



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo transformacional y acompañamiento pedagógico  
desde la perspectiva docente de instituciones educativas  
públicas de la provincia Cusco, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Apaza Quispe, Delia ([orcid.org/0000-0002-8145-6717](https://orcid.org/0000-0002-8145-6717))

**ASESOR:**

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto ([orcid.org/0000-0003-3329-8184](https://orcid.org/0000-0003-3329-8184))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Con todo mi corazón dedico esta tesis a Dios por haber sido mi fortaleza para alcanzar mi meta, así como a mi hijo Yarel Sebastián M.A. que es mi orgullo y motivación para seguir adelante, quien tuvo las palabras exactas para los momentos precisos.

### **Agradecimiento**

A mi familia y a mis docentes de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, en especial al asesor Dr. Jesús Ochoa Carbajo por sus orientaciones para el logro de mi trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población	21
Tabla 2. Validez de contenido de los instrumentos	23
Tabla 3. Resultados de los niveles del liderazgo transformacional y sus dimensiones	26
Tabla 4. Resultados de los niveles del acompañamiento pedagógico y sus dimensiones	27
Tabla 5. Prueba de normalidad	28
Tabla 6. Correlación del liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico	29
Tabla 7. Correlación del liderazgo transformacional y la planificación de la enseñanza	30
Tabla 8. Correlación del liderazgo transformacional y el clima propicio	31
Tabla 9. Correlación del liderazgo transformacional y la conducción de procesos de enseñanza	32
Tabla 10. Correlación del liderazgo transformacional y la evaluación	33

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022, desarrollado en base a un proceso metódico de tipo aplicado, de carácter cuantitativo, método hipotético deductivo, nivel correlacional y de diseño no experimental, contando con una población de 94 profesores y de muestra de carácter censal, donde mediante la construcción de dos cuestionarios se ha llegado a recabar la información de las variables, validado por especialista y de 0.919 y 0.958 de confiabilidad respectivamente. Sobre los resultados, se ha llegado a evidenciar que la significancia posee una valoración de 0.000 y la relación de 0.810, llegando a aseverar que tal relación fue positiva y de muy considerable nivel de potencia, por tal motivo, se ha llegado a concluir que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será el acompañamiento pedagógico hacia los profesores.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, acompañamiento pedagógico, gestión institucional.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and pedagogical accompaniment from the perspective of teachers in public educational institutions in the province of Cusco, 2022, developed based on a methodical process of applied type, quantitative, hypothetical deductive method, correlational level and non-experimental design, with a population of 94 teachers and a census sample, where through the construction of two questionnaires the information of the variables has been collected, validated by specialists and with a reliability of 0.919 and 0.958, respectively. On the results, it has become evident that the significance has a valuation of 0.000 and the relationship of 0.810, asserting that such relationship was positive and of very considerable power level, for such reason, it has been concluded that the greater the transformational leadership, the greater the pedagogical accompaniment to teachers will be.

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

## I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al ámbito internacional, para la UNESCO (2021) el fortalecimiento del liderazgo incidente sobre la mejora del proceso educativo es un punto a tratar para consolidar el objetivo 4 de la agenda educativa proyectada al 2030, debido que una gran cantidad de estudios han aportado a destacar que el liderazgo posee un gran impacto en los resultados de los escolares sobre sus aprendizajes, por ello, establecer ideas claras, proporcionando ambientes seguros, ajenos a la violencia, inclusivos y equitativos es un problema a abordar. Asimismo, para el Banco Mundial (2020) es evidente que la responsabilidad de los profesores no solo es enseñar, también deben de adquirir habilidades para solucionar problemáticas, enfocarse en trabajos complicados, pensar de manera creativa y trabajar de manera conjunta como también comunicarse, por ello, el sistema educativo exitoso debe promover acciones de acompañamiento pedagógico para apoyar a los trabajos complicados, que desafortunadamente muchos sistemas a nivel mundial no logran implementarlo, por ello se evidencia bajo rendimiento escolar.

Aportando a lo mencionado, la UNICEF (2019) en las entidades escolares de Colombia existen una gran cantidad de problemas que afectan física y emocionalmente a los escolares, debido a la falta de iniciativa escolar, porque no se evidencia un liderazgo responsable, además, el profesorado no dispone de material y recurso pedagógico para proporcionar una educación de calidad, poco interés familiar en la educación de los escolares, son algunos de los motivos que incide sobre una mala gestión de liderazgo necesario para encaminar a la entidad escolar. También el informe de CEPAL (2020) ha dado a entender que la brecha digital y la condición material para implementar acciones y proporcionar atención a la demanda educativa es un reto grande que debe atenderse efectivamente, por ello, se deben tomar acciones oportunas a aquellos profesores que poseen dificultad de cambiar su manera de enseñar, debido a poseer aun un pensamiento tradicionalista, en tal sentido el acompañamiento pedagógico y formación continua resultan ser factores claves para hacer uso de nuevas técnicas educativas.

Desde el ámbito nacional, la UNESCO (2019) ha manifestado que la educación es un derecho fundamental de la persona que fortalece el desarrollo integral, por tal motivo, se necesita que el proceso educativo y la labor docente para



la calidad del aprendizaje de los escolares, por ello, para el cumplimiento de los propósitos y políticas educativas, se ha definido a partir del Ministerio de Educación (MINEDU) revalorar la profesión docente, debido a que necesita de programas de acompañamiento pedagógico para fortalecer el desarrollo docente promocionando la incorporación de los profesores con la calidad de su profesión y compromiso con su acción. Aportando a lo descrito, de acuerdo con Olaya et al. (2022) el liderazgo transformacional es muy complicado de promover, debido que los profesores comúnmente se han acostumbrado a esperar recompensas por una labor buena, también es ausente el trabajo el equipo lo cual ha conllevado a trabajar de manera separada, realizándose trabajos individuales y aislados, además, se entiende como liderazgo transformacional a la promoción intelectual del profesorado a partir de la propuesta de talleres y prácticas direccionadas a la preparación y enseñanza para incidir sobre la mejora de la calidad.

En cuanto a la perspectiva local, se ha percibido que en las instituciones educativas públicas consideradas en el presente trabajo se ha evidenciado poco interés por la realización del proceso de monitoreo y de acompañamiento pedagógico de parte del personal directivo, también poca participación de los profesores en las reuniones colegias, grupos de interaprendizaje, escasa coordinación pedagógica y poca promoción de reuniones de parte del personal directivo, asimismo, se evidencia que algunos profesores no se preocupan por planificar sus clases, no realiza los procesos de retroalimentación, poca adecuación y adaptación de los trabajos propuestos y escaso manejo de enfoques pedagógicos promovidos en la actualidad. Tales situaciones dan a entender que se tiene la necesidad de promocionar un liderazgo transformacional para verificar la promoción del acompañamiento pedagógico, por tal situación la presente investigación ha propuesto establecer si el desarrollo del liderazgo transformacional puede se asocia con el acompañamiento pedagógico sin ahondar en su causalidad.

Ante tal problema se ha llegado a proponer como problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022? y de también se propuso como problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de la enseñanza

desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022?, (2) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima propicio desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022?, (3) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la conducción de procesos de enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022?, y (4) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022?

Cabe agregar que la investigación se justificó a partir de lo teórico, porque se ha llevado a cabo búsquedas especializadas de investigaciones que han proporcionado sustento teórico para conocer a profundidad al liderazgo transformacional y también al acompañamiento pedagógico, lo cual es beneficioso debido que se va a construir un marco teórico consistente, el cual ha permitido generar mayor conocimiento con la aplicación de la misma, asimismo, se justificó porque la presente investigación puede referenciarse con normalidad para aportar a estudios futuros que trabajos con las variables que se han tomado en cuenta.

También se justificó a partir de lo práctico, porque se ha podido cuantificar a ambas variables de estudio con la finalidad de evidenciar su estado actual para poder dar a conocer a las instituciones educativas consideradas en el estudio, y de esa manera proponer anticipadamente alternativas de solución para apoyar o fortalecer el estado de los fenómenos de investigación, de esa manera, se va a beneficiar a los profesores como también a toda la comunidad educativa debido que va a incidir sobre el proceso educativo aportando también a atender la demanda educativa de los escolares.

De similar modo, se ha justificado a partir de lo metodológico, porque se ha considerado seguir un proceso metódico de carácter cuantitativo, de tipo aplicado y de alcance correlacional, lo cual ha beneficiado a abordar el propósito de investigación y mediante el contraste de la hipótesis con la realidad se ha proporcionado respuesta a la problemática planteada con anticipación, además, para cuantificar a los fenómenos, se ha llegado a edificar dos cuestionarios que han sido validado por tres especialistas y también determinado su confiabilidad, lo cual es beneficioso porque pueden usarse en investigaciones futuras sin inconveniente.

Asimismo, se ha propuesto como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022; y como objetivos específicos: (1) Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de la enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022, (2) Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima propicio desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022, (3) Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la conducción de procesos de enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022, y (4) Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.

Finalmente se ha llegado a proponer como hipótesis general: El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022, y como hipótesis específicas: (1) El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la planificación de la enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022; (2) El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el clima propicio desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022; (3) El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la conducción de procesos de enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022; y (4) El liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con la evaluación desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes a nivel internacional, se ha llegado a considerar el trabajo de Cabrejos y Suarez (2019) quienes determinaron el vínculo del liderazgo transformacional con la productividad de los profesores de una entidad escolar en Guayas, ubicado en Ecuador, cuyo proceder metódico, se basó en un trabajo cuantitativo, de tipo básico y de profundidad correlacional, contando con una muestra conformada por 50 profesores a quienes se les proporcionó para recabar información dos cuestionarios que llegaron a validarse por especialistas y a establecer la confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach. En relación a los resultados, se evidenció que el 6.0 % de los profesores aseveró que el liderazgo transformacional fue bajo, 40.0 % en rango regular y 54.0 % en alto, también sobre el resultado inferencial, se dio a entender que existe vínculo positivo y de muy considerable nivel entre los fenómenos, porque la significatividad tuvo un valor de 0.000 y la asociación de 0.850, lo cual permitió afirmar que la promoción de un liderazgo transformacional aporta gran valor a la productividad de los profesores.

Asimismo, el trabajo de Norhaini et al. (2020) determinaron el vínculo del liderazgo transformacional con la confianza desde la participación de los profesores sobre el compromiso en el trabajo en entidades educativas de Selangor, en Malasia, de carácter cuantitativo y de alcance correlacional, cuya muestra la integraron 297 profesores, seleccionados mediante muestreo probabilístico simple, a quienes se les proporcionó una encuesta con motivo de recabar información sobre su perspectiva de las variables. En cuanto a los resultados, la media del liderazgo transformacional fue de 4.0777 y la desviación estándar de 0.533, asimismo, la asociación posee una valoración de 0.290 y una significatividad de 0.008, llegando a aseverar que existe vínculo significativo entre los fenómenos, de baja potencialidad y positiva, por tal motivo, se llegó a la conclusión que la promoción de un liderazgo transformacional, desarrolla la confianza de los profesores para con el compromiso con su labor pedagógica.

De similar manera, el trabajo de Lara et al. (2022) llegaron a considerar el vínculo del acompañamiento pedagógico y el desempeño de los profesores de una entidad escolar en Quito, ubicado en Ecuador, cuya base metódica, fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico y de alcance correlacional, donde la muestra la

conformaron 50 profesores seleccionados de manera intencional, a quienes desde la construcción de dos cuestionarios se ha llegado a recabar información, los cuales anticipadamente se llegaron a validar y también a evidenciar su confiabilidad obteniendo un coeficiente de 0.83 y 0.81 respectivamente. Sobre los resultados, la media del acompañamiento pedagógico fue de 6.74 mientras que la desviación estándar de 1.49, además, se evidenció que la significatividad fue inferior al límite de 0.05 y la relación posee un coeficiente de 0.990, llegando a aseverar que existe vínculo positivo y de muy considerable nivel de potencialidad, por tal situación se llegó a afirmar que el desarrollo de procesos de acompañamiento pedagógico fortalece al desempeño de los profesores.

También el trabajo de Palma (2021) se tomó en cuenta porque determinó el vínculo del acompañamiento pedagógico con la satisfacción en el trabajo de los profesores de una entidad escolar en Durán, ubicado en Ecuador, acogándose a un proceso metódico de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico, el cual contó con la participación de 20 profesores que integraron la muestra de carácter censal, a quien se les aplicó dos cuestionarios con motivo de recabar información, los cuales se llegaron a validar por expertos y de alta confiabilidad de ambos instrumentos los cuales se procesaron por el coeficiente de Cronbach. En referencia a los resultados, con soporte en la prueba de Spearman, la significatividad se llegó a valorar en 0.016 y la relación de los fenómenos en 0.056, llegando a aseverar que existe vínculo entre las variables, pero tal situación es positiva y de casi nula potencialidad, por tal situación, se llegó a afirmar que el desarrollo de procesos de acompañamiento pedagógico eficientes aporta a que el profesor se sienta satisfecho con el trabajo que realiza.

Culminando los antecedentes internacionales, se consideró la investigación de Villacis (2021) porque determinó el vínculo del acompañamiento pedagógico con el trabajo de los profesores en una entidad escolar del Ecuador, cuya base metódica, se basó en un tipo de trabajo básico, de carácter cuantitativo y de profundidad correlacional, contando con la participación de 30 profesores que fueron parte de la muestra, a quienes se les aplicó para recabar su perspectiva sobre las variables dos cuestionarios que con antelación se han validado por especialistas y de confiabilidad perfecta. Sobre los resultados, el 100.0 % de los

profesores calificó al acompañamiento pedagógico en muy eficiente, además, se constató que existe relación positiva y de muy considerable potencialidad, debido que la significatividad tuvo una valoración de 0.000 y la relación de 0.835, por tal motivo se llegó a aseverar que el desarrollo del acompañamiento pedagógico aporta a una labor docente eficiente.

Sobre los antecedentes a nivel nacional, se llegó a considerar el trabajo de Cueva et al. (2022) donde determinaron la asociación del liderazgo transformacional con la resiliencia de profesores de una entidad educativa de San Martín de Porres, ubicado en Lima, cuyo proceso metódico fue de alcance correlacional y de tipo básico, el cual contó con una muestra integrada por 70 profesores a quienes se les facilitó dos cuestionarios validados y confiables para poder recabar la información de ambas variables. En cuanto a los resultados, el 34.3 % calificó al liderazgo transformacional como malo, 37.1 % en rango regular y 28.6 % bueno, además, se comprobó que existe asociación positiva y de moderado nivel entre las variables, porque la significatividad fue de 0.000 y la relación de 0.621, llegando a aseverar que el fortalecimiento del tipo de liderazgo transformacional evidencia desarrollo de la resiliencia en los profesores. Cabe mencionar, que el estudio, da a entender que, desde la incidencia, motivación, estimación y consideración, aporta a la superación de circunstancias complicadas de los profesores.

