigador también obtuvo un nivel de correlación moderado, con un valor de 0,442.

Finalmente podemos afirmar que se comprobó la teoría planteada por Bass (1997), quien indicó que el liderazgo transformacional, ejercido por el directivo de manera adecuada, teniendo en cuenta, la influencia, motivación, estimulación y consideración, logrará transformar la mentalidad y compromiso de los docentes integrantes de su equipo de trabajo, influyendo de manera positiva en la gestión pedagógica que realizan.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se consiguió el principal objetivo que fue determinar el nivel de relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica docente, el cual tuvo un resultado positivo de nivel moderado con el valor de 0,505, con significancia de 0,000, lo cual es menor a 0,05, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general.

Segunda: Se llegó a determinar el nivel de relación de la dimensión influencia idealizada sobre la gestión pedagógica, el cual tuvo un resultado positivo de nivel moderado con un valor de 0,487, con una significancia de 0,000, lo cual es menor a 0,05, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula, para esta dimensión.

Tercera: Se pudo determinar el nivel de relación de la dimensión Motivación inspiracional sobre la gestión pedagógica, el cual tuvo un resultado de positivo de nivel moderado con el valor de 0,472, con significancia de 0,002, lo cual es menor a 0,05, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula, para esta dimensión

Cuarta: Se pudo determinar el nivel de relación de la dimensión estimulación intelectual sobre la gestión pedagógica, el cual tuvo un resultado de positivo de nivel moderado con valor de 0,365 y con significancia de 0,002, lo cual es menor a 0,05, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula, para esta dimensión y se aceptó la hipótesis específica.

Quinta: Se pudo determinar el nivel de relación de la dimensión consideración individualizada sobre la gestión pedagógica, el cual tuvo un resultado de positivo de nivel moderado con el valor de 0,434 y con significancia de 0,000, lo cual es menor a 0,05, por lo tanto, se descartó la hipótesis nula, para esta dimensión y se aceptó la hipótesis específica.

Sexta: Luego de analizados los resultados obtenidos de la investigación, se muestra la incidencia que tiene el tipo de liderazgo que ejercen los directivos dentro de la institución educativa, con respecto a la gestión pedagógica que desarrollan los docentes, puesto que mientras estas autoridades, demuestren cualidades y características propias de un líder transformacional, tanto en su

hablar como en su actuar, esto permitirá el mayor compromiso e identificación de todos los miembros de su equipo de trabajo, en la gestión pedagógica.

Séptima: A mayor influencia, motivación, estimulación intelectual y consideración positiva, de los directivos, sobre los docentes, estos verán en él, un ejemplo a seguir. Por lo tanto, tratando de seguir su ejemplo e imitar su actuar, honesto, con sólidos valores morales y compromiso con su trabajo, tomando como referencia estas características de su líder, lograrán motivarse y mejorar su gestión pedagógica, comprometiéndose con la visión, misión y objetivos, dentro de la institución educativa.

Octava: El liderazgo transformacional del directivo, tiene una significativa relación con la gestión pedagógica que realizan los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: El directivo debe responder al nuevo perfil de director de una institución educativa, innovadora y asumiendo retos de cambio, debe ser aquel que está inmerso en todos los aspectos de la práctica pedagógica de los docentes.

Segunda: Implementar talleres de coaching para docentes, de manera periódica, a fin de potenciar sus habilidades, superar debilidades y hacerlos partícipes de la transformación de la educación, a nivel de su institución y fuera de ella.

Tercera: El directivo debe tener un alto grado de empatía y asertividad, hacia las dificultades que se puedan estar suscitando en los docentes, debe estar alerta ante cualquier problema o situación difícil de su personal, para poder actuar como un guía y apoyo en esos momentos.

Cuarto: Se recomienda a los directivos de la institución que más allá de los monitores periódicos que se realizan, los cuales forman parte de su función, que estos sean verdaderos acompañamientos, que ayuden a los docentes a reconocer sus falencias y potenciar sus habilidades, todo ello en beneficio de la comunidad educativa, ello va en concordancia a la dimensión estimulación intelectual e influencia idealizada.

