



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**El liderazgo directivo transformacional y gestión pedagógica en
pandemia COVID-19 en una Institución Educativa privada, Lima,
2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Lopez Nieves, Susan (orcid.org/0000-0002-5811-9149)

ASESOR:

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

CO-ASESORA:

Dra. Lujan Campos Yrma (orcid.org/0000-0002-9962-5806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por guiarme siempre, a mis hijos Reynaldo y Kayld quienes han sido mi motivación para seguir adelante, a mi esposo Miguel Angel por comprenderme y apoyarme, a mis padres por ser ejemplo en mi vida y animarme a seguir mis objetivos, a mi hermana menor Alina por ser un rayito de esperanza y en especial a mi hermana Jania, por impulsarme a cumplir mis metas a pesar de las dificultades, a todos muchas gracias por su apoyo constante y comprensión.

Agradecimiento

Al Dr. José Mercedes Valqui Oxolón y a la Dra. Yrma Luján Campos, por guiarme con sus conocimientos, enseñanzas y consejos en las asesorías e impulsar mi interés por la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42
Anexo 1 Matriz de Consistencia	
Anexo 2 Operacionalización de variables	
Anexo 3 Fiabilidad de Liderazgo Directivo Transformacional de eliminación de Elementos	

y/o preguntas

Anexo 4 Fiabilidad de gestión pedagógica de eliminación de Elementos y/o preguntas

Anexo 5 Distribución de frecuencias de las variables

Anexo 6 Instrumentos de medición de variables

Anexo 7 Resultados de análisis estadístico para las hipótesis específicas

Anexo 8 Base de datos de las variables de estudio

Anexo 9 Encuestas

Anexo 10 Autorización de la Institución Educativa

Anexo 11 Aspectos administrativos

Índice de tablas

Tabla 1 Población censal	17
Tabla 2 Fiabilidad de Liderazgo Directivo Transformacional	18
Tabla 3 Fiabilidad de gestión pedagógica	18
Tabla 4 Descripción de nivel de Liderazgo Directivo Transformacional en Pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022	20
Tabla 5 Descripción del nivel de Gestión Pedagógica en Pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022	21
Tabla 6 Porcentajes de los Niveles obtenidos para las cuatro dimensiones del Liderazgo directivo transformacional	22
Tabla 7 Prueba de Normalidad	23
Tabla 8 Correlación entre Gestión Pedagógica y Liderazgo Directivo Transformacional en Pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022	24
Tabla 9 Correlación entre la gestión pedagógica y las dimensiones del Liderazgo directivo transformacional en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022, para las hipótesis específicas	26

Índice de figuras

Figura 1	Porcentaje de Niveles obtenidos para el Liderazgo directivo transformacional	20
Figura 2	Porcentajes de Niveles obtenidos para la Gestión pedagógica	21
Figura 3	Porcentaje de los niveles obtenidos para las dimensiones del Liderazgo directivo transformacional	22

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y la gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una Institución Educativa privada, Lima, 2022.

La investigación responde a un estudio tipo básico, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La metodología utilizada fue la hipotética-deductiva. La población estuvo conformada por 70 docentes de la Institución educativa privada John Nash High School. Los cuestionarios utilizados fueron adaptados de De Guzmán (2019) para recolectar información de la variable liderazgo transformacional y el cuestionario de De la Cruz (2017) para la recolección de la gestión pedagógica.

Los datos recolectados se procesaron estadísticamente y los resultados se organizaron en tablas y gráficos que detallan los porcentajes y frecuencias de cada variable y sus dimensiones. Las hipótesis se comprobaron aplicando el coeficiente de correlación de Spearman, llegando a la conclusión: existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente en la I.E privada John Nash High School. Por lo mismo, a un mejor liderazgo directivo transformacional habrá una mejor gestión pedagógica.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, COVID-19, gestión pedagógica

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between transformational managerial leadership and pedagogical management in COVID-19 pandemic in a private educational institution, Lima, Lima, 2022.

The research responds to a basic type study, with a quantitative approach and a non-experimental design. The methodology used was hypothetical-deductive. The population consisted of 70 teachers from the private educational institution John Nash High School. The questionnaires used were adapted from De Guzmán (2019) to collect information on the transformational leadership variable and the De la Cruz (2017) questionnaire for the collection of pedagogical management. The collected data were statistically processed and the results were organized in tables and graphs detailing the percentages and frequencies of each variable and its dimensions. The hypotheses were tested by applying Spearman's correlation coefficient, reaching the conclusion: there is a significant relationship between transformational leadership and teacher pedagogical management at John Nash High School. Therefore, the better the transformational managerial leadership, the better the pedagogical management.

Keywords: Transformational leadership, COVID-19, pedagogical management.

I. INTRODUCCIÓN

La crisis de salud a causa de la expansión del virus SARS-CoV-2(COVID-19) a nivel mundial, causó un impacto económico, social, cultural y educativo. Según Menacho I. et al (2021), en el sector educación surgieron nuevos espacios de interaprendizaje, donde diversos líderes educativos tuvieron la misión de comprometer a los maestros a asumir nuevos desafíos y así prepararlos, adoptando nuevas estrategias de enseñanza para sus estudiantes a través diversos medios virtuales permitiendo que miles de ellos logran conectarse desde sus hogares. Aguilera et al. (2020), expresa que en contextos de crisis, como la acontecida por el COVID- 19, las instituciones asumieron grandes desafíos para poder adaptarse a la realidad, muchos líderes educativos reestructuraron los espacios y relaciones para dinamizar los recursos institucionales necesarios para la recuperación de procesos educativos.

Según Minedu (2020), en nuestro país, este proceso ha generado la reorganización de las escuelas y, es así que diversas instituciones privadas y públicas requirieron de un plan estratégico para asumir los nuevos desafíos de la sociedad. En este contexto, líderes educativos, entre 1191 directivos recibieron mentoría y 405 recibieron visitas de gestión escolar; se reestructuraron las programaciones anuales de inicio de año escolar, para poder llevar a cabo un nuevo plan que permitió que muchos estudiantes tengan la posibilidad de seguir aprendiendo desde sus hogares; el 94,2% de la población de 6 a 11 años recibieron clases de manera virtual y el 82,1% de los/las adolescentes de 12 a 16 años tuvieron clases a través de medios virtuales, velando así por las necesidades de estudiantes para la continuidad de su proceso educativo.

Según Benedetti et al. (2019). El desempeño de los líderes educativos es importante para concretar los objetivos trazados en la institución privada pues, demanda un gran nivel de liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de escucha