De igual manera, el trabajo de Félix et al. (2021) determinaron el vínculo del liderazgo transformacional con el clima en el trabajo en una institución educativa politécnica del Callao, cuya metodología fue de carácter cuantitativo y de alcance correlacional, además, la muestra la conformaron 70 profesores la cual fue de tipo censal, donde mediante la aplicación de dos cuestionarios que con antelación se validaron por especialistas y fueron confiables se llegó a recoger la perspectiva de los mismos sobre las variables. En referencia a los resultados, se pudo constatar que el 37.1 % de los profesores calificó al liderazgo transformacional en nivel bajo, 34.3 % en intermedio y 28.6 % en alto, además, los hallazgos inferenciales, permitieron aseverar que existe vínculo directo y de moderado nivel, porque la significatividad se valoró en 0.000 y la relación en 0.612, llegando a la conclusión que el fortalecimiento de un estilo de liderazgo transformacional apoya a la

consecución de un buen clima en el trabajo. Es preciso mencionar, que el involucramiento con la meta institucional y una apropiada comunicación es necesario para fomentar el clima laboral que debe reforzar el líder transformacional.

Aportando a lo mencionado, Cruzado (2020) determinó el vínculo del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional desde la perspectiva de los profesores de escuelas públicas de San Martín, donde la base metódica fue de carácter cuantitativo y de profundidad correlacional, donde la muestra estuvo integrada por 263 profesores seleccionados de manera probabilística, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para poder recabar información de las variables las cuales se validaron y se llegó a establecer que los cuestionarios poseen 0.862 y 0.610 de confiabilidad respectivamente. En relación a los resultados, el 4.0 % calificó al liderazgo transformacional en a veces, 91.0 % casi siempre y 5.0 % siempre, asimismo, se sometía a análisis inferencial donde la significatividad fue de 0.001 y la relación de 0.199, por tal situación se confirmó que existe vínculo positivo, pero de muy bajo nivel, por tal situación, la promoción y desarrollo de un estilo de liderazgo transformacional de parte del directivo aporta a que los profesores se comprometan con la organización.

También se ha considerado el trabajo de Sevilla et al. (2021) establecieron el vínculo del acompañamiento pedagógico con la práctica reflexiva desde la participación de los profesores de una institución educativa del Agustino en Lima, donde el proceso metodológico fue de tipo básico y de alcance correlacional, donde 31 profesores formaron parte de la muestra de carácter censal, a los que se les aplicó dos cuestionarios para recabar la información de las variables, siendo estas validadas por especialistas y de aceptable confiabilidad. Además, sobre los resultados, el 48.4 % de % bueno, además se evidenció que la significatividad de la asociación fue de 0.964 y la relación de 0.008, llegando a afirmar que la relación no fue significativa, positiva, pero de casi nula potencialidad, por tal motivo, se llegó a la conclusión que la promoción y fortalecimiento del acompañamiento pedagógico no necesariamente deriva a la implementación y participación de buenos procesos de reflexión de los profesores.

Finalmente, la investigación de Yana y Adco (2018) determinaron el vínculo del acompañamiento pedagógico con el rol de los profesores de las instituciones

educativas de San Juan Bosco, ubicado en Puno, cuya base metódica fue de enfoque cuantitativo y de profundidad correlacional, donde la muestra estuvo constituida por 92 profesores seleccionados al azar, y mediante la aplicación de dos cuestionarios se llegó a recabar la información de los fenómenos, los cuales con anticipación se sometieron a validez de contenido por el juicio de especialistas y también se determinó la confiabilidad de los mismos con soporte en el coeficiente de Cronbach. En asociación a los resultados, el 85.0 % de los profesores aseguró que el acompañamiento pedagógico fue muy bueno y el 5.0 % excelente, además, el hallazgo inferencial ha permitido afirmar que existe vínculo positivo y de considerable nivel de potencia entre los fenómenos porque la significatividad fue calificada en 0.000 y la relación en 0.48, por tal motivo, se llegó a la conclusión que el desarrollo excelente de procesos de acompañamiento pedagógico aporta al cumplimiento del rol del trabajo de los profesores.

En referencia al paradigma, según Park et al. (2020) destacan que el guía de descubrimiento científico por medio de la propuesta de hipótesis y de los principios, apoyando a iluminar la eficacia de los resultados que brindan respaldo a los trabajos científicos, llegando a identificar la brecha al momento de generar evidencias de alta solidez. Por tal cuestión, es evidente manifestar que la presente investigación ha seleccionado considerar los procesos del paradigma positivista, porque se busca proporcionar una explicación y proyectarse a lo que pueda suceden en el mundo y la sociedad, evidenciando ciertas regularidades y asociaciones entre los componentes que la sustituyen, también supone el paradigma positivista que las situaciones llegan a conocerse mediante la medición de modelos y asociaciones generadas por las variables y el rol de quien investiga es proporcionar explicaciones mediante mecanismos generalizados de medición empírica (Bonache y Festing, 2020).

En relación al soporte teórico sobre el liderazgo transformacional, la teoría de rasgo y el enfoque conductual aporta a la profundización del mismo, debido que propone que el líder con alguna cualidad básica y una manera de ser y de actuar en diversas situaciones concentra la esencia del significado de un líder, es decir, que existe una coincidencia de resultado teórico que indica que tener una determinada característica de personalidad, cualidad o desarrollo determinado de



alguna acción de manera específica no avala la práctica de liderazgo de manera exitosa, asimismo, el liderazgo supone una actividad genética y no formativa de parte del líder, centrado en un estándar formativo conductual que no considera el valor para un óptimo liderazgo sin valorar también la incidencia del ambiente (González-Castro et al., 2021).

Asimismo, otra teoría se basa en el liderazgo transformacional, el cual ha surgido a la par con el interés creciente del estilo de liderazgo carismático, donde se pone mayor énfasis en la capacidad del líder de poder cambiar y transformar a quienes están bajo su mando, además, se centra en el preocupante efecto de tal cambio sobre la cultura organizacional y no solo con un conglomerado específicos de maneras de comportarse, sino netamente en un procedimiento mediante el cual el líder y quienes están bajo su mando elevan de forma mutua un grado elevado de motivación y de aspecto moral, también tales líderes transformacionales desafían la manera de cómo piensan quienes están bajo su mando y llegan a motivarlos y a inspirarlos considerando el alto estándar modal y el valor que guía su forma de desempeñarse, por ello, todo líder transformacional, llega a ganarse el respeto, a promocionar la confianza y la admiración de sus subordinados (Ariomandi, 2021).

De similar manera, la presente investigación tiene soporte bajo el enfoque estratégico y humanístico, debido a que se encuentra sustentado en teorías de liderazgo organizacional, considerando la manera de cómo proceder y como llevar a cabo un liderazgo apropiado, identificando como procesos fundamentales al de la motivación e inspiración para transformar la actitud de los subordinados y llevar a cabo los procesos de manera eficiente y con alta efectividad (Guibert, 2021).

En cuanto a las bases conceptuales, de acuerdo con Díaz et al. (2019) el liderazgo transformacional se considera a un conglomerado de actuaciones y de formas de comportarse de la persona que es líder las cuales se espera que transformen la necesidad de quienes están bajo su mando por medio de procesos autorreguladores, estimulando su expectativa a grados de superioridad, cabe mencionar, que la transformación básicamente radica en una premisa donde el líder transformacional apoya el fortalecimiento del desarrollo de sus subordinados incrementando sus niveles de motivacionales y de moral.

De igual manera, Vásquez et al. (2021) conceptualizaron al liderazgo

transformacional como un estilo para gestionar una organización en donde la persona líder eleva el interés de las personas que trabajan con él y crea conciencia, y consideración de los propósitos y la misión de equipo, poniendo el interés colectivo por delante del propio interés del líder, por tal motivo, el liderazgo transformacional se considera como un principal recurso con el que cuenta toda entidad organizacional para que se incremente la capital psicológica de las personas que trabajan bajo su cargo.

Además, el liderazgo transformacional, es un estilo más utilizado y donde existe mayores estudios, reconocido como uno de los estilos con mayor eficacia que permite abordar la tensión organizacional y apoyar al desempeño organizacional en general, por tal situación el líder transformacional, busca promocionar la motivación hacia sus subordinados identificando el propósito y el interés organizacional y al momento de desempeñar más allá de su expectativa, por tal cuestión, el liderazgo transformacional, se entiende como un tipo de liderazgo, que considera el cambio, debido que direcciona a la entidad organizacional, a la consecución de metas que nunca han podido lograrse, incidiendo en el fortalecimiento de sus subordinados (Pedraja-Rejas et al., 2021).

Una de las características del liderazgo transformacional es centrar su acción a efecto de producción del líder sobre su seguidor, por ello el líder promueve cambios en los seguidores, desde la promoción y desarrollo de la conciencia incidente en la relevancia y la valoración que reviste los hallazgos que se puedan suscitar tras la realización de las actividades que puedan asignarse, por ese motivo, el líder debe de manera decidida influenciar sobre quienes conforman la organización y comprometerlo a realizar acciones en conjunto proyectándose a trascender su interés personal en virtud de los propósitos organizacionales, buscando que se genere confianza, respeto y procesos motivacionales (Tapia y Antequera, 2020).

En referencia a los modelos a partir de la perspectiva de Rafferty y Griffin, se pueden distinguir cinco dimensiones las cuales se han descrito bajo la perspectiva de Vásquez et al. (2021): (1) La visión, referida a la expresión de imágenes que se han proyectados a futuro basado en valor organizacional, (2) Comunicación inspiradora, referido a la expresión del mensaje positivo y alentador

sobre una entidad organizacional, generado por procesos motivacionales y de confianza, (3) Estimulación del intelecto, asociado a la acción de los líderes con la promoción intelectual de quienes están bajo su mando, incrementando la capacidad de solución de las posibles dificultades creativamente, (4) Apoyo, referido a la expresión preocupada de los subordinados, considerando su necesidad individual al realizar una actividad encomendada, y (5) Reconocimiento, basado en la provisión de alguna recompensa y de elogio sobre el esfuerzo para que se logren los propósitos en específico.

Asimismo, otro modelo considerado fue propuesto por Burns, donde ha llegado a identificar cuatro atributos, que fueron descritos por Díaz et al. (2019), los cuales se dan a conocer a continuación: (1) Influencia idealizada, se refiere al líder que posee una gran incidencia para que sea modelo conductual para sus subordinados, el líder transformacional posee un alto estándar conductual de la moralidad y ética, brindando un sentido a los subordinados, (2) Motivación inspiradora, basado en el estímulo e incremento de la motivación llevando a los subordinados a cumplir con su expectativa original, además, el líder transformacional llega a articular la visión y transmite optimismo sobre los propósitos a futuro, (3) Estimulación intelectual, representado por un liderazgo estimulador para sus subordinados que conlleva a que piensen en viejos problemas de manera nueva, proporcionando autonomía y empoderándolo, es decir, que se busca que se incremente la conciencia sobre los problemas incidiendo en ellos, para que se desarrolle la perspectiva innovadora y creativa, y (4) Consideración individualizada, la cual considera el apoyo y recepción de la persona líder frente a la necesidad individual de sus subordinados, así como el rol mentor frente a cada integrante.

Sobre los componentes del líder transformacional, según Vargas-Salgado y Gómez-Bull (2021), ha identificado cuatro: (a) Carisma, el cual se asocia al valor, la identidad, la actitud de respeto y el orgullo que la persona líder puede provocar en quienes están bajo su mando, (b) Inspiración, referido a la habilidad de la persona líder para que transmita la visión organizacional de manera apropiada, (c) Consideración individual, basado en la capacidad para que la persona líder pueda identificar y atender la necesidad particular que se pueda suscitar, y (d)

Estimulación intelectual, referido a la manera cómo la persona líder puede enfrentarse a las diversas problemáticas proyectándose a abordar y llegar a cumplir con los propósitos institucionales.

Sobre las dimensiones, se consideró el aporte de Sánchez (2020) quien ha identificado cuatro componentes relevantes para la promoción de un liderazgo transformacional que trasciende e incide sobre el trabajo del profesorado, por tal situación a continuación, se pasan a describir:

La primera dimensión es el valorar y reconocer, está referido a que el líder transformacional debe dar el crédito necesario a los docentes cuando estos alcanzan sus metas trazadas, sea mediante una felicitación o reconocimiento (Sánchez, 2020).

La segunda dimensión es tener buenas expectativas, se refiere a que debe dar la confianza necesaria a sus colaboradores para que ellos también tomen decisiones, el limitar la confianza debilita el trabajo en equipo (Sánchez, 2020).

La tercera dimensión es fomentar la participación, esto se refiere a que cuando se desarrollan actividades dentro de la institución se deben designar responsabilidades a todos por igual y no excluir a nadie o sobrecargar de labores a un integrante del equipo (Sánchez, 2020).

La cuarta dimensión es garantizar la autonomía del personal docente, el líder transformacional debe formar también a los líderes dentro de su equipo, que sean capaces de tomar decisiones de forma autónoma, esto fortalece al equipo de trabajo (Sánchez, 2020).

En referencia al sustento teórico del acompañamiento pedagógico, la teoría pedagógica crítica, incide sobre la transformación de los profesores y de la promoción de su autonomía y de la autodeterminación, al aportar para el desarrollo de la capacidad crítica, la cual se asocia íntimamente con la teoría crítica, cuya finalidad de acuerdo con Pinto (2021) radica en el fortalecimiento de componentes incidentes sobre una propuesta de la sociedad con elevado tenor de justicia mediante la emancipación de opresiones y desarrollo a un grado de capacidad para cambiar situaciones en las que se desenvuelve y llega a enfrentar, asimismo, la teoría pedagógica crítica, considera un paradigma de la práctica de los profesores,

evidenciando a un inicio un profesor de formación asociado al desarrollo de la práctica docente en los ambientes escolares, edificando formas para acompañar, asociando disciplinas y proponiendo preguntas sobre el centro del poder.

También, de similar manera la teoría crítica, en el instante de formar parte de la pedagógica aborda al proceso de enseñanza, debido que para Valencia (2016) predomina la asociación desde la dialéctica de dos actores educativos, que son el profesor y los estudiantes, llegando a sostener que el profesor es el encargado de fortalecer el conocimiento, para que se reconozca el aspecto que posee, sienta luego direccionado hacia procesos de aprendizaje relevantes de mayor formación, asimismo, el profesor asume el papel de una persona que acompaña y media al aprendizaje, brindando oportunidades a los estudiantes para que se empoderen del conocimiento proporcionado, asimismo, el rol de los profesores es la de proporcionar soporte y conseguir que los estudiantes puedan desarrollar su aprendizaje, autónoma y voluntariamente, no observándose como tabla rasa, liberada de todo cuestionamiento que se refiere al hecho pasado, lo que en la actualidad vive y a futuro vivirá, permitiendo que se observe un gran cambio educacional derivado de la formación de un alto grado crítico.

En cuanto a la base conceptual, para Ortega (2019) el acompañamiento pedagógico se refiere a una herramienta de formación que es desarrollada en los ambientes escolares pretendiendo proporcionar mejorar a la práctica de reflexión de los profesores, además, apunta a promover procesos de reflexión sobre la práctica pedagógica con el propósito de aprender y de edificar un nuevo saber pedagógico mediante un rol de mediador para los profesores y también de manera conjunto, por ende, lo relevante es que los profesores lleguen a tomar conciencia de su papel que asumen a partir de procesos de reflexión.

Además, según Rodríguez et al. (2020) el acompañamiento pedagógico se considera como una estrategia muy compleja, que toma en cuenta la organización de acciones que se inician con la planificación de cierto acompañamiento, que continua con un proceso de seguimiento in situ, para que luego se instaure un proceso de cambios en la labor pedagógica de los profesores, es decir, que para lograr ciertas transformaciones, es necesario que se implementen procesos de capacitación que se asocien con novedosos medios estratégicos, enfoques

pedagógicos o metodologías que influyan sobre el trabajo de los profesores.