Quinto: El equipo directivo puede tomar en cuenta los resultados de esta investigación, si así les parece pertinente, a fin de analizarlos y tomar decisiones, siempre en beneficio de mejorar la gestión pedagógica y por consecuencia la calidad de los aprendizajes que se imparten, en beneficio de la institución que dirigen.

Sexto: Se recomienda a los directivos de la institución educativa de Ventanilla, Callao, que sigan practicando e incrementando las actitudes y acciones, correspondientes al estilo de liderazgo transformacional, a través de cursos o diplomados que les ayuden a conducir eficientemente su institución y ser parte del cambio que se desea a nivel pedagógico y de gestión.

Séptimo: Se sugiere a los directivos instituir reuniones de confraternidad de toda la comunidad educativa, a fin de intercambiar experiencias y estrechar los lazos

de compañerismo, así como también, con la finalidad de evitar niveles de stress, que no permiten una adecuada gestión pedagógica de parte de los docentes.

Octavo: Los directivos deben tomar en cuenta a los docentes, para las decisiones importantes, programando reuniones donde se le brinde la oportunidad de expresar libremente sus opiniones e ideas, ante diferentes situaciones, dentro de la institución, asimismo, reconociendo y motivando los logros obtenidos.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. M. (2019). *Estrategia de gestión pedagógica para mejorar la convivencia escolar en el nivel de básica primaria de la institución educativa los Morales sede Volador* (Tesis de maestría) Universidad UMECIT.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial Patria.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Collier Macmillan.
- Bass, B. M. (1991). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. Organisational dynamics.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130–139. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaun Associates. Inc. Publishers.
- Barreto, C. F. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar*. (Tesis de maestría) UTPL.
- Batista, G. T. (2001) *Gestión Pedagógica en varios niveles*. Editorial Morata 45
- Bueno, D. M. y Orozco L. C. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. (Tesis de maestría) Universidad Tecnológica de Pereira, repositorio de la UTP
- Burns, J. M. G. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, Cotopaxi.
- Carrasco, D. S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (3ra. Ed.) edition Sage publications.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw-Hill.
- De La Cruz, B. E. (2017). Teaching pedagogical management and instrumental execution in students of a Higher School of Artistic Training. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321-357.
<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Díaz, J. E., & Quiñones, A. J. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora* [Tesis de maestría UCV] Repositorio UCV
- Escandón, D. M. & Hurtado, A. A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04>.
- Ganga, C. F., Villegas, V. Francisco., Pedraja, R. L., & Rodríguez, P. E. (2016). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile*. *Interciencia*, 41(9), 596-604. ISSN: 0378-1844. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33946994003>

- García, V. M., Pantoja, O. M. & Duque, S. L. (2011). El liderazgo transformacional en las organizaciones: un análisis descriptivo. *Revista Latinoamericana De Investigación En Organizaciones, Ambiente Y Sociedad*, 2(2), 94 - 110.
- Gay, L. R. (1996). *Educational research: competencias for analysis and application*. (5th Ed.) By Prentice-Hall. Inc.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Hernández, R., Fernández C., & Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.)
- Hevia, A. O. (2001). *Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociales*. Editorial Tropikos.
- Leal, S. F., Albornoz, H. M., & Rojas, P. M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(2), 193-205.
- Lopez, Z. E., Hincapie, M. S. & Zuluaga, C. Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista espacios*, 38(57).
- López, P. M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Dominio de las Ciencias*, v. 3, p. 201-215. ISSN 2477-8818.
- Loza, G. (2013). *El liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad (Tesis de maestría)*. base de datos de la Universidad Pedagógica Nacional de México.
- Marín, N., & Uribe, C. (2015). La formación de competencias científicas desde dos visiones del alumno. *Revista EDUCyT*
- Martínez, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. [Tesis de maestría] Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Maxwell, J. C. (2002). *Leadership 101: What every leader needs to know*. Harper Collins Leadership.
- Mendoza, M. F. & Bolívar, A. M. (2016). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*. 12(35),39-55. ISSN.
- MINEDU. (2014). *Marco Curricular Nacional*. Lima: Ediciones Ministerio de Educación.
- Molero, F., Recio, P. & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501.
- Oraica, L. M. (2018). *Liderazgo Transformacional Directivo Y Gestión Educativa En Las II.EE. Del Nivel Inicial Del Distrito De Urubamba (Tesis de maestría)* Repositorio UCV
- Oliveros, D. (2011). *Liderazgo del Docente y Gestión Pedagógica en Educación Media General* [Tesis maestría]. Universidad de Zulia.
- Peñafiel, G., Coello, D., Baque, L. & Mendoza, M. (2019). Liderazgo transformacional en gerentes de pequeñas, medianas y grandes empresas del cantón Quevedo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y valores*
<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Ramírez, M. Y. (2020). *Gestión pedagógica y calidad educativa en una Institución Educativa Privada de Víctor Larco Herrera*. (Tesis de maestría) Repositorio UCV
- Ramos, R. y Morales, J. (2013). *La planificación educativa*. San Marcos.
- Riascos, H. L. & Becerril, A. I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243-264. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>