De similar manera, el acompañamiento pedagógico se define como un método que brinda soporte técnico y refuerza afectivamente particularidades que inciden en el procedimiento de cambio de la práctica de los profesores asociado en su acción dentro de los ambientes escolares, donde tales procesos proporcionan transformaciones a la respuestas técnicas, diálogos y reflexiones que han recibido los profesores beneficiarios del acompañamiento, por tal cuestión, es relevante que se conciba al proceso de acompañamiento pedagógico, como un procedimiento de altísimo dinamismo, de constante aprendizaje, influyente sobre el actuar del docente y no visto como una acción aislada de etapas preestablecidas (Leiva y Vásquez, 2019).

Es preciso mencionar también que el acompañante pedagógico debe promocionar una deconstrucción del actuar de los profesores haciendo uso de una gran gama de estrategias, como por decir algunas, el análisis, interpretación de hipótesis y factores que llegan a sustentarlos; en tal sentido, los profesores que son acompañados llegan a desarrollar su dominio pedagógico y edifican un nuevo saber, buscando que los profesores lleguen a comprender y transformar su práctica pedagógica que sea traducido en un mejor aprendizaje para los escolares; en conclusión, es por medio de procesos de reflexión que los profesores van a saber a profundidad sobre su papel profesional, y que al reflexionar sobre sus falencias y fortalezas durante el proceso pedagógico va a dar cabida a un nuevo conocimiento y mejora en su práctica docente (Anijovich y Capelletti, 2018).

También es relevante manifestar que el acompañamiento se encuentra asociado con la mediación de la práctica pedagógica, lo cual se refiere a un procedimiento de alta interacción que favorable evidenciado al acompañar a los profesores, el cual abre contextos donde se puede compartir diversas experiencias, beneficiosas o mal practicadas y también el dialogo sobre la estrategia técnica y proceso de manera sincero y respeto de las perspectivas de los demás (Díaz et al., 2018). Por dicha cuestión, es necesario que para que se mejore el desempeño de los profesores es relevante que se asegure procesos bien planteados sobre el acompañamiento, dándose formalmente, considerando que el acompañamiento que se brinda, se realiza desde una labor conjunta y cooperativa, donde los

profesores proporcionen su conocimiento y experiencia (Flores et al., 2022).

A partir del trabajo de Ágreda y Pérez (2020) se ha identificado como modelo para medir al acompañamiento pedagógico a un modelo denominado registro de situación observable que se basa en una foto de la ocurrencia dentro de los ambientes escolares que faculta a tal situación llegar a analizarlo y a comprender su dinamismo, en tal sentido se observan dos componentes: (1) Diálogo reflexivo, referido a la asociación entre quien acompaña y el acompañado, que deriva a generar procesos de reflexión sobre la misma práctica pedagógica, la cual se considera como fuente auto formativa y productiva del conocimiento pedagógico, y (2) Grupo de interaprendizaje, considerada como in ambiente para la generación de prácticas de reflexión en conjunto, esperando promover una actitud auto formativa y de soporte sobre la autonomía del profesorado, además, es donde se llegan a compartir problemáticas en común y un ambiente sociocultural.

También otro modelo de gestión del acompañamiento pedagógico, se estructura a partir de tres configuraciones expuestas en el trabajo de Díaz et al. (2018), los cuales se describen a continuación: (1) Configuración profesional, se refiere al valor de la alternativa para que se interactúe con los profesores, desde la promoción de experiencias y transmisión del conocimiento en orden pedagógico, por ello, se expresa la selección a partir de un proceso conjunto incidente para la obtención del estado que se desea en dominio de las ciencias pedagógicas, (2) Configuración interpersonal, se refiere a la promoción del conocimiento interpersonal, orientado a la conexión que faculta una asociación en equilibrio de los profesores y que lleva implícitamente a la manera de mediar que constituye un soporte para el aprendizaje, el cual está inherente a los profesores y los considera como seres polifacéticos, que piensan y con sentimiento para expresar su opinión y (3) Configuración contextual, se refiere a la expresión y la disyuntiva de acompañamiento de interacción profesional e interpersonal, en el ambiente escolar y en la disponibilidad del medio didáctico, también en el contexto organizacional y el papel que se va a realizar como medio de cambio social.

Respecto a las dimensiones, se consideró a las propuestas por el MINEDU (2020), la cual ha identificado cuatro fases aprobadas por resolución ministerial, que se describen a continuación:

La primera dimensión es la planificación de la enseñanza, se refiere a que un periodo anterior al desarrollo de las actividades de aprendizaje, el docente en base a un diagnóstico y relacionado con el tema elabora la actividad a desarrollar (MINEDU, 2020).

La segunda dimensión es el clima propicio, para el proceso de planificación se debe considerar el ambiente donde se desarrollará la actividad de aprendizaje, en el cual se tenga un ambiente de colaboración y apoyo entre los estudiantes (MINEDU, 2020).

La tercera dimensión es la conducción de proceso de enseñar, el cual consiste en que el docente debe dirigir las actividades planificadas y controlar que estas se cumplan acorde a lo establecido, el éxito del proceso requiere de la guía del profesor y la participación dinámica de los estudiantes (MINEDU, 2020).

La cuarta dimensión es la evaluación, la cual es la fase final, en el cual el docente mediante la estrategia adecuada debe establecer el impacto que tuvo la actividad desarrollada para los estudiantes; esto lo realiza estableciendo los criterios e indicadores (MINEDU, 2020).



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

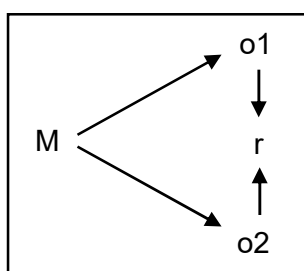
En cuanto a las bases metódicas, se consideró para la realización de la investigación seguir los procesos de un tipo de estudio aplicado, porque con soporte en el conocimiento generado por investigaciones que anteceden al presente, se ha llegado a edificar un sustento teórico consistente, para posteriormente aplicarlos y generar mayor conocimiento que apoye en proporcionar una posible solución al problema considerado. Reforzando lo descrito, Ñaupas et al. (2018), agregaron mencionando que la investigación aplicada tiene como propósito generar conocimiento, surgido a partir de la aplicación del conocimiento ya existente con el fin de brindar posibles soluciones al problema que se pretende abordar.

De similar forma, se consideró para la medición de las variables un enfoque cuantitativo, porque a partir de la utilización de cuestionarios, se va a cuantificar a las variables, que van a valorarse por una escala Likert, donde luego tales datos van a procesarse con sustento en pruebas estadísticas llegando de esa manera a proporcionar objetividad y soporte a las conclusiones que se vayan a suscitar. De acuerdo a lo manifestado, Borgstede y Schotz (2021) se refirieron a la investigación cuantitativa, como una que avala de manera numérico al fenómeno a investigar, capaz de asociarse funcionalmente con otro grupo de fenómenos, donde el proceso a seguir de recojo y análisis se fortalece al verse apoyado por técnicas de incidencia estadística.

Cabe agregar, que el método seleccionado fue el hipotético deductivo, porque tentativamente se han propuestos hipótesis como respuesta a los planteamientos del problema, que posteriormente se van a someter a contraste con la perspectiva de los profesores participantes, llegando a establecer su veracidad o falsedad a los cuestionamientos realizados. Para Hernández y Mendoza (2018) inicia el proceso del método seleccionado con la propuesta de hipótesis, que posteriormente van a ser validadas o rechazadas a partir del contraste con apoyo de pruebas deductivas, manifestando de esa forma una deducción lógica que se caracteriza por tener un ordenamiento al aceptar procedimientos donde el fenómeno a estudiar va a ser observado.

Además, la profundidad del estudio fue correlacional, porque a partir de la medición del liderazgo transformacional y del acompañamiento pedagógico se va a llegar a probar si uno de ellos llega a cambiar, entonces va a provocar efecto sobre la dirección del otro, es decir, se va a establecer la relación de los mismos sin necesidad de profundizar en su ocurrencia o causalidad. Al respecto, según Arias y Covinos (2021) la investigación correlacional tiene como finalidad saber la manera de comportarse de un fenómeno de acuerdo al comportamiento del otro, no existencia prevalencia de una y relevancia de alguna.

Finalmente, respecto al diseño seleccionado, para efectos del estudio fue el no experimental, porque la recolección de datos se ha realizado sin la necesidad de ejercer control sobre la medición de las variables, también al momento que los profesores participantes van a responder a las interrogantes, no se ha direccionado ni perturbado su perspectiva, es decir, que solo se va a medir a las variables en su estado actual. Desde la perspectiva de Sánchez et al. (2018) el diseño no experimental tiene como fin recabar datos de los fenómenos de investigación sin ejercer dominio, ni perturbar la perspectiva de los participantes.



Dónde : M = Cantidad de profesores que conforman la muestra; o1 = Liderazgo transformacional; o2 = Acompañamiento pedagógico; y r = Correlación entre o1 y o2.

### 3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

**Definición conceptual:** El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo donde se evidencia la capacidad de generar influencia sobre quienes están bajo su mando gracias al saber comunicar por medio de las habilidades y rasgos personales (Fernández y Quintero, 2017).

**Definición operacional:** El liderazgo transformacional ha sido cuantificado a partir de la construcción de un cuestionario que contiene 15 interrogantes, las cuales fueron valoradas a partir de una escala Likert con cinco alternativas de respuesta propuestas, asimismo, para expresar los resultados obtenidos se va a clasificar de acuerdo al puntaje obtenidos en tres niveles: Deficiente, regular, eficiente (Anexo 2).

**Indicadores:** La dimensión valorar y reconocer, tiene tres indicadores: Valoración del trabajo docente, comunicar el reconocimiento de buenas prácticas y difusión de las buenas prácticas; la dimensión tener buenas expectativas, tiene un indicador: Expectativas; la dimensión fomentar la participación, tiene dos indicadores: Favorecer la participación y delegación de responsabilidades, y la dimensión garantizar la autonomía del personal docente, tiene un indicador: Favorecer la autonomía docente.

**Escala de medición:** Cabe agregar que para valorar las interrogantes propuestas del cuestionario se ha utilizado una escala Likert, que posee cinco alternativas posibles de respuesta.

Variable 2: Acompañamiento pedagógico

**Definición conceptual:** El acompañamiento pedagógico se refiere a un conglomerado de pasos que se encuentran sistematizados y son constantes, que es ejecutado por un actor mediador o denominado acompañante, con la finalidad de trabajar con los profesores y llegar a entablar procesos reflexivos sobre el quehacer docente (MINEDU, 2016).

**Definición operacional:** El acompañamiento pedagógico ha sido cuantificado a partir de la construcción de un cuestionario que contiene 15 interrogantes, las cuales fueron valoradas a partir de una escala Likert con cinco alternativas de respuesta propuestas, asimismo, para expresar los resultados obtenidos se va a clasificar de acuerdo al puntaje obtenidos en tres niveles: Bajo, moderado y alto (Anexo 3).

**Indicadores:** La dimensión planificación de la enseñanza, tiene cuatro indicadores: Coherencia de aprendizaje, uso de recursos, autoevaluación docente y programación curricular; la dimensión clima propicio, tiene un indicador: Fomentar

un clima propicio para el aprendizaje; la dimensión conducción de procesos de enseñanza, tiene dos indicadores: Dominio de contenidos y uso de estrategias y recursos; y la dimensión evaluación, tiene dos indicadores: Evaluación permanente y retroalimentación.

**Escala de medición:** En relación a la escala para valorar las interrogantes propuestas del cuestionario se ha utilizado una escala Likert, que posee cinco alternativas posibles de respuesta.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

En referencia a la población se consideró que la van a integrar 96 profesores, que estuvieron trabajando en las instituciones educativas de gestión pública y de nivel primaria y secundaria de la provincia Cusco. Al respecto, según Arias (2020) a la población se le denomina como un grupo de personas cuyas particularidades son la de poseer una gran gama de similitudes sobre los fenómenos que se pretende medir y que son de interés de quien investiga.

**Tabla 1**

*Población*

Institución Educativa	N° de docentes
IE "A"	14
IE "B"	20
IE "C"	60
Total	94

**Criterios de inclusión:** Los profesores que laboran en las tres instituciones educativas públicas que se han considerado de la provincia Cusco, los profesores que han aceptado ser parte de la investigación, los profesores de los niveles primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas, los profesores de diferentes áreas curriculares.

**Criterios de exclusión:** Los profesores que no laboran en las tres instituciones educativas públicas que se han considerado de la provincia Cusco, los profesores que han solicitado licencia por diversas causalidades y los profesores que voluntariamente no optaron por participar de la investigación.

Sobre la muestra, por decisión del investigador se ha llegado a considerar a los 94 profesores que forman parte de la población, siendo esta de carácter censal, debido por que se quiere conocer la perspectiva general de todos los profesores y es de manejable para quien investiga. Al respecto Arispe et al. (2020) han manifestado que la muestra, se refiere a un pequeño subgrupo perteneciente a la población, que llega a heredar similares particularidades que son de interés para quien investiga y que posibilita posteriormente generalizar tales resultados.

Asimismo, el muestreo que se ha seleccionado para determinar la muestra fue el no probabilístico, de carácter intencional, debido que se ha escogido a los profesores que se encuentran trabajando en las tres instituciones educativas seleccionadas de la provincia Cusco, porque se pretende conocer la perspectiva total de los profesores y que los participantes están predispuestos para formar parte del estudio. De acuerdo con Otzen y Manterola (2017) el presente muestreo considerado, aporta a optar por una selección de los casos de gran particularidad que forman parte de la población, solamente limitándose a tales casos que con tomados en cuenta de manera conveniente.

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

Para poder recabar la información sobre los fenómenos de estudio considerados en la presente investigación, se llegó a seleccionar como técnica a la encuesta, porque proporciona la ventaja de aplicarla de forma presencial como con apoyo de medios virtuales, asimismo, es de fácil construcción y puede llegar a aplicarse en diversas áreas del conocimiento y a cualquier sujeto no dependiendo la edad de ellos, y también porque posee alta confiabilidad estadística al momento de procesar la información recabada con apoyo de pruebas estadísticas. En relación a lo descrito, para Ríos (2020) la encuesta aporta la posibilidad de recoger la perspectiva de los participantes de un estudio, con la simple aplicación de forma presencial y también a distancia, donde una de sus ventajas es la de recabar información de manera masiva.

En cuanto al instrumento, se ha seleccionado para recabar los datos de ambas variables al cuestionario, porque su uso es común en el área de investigación, debido que se basa en un grupo de interrogantes que se presenta,

se ordena y se tabula, con la consideración de una gran gama de respuestas que la persona a quien se va a encuestar debe responder mediante su perspectiva, también mencionar que las respuestas no tienen dirección, porque toda respuesta va a conllevar a la obtención de resultados diversos. Respecto a lo mencionado por Cisneros-Caicedo et al. (2022) se puede entender que el cuestionario tiene la particularidad de poseer un proceso de aplicación muy sencillo, lo cual posibilita a recabar los datos mediante la construcción de interrogantes cuya finalidad es saber sobre ciertos hechos, apariencia o modos de comportamiento de los fenómenos.

Cabe agregar, que posterior a la construcción de los instrumentos, fue necesario que se sometieran a validez de su contenido, llegando a solicitar la opinión especializada de expertos, quienes han valorado tales interrogantes de acuerdo a los criterios de claridad, pertinencia y relevancia, además, posterior a ello, han llegado a la conclusión que tales cuestionarios poseen suficiencia para ser aplicados debido que se ha reducido el error que se puede suscitar. Asimismo, según Ventura-León (2017) la validez de contenido se entiende como el nivel referido a la asociación de la evidencia y el sustento teórico, llegando a apoyar a que se interprete y evidencie si los cuestionarios miden para lo que se han construido y se quiere que mida.

**Tabla 2**

*Validez de contenido de los instrumentos*

Apellidos y Nombres	Liderazgo Transformacional	Acompañamiento pedagógico
Mg. Choquenaira Medina, Henry Efraín	Aplicable	Aplicable
Mg. Apaza Quispe, Vilma Graciela	Aplicable	Aplicable
Mg. Ramos Quispe, Virginia	Aplicable	Aplicable

Por último, luego de establecer la validez, se ha llegado a aplicar los cuestionarios para recabar información y establecer la confiabilidad, por ello, un grupo integrado por 15 profesores fue la prueba piloto, donde con sustento del alfa de Cronbach, se ha llegado a procesar la información recabada, llegando a la conclusión que el cuestionario sobre liderazgo transformacional posee un coeficiente de 0.919 y el cuestionario sobre el acompañamiento pedagógico de 0.958, llegando a concluir que ambos cuestionarios poseen alta confiabilidad. En

referencia a lo aseverado, Manterola et al. (2018) manifestaron que la confiabilidad es tomada en consideración como un principio de gran importancia, debido que hace referencia a la precisión del fenómeno que se pretende estudiar y la consistencia interna al momento de aplicarlo reiterativamente a diversas poblaciones en similares condiciones obteniendo similares hallazgos.

### **3.5. Procedimientos**

Para recoger la información, se ha llegado a solicitar una carta de presentación a la Universidad, para presentarla a las tres instituciones educativas de la provincia Cusco, con la finalidad de obtener el permiso respectivo para ingresar y aplicar los instrumentos.

Luego de ello, se ha solicitado una reunión con los coordinadores académicos y el personal directivo, para brindarle un resumen de lo que se pretende obtener con la realización de la presente investigación, también hablar sobre los aspectos éticos a considerar para no dañar física ni psicológicamente a los participantes como también no perjudicar la dignidad de las instituciones educativas, asimismo, se solicitó formar parte de una de las reuniones colegiadas donde se van a encontrar reunidos los profesores para de similar modo explicarles de qué va a tratar el estudio, asimismo resaltar que el anonimato y la confidencialidad de la información recabada va a ser uno de los pilares de la presente investigación.

Finalmente, conjuntamente con todos los profesores se coordinó una fecha para poder dar inicio con la aplicación de los cuestionarios, los cuales se han alcanzado a los participantes de manera virtual con apoyo del programa Google Formularios, donde a partir de un link compartido en el grupo de WhatsApp de los profesores se dio inicio con la recolección de la información.

Cabe resaltar, que, si al momento de recoger la información se evidencia problemas, se ha de tomar en consideración la utilización de medios virtuales como el mismo WhatsApp, también las videoconferencias por Zoom o por Google Meet, llamadas telefónicas, u otros para poder realizar el seguimiento respectivo y proporcionar apoyo si fuera que existiera problemas, asimismo, culminado el proceso, se va a verificar el llenado del mismo para evitar errores posibles.

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

Al respecto, luego de recoger la información, se llegó a ordenarlos y almacenarlos con la creación de una data a partir del soporte del programa Microsoft Excel, considerando la variable, las dimensiones y sus preguntas de cada dimensión, asimismo, se ha verificado si las respuestas están acordes con la escala Likert propuesta y si no existe falta de datos de alguna de las preguntas.

Luego se va a traspasar la información obtenida al programa informático SPSS, para poder comenzar con el análisis de tipo descriptivo, donde se ha baremado las puntuaciones de las dimensiones y de las variables, para presentar la información de acuerdo a los niveles seleccionados para cada fenómeno, asimismo, se ha seleccionado presentar tal información acorde con las tablas descriptivas que han sido interpretados para darle mayor claridad a los resultados que se han obtenido y se han mostrado.

Finalmente, se llegó a someter tal información de las variables y de las dimensiones a evidenciar de qué tipo de normalidad provienen, lo cual permitió seleccionar con base estadística la prueba inferencial que se va a considerar para presentar los resultados de la prueba de hipótesis, de tal manera, se dio que la información no posee normalidad, por ello, se aplicó la prueba de Spearman para corroborar y poner a prueba los supuestos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es preciso agregar, que para la redacción de la presente investigación se ha guiado de la normativa APA, asimismo, la información considerada ha sido totalmente referenciada para evitar incurrir en plagio y problemas posteriores, asimismo, se ha respetado el proceso para la elaboración de la investigación de acuerdo a la guía de productos investigativos proporcionado por la Universidad y también al código ético. También agregar, que se ha regido la investigación a partir de los principios internacionales de: (1) Beneficencia, porque se ha proyectado beneficiar a los participantes con los resultados que se obtengan; (2) No maleficencia, porque no se ha realizado la investigación para dañar a las entidades ni a los participantes, (3) Autonomía, debido que se ha respetado la perspectiva de todos los participantes, y (4) Justicia, por no discriminar a ningún profesor participante.



## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### Niveles descriptivos del liderazgo transformacional y sus dimensiones

**Tabla 3**

*Resultados de los niveles del liderazgo transformacional y sus dimensiones*

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Liderazgo transformacional	18	19.1	37	39.4	39	41.5	94	100,0
D1: Valorar y reconocer	10	10.6	41	43.3	43	45.7	94	100,0
D2: Tener expectativas	24	25.5	35	37.2	35	37.2	94	100,0
D3: Fomentar la participación	26	27.7	30	31.9	38	40.4	94	100,0
D4: Garantizar la autonomía personal docente.	27	28.7	27	28.7	40	42.6	94	100,0

En cuanto a los resultados descriptivos, se pudo apreciar en la tabla 3, que del 100.0 % (94) de profesores encuestados, el 19.1 % (18) ha calificado al liderazgo transformacional como deficiente, donde también el 39.4 % (37) lo valoró en regular y el 41.5 % (38) en eficiente, de similar modo, para la dimensión valorar y reconocer, el 10.6 % (10) de profesores participantes lo ubicó en nivel deficiente, 43.3 % (41) en nivel regular y el 45.7 % (43) en rango eficiente, también sobre la dimensión tener expectativas, el 25.5 % (24) lo llegó a calificar en rango deficiente, 37.2 % (35) en rango regular y el 37.2 % (35) en nivel eficiente, asimismo, sobre la dimensión fomentar la participación, el 27.7 % (26) lo han valorado en nivel deficiente, el 31.9 % (30) en rango regular y el 40.4 % (38) en nivel eficiente, finalmente sobre la dimensión garantizar la autonomía personal docente, el 28.7 % (27) de los profesores lo han calificado como deficiente, 28.7 % (27) en rango regular y el 42.6 % (40) en nivel eficiente.

Cabe mencionar que el estilo de liderazgo transformacional, reconoce los resultados contrarios como oportunidades para que se fomente el cambio, es decir, que en momentos de crisis, frustración e importancia sirve para apoyar a los profesores a estructurar su emoción y apoyar a que logre su meta.

## Niveles descriptivos del liderazgo transformacional y sus dimensiones

**Tabla 4**

*Resultados de los niveles del acompañamiento pedagógico y sus dimensiones*

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Acompañamiento pedagógico	20	21.3	52	55.3	22	23.4	94	100,0
D1: Planificación de la enseñanza	28	29.8	37	39.4	29	30.9	94	100,0
D2: Clima propicio	31	33.0	41	43.6	22	23.4	94	100,0
D3: Conducción de procesos de enseñanza	34	36.2	38	40.4	22	23.4	94	100,0
D4: Evaluación	10	10.6	57	60.6	27	28.7	94	100,0

En cuanto a los resultados descriptivos del acompañamiento pedagógico, se pudo apreciar en la tabla 4, que del 100.0 % (94) de profesores encuestados, el 21.3 % (20) han calificado al acompañamiento pedagógico en nivel bajo, donde también el 55.3 % (52) lo valoró en moderado y el 30.9 % (29) en alto, de similar modo, para la dimensión planificación de la enseñanza, el 29.8 % (28) de profesores participantes lo ubicó en nivel bajo, 39.4 % (37) en nivel moderado y el 30.9 % (29) en rango alto, también sobre la dimensión clima propicio, el 33.0 % (31) lo llegó a calificar en rango bajo, 43.6 % (41) en rango moderado y el 23.4 % (22) en nivel alto, asimismo, sobre la dimensión conducción de procesos de enseñanza, el 36.2 % (34) lo han valorado en nivel bajo, el 40.4 % (38) en rango moderado y el 23.4 % (22) en nivel alto, finalmente sobre la dimensión evaluación, el 10.6 % (10) de los profesores lo han calificado en bajo, 60.6 % (57) en rango moderado y el 28.7 % (27) en nivel alto.

Cabe manifestar que el acompañamiento pedagógico, promueve la deconstrucción del actuar del profesorado por medio de una gran gama de métodos y estrategias, como lo son el análisis, la interpretación de las hipótesis y el componente que lo llega a sustentar, de tal manera, los profesores que son acompañados desarrollan su dominio pedagógico y construye un nuevo saber buscando que los profesores comprendan y desarrollen su profesionalidad.

## Resultados inferenciales

Cabe agregar, que para que se pueda realizar un análisis objetivo de la información se debe llegar a poner a prueba los supuestos, sometiendo a los datos recabados a evidenciar su normalidad, con el propósito de proporcionar el conocimiento sobre la distribución de los mismos, y de esa forma seleccionar apropiadamente una prueba inferencial que facilite la obtención sustentada de los resultados.

En tal sentido, se llegó a interpretar la prueba de Kolgomorov-Smirnov, porque de acuerdo con Romero (2016) dicha prueba de normalidad se interpreta cuando la muestra está integrada por 50 a más sujetos de estudio, en este caso está integrado por 94 profesores.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

Variables y dimensiones	Kolgomorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,265	94	,000
D1: Valorar y reconocer	,292	94	,000
D2: Tener expectativas	,241	94	,000
D3: Fomentar la participación	,261	94	,000
D4: Garantizar la autonomía personal del docente	,274	94	,000
Acompañamiento pedagógico	,279	94	,000
D1: Planificación de la enseñanza	,205	94	,000
D2: Clima propicio	,221	94	,000
D3: Conducción de procesos de enseñanza	,235	94	,000
D4: Evaluación	,330	94	,000

Referente a los resultados que se llegó a obtener, en la tabla 5, que las variables poseen una significatividad inferior a 0.05, por tal cuestión se llega a aseverar que no poseer normalidad, lo mismo que sucede con sus dimensiones, por tal motivo, se va a utilizar estadística no paramétrica, es decir, que la prueba de hipótesis, va a estar justificada a partir de la utilización de la prueba de Spearman.

## Correlación del liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.

**Tabla 6**

*Correlación del liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico*

Rho de Spearman		Liderazgo transformacional	Acompañamiento pedagógico
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,810**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	94	94
Acompañamiento pedagógico	Coeficiente de correlación	0,810**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	94	94

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

A partir de los resultados dados a conocer en la tabla 6, sobre la relación del liderazgo transformacional con el acompañamiento pedagógico, se llegó a evidenciar que existe vínculo entre ambas variables consideradas, de dirección positiva y de muy considerable nivel de fortalecimiento, porque la significatividad bilateral fue valorada en 0.000, siendo inferior al límite de error permitido del 0.05, asimismo, la relación fue valorada en 0.810, por tal motivo, se llegó a la conclusión, que la promoción del desarrollo del liderazgo transformacional, permite que se refuerce buenos procesos de acompañamiento pedagógico que apoyen la actividad pedagógica de los profesores.

## Correlación del liderazgo transformacional y la planificación de la enseñanza

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de la enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.

**Tabla 7**

*Correlación del liderazgo transformacional y la planificación de la enseñanza*

Rho de Spearman		Liderazgo transformacional	Planificación de la enseñanza
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,716**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	94	94
Planificación de la enseñanza	Coeficiente de correlación	0,716**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	94	94

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

A partir de los resultados dados a conocer en la tabla 7, sobre la relación del liderazgo transformacional con la dimensión planificación de la enseñanza, se llegó a evidenciar que existe vínculo entre ambas variables consideradas, de dirección positiva y de muy considerable nivel de fortalecimiento, porque la significatividad bilateral fue valorada en 0.000, siendo inferior al límite de error permitido del 0.05, asimismo, la relación fue valorada en 0.716, por tal motivo, se ha llegado a la conclusión, que la promoción del desarrollo del liderazgo transformacional, permite que se refuerce buenos procesos de acompañamiento pedagógico lo cual brinda soporte al proceso de planificación de la enseñanza de los profesores.

## Correlación del liderazgo transformacional y el clima propicio

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima propicio desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación del liderazgo transformacional y el clima propicio*

Rho de Spearman		Liderazgo transformacional	Clima propicio
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,732**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	94	94
Clima propicio	Coeficiente de correlación	0,732**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	94	94

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

A partir de los resultados dados a conocer en la tabla 8, sobre la relación del liderazgo transformacional con la dimensión clima propicio, se llegó a evidenciar que existe vínculo entre ambas variables consideradas, de dirección positiva y de muy considerable nivel de fortalecimiento, porque la significatividad bilateral fue valorada en 0.000, siendo inferior al límite de error permitido del 0.05, asimismo, la relación fue valorada en 0.732, por tal motivo, se ha llegado a la conclusión, que la promoción del desarrollo del liderazgo transformacional, permite que se refuerce buenos procesos de acompañamiento pedagógico lo cual brinda soporte al reforzamiento de un clima propicio.

## Correlación del liderazgo transformacional y la conducción de procesos de enseñanza

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la conducción de procesos de enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.

**Tabla 9**

*Correlación del liderazgo transformacional y la conducción de procesos de enseñanza*

Rho de Spearman		Liderazgo transformacional	Conducción de procesos de enseñanza
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,626**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	94	94
Conducción de procesos de enseñanza	Coeficiente de correlación	0,626**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	94	94

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

A partir de los resultados dados a conocer en la tabla 9, sobre la relación del liderazgo transformacional con la dimensión conducción de procesos de enseñanza, se ha llegado a evidenciar que existe vínculo entre ambas variables consideradas, de dirección positiva y de considerable nivel de fortalecimiento, porque la significatividad bilateral fue valorada en 0.000, siendo inferior al límite de error permitido del 0.05, asimismo, la relación fue valorada en 0.626, por tal motivo, se ha llegado a la conclusión, que la promoción del desarrollo del liderazgo transformacional, permite que se refuerce buenos procesos de acompañamiento pedagógico lo cual brinda soporte al proceso de conducción de la enseñanza de los profesores.

## Correlación del liderazgo transformacional y la evaluación

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.