- Rivas, C. G. (2021). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa, Callao, 2020. [Tesis de maestría] Repositorio UCV.*
- Rojas, H. L., & Di Fiore, S. M. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117-131. doi:<https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a08>
- Rojero, R., Gómez, J. y Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mis pymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189.
- Roncallo, A. I. y Roqueme, L. M, (2021). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal. (Tesis de maestria) Universidad del Rosario.*
- Rovira, I. R. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente Universidad de Guayaquil: (Tesis de maestría) Repositorio Universidad de Guayaquil* <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional: qué es y cómo medirlo.* La Casa del Libro. Espasa Calpe, S. A.
- Sánchez, H., López, A., & Espinosa, D. (2017). *Modelo de Evaluación Docente.* Publicaciones INEVAL.
- Sánchez, B.E. (2018). *Gestión pedagógica y el proceso de enseñanza aprendizaje de estudiantes del ciclo básico de la Unidad Educativa Caracol (Tesis de maestría) Repositorio UCV.*
- Silvestre, P. G. (2020). *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020. (Tesis de maestría) Repositorio UCV*
- Valdivia, O. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021 (Tesis de maestría) Repositorio UCV.*
- Viveros, S., & Sánchez, L. (2018). *La gestión académica del modelo pedagógico socio crítico en la institución educativa: rol del docente.* *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 424-433.

[Http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000500424&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000500424&lng=es&tlng=es)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistência

Matriz de consistência							
Título: Liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes Autor: Rosario Trinidad Vicente Urrutia.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao - 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre influencia idealizada del directivo y gestión pedagógica en docentes en una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao - 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao – 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación de influencia idealizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao – 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao – 2022</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre influencia idealizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao – 2022</p> <p>Existe relación entre</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional el liderazgo transformacional es la capacidad que posee un profesional, de influir, motivar y lograr cambios significativos en su equipo de trabajo, estas personas tienen una visión muy clara y personalidad muy definida al logro de objetivos. (Bass 1985),				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Influencia idealizada	Valores éticos y morales	1 al 5	Tipo Likert	Eficiente (74 a 100) Regular (47 a 73) Deficiente (20 a 46)
			Consideración individualizada	Carisma e influencia positiva Coaching Escucha activa y empatía	6 al 10	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
			Estimulación intelectual	Creatividad e innovación Desafíos y resolución de problemas	11 al 15		
Motivación Inspiracional	Generación de estímulos y entusiasmos Motivación y compromiso	15 al 20					

<p>¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional del directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre consideración individualizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao - 2022?</p>	<p>Identificar la relación de motivación inspiracional del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao – 2022.</p> <p>Analizar la relación de la estimulación intelectual del directivo y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao – 2022.</p> <p>Identificar la relación de consideración individualizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao – 2022.</p>	<p>motivación inspiracional del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao – 2022.</p> <p>Existe relación entre estimulación intelectual del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao – 2022.</p> <p>Existe relación entre consideración individualizada del directivo y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública del distrito de Ventanilla, Callao – 2022</p>	<p>Variable 2: Gestión Pedagógica</p> <p>Loza (2013) quien describe la gestión pedagógica como las acciones que se realizan de manera planificada y organizada, dentro de una escuela, estas acciones están lideradas por el directivo, con la finalidad de garantizar la calidad de los aprendizajes</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeación	Guía y orientación	1 al 6	Tipo Likert	Eficiente (66 a 90)
			Ejecución	Métodos y estrategias	7 al 12	1. Nunca	Regular (42 a 65)
			Evaluación	Desarrollo de capacidades y contenidos	13 al 18	3. A Veces	Deficiente (18 a 41)
				Aplicación de estrategias		4. Casi siempre	
				Debilidades y fortalezas		5. Siempre	
				Reforzamiento			