**Tabla 10**

*Correlación del liderazgo transformacional y la evaluación*

Rho de Spearman		Liderazgo transformacional	Evaluación
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,703**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	94	94
Evaluación	Coeficiente de correlación	0,703**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	94	94

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

A partir de los resultados dados a conocer en la tabla 10, sobre la relación del liderazgo transformacional con la dimensión evaluación, se evidencia que existe vínculo entre ambas variables consideradas, de dirección positiva y de muy considerable nivel de fortalecimiento, porque la significatividad bilateral fue valorada en 0.000, siendo inferior al límite de error permitido del 0.05, asimismo, la relación fue valorada en 0.703, por tal motivo, se ha llegado a la conclusión, que la promoción del desarrollo del liderazgo transformacional, permite que se refuerce buenos procesos de acompañamiento pedagógico lo cual brinda soporte al proceso de evaluación realizada por los profesores.



## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones públicas de la provincia Cusco, 2022, se demostró que existe una relación mediante la aplicación de la prueba estadística de Spearman, el cual arrojó dos valores: el primero fue de 0.000 con el cual se demostró la relación entre la variable liderazgo transformacional y acompañamiento pedagógico; el segundo valor obtenido fue el de 0.810 que determina que la relación entre ambas variables es directa y de intensidad alta, por ello, se llegó a la conclusión, que desde la valoración y reconocimiento, buenas expectativas, fomento de la participación y garantía de procesos autónomos aporta a la planificación para enseñar, un clima positivo, conducción apropiada del proceso educativo y la valoración.

Tales resultados, poseen similitud con los resultados obtenidos por Cabrejos y Suarez (2019) quienes han establecido el vínculo del liderazgo transformacional con la productividad realizada por los profesores de una escuela de Guayas, recurriendo al mismo proceso metódico, y al momento de establecer la asociación se dio con el resultado de 0.850, siendo tal cuestión muy considerable y de alta potencialidad, en tal sentido, se alcanzó a la conclusión que el liderazgo transformacional es un componente incidente de gran relevancia para que se obtenga éxitos provechosos durante la gestión escolar, debido que llega a la propuesta de un perfil del personal directivo y a culminar con resultados beneficiosos al momento de tratar con directivos de gran participación y hablar de resultados malos, en el instante de evidenciar presencia de un personal directivo que se centra en solo la realización de procesos sin tino de innovación ni cambio alguno, no promocionando la productividad de los profesores.

También dichos hallazgos son antagónicos con los resultados obtenidos por Sevilla et al. (2021) quienes llegaron a establecer el vínculo del acompañamiento pedagógico con la práctica de reflexión de los profesores, donde a partir del análisis inferencial con sustento en la prueba de Spearman, llegaron a constatar que dicha relación no fue significativa, debido que la significatividad fue de 0.964, asimismo la asociación fue casi de nulo fortalecimiento porque solo se valoró en 0.008, de tal

manera no se evidenció alguna relación del acompañamiento con la reflexión del profesorado, por tal motivo, se llegó a la conclusión, que debido a las estrategias consideradas para realizar el acompañamiento pedagógico, no se ha podido contribuir a fomentar procesos de reflexión en los profesores, por lo que necesariamente se debe reformular, para que llegue a acercarse y responder a la teoría de la práctica del profesorado asociándolo a estrategias que generen reflexión sobre sus aprendizajes, ideales, métodos y estrategias que deben seguir con la finalidad de posean la capacidad de brindar propuestas incidentes sobre el contexto creativo que promueva su interés por aprender.

A partir de lo propuesto, la teoría de rasgo y del enfoque conductual, profundiza el estudio del liderazgo pedagógico porque propone a la figura de líder con alguna cualidad básica y una manera de ser y de actuar de gran diversidad para proporcionar respuesta a diferentes situaciones, concentrando la esencia y el significado de ser un líder (González-Castro et al., 2021). Además, la teoría pedagógica crítica, aporta al cambio de paradigma y enfoque del profesorado, promocionando procesos autónomos y de autodeterminación en su haber, también aporta capacidad crítica a su acción asociado con el fortalecimiento de componentes incidentes en la propuesta social con elevado tenor de justifica por medio de la emancipación de opresiones y desarrollo de la capacidad para responder a ciertas situaciones que se enfrentan los profesores (Pinto, 2021).

Sobre el primer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la planificación de la enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones públicas de la provincia Cusco, 2022; se pudo determinar tal relación mediante la aplicación de la prueba estadística de Spearman, con la cual se obtuvo el valor de 0.000 con lo cual se demostró que tanto que la variable de liderazgo transformacional como el acompañamiento pedagógico se relacionan; pero también se obtuvo el valor de 0.716 con el cual se determina el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico siendo esta relación directa y de intensidad alta, en tal sentido, se llegó a afirmar que un desarrollo apropiado del estilo de liderazgo transformacional promueve una óptima planificación, coherente, con soporte en recursos, procesos de reflexión y eficiente planeación curricular.

Dichos resultados guardan asociación con los resultados que ha obtenido Villacis (2021) en su estudio donde relacionó al acompañamiento pedagógico con la labor realizada por los profesores del Ecuador, con similar proceso metódico de alcance correlacional, donde a partir del procesamiento de los resultados con la prueba de Spearman, se llegó a determinar la existencia de asociación muy considerable y de muy alto fortalecimiento, porque fue de 0.835, en tal sentido, se llegó a aseverar que el óptimo acompañamiento pedagógico aporta fortaleza a la promoción de un trabajo pedagógico consistente y que apoya a la práctica docente a plenitud, asimismo, rescatar que el acompañamiento pedagógico al ser un proceso relevante para el apoyo sobre el proceso pedagógico docente, llega a suceder para aportar a la praxis pedagógica, así como para perfeccionar la misma, por ello, bajo tal perspectiva, se debe llevar a cabo un conglomerado de propósitos en específicos que son ejes centrales para la discusión de qué estrategias son más pertinentes que otras para apoyar la práctica pedagógica misma.

Desde tal cuestión, se aseveró que el liderazgo llega a considerar un gran conjunto de acciones y de actos que derivan de la manera de comportarse del líder para proporcionar respuesta a ciertas situaciones, los cuales llega a esperar que se han de transformar, direccionando la necesidad de quienes se encuentran bajo su mando, mediante estrategias autorreguladores, y estimulación de su expectativa a mayores grados (Díaz et al., 2019). Asimismo, tales cambios que promueve el liderazgo transformacional, son incidentes en el periodo de desarrollo de actividades para el aprendizaje, donde el profesor se centra en entablar procesos de diagnóstico asociado con las temáticas que elabora y pretende desarrollar para fomentar el aprendizaje que anticipadamente se ha edificado con sustento en cumplir con el propósito de aprendizaje (MINEDU, 2020).

Sobre el segundo objetivo específico: determinar la relación que existe el liderazgo transformacional y el clima propicio desde la perspectiva docente de instituciones públicas de la provincia Cusco, 2022, se pudo demostrar mediante la aplicación de la prueba estadística de Spearman que, si existe relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión clima propicio al obtenerse el valor de 0.000, del mismo modo la prueba estadística mediante el valor de 0.732 determinó que esa relación es directa y de intensidad alta, por lo manifestado se ha

llegado a constatar que el desarrollo del liderazgo transformacional evidencia saludable clima propicio escolar.

Tales resultados son análogos a los hallazgos que han obtenido Lara et al. (2022) en su trabajo en donde llegaron a determinar el vínculo del acompañamiento pedagógico con el desempeño de los profesores de escuelas en Quito, Ecuador, debido que la significatividad de la prueba de Spearman, no superó el límite permitido de 0.05, asimismo, la relación fue de 0.990, interpretándose como una vinculación muy considerable y de alta potencialidad, por ello, la promoción de procesos de acompañamiento pedagógico eficientes inciden sobre el fortalecimiento del desempeño de los profesores, de tal manera, se ha considerado que todo cambio necesariamente debe pasar por una rigurosa revisión, valoración y retroalimentación que permita llegar a adaptarse e impactar de manera positiva generando innovaciones educativas que se adapten con una educación que promocióne la calidad en sus procesos.

Cabe agregar que al centrar la acción del líder transformacional produce efecto en la producción sobre los seguidores, por tal motivo, el líder debe promocionar cambios, desde el fortalecimiento y desarrollo de la conciencia influyente sobre la relevancia y valoración que reviste de los resultados que se puedan obtener tras realizar los trabajos que han sido asignados (Tapia y Antequera, 2020). Por tal cuestión fomentar el clima propicia, se considera apropiado porque los ambientes donde se va a desarrollar la actividad del profesor, debe generar confianza, colaboración y apoyo de parte de los escolares (MINEDU, 2020).

Con respeto al tercer objetivo específico: determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la conducción de procesos de enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones públicas de la provincia Cusco, 2022; se demostró que si existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de control de procesos de enseñanza; mediante la aplicación de la prueba estadística de Spearman al obtenerse dos valores, el primero de 0.000 con el cual se demostró la relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión conducción de procesos de enseñanza; con el segundo valor de 0.626 se demostró que la relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión

conducción de proceso de enseñanza es directa y de intensidad alta, por ello, a mayor desarrollo del liderazgo transformacional mayor será el dominio del contenido con la utilización de estrategias y recursos acordes a las metas propuestas.

Cabe mencionar, que tales resultados poseen similitud con los conseguidos por Cueva et al. (2022) debido que evidenció haber determinado el vínculo del liderazgo transformacional con la resiliencia de los profesores de una entidad escolar de Lima, asumiendo similar proceso metódico, de alcance correlacional, en donde al momento de procesar la información se pudo constatar que la significatividad fue de 0.000 y la relación de 0.621, siendo esto una relación de considerable potencialidad, en tal sentido, se pudo aseverar que la influencia, el proceso de motivación, de estimación y consideración generado por el liderazgo transformacional, incide sobre la circunstancia difícil de los profesores, por tal cuestión se sostiene que el líder educacional adolece de modelos a seguir e incremento de jerarquías educacionales que aporten a la estimulación de la comunidad escolar.

También de similar modo, los resultados que se obtuvieron se asocian con los resultados de Félix et al. (2021) debido que se estableció la asociación del liderazgo transformacional sobre el clima de trabajo de los profesores de una entidad escolar en el Callao, donde el proceso metódico se basó en un estudio correlacional, donde a partir del procesamiento inferencial sustentado en la prueba de Spearman, se verificó que la relación se valoró en 0.612 y la significatividad en 0.000, llegando a aseverar que existe relación considerable y de moderada potencialidad, de tal forma, el involucramiento en las metas institucionales promocionando una excelente comunicación es de necesidad para que se fomente un clima laboral que refuerce el liderazgo transformacional, cabe mencionar, que el liderazgo transformacional relacionado con el clima es debido al trabajo constante del líder directivo quien ha puesto en práctica el valor ético y moral, su pensar, optimista, llegando a lograr que los propósitos se cumplan y se logre estimular a los profesores, aportando a que asuman compromisos, laborando de forma cooperativa y reconociendo sus fortaleza y debilidad.

De tal perspectiva, se rescata que el liderazgo transformacional, se llega a

considerar como un estilo para la gestión de la organización donde la persona líder eleva el interés de otras personas que laboran bajo su mando y crea conciencia y consideración hacia las metas institucionales y la misión del equipo de trabajo, poniendo mayor énfasis en el interés del colectivo por delante del propio (Vásquez et al., 2021). De tal forma al momento de conducir el proceso de enseñar, basa su acción en que los profesores deben de dirigir la actividad planificada y poder controlar que se cumpla los propósitos establecidos con el sustento de procesos reflexivos que han sido generados por el liderazgo transformacional, de tal forma el éxito de tal proceso necesariamente requiere de la guía del profesorado con la participación de alto dinamismo de los escolares (MINEDU, 2020).

Sobre el cuarto objetivo específico: determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la evaluación desde la perspectiva docente de instituciones públicas de la provincia Cusco, 2022; mediante la aplicación de la prueba estadística de Spearman se pudo obtener el de valor de 0.000 con lo cual se demuestra la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión evaluación, con la misma prueba estadística se obtuvo el valor de 0.703 con lo cual se determina que el nivel de relación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión evaluación es directa y de intensidad alta, de tal situación se ha llegado a la conclusión que la efectividad de desarrollo del liderazgo transformacional, permite optimizar un proceso de evaluación permanente y apropiados procesos de retroalimentación.

Dichos resultados son antagónicos con los resultados de Cruzado (2020) quien llegó a establecer el vínculo del liderazgo transformacional con el compromiso con la organización de los profesores de una entidad escolar en San Martín, donde se ha constatado que existe relación, positiva pero de baja potencialidad, debido que la relación fue de 0.199, y la significatividad de 0.001, en tal sentido, se ha interpretado como la promoción y el desarrollo del estilo de liderazgo transformacional por parte del personal directivo, aporta a la promoción baja del compromiso de los profesores con la organización y las metas propuestas, asimismo, es necesario mencionar, que el liderazgo transformacional se considera como indicador importante para la incidencia sobre el nivel de compromiso con la organización, por ende, se evidencia claramente la finalidad de promocionar

cambios en la cultura debido que el líder se considera como agente transformador de la cultura organizacional.

Cabe precisar que desde un enfoque estratégico y humanístico se ha brindado también soporte al liderazgo transformacional, debido que considera la manera cómo procede y lleva a cabo un liderazgo bueno y apropiado, identificando como proceso fundamental a la motivación e inspiración que transforma la actitud de quienes están bajo su mando, fortaleciendo procesos eficientemente y con alta efectividad (Guibert, 2021). Por tal situación el docente por medio de la utilización de estrategias establece el impacto que ha tenido la actividad propuesta para desarrollar las capacidades y competencias de los escolares, debiendo con anticipación el establecimiento de criterios e indicadores (MINEDU, 2020).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el acompañamiento pedagógico, debido que la significatividad fue inferior al límite de error y la relación posee una potencia muy considerable, de tal manera, se puede aseverar que desde la valoración y reconocimiento, buenas expectativas, fomento de la participación y garantía de procesos autónomos aporta a la planificación para enseñar, un clima positivo, conducción apropiada del proceso educativo y la valoración.

**Segunda:** Se concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la planificación de la enseñanza debido que la significatividad fue inferior al límite de error y la relación posee una potencia muy considerable, en tal sentido, se llegó a afirmar que un desarrollo apropiado del estilo de liderazgo transformacional promueve una óptima planificación, coherente, con soporte en recursos, procesos de reflexión y eficiente planeación curricular.

**Tercera:** Se concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el clima propicio debido que la significatividad fue inferior al límite de error y la relación posee una potencia muy considerable, por lo manifestado se ha llegado a constatar que el desarrollo del liderazgo transformacional evidencia saludable clima propicio escolar.

**Cuarta:** Se concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la conducción de procesos de enseñanza debido que la significatividad fue inferior al límite de error y la relación posee una potencia considerable, por ello, a mayor desarrollo del liderazgo transformacional mayor será el dominio del contenido con la utilización de estrategias y recursos acordes a las metas propuestas.

**Quinta:** Se concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la evaluación debido que la significatividad fue inferior al límite de error y la relación posee una potencia muy considerable, de tal situación se ha llegado a la conclusión que la efectividad de desarrollo del liderazgo transformacional, permite optimizar un proceso de evaluación permanente y apropiados procesos de retroalimentación.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al director de la UGEL Cusco, ejecutar talleres pedagógicos sobre liderazgo transformacional y acompañamiento pedagógico con la finalidad de mejorar el papel de los directores de las instituciones educativas y su relación y apoyo a los docentes en su quehacer educativo, lo cual va a beneficiar al desempeño de los mismos y de similar modo a los escolares reforzando la calidad de la enseñanza escolar de las instituciones educativas públicas.

**Segunda:** Al director de la institución educativa, implementar capacitaciones sobre la planificación docente con la finalidad de mejorar el papel de los docentes y su desempeño pedagógico a favor de los estudiantes de la institución educativa, teniendo todo registrado para el contraste posterior con las metas y poder mejorar lo propuesto en función a la necesidad de los escolares.

**Tercera:** Al director de la institución educativa, propiciar un buen clima laboral en la institución educativa con el objetivo de concretizar los objetivos pedagógicos y laborales en la institución educativa, cuya finalidad también radica en fortalecer los lazos saludables de cooperación y apoyo en la realización de trabajos de manera colaborativa.

**Cuarta:** Al director de la institución educativa, implementar capacitaciones sobre procesos de enseñanza con la finalidad de mejorar el papel de los docentes y su desempeño pedagógico a favor de los estudiantes de la institución educativa y también al fortalecimiento de la propuesta escolar la cual debe revisarse conjuntamente con los profesores.

**Quinta:** Al director de la institución educativa, implementar capacitaciones sobre evaluación con la finalidad de mejorar el papel de los docentes y su desempeño pedagógico a favor de los estudiantes de la institución educativa y también es de necesidad tener reuniones sobre el proceso de retroalimentación con el fin de brindar apoyo a los escolares para que entiendan su dificultad y fortalezas.

## REFERENCIAS

- Ágreda, A. A., y Pérez, M. A. (2020). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva docente. *Espacio en Blanco. Revista de Educación*, 2(30), 219-232. <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>
- Anijovich, R., y Capelletti, G. (2018). La práctica reflexiva en los docentes en servicio. Posibilidades y limitaciones. *Revista Espacios en Blanco*, (28), 74-92. <https://bit.ly/3EpPNb6>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/3MaYwzP>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Ariomandi, F. (2021). El liderazgo que viene. *Journal of the Sociology and Theory of Religion*, (13), 100-139. <https://bit.ly/3T51qlo>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Rivera, O., Acuña, L. A., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial Universidad Internacional del Ecuador. <https://bit.ly/3oVbKWK>
- Banco Mundial (2020). *Maestros*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- Bonache, J., & Festing, M. (2020). Research paradigms in international human resource management: An epistemological systematisation of the field. *German Journal of Human Resource Management*, 34(2), 99-123. <https://doi.org/10.1177/2397002220909780>
- Borgstede, M., & Scholz, M. (2021). Quantitative and Qualitative Approaches to Generalization and Replication-A Representationalist View. *Frontiers in Psychology*, (12), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.605191>
- Cabrejos, R., y Suarez, E. (2019). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas – Ecuador. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 22(3), 37-48. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i3.1792>
- CEPAL (2020). *Informe COVID-19. La educación en tiempos de la pandemia*

COVID-19. <https://bit.ly/3Mc4mRx>

- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., y Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica Horizonte de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://bit.ly/3KrOnMp>
- Cruzado, E. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los Colegios Públicos de la Provincia de San Martín, en el año 2017. *Revista Científica Valor Agregado*, 6(1), 55-66. <https://doi.org/10.17162/riva.v6i1.1288>
- Cueva, G., Mosqueira, F. C., Aldana, G. P., y Simón, J. (2022). Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa del Perú. *Revista de Educación WARISATA*, 4(11), 69-79. <https://bit.ly/3rBGxJI>
- Díaz, M., García, J., y Legañoa, M. A. (2018). Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria. *Revista Transformación*, 14(1), 44-57. <https://bit.ly/3CPOJw5>
- Díaz, Y. C., Andrade, J. M., y 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://bit.ly/3CF8C8L>
- Félix, M. F., Silvestre, P. G., Jesús, M. D., y Rosas, M. V. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Revista FT. Franz Tamayo*, 3(8), 318-331. <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i8.749>
- Fernández, M. C., y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Flores, G. M., Méndez, J., Farfán-Pimentel, J., Calderón-Chambi, M., & Flores, E. (2022). Pedagogical accompaniment in preschool teachers: Theoretical review. *International Journal of Mechanical Engineering*, 7(1), 5146-5155. <https://bit.ly/3v2hp0G>
- González-Castro, Y., Manzano-Durán, O., y Torres-Zamudio, M. (2021). Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Revista Científica*

*Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 64-72.  
<https://doi.org/10.22463/24221783.3161>

Guibert, J. M. (2021). De la teoría a la práctica: ¿Cómo se forman líderes empresariales con valores? Lecciones desde la inspiración Ignaciana. *Revista Boletín de estudios económicos*, 76(232), 171-189.  
<https://doi.org/10.18543/bee.2333>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill.  
<https://cutt.ly/HRMT2z3>

Lara, J. J., Campaña, E. J., Villamarín, A. E., y Balarezo, C. Y. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: Relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58-70.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>

Leiva, M. V., y Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Revista Calidad en Educación*, (51), 225-251.  
<https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena de Infectología*, 35(6), 680-688. <https://bit.ly/3wi3LHD>

MINEDU (2016). *El acompañamiento pedagógico: Protocolo del acompañante pedagógico*. Ministerio de Educación. <https://bit.ly/3egZZrO>

MINEDU (2020). *RVM N. °104-2020-MINEDU, que dispone el inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia denominada "Aprendo en casa"*. <https://bit.ly/3ChTBZi>

Norhaini, A., Abdullah, R., & Azhar, K. (2020). The influence of transformational leadership and teachers' trust in principal on teachers' working commitment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 1-9.  
<http://dx.doi.org/10.1057/s41599-021-00985-6>

Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). *Metodología de*

- la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ta. Edición). Editorial Ediciones de la U. <https://cutt.ly/jRMTpuO>
- Olaya, J. C., Hilario, K. B., Hurtado, C. P., y Contreras, J. G. (2022). Desempeño Docente, Liderazgo Transformacional y la Calidad de la Educación en la I.E. N° 1230 “Sulpicio García Peñalosa”, Viña Alta, La Molina (Perú). *Revista de Educación e Investigación*, 4(7), 13-22. <https://bit.ly/3CfNhBm>
- Ortega, C. (2019). La formación permanente del docente en Latinoamérica. *RIDE Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11), 14-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498150319006>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudios. *International Journal Morphology*, 35(1), 227-232. <https://bit.ly/33MyhNG>
- Palma, A. A. (2021). *Acompañamiento pedagógico y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa, Durán, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56974>
- Park, Y. S., Lars, K., & Artino, A. R. (2020). The Positivism Paradigm of Research. *Academy Medical*, 95(5), 690-694. <https://bit.ly/3VbyYGA>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., y Muñoz-Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1004-1018. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Pinto, D. V. (2021). La pedagogía crítica y las ciencias sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 1(2), 183-188. <https://bit.ly/3vwJaxD>
- Ríos, P. (2020). *Metodología de la Investigación: Un Enfoque Pedagógico*. Editorial Pablo Ríos Cabrera. <https://bit.ly/3ONGzYK>
- Rodríguez, M. (2020). Intersubjetividad dialógica en el acompañamiento del docente instructor. *Areté*, 6(11), 217-237. <https://bit.ly/3lzYRIR>
- Sánchez, D. (2020). *Docentes motivados = Escuelas eficaces: Gestión de un centro educativo a través del liderazgo transformacional*. Ediciones Punto Rojo Libros S.I. <https://bit.ly/3SQxCzO>

- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/3LeQB3f>
- Sevilla, T. C., Sánchez, S., Nauca, R. A., Martínez, E. M., y Vidal, J. M. (2021). Acompañamiento pedagógico y la práctica reflexiva docente. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(4), 4430-4447. <https://bit.ly/3V813id>
- Tapia, Z. C., y Antequera, J. M. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *ADGNOSIS*, 9(9), 119-134. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>
- UNESCO (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: reflexiones para el contexto peruano*. <https://bit.ly/3SivYA6>
- UNESCO (2021). Liderazgo de escuelas. <https://bit.ly/3V961Lu>
- UNICEF (2019). *Liderazgo por una escuela viva. Retos para familias y líderes comunitarios*. <https://uni.cf/3ebnSRq>
- Valencia, M. (2016). La didáctica en la pedagogía crítica, una apuesta para la permanencia. *Revista Reflexiones y Saberes*, 3(5), 28-32. <https://bit.ly/3EITdUw>
- Vargas-Salgado, M. M., y Gómez-Bull, K. G. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (90), 11-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>
- Vásquez, M. P., Inostroza, R. F., y Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Ventura-León, J. L. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista Médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://bit.ly/3lddics>
- Villacis, J. A. (2021). *Incidencia del acompañamiento pedagógico en la labor*

*docente de la institución educativa “Milton Reyes”, Ecuador, 2020.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3EnFjJi>

Yana, M., y Adco, H. (2018). Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: Caso instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco – Puno Perú. *Journal of High Andean Research*, 20(1), 137-148. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.337>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Liderazgo Transformacional y acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022 <b>AUTOR:</b> Bach. Apaza Quispe, Delia									
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p><b>Problema general:</b> PG: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> PE1: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de la enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima propicio desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> OG: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación de la enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima propicio desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> HG: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la planificación de la enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.</p> <p>HE2: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima propicio desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.</p>	<b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b>						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
			Valorar y reconocer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración del trabajo docente.</li> <li>- Comunicar el reconocimiento de buenas prácticas.</li> <li>- Difusión de buenas prácticas.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente: 15-34  Regular: 35-54  Eficiente: 55-75		
			Tener buenas expectativas	- Expectativas.	6, 7, 8, 9, 10				
			Fomentar la participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorecer la participación.</li> <li>- Delegación de responsabilidades.</li> </ul>	11, 12, 13				
			Garantizar la autonomía personal docente	- Favorecer la autonomía docente.	14, 15				
			<b>Variable 2: Acompañamiento pedagógico</b>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planificación de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coherencia de aprendizajes.</li> <li>- Uso de recursos.</li> <li>- Autoevaluación docente.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces	Malo: 15-34  Moderado:		



<p>PE3: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la conducción de procesos de enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022?</p>	<p>OE3: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la conducción de procesos de enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.</p>	<p>HE3: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la conducción de procesos de enseñanza desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.</p> <p>HE4: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la evaluación desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022.</p>		- Programación curricular.		<p>4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>35-54 Bueno: 55-75</p>
			Clima propicio	- Fomentar un clima propicio para el aprendizaje.	6, 7		
			Conducción de procesos de enseñanza	- Dominio de contenidos. - Uso de estrategias y recursos.	8, 9, 10		
			Evaluación.	- Evaluación permanente. - Retroalimentación.	11, 12, 13, 14, 15		
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar	
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicado.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p>		<p><b>Población:</b> 94 profesores.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 94 profesores.</p>		<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo transformacional <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autora:</b> Bach. Apaza Quispe, Delia <b>Año:</b> 2022 <b>Lugar:</b> Cusco.</p> <p><b>Variable 2:</b> Acompañamiento pedagógico <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autora:</b> Bach. Apaza Quispe, Delia <b>Año:</b> 2022 <b>Lugar:</b> Cusco.</p>		<p><b>Descriptiva:</b> En cuanto a los resultados descriptivos, se van a baremar los puntajes de las variables y dimensiones, para presentarlos en tablas descriptivas que van a interpretarse para dar mayor entendimiento a los resultados obtenidos.</p> <p><b>Inferencial:</b> Se ha sometido la información a la normalidad, evidenciando que tales datos provienen de distribución no normal, lo que ha conllevado a utilizar la prueba de Spearman para llegar a analizar los resultados inferenciales.</p>	

Anexo 2. Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo donde se evidencia la capacidad de generar influencia sobre quienes están bajo su mando gracias al saber comunicar por medio de las habilidades y rasgos personales (Fernández y Quintero, 2017)	El liderazgo transformacional ha sido cuantificado a partir de la construcción de un cuestionario que contiene 15 interrogantes, las cuales fueron valoradas a partir de una escala Likert con cinco alternativas de respuesta propuestas, asimismo, para expresar los resultados obtenidos se va a clasificar de acuerdo al puntaje obtenidos en tres niveles: Deficiente, regular, eficiente.	Valorar y reconocer	- Valoración del trabajo docente.	1, 2	Likert Ordinal:  1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.	Deficiente: 15-34  Regular: 35-54  Eficiente: 55-75
			- Comunicar el reconocimiento de buenas prácticas.	3, 4		
			- Difusión de buenas prácticas.	5		
		Tener buenas expectativas	- Expectativas.	6, 7, 8, 9, 10		
		Fomentar la participación	- Favorecer la participación.	11, 12		
			- Delegación de responsabilidades.	13		
		Garantizar la autonomía personal docente	- Favorecer la autonomía docente.	14, 15		

### Anexo 3. Operacionalización de la variable 2: Acompañamiento pedagógico

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
El acompañamiento pedagógico se refiere a un conglomerado de pasos que se encuentran sistematizados y son constantes, que es ejecutado por un actor mediador o denominado acompañante, con la finalidad de trabajar con los profesores y llegar a entablar procesos reflexivos sobre el quehacer docente (MINEDU, 2016)	El acompañamiento pedagógico ha sido cuantificado a partir de la construcción de un cuestionario que contiene 15 interrogantes, las cuales fueron valoradas a partir de una escala Likert con cinco alternativas de respuesta propuestas, para expresar los resultados obtenidos se va a clasificar de acuerdo al puntaje obtenidos en tres niveles: Bajo, moderado y alto.	Planificación de la enseñanza	- Coherencia de aprendizajes.	1, 2	Likert Ordinal:  1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.	Bajo: 15-34  Moderado: 35-54  Alto: 55-75
			- Uso de recursos.	3		
			- Autoevaluación docente.	4		
			- Programación curricular.	5		
		Clima propicio	- Fomentar un clima propicio para el aprendizaje.	6, 7		
		Conducción de procesos de enseñanza	- Dominio de contenidos.	8		
			- Uso de estrategias y recursos	9, 10		
		Evaluación	- Evaluación permanente.	11, 12		
			- Retroalimentación	13, 14, 15		

#### Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

### **CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Me siento agradecido y es muy grato presentarme ante Ud., estimado docente, donde quien suscribe **Bach. Apaza Quispe, Delia** estudiante de postgrado de la Universidad César Vallejo, con motivo de recoger información para la realización de una investigación que lleva como título: **“Liderazgo Transformacional y acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022”** el cual tiene fines únicamente académicos, manteniendo la completa y absoluta discreción, presenta el siguiente cuestionario para medir al liderazgo transformacional. De tal manera, se agradece su colaboración por sus respuestas que ha brindado a la siguiente encuesta.

**Indicaciones:** Leer con detenimiento las interrogantes que se han formulado y responder seriamente, marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

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

ÍTEMS O PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Valorar y reconocer</b>					
01. El directivo reconoce el desempeño destacado de los docentes felicitándolo de manera pública con una Resolución de felicitación.					
02. Los logros alcanzados de los docentes son reconocidos por el directivo de manera pública y es difundido por las diferentes redes.					
03. Se expresa de manera clara las metas y propósitos que se espera de cada uno de los miembros de la IE					
04. El directivo motiva el desarrollo de buenas prácticas, acompañándolo en la sistematización del trabajo.					
05. Las buenas prácticas desarrolladas por los docentes son difundidas para ser replicados por otros docentes.					
<b>Dimensión 2: Tener buenas expectativas</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
06. Las metas (Visión y misión) de la IE son claras y conocidas por todos y todas.					
07. Los instrumentos de gestión que conducen a la IE fueron construidos con el aporte de todos.					