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO

Estimado docente:

Reciba mis cordiales saludos, el presente instrumento, tiene por objeto recabar información fundamental, acerca del liderazgo transformacional del director dentro de la Institución Educativa. Toda la información recabada tiene fines estrictamente de investigación, para una tesis de maestría, las cuales serán tratadas con estricta confidencialidad y bajo las normas de ética presentes en la investigación.

Favor leer atentamente cada enunciado y responder con absoluta sinceridad, colocar un aspa (X) en la opción que mejor se acomode a su opinión. El Directivo

Nunca		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
1		2	3	4	5				
N°	DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA				1	2	3	4	5
1	Posee un comportamiento digno de imitarse.								
2	Demuestra coherencia entre lo que manifiesta y lo que hace.								
3	Comparte sus valores y creencias más importantes.								
4	Transmite optimismo y confianza.								
5	Genera el compromiso del equipo de trabajo, con la institución.								
	DIMENSIÓN: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA				1	2	3	4	5
6	Brinda apoyo para identificar y superar debilidades en la práctica profesional.								
7	Reconoce el buen trabajo que se realiza, elogiándolo.								
8	Escucha atentamente mis intereses y dificultades.								
9	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.								
10	Demuestra empatía comprendiendo situaciones adversas.								
	DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL				1	2	3	4	5
11	Alienta al personal a proponer ideas, y ser creativo.								
12	Promueve actualizaciones docentes a fin de asumir nuevos retos.								
13	Estimula al desarrollo de habilidades en proyectos innovadores para generar pensamiento crítico en los estudiantes.								
14	Propicia el ver las dificultades desde diferentes ángulos, a fin de								

	buscar soluciones.					
15	Direcciona a los miembros de la institución a ser proactivos					
	DIMENSIÓN: MOTIVACION INSPIRACIONAL	1	2	3	4	5
16	Tiene una actitud optimista hacia el logro de objetivos institucionales importantes.					
17	Estimula a los demás a expresar ideas y opiniones abiertamente.					
18	Mantiene una comunicación asertiva con la Comunidad Educativa.					
19	Promueve un sentido de identidad y compromiso con la Comunidad Educativa.					
20	Mantiene un clima laboral cordial y de respeto con la comunidad educativa.					

Muchas gracias por su apoyo.

	habilidades diferentes.					
12	Utiliza los recursos y materiales planificados de forma eficiente.					
	DIMENSIÓN: EVALUACION	1	2	3	4	5
13	Desarrolla procesos de evaluación diagnóstica para verificar el nivel de conocimientos previo de los estudiantes.					
14	Se desarrollan procesos de autoevaluación.					
15	Se desarrollan procesos de hetero evaluación.					
16	Realizan el seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes. en función de los logros de aprendizaje obtenidos.					
17	Utilizan instrumentos y estrategias adecuadas para evaluar los aprendizajes logrados.					
18	Diseña estrategias de retroalimentación que permitan mejorar el nivel de logro de los estudiantes.					

Muchas gracias por su apoyo.