08. Los comités de trabajo están organizados por todos los miembros de la IE y se muestra acompañamiento y confianza en su implementación.					
09. Se delegan responsabilidades dentro de la IE y se muestra confianza en su cumplimiento.					
10. En la IE se realiza un acompañamiento de acogida a los nuevos docentes que se integran a la comunidad educativa.					
<b>Dimensión 3: Fomenta la participación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
11. El líder incentiva la participación de los docentes en la toma de decisiones, haciéndoles ver que su participación es muy importante.					
12. Se promueve la investigación y el desarrollo de buenas prácticas en la IE.					
13. Se promueve la participación de todos los docentes en la toma de decisiones que involucren a la comunidad educativa					
<b>Dimensión 4: Garantizar la autonomía del personal docente</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
14. La IE cuenta con un plan que contribuye al buen clima y la sana convivencia entre todos sus miembros.					
15. Se promueve el trabajo colegiado y se asumen las propuestas de cada docente en favor de la mejora de los aprendizajes					

**GRACIAS POR PARTICIPAR.**

## CUESTIONARIO SOBRE EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Me siento agradecido y es muy grato presentarme ante Ud., estimado docente, donde quien suscribe **Bach. Apaza Quispe, Delia** estudiante de postgrado de la Universidad César Vallejo, con motivo de recoger información para la realización de una investigación que lleva como título: **“Liderazgo Transformacional y acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022”** el cual tiene fines únicamente académicos, manteniendo la completa y absoluta discreción, presenta el siguiente cuestionario para medir al acompañamiento pedagógico. De tal manera, se agradece su colaboración por sus respuestas que ha brindado a la siguiente encuesta.

**Indicaciones:** Leer con detenimiento las interrogantes que se han formulado y responder seriamente, marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

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

ÍTEMS O PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Planificación de la enseñanza</b>					
01. Se promueve el trabajo colegiado, planificando las experiencias de aprendizaje con el aporte de sus semejantes.					
02. Los aprendizajes propuestos muestran una secuencia coherente que garantice el desarrollo de competencias de los estudiantes.					
03. Utiliza diversos recursos y herramientas para el aprendizaje de sus estudiantes.					
04. Realiza una autoevaluación de su desempeño docente y toma decisiones de mejora de manera oportuna.					
05. La programación curricular está diseñada de manera anticipada y tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
<b>Dimensión 2: Clima propicio</b>					
06. Se dirige al estudiante con respeto y atención, llamándolo por su nombre de manera cálida durante sus interacciones.					
07. Mantiene una actitud flexible, cordial y respetuosa para interactuar con los estudiantes.					

Esta se evidencia a través de la voz, gestos, miradas y disposición corporal.					
<b>Dimensión 3: Conducción de procesos de enseñanza</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
08. Conoce con precisión los propósitos de aprendizaje y orienta a los estudiantes a alcanzar estas metas previstas.					
09. Las estrategias, recursos y herramientas utilizadas permiten que los estudiantes interactúen resolviendo conflictos cognitivos y generando nuevos aprendizajes.					
10. Las actividades planteadas permiten que los estudiantes reflexionen y tomen posturas frente a los aprendizajes propuestos.					
<b>Dimensión 4: Evaluación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
11. Genera condiciones para que los estudiantes comprendan el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación.					
12. Usa preguntas, repreguntas, ejemplos y/o descripciones del desempeño del estudiante que genera auto reflexión sobre lo que ha logrado y/o necesita mejorar.					
13. Retroalimenta de manera oral/escrita al estudiante con información que describe logros y progresos en relación a los aprendizajes previstos.					
14. Usa el error como una oportunidad de aprendizaje para que los estudiantes reflexionen sobre las decisiones que lo llevaron a él.					
15. Recoge, analiza y valora evidencias de aprendizaje de los estudiantes a través de diversas técnicas e instrumentos.					

**GRACIAS POR PARTICIPAR.**

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos.

**Ficha técnica del instrumento que mide la variable liderazgo transformacional**

Denominación	Cuestionario sobre el liderazgo transformacional
Autora:	Bach. Apaza Quispe, Delia
Lugar de aplicación:	Cusco
Objetivo:	Recabar información sobre el liderazgo transformacional.
Administración:	Docentes, individual, presencial.
Tiempo:	Aproximadamente 10 minutos.
Valoración	Politómica.
Estructura:	Cuestionario constituido por 15 ítems: con cinco posibles alternativas de valoración: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. Además, está conformado por dos dimensiones: D1 del ítem 1 al 5, D2 del ítem 6 al 10, D3 del ítem 11 al 13 y D4 del ítem 14 al 15.
Baremo	Deficiente: 15-34; Regular: 35-54 y Eficiente: 55-75.

**Ficha técnica del instrumento que mide la variable acompañamiento pedagógico**

Denominación	Cuestionario sobre el acompañamiento pedagógico
Autora:	Bach. Apaza Quispe, Delia
Lugar de aplicación:	Cusco.
Objetivo:	Recabar información sobre el acompañamiento pedagógico.
Administración:	Docentes, individual, presencial.
Tiempo:	Aproximadamente 10 minutos.
Valoración	Politómica.
Estructura:	Cuestionario constituido por 15 ítems: con cinco posibles alternativas de valoración: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. Además, está conformado por dos dimensiones: D1 del ítem 1 al 5, D2 del ítem 6 al 7, D3 del ítem 8 al 10 y D4 del ítem 11 al 15.
Baremo	Bajo: 15-34; Moderado: 35-54 y Alto: 55-75.



Anexo 6. Validez de los instrumentos de recolección de datos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Valorar y reconocer</b>								
01	El directivo reconoce el desempeño destacado de los docentes felicitándolo de manera pública con una Resolución de felicitación.	X		X		X		
02	Los logros alcanzados de los docentes son reconocidos por el directivo de manera pública y es difundido por las diferentes redes.	X		X		X		
03	Se expresa de manera clara las metas y propósitos que se espera de cada uno de los miembros de la IE	X		X		X		
04	El directivo motiva el desarrollo de buenas prácticas, acompañándolo en la sistematización del trabajo.	X		X		X		
05	Las buenas prácticas desarrolladas por los docentes son difundidas para ser replicados por otros docentes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Tener buenas expectativas</b>								
06	Las metas (Visión y misión) de la IE son claras y conocidas por todos y todas.	X		X		X		
07	Los instrumentos de gestión que conducen a la IE fueron contruidos con el aporte de todos.	X		X		X		
08	Los comités de trabajo están organizados por todos los miembros de la IE y se muestra acompañamiento y confianza en su implementación.	X		X		X		
09	Se delegan responsabilidades dentro de la IE y se muestra confianza en su cumplimiento.	X		X		X		
10	En la IE se realiza un acompañamiento de acogida a los nuevos docentes que se integran a la comunidad educativa.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: Fomenta la participación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>11</b>	El líder incentiva la participación de los docentes en la toma de decisiones, haciéndoles ver que su participación es muy importante.	X		X		X	
<b>12</b>	Se promueve la investigación y el desarrollo de buenas prácticas en la IE.	X		X		X	
<b>13</b>	Se promueve la participación de todos los docentes en la toma de decisiones que involucren a la comunidad educativa	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Garantizar la autonomía personal del docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>14</b>	La IE cuenta con un plan que contribuye al buen clima y la sana convivencia entre todos sus miembros.	X		X		X	
<b>15</b>	Se promueve el trabajo colegiado y se asumen las propuestas de cada docente en favor de la mejora de los aprendizajes	X		X		X	

**VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:** Choquensira Medina, Henry Efraim

**DNI:** 23933244

**Especialidad del validador:** Magister en Administración de la Educación

\*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: Se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

09 de mayo del 2022

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Valorar y reconocer</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
01	El directivo reconoce el desempeño destacado de los docentes felicitándolo de manera pública con una Resolución de felicitación.	X		X		X		
02	Los logros alcanzados de los docentes son reconocidos por el directivo de manera pública y es difundido por las diferentes redes.	X		X		X		
03	Se expresa de manera clara las metas y propósitos que se espera de cada uno de los miembros de la IE	X		X		X		
04	El directivo motiva el desarrollo de buenas prácticas, acompañándolo en la sistematización del trabajo.	X		X		X		
05	Las buenas prácticas desarrolladas por los docentes son difundidas para ser replicados por otros docentes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Tener buenas expectativas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
06	Las metas (Visión y misión) de la IE son claras y conocidas por todos y todas.	X		X		X		
07	Los instrumentos de gestión que conducen a la IE fueron contruidos con el aporte de todos.	X		X		X		
08	Los comités de trabajo están organizados por todos los miembros de la IE y se muestra acompañamiento y confianza en su implementación.	X		X		X		
09	Se delegan responsabilidades dentro de la IE y se muestra confianza en su cumplimiento.	X		X		X		
10	En la IE se realiza un acompañamiento de acogida a los nuevos docentes que se integran a la comunidad educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Fomenta la participación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

11	El líder incentiva la participación de los docentes en la toma de decisiones, haciéndoles ver que su participación es muy importante.	X		X		X		
12	Se promueve la investigación y el desarrollo de buenas prácticas en la IE.	X		X		X		
13	Se promueve la participación de todos los docentes en la toma de decisiones que involucren a la comunidad educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Garantizar la autonomía personal del docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	La IE cuenta con un plan que contribuye al buen clima y la sana convivencia entre todos sus miembros.	X		X		X		
15	Se promueve el trabajo colegiado y se asumen las propuestas de cada docente en favor de la mejora de los aprendizajes	X		X		X		

**VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Apaza Quispe, Vilma

DNI: 40699457

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

**\*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:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de mayo del 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Valorar y reconocer</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
01	El directivo reconoce el desempeño destacado de los docentes felicitándolo de manera pública con una Resolución de felicitación.	X		X		X		
02	Los logros alcanzados de los docentes son reconocidos por el directivo de manera pública y es difundido por las diferentes redes.	X		X		X		
03	Se expresa de manera clara las metas y propósitos que se espera de cada uno de los miembros de la IE	X		X		X		
04	El directivo motiva el desarrollo de buenas prácticas, acompañándolo en la sistematización del trabajo.	X		X		X		
05	Las buenas prácticas desarrolladas por los docentes son difundidas para ser replicados por otros docentes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Tener buenas expectativas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
06	Las metas (Visión y misión) de la IE son claras y conocidas por todos y todas.	X		X		X		
07	Los instrumentos de gestión que conducen a la IE fueron contruidos con el aporte de todos.	X		X		X		
08	Los comités de trabajo están organizados por todos los miembros de la IE y se muestra acompañamiento y confianza en su implementación.	X		X		X		
09	Se delegan responsabilidades dentro de la IE y se muestra confianza en su cumplimiento.	X		X		X		
10	En la IE se realiza un acompañamiento de acogida a los nuevos docentes que se integran a la comunidad educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Fomenta la participación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

11	El líder incentiva la participación de los docentes en la toma de decisiones, haciéndoles ver que su participación es muy importante.	X		X		X		
12	Se promueve la investigación y el desarrollo de buenas prácticas en la IE.	X		X		X		
13	Se promueve la participación de todos los docentes en la toma de decisiones que involucren a la comunidad educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Garantizar la autonomía personal del docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	La IE cuenta con un plan que contribuye al buen clima y la sana convivencia entre todos sus miembros.	X		X		X		
15	Se promueve el trabajo colegiado y se asumen las propuestas de cada docente en favor de la mejora de los aprendizajes	X		X		X		

**VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Ramos Quispe, Virginia

**DNI:** 23837303

**Especialidad del validador:** Magister en Administración de la Educación

*Verificación:* El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.  
*Relevancia:* El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específico del constructo.  
*Claridad:* Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo.  
*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de mayo del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación de la enseñanza.</b>								
1	Se promueve el trabajo colegiado, planificando las experiencias de aprendizaje con el aporte de sus semejantes.	X		X		X		
2	Los aprendizajes propuestos muestran una secuencia coherente que garantice el desarrollo de competencias de los estudiantes.	X		X		X		
3	Utiliza diversos recursos y herramientas para el aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
4	Realiza una autoevaluación de su desempeño docente y toma decisiones de mejora de manera oportuna.	X		X		X		
5	La programación curricular está diseñada de manera anticipada y tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Clima Propicio</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se dirige al estudiante con respeto y atención, llamándolo por su nombre de manera cálida durante sus interacciones.	X		X		X		
7	Mantiene una actitud flexible, cordial y respetuosa para interactuar con los estudiantes. Esta se evidencia a través de la voz, gestos, miradas y disposición corporal.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Conducción de procesos de enseñanza</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Conoce con precisión los propósitos de aprendizaje y orienta a los estudiantes a alcanzar estas metas previstas.	X		X		X		
9	Las estrategias, recursos y herramientas utilizadas permiten que los estudiantes interactúen resolviendo conflictos cognitivos y generando nuevos aprendizajes.	X		X		X		

10	Las actividades planteadas permiten que los estudiantes reflexionen y tomen posturas frente a los aprendizajes propuestos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Genera condiciones para que los estudiantes comprendan el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación.	X		X		X		
12	Usa preguntas, repreguntas, ejemplos y/o descripciones del desempeño del estudiante que genera auto reflexión sobre lo que ha logrado y/o necesita mejorar.	X		X		X		
13	Retroalimenta de manera oral/escrita al estudiante con información que describe logros y progresos en relación a los aprendizajes previstos.	X		X		X		
14	Usa el error como una oportunidad de aprendizaje para que los estudiantes reflexionen sobre las decisiones que lo llevaron a él.	X		X		X		
15	Recoge, analiza y valora evidencias de aprendizaje de los estudiantes a través de diversas técnicas e instrumentos.	X		X		X		

**VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:** Choquenaira Medina, Henry Efraim

**DNI:** 23933244

**Especialidad del validador:** Magister en Administración de la Educación

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el objetivo del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de mayo del 2022

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación de la enseñanza.</b>								
1	Se promueve el trabajo colegiado, planificando las experiencias de aprendizaje con el aporte de sus semejantes.	X		X		X		
2	Los aprendizajes propuestos muestran una secuencia coherente que garantice el desarrollo de competencias de los estudiantes.	X		X		X		
3	Utiliza diversos recursos y herramientas para el aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
4	Realiza una autoevaluación de su desempeño docente y toma decisiones de mejora de manera oportuna.	X		X		X		
5	La programación curricular está diseñada de manera anticipada y tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Clima Propicio</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se dirige al estudiante con respeto y atención, llamándolo por su nombre de manera cálida durante sus interacciones.	X		X		X		
7	Mantiene una actitud flexible, cordial y respetuosa para interactuar con los estudiantes. Esta se evidencia a través de la voz, gestos, miradas y disposición corporal.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Conducción de procesos de enseñanza</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Conoce con precisión los propósitos de aprendizaje y orienta a los estudiantes a alcanzar estas metas previstas.	X		X		X		
9	Las estrategias, recursos y herramientas utilizadas permiten que los estudiantes interactúen resolviendo conflictos cognitivos y generando nuevos aprendizajes.	X		X		X		