Certificado de Validación de instrumentos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Posee un comportamiento digno de imitarse.	x		x		x		
2	Demuestra coherencia entre lo que manifiesta y lo que hace.	x		x		x		
3	Comparte sus valores y creencias más importantes.	x		x		x		
4	Transmite optimismo y confianza.	x		x		x		
5	Genera el compromiso del equipo de trabajo, con la institución.	x		x		x		
	DIMENSION 2: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Brinda apoyo para identificar y superar debilidades en la práctica profesional.	x		x		x		
7	Reconoce el buen trabajo que se realiza, elogiándolo.	x		x		x		
8	Escucha atentamente mis intereses y dificultades.	x		x		x		
9	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	x		x		x		
10	Demuestra empatía comprendiendo situaciones adversas.	x		x		x		
	DIMENSION 3: ESTIMULACION INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Alienta al personal a proponer ideas, y ser creativo.	x		x		x		
12	Promueve actualizaciones docentes a fin de asumir nuevos retos.	x		x		x		
13	Estimula al desarrollo de habilidades en proyectos innovadores para generar pensamiento crítico en los estudiantes.	x		x		x		
14	Propicia el ver las dificultades desde diferentes ángulos, a fin de buscar soluciones.	x		x		x		
15	Direcciona a los miembros de la institución a ser proactivos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACION INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Tiene una actitud optimista hacia el logro de objetivos institucionales importantes.	x		x		x		
17	Estimula a los demás a expresar ideas y opiniones abiertamente.	x		x		x		
18	Mantiene una comunicación asertiva con la Comunidad Educativa.	x		x		x		
19	Promueve un sentido de identidad y compromiso con la Comunidad Educativa.	x		x		x		
20	Mantiene un clima laboral cordial y de respeto con la comunidad educativa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Denota suficiencia interna alta

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ayvar Bazán Zoila DNI: 07193893

Especialidad del validador: Dra. En Ciencias de la Educación

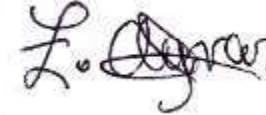
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

18 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Dra. En Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION PEDAGOGICA DEL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION							
1	Desarrolla la planificación en relación a la realidad del contexto.	x		x		x		
2	Realiza la planificación previa a las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
3	Planifica las actividades estableciendo objetivos alcanzables a corto y largo plazo.	x		x		x		
4	Planifica sus actividades teniendo en cuenta los procesos de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
5	Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la actividad de aprendizaje.	x		x		x		
6	Planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad en los estudiantes.							
	DIMENSION 2: EJECUCION	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los procesos de enseñanza y aprendizaje se desarrollan de acuerdo a lo planificado.	x		x		x		
8	Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la toda la actividad de aprendizaje.	x		x		x		
9	Desarrolla actividades dinámicas que fomentan el interés por el proceso de aprendizaje.	x		x		x		
10	Propicia el trabajo en equipo y colaborativo.	x		x		x		
11	Aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferentes.	x		x		x		
12	Utiliza los recursos y materiales planificados de forma eficiente.							
	DIMENSIÓN 3: EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Desarrolla procesos de evaluación diagnóstica para verificar el nivel de conocimientos previo de los estudiantes.	x		x		x		
14	Se desarrollan procesos de autoevaluación.	x		x		x		
15	Se desarrollan procesos de hetero evaluación.	x		x		x		
16	Realizan el seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes. en función de los logros de aprendizaje obtenidos.	x		x		x		
17	Utilizan instrumentos y estrategias adecuadas para evaluar los aprendizajes logrados.	x		x		x		
18	Diseña estrategias de retroalimentación que permitan mejorar el nivel de logro de los estudiantes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia interna alta

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ayvar Bazán Zoila DNI: 07193893

Especialidad del validador: Dra. En Ciencias de la Educación

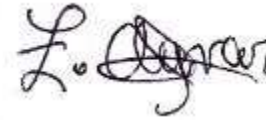
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

18 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Dra. En Ciencias de la Educación

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Posee un comportamiento digno de imitarse.	x		x		x		
2	Demuestra coherencia entre lo que manifiesta y lo que hace.	x		x		x		
3	Comparte sus valores y creencias más importantes.	x		x		x		
4	Transmite optimismo y confianza.	x		x		x		
5	Genera el compromiso del equipo de trabajo, con la institución.	x		x		x		
	DIMENSION 2: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA							
6	Brinda apoyo para identificar y superar debilidades en la práctica profesional.	x		x		x		
7	Reconoce el buen trabajo que se realiza, elogiándolo.	x		x		x		
8	Escucha atentamente mis intereses y dificultades.	x		x		x		
9	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	x		x		x		
10	Demuestra empatía comprendiendo situaciones adversas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL							
11	Alienta al personal a proponer ideas, y ser creativo.	x		x		x		
12	Promueve actualizaciones docentes a fin de asumir nuevos retos.	x		x		x		
13	Estimula al desarrollo de habilidades en proyectos innovadores para generar pensamiento crítico en los estudiantes.	x		x		x		
14	Propicia el ver las dificultades desde diferentes ángulos, a fin de buscar soluciones.	x		x		x		
15	Direcciona a los miembros de la institución a ser proactivos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACION INSPIRACIONAL							
16	Tiene una actitud optimista hacia el logro de objetivos institucionales importantes.	x		x		x		
17	Estimula a los demás a expresar ideas y opiniones abiertamente.	x		x		x		
18	Mantiene una comunicación asertiva con la Comunidad Educativa.	x		x		x		
19	Promueve un sentido de identidad y compromiso con la Comunidad Educativa.	x		x		x		
20	Mantiene un clima laboral cordial y de respeto con la comunidad educativa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para realizar el estudio.

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Aybar Huamani, Justiniano DNI: 08822479

Especialidad del validador: Metodólogo y temático

18 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



-----Catedrático: Justiniano AYBAR HUAMANI-----
DNI N° 08822479

Firma del Experto Informante.

Especialidad: Metodólogo y temático

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION PEDAGOGICA DEL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION							
1	Desarrolla la planificación en relación a la realidad del contexto.	x		x		x		
2	Realiza la planificación previa a las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
3	Planifica las actividades estableciendo objetivos alcanzables a corto y largo plazo.	x		x		x		
4	Planifica sus actividades teniendo en cuenta los procesos de enseñanza aprendizaje.	x		x		x		
5	Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la actividad de aprendizaje.	x		x		x		
6	Planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad en los estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSION 2: EJECUCION	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los procesos de enseñanza y aprendizaje se desarrollan de acuerdo a lo planificado.	x		x		x		
8	Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la toda la actividad de aprendizaje.	x		x		x		
9	Desarrolla actividades dinámicas que fomentan el interés por el proceso de aprendizaje.	x		x		x		
10	Propicia el trabajo en equipo y colaborativo.	x		x		x		
11	Aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferentes.	x		x		x		
12	Utiliza los recursos y materiales planificados de forma eficiente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Desarrolla procesos de evaluación diagnóstica para verificar el nivel de conocimientos previo de los estudiantes.	x		x		x		
14	Se desarrollan procesos de autoevaluación.	x		x		x		
15	Se desarrollan procesos de hetero evaluación.	x		x		x		
16	Realizan el seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes. en función de los logros de aprendizaje obtenidos.	x		x		x		
17	Utilizan instrumentos y estrategias adecuadas para evaluar los aprendizajes logrados.	x		x		x		
18	Diseña estrategias de retroalimentación que permitan mejorar el nivel de logro de los estudiantes.	x		x		x		

Activar Windows
Ve a Configuración

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para realizar el estudio

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aybar Huamani, Justiniano **DNI: 08822479**

Especialidad del validador: Metodólogo y temático


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

18 de junio del 2022



Catedrático: Justiniano AYBAR HUAMANI

DNI N° 08822479

Firma del Experto Informante.

Especialidad: Metodólogo y temático

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Posee un comportamiento digno de imitarse.	✓		✓		✓		
2	Demuestra coherencia entre lo que manifiesta y lo que hace.	✓		✓		✓		
3	Comparte sus valores y creencias más importantes.	✓		✓		✓		
4	Transmite optimismo y confianza.	✓		✓		✓		
5	Genera el compromiso del equipo de trabajo, con la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Brinda apoyo para identificar y superar debilidades en la práctica profesional.	✓		✓		✓		
7	Reconoce el buen trabajo que se realiza, elogiándolo.	✓		✓		✓		
8	Escucha atentamente mis intereses y dificultades.	✓		✓		✓		
9	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
10	Demuestra empatía comprendiendo situaciones adversas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Alienta al personal a proponer ideas, y ser creativo.	✓		✓		✓		
12	Promueve actualizaciones docentes a fin de asumir nuevos retos.	✓		✓		✓		
13	Estimula al desarrollo de habilidades en proyectos innovadores para generar pensamiento crítico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Propicia el ver las dificultades desde diferentes ángulos, a fin de buscar soluciones.	✓		✓		✓		
15	Direcciona a los miembros de la institución a ser proactivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: MOTIVACION INSPIRACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Tiene una actitud optimista hacia el logro de objetivos institucionales importantes.	✓		✓		✓		
17	Estimula a los demás a expresar ideas y opiniones abiertamente.	✓		✓		✓		
18	Mantiene una comunicación asertiva con la Comunidad Educativa.	✓		✓		✓		
19	Promueve un sentido de identidad y compromiso con la Comunidad Educativa.	✓		✓		✓		
20	Mantiene un clima laboral cordial y de respeto con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Santa María Ralaiza Héctor Raúl DNI: 09904625