10	Las actividades planteadas permiten que los estudiantes reflexionen y tomen posturas frente a los aprendizajes propuestos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Genera condiciones para que los estudiantes comprendan el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación.	X		X		X		
12	Usa preguntas, repreguntas, ejemplos y/o descripciones del desempeño del estudiante que genera auto reflexión sobre lo que ha logrado y/o necesita mejorar.	X		X		X		
13	Retroalimenta de manera oral/escrita al estudiante con información que describe logros y progresos en relación a los aprendizajes previstos.	X		X		X		
14	Usa el error como una oportunidad de aprendizaje para que los estudiantes reflexionen sobre las decisiones que lo llevaron a él.	X		X		X		
15	Recoge, analiza y valora evidencias de aprendizaje de los estudiantes a través de diversas técnicas e instrumentos.	X		X		X		

**VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Apaza Quispe, Vilma.**

DNI: **40899457**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico ferendado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.  
 Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de mayo del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación de la enseñanza.</b>								
1	Se promueve el trabajo colegiado, planificando las experiencias de aprendizaje con el aporte de sus semejantes.	X		X		X		
2	Los aprendizajes propuestos muestran una secuencia coherente que garantice el desarrollo de competencias de los estudiantes.	X		X		X		
3	Utiliza diversos recursos y herramientas para el aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
4	Realiza una autoevaluación de su desempeño docente y toma decisiones de mejora de manera oportuna.	X		X		X		
5	La programación curricular está diseñada de manera anticipada y tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Clima Propicio</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se dirige al estudiante con respeto y atención, llamándolo por su nombre de manera cálida durante sus interacciones.	X		X		X		
7	Mantiene una actitud flexible, cordial y respetuosa para interactuar con los estudiantes. Esta se evidencia a través de la voz, gestos, miradas y disposición corporal.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Conducción de procesos de enseñanza</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Conoce con precisión los propósitos de aprendizaje y orienta a los estudiantes a alcanzar estas metas previstas.	X		X		X		
9	Las estrategias, recursos y herramientas utilizadas permiten que los estudiantes interactúen resolviendo conflictos cognitivos y generando nuevos aprendizajes.	X		X		X		

10	Las actividades planteadas permiten que los estudiantes reflexionen y tomen posturas frente a los aprendizajes propuestos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Genera condiciones para que los estudiantes comprendan el propósito de aprendizaje y los criterios de evaluación.	X		X		X		
12	Usa preguntas, repreguntas, ejemplos y/o descripciones del desempeño del estudiante que genera auto reflexión sobre lo que ha logrado y/o necesita mejorar.	X		X		X		
13	Retroalimenta de manera oral/escrita al estudiante con información que describe logros y progresos en relación a los aprendizajes previstos.	X		X		X		
14	Usa el error como una oportunidad de aprendizaje para que los estudiantes reflexionen sobre las decisiones que lo llevaron a él.	X		X		X		
15	Recoge, analiza y valora evidencias de aprendizaje de los estudiantes a través de diversas técnicas e instrumentos.	X		X		X		

**VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Quiroga, Virginia**

**DNI: 23837303**

**Especialidad del validador: Magister en Administración 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 coherente, exacto y directo.  
**Nota:** Se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de mayo del 2022



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHOQUENAIRA MEDINA, HENRRY EFRAIN DNI 23933244	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 09/11/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CHOQUENAIRA MEDINA, HENRRY EFRAIN DNI 23933244	<b>BACHILLER EN HISTORIA</b> Fecha de diploma: 11/03/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CHOQUENAIRA MEDINA, HENRRY EFRAIN DNI 23933244	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> CIENCIAS NATURALES ECOLOGIA BIOLOGIA Fecha de diploma: 08/03/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CHOQUENAIRA MEDINA, HENRRY EFRAIN DNI 23933244	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
APAZA QUISPE, VILMA GRACIELA DNI 29680342	<b>MEDICO CIRUJANA</b> ESPECIALISTA EN PEDIATRIA Fecha de diploma: 12/12/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
APAZA QUISPE, VILMA DNI 44403756	<b>BACHILLER EN SOCIOLOGIA</b> Fecha de diploma: 29/04/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <b>PERU</b>
APAZA QUISPE, VILMA GRACIELA DNI 29680342	<b>MEDICO CIRUJANO</b> PEDIATRIA Fecha de diploma: 12/12/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
APAZA QUISPE, VILMA DNI 40899457	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> COMPLEMENTACION ACADEMICA MAGISTERIAL Fecha de diploma: 03/07/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>

Graduado	Grado o Título	Institución
APAZA QUISPE, VILMA DNI 40899457	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 13/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/08/2007 Fecha egreso: 07/10/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
APAZA QUISPE, VILMA GRACIELA DNI 29680342	<b>MAESTRA EN CIENCIAS: SALUD PÚBLICA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD</b> Fecha de diploma: 24/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/01/2010 Fecha egreso: 02/06/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <b>PERU</b>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
RAMOS QUISPE, VIRGINIA <b>L.E. 23837303</b>	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 05/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <b>PERU</b>
RAMOS QUISPE, VIRGINIA <b>DNI 23837303</b>	<b>LICENCIADA EN EDUCACION</b> LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 05/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <b>PERU</b>
RAMOS QUISPE, VIRGINIA <b>DNI 23837303</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 18/04/2000 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <b>PERU</b>
RAMOS QUISPE, VIRGINIA <b>DNI 23837303</b>	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> - Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
RAMOS QUISPE, VIRGINIA <b>DNI 23837303</b>	<b>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b> Fecha de diploma: 18/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUÍZ DE MONTOYA <b>PERU</b>

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

**CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL – PRUEBA PILOTO**

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	V1
1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	67
2	3	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	62
3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	69
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
7	5	3	5	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	65
8	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
9	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	51
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	55
11	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	63
12	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	68
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	71
14	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	66
15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	66
VAR	0.6	0.6	0.5	0.9	1.5	0.5	0.7	0.6	0.5	0.4	0.5	0.4	0.5	0.3	0.5	63.8
																9.07

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Variable 1: Liderazgo transformacional

$\alpha = 15/14 * (1 - 9.07/63.8)$   
 $\alpha = 1.071 * 0.858$   
 $\alpha = 0,919$



**CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO – PRUEBA PILOTO**

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	V2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	58
2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	61
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	69
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	71
5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	66
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
7	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	52
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
9	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	61
10	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	68
11	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	30
12	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	68
13	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	63
14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	64
15	4	4	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	30
VAR	0.4	0.6	0.8	1	0.8	1.3	0.8	1.4	1.9	1.4	1.1	1.9	1.8	1.5	1.6	173.6
															18.14	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Variable 1: Acompañamiento pedagógico

$$\alpha = 15/14 * (1 - 18.14/173.6)$$

$$\alpha = 1.071 * 0.895$$

$$\alpha = 0.958$$

# Anexo 8. Base de datos

BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACION: Liderazgo Transformacional y acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la r

Y1: Liderazgo Transformacional																								
D1: Valorar y reconocer					D2: Tener buenas expectativas					D3: Fomentar la participación					D4: Garantizar la autonomía					D1	D2	D3	D4	T
E	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	D1	D2	D3	D4	T				
E1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	19	17	11	8	55			
E2	4	4	4	3	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	20	16	12	8	56			
E3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	15	15	11	6	47			
E4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	20	15	11	7	53			
E5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	13	15	7	6	41			
E6	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	25	22	15	8	70			
E7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	24	22	15	8	69			
E9	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	15	17	10	8	50			
E10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	24	23	14	8	69			
E11	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	21	21	12	9	63			
E12	4	5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	19	12	8	60			
E13	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	24	22	14	8	68			
E14	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	16	19	9	7	51			
E15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	22	21	14	10	67			
E16	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	23	17	14	9	63			
E17	4	5	4	5	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	22	18	14	8	62			
E18	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	22	19	12	8	61			
E19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	20	12	8	61			
E20	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	15	13	11	7	46			
E21	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	24	22	15	10	71			
E22	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	24	22	14	8	68			
E23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	21	12	8	63			
E24	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	15	13	11	7	46			
E25	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	21	18	14	8	61			
E26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E27	4	4	4	4	3	5	3	2	4	3	5	4	3	5	4	3	19	17	12	8	56			
E28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	20	17	13	6	56			
E29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	21	19	12	10	62			
E30	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	21	18	12	9	60			
E31	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	5	4	4	2	4	4	17	14	13	6	50			
E32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	20	12	8	59			
E34	4	5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	19	12	8	60			
E35	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	24	22	14	8	68			
E36	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	16	19	9	7	51			
E37	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	22	21	14	10	67			
E38	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	23	17	14	9	63			
E39	4	5	4	5	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	22	18	14	8	62			
E40	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	22	19	12	8	61			
E41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	20	12	8	61			
E42	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	15	13	11	7	46			
E43	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	24	22	15	10	71			
E44	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	24	22	14	8	68			
E45	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	21	12	8	63			
E46	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	15	13	11	7	46			
E47	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	21	18	14	8	61			
E48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E49	4	4	4	4	3	5	3	2	4	3	5	4	3	5	3	3	19	17	12	8	56			
E50	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	20	17	13	6	56			
E51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	21	19	12	10	62			
E52	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	21	18	12	9	60			
E53	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	5	4	4	2	4	4	17	14	13	6	50			
E54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E55	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	20	12	8	59			
E56	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	19	19	12	8	58			
E57	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	22	20	13	7	62			
E58	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	21	20	12	10	63			
E59	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	2	4	4	19	17	13	6	55			
E60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E61	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	22	21	12	10	65			
E62	4	5	3	4	4	4	3	3	4	2	5	5	3	5	5	5	20	16	13	10	59			
E63	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	5	4	4	5	4	5	20	17	13	10	60			
E64	3	4	3	3	3	3	2	5	2	4	3	3	4	5	4	4	16	16	10	9	51			
E65	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	19	17	11	8	55			
E66	4	4	4	3	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	20	16	12	8	56			
E67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	15	15	11	6	47			
E68	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	20	15	11	7	53			
E69	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	13	15	7	6	41			
E70	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	25	22	15	8	70			
E71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E72	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	22	15	8	69			
E73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	15	17	10	8	50			
E74	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	24	23	14	8	69			
E75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E78	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	21	20	12	10	63			
E79	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	2	4	4	19	17	13	6	55			
E80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	8	60			
E81	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	22	21	12	10	65			
E82	4	5	3	4	4	4	3	3	4	2	5	5	3	5	5	5	20	16	13	10	59			
E83	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	5	4	4	5	4	5	20	17	13	10	60			
E84	3	4	3	3	3	3	2	5	2	4	3	3	4	5	4	4	16	16	10	9	51			
E85																								

**Y2: Acompañamiento Pedagógico**

D1: Planificación de la Enseñanza					D2: Clima Propicio		D3: Conducción de Procesos					D4: Evaluación					D1	D2	D3	D4	T
H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15							
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	19	8	12	18	57	
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	22	8	14	20	64	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	20	8	12	17	57	
2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	16	8	12	16	52	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	14	6	8	12	40	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	24	10	13	23	70	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60	
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	24	10	13	23	70	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	19	8	12	17	56	
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	22	9	12	21	64	
5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	23	7	15	22	67	
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	22	8	14	20	64	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	23	10	15	20	68		
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	17	6	12	18	53	
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	22	9	14	23	68		
4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	24	10	15	22	71		
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	21	8	12	20	61		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60		
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	21	10	12	20	63		
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	19	7	12	18	56		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	25	10	14	25	74		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	23	10	15	20	68		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60		
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	19	7	12	18	56	
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	21	8	12	20	61	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60	
3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	24	10	10	19	63	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	24	10	14	22	70		
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	24	9	12	22	67		
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	5	23	8	9	19	59	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60		
3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	22	9	13	19	63		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	19	8	12	19	58		
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	22	8	14	20	64		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	23	10	15	20	68		
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	17	6	12	18	53	
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	22	9	14	23	68		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	24	10	15	22	71		
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	21	8	12	20	61	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60	
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	21	10	12	20	63		
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	19	7	12	18	56		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	10	14	25	74		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	23	10	15	20	68		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60		
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	19	7	12	18	56	
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	21	8	12	20	61	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60	
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	21	10	12	20	63		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	10	14	25	74		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	23	10	15	20	68		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60		
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	19	7	12	18	56	
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	21	8	12	20	61	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60	
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	21	10	12	20	63		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	10	14	25	74		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	23	10	15	20	68		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60		
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	19	7	12	18	56	
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	21	8	12	20	61	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60	
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	21	10	12	20	63		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	10	14	25	74		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	23	10	15	20	68		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60		
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	19	7	12	18	56	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60	
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	24	10	14	22	70		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60		
2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	16	8	12	16	52	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	14	6	8	12	40	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	24	10	13	23	70	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	12	20	60	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	24	10	13	23	70	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	19	8	12	17	56		
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	22	9	12	21	64		

Vt. Acomp. pedag.	f	%
Avanzado 57-77	77	81.9
Intermedio 36-56	17	18.1
Básico 16-36	0	0
	94	100

D1: Planificación	f	%
Avanzado 19-25	84	89.4
Intermedio 12-18	10	10.6
Básico 5-11	0	0
	94	100

D2: Clima Propio	f	%
Avanzado 8-10	81	86.2
Intermedio 5-7	13	13.8
Básico 2-4	0	0
	94	100

D3: Conducción	f	%
Avanzado 13-17	33	35.1
Intermedio 8-12	61	64.9
Básico 3-7	0	0
	94	100

D4: Evaluación	f	%
Avanzado 19-25	69	73.4
Intermedio 12-18	25	26.6
Básico 5-11	0	0
	94	100



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 25 de junio de 2022

**Carta P. 0921-2022-UCV-EPG-SP**

Mg

FREDY CARDENAS QUIÑONES

Director

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALEJANDRO VELASCO ASTETE" - SAN JERÓNIMO - CUSCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **APAZA QUISPE DELIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 25217198 y código de matrícula N° 7002673999; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DESDE LA PERSPECTIVA DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA CUSCO, 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



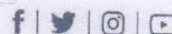
**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

RECIBIDO 27 JUN 2022



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-CUSCO  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 51045 "VELASCO ASTETE"  
WANCHAQ – CUSCO  
39 AÑOS AL SERVICION DE LA EDUCACION.



*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

La Directora Dra. Hilda Meche Pillco de la Institución Educativa N° 51045 "VELASCO ASTETE" del distrito de Wanchaq, Unidad de Gestión Educativa Local Cusco del ámbito de la Dirección Regional de Educación de Cusco. Expide la siguiente:

## AUTORIZACIÓN

Otorgado a la profesora Delia Apaza Quispe identificado con DNI N° 25217198, tesista de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo sede Cusco, aplicar los instrumentos de recojo de información a los docentes de la institución educativa Nro. 51045 "Velasco Astete" – Wanchaq Cusco. Correspondiente al trabajo de investigación titulada **"Liderazgo Transformacional y acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022"**

Se expide la presente autorización a petición de la interesada para los fines que estime conveniente.

Wanchaq, 27 de junio del 2022.

Atentamente.



  
Dra. Hilda Meche Pillco  
DIRECTORA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y acompañamiento pedagógico desde la perspectiva docente de instituciones educativas públicas de la provincia Cusco, 2022", cuyo autor es APAZA QUISPE DELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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, 18 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO : 21532250 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3329-8184	Firmado electrónicamente por: JOCHOACAR10 el 18-08-2022 17:15:40

Código documento Trilce: INV - 0934269