Especialidad del validador: Estadístico. Ciencia Sociales - Metodología

23 de 06 del 2022

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

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


Dr. Héctor Santa María Ralaiza
DOCENTE DE INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION PEDAGOGICA DEL DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevanci ^{a2}		Claridad ^d		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION							
1	Desarrolla la planificación en relación a la realidad del contexto.	✓						
2	Realiza la planificación previa a las actividades de aprendizaje.	✓						
3	Planifica las actividades estableciendo objetivos alcanzables a corto y largo plazo.	✓						
4	Planifica sus actividades teniendo en cuenta los procesos de enseñanza aprendizaje.	✓						
5	Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la actividad de aprendizaje.	✓						
6	Planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad en los estudiantes.	✓						
	DIMENSION 2: EJECUCION	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los procesos de enseñanza y aprendizaje se desarrollan de acuerdo a lo planificado.	✓						
8	Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la toda la actividad de aprendizaje.	✓						
9	Desarrolla actividades dinámicas que fomentan el interés por el proceso de aprendizaje.	✓						
10	Propicia el trabajo en equipo y colaborativo.	✓						
11	Aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferentes.	✓						
12	Utiliza los recursos y materiales planificados de forma eficiente.	✓						
	DIMENSIÓN 3: EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Desarrolla procesos de evaluación diagnóstica para verificar el nivel de conocimientos previo de los estudiantes.	✓						
14	Se desarrollan procesos de autoevaluación.	✓						
15	Se desarrollan procesos de hetero evaluación.	✓						
16	Realizan el seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes. en función de los logros de aprendizaje obtenidos.	✓						
17	Utilizan instrumentos y estrategias adecuadas para evaluar los aprendizajes logrados.	✓						
18	Diseña estrategias de retroalimentación que permitan mejorar el nivel de logro de los estudiantes.	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Santa María Relazo Héctor Raúl DNI: 09904625

Especialidad del validador: Estadístico. Ciencia Sociales - Metodología

23 de 06 del 2022

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

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


Dr. Héctor Santa María Relazo
DOCENTE DE INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo: 4 fiabilidad de los instrumentos, prueba piloto

Encuestado	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																			
	INFLUENCIA IDEALIZADA					CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA					ESTIMULACION INTELECTUAL					MOTIVACION INSPIRACIONAL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
7	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3
8	3	3	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4
9	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
10	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Posee un comportamiento digno de imitarse.	60,60	147,378	,497	.	,959
Demuestra coherencia entre lo que manifiesta y lo que hace.	60,80	143,733	,670	.	,957
Comparte sus valores y creencias más importantes.	60,40	144,933	,718	.	,956
Transmite optimismo y confianza.	60,60	141,378	,827	.	,955
Genera el compromiso del equipo de trabajo, con la institución.	60,80	139,289	,779	.	,955
Brinda apoyo para identificar y superar debilidades en la práctica profesional.	60,80	149,956	,436	.	,959
Reconoce el buen trabajo que se realiza, elogiándolo.	60,80	141,956	,765	.	,955
Escucha atentamente mis intereses y dificultades.	60,50	136,722	,896	.	,953
Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	60,50	143,389	,682	.	,957
Demuestra empatía comprendiendo situaciones adversas.	60,10	145,878	,551	.	,958
Alienta al personal a proponer ideas, y ser creativo.	60,60	145,378	,769	.	,956
Promueve actualizaciones docentes a fin de asumir nuevos retos.	60,90	142,322	,598	.	,958
Estimula al desarrollo de habilidades en proyectos innovadores para generar pensamiento crítico en los estudiantes.	61,00	140,889	,634	.	,958
Propicia el ver las dificultades desde diferentes ángulos, a fin de buscar soluciones.	60,80	137,956	,843	.	,954
Direcciona a los miembros de la institución a ser proactivos	60,70	147,122	,550	.	,958
Tiene una actitud optimista hacia el logro de objetivos institucionales importantes.	60,50	138,722	,934	.	,953
Estimula a los demás a expresar ideas y opiniones abiertamente.	60,70	143,122	,784	.	,955
Mantiene una comunicación asertiva con la Comunidad Educativa.	60,40	142,711	,857	.	,955
Promueve un sentido de identidad y compromiso con la Comunidad Educativa.	60,40	138,489	,796	.	,955
Mantiene un clima laboral cordial y de respeto con la comunidad educativa.	60,30	138,011	,813	.	,955

Encuestado	GESTION PEDAGOGICA																	Cantidad Items	
	PLANIFICACION						EJECUCION								EVALUACION			RESULTADOS	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2
6	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2
7	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3
8	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
10	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Desarrolla la planificación en relación a la realidad del contexto.	70,60	159,156	,833	.	,971
Realiza la planificación previa a las actividades de aprendizaje.	70,60	159,156	,741	.	,972
Planifica las actividades estableciendo objetivos alcanzables a corto y largo plazo.	70,60	159,156	,741	.	,972
Planifica sus actividades teniendo en cuenta los procesos de enseñanza aprendizaje.	70,20	162,622	,822	.	,971
Planifica los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la actividad de aprendizaje.	70,30	161,344	,822	.	,971
Planifica actividades de apoyo y atención a la diversidad en los estudiantes.	70,50	152,278	,936	.	,969
Los procesos de enseñanza y aprendizaje se desarrollan de acuerdo a lo planificado.	70,30	157,122	,894	.	,970
Realiza la motivación para captar el interés de los estudiantes durante la toda la actividad de aprendizaje.	70,10	154,544	,901	.	,970
Desarrolla actividades dinámicas que fomentan el interés por el proceso de aprendizaje.	70,20	162,622	,822	.	,971
Propicia el trabajo en equipo y colaborativo.	70,00	164,889	,735	.	,972
Aplica estrategias para favorecer la integración de alumnos con habilidades diferentes.	70,00	164,889	,735	.	,972
Utiliza los recursos y materiales planificados de forma eficiente.	70,30	165,344	,765	.	,971
Desarrolla procesos de evaluación diagnóstica para verificar el nivel de conocimientos previo de los estudiantes.	70,20	171,511	,702	.	,973
Se desarrollan procesos de autoevaluación.	70,30	169,122	,742	.	,972
Se desarrollan procesos de hetero evaluación.	70,50	171,611	,676	.	,973
Realizan el seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes. en función de los logros de aprendizaje obtenidos.	70,10	163,211	,883	.	,970
Utilizan instrumentos y estrategias adecuadas para evaluar los aprendizajes logrados.	70,20	162,400	,833	.	,971
Diseña estrategias de retroalimentación que permitan mejorar el nivel de logro de los estudiantes.	70,30	160,011	,886	.	,970
Diseña estrategias de retroalimentación que permitan mejorar el nivel de logro de los estudiantes.	70,30	160,011	,886	.	,970

ANEXO 5: Autorización de la IE



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales:

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. 5117 Jorge Portocarrero Rebaza	Código Modular:144744
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Oscar D. Cueva Aguilar	DNI: 32113317

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo transformacional directivo y la gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Ventanilla, Callao, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en administración de la educación	
Autor: Nombres y Apellidos Rosario Trinidad Vicente Urrutia	DNI: 10296845

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:
Pachacutec, Ventanilla 30 mayo 2022

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y GESTION PEDAGOGICA EN DOCENTES DE UNA INSITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE VENTANILLA, CALLAO, 2022", cuyo autor es VICENTE URRUTIA ROSARIO TRINIDAD, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID 0000-0003-0849-9080	Firmado digitalmente por: JOSEVALQUI el 09-08- 2022 19:57:13

Código documento Trilce: TRI - 0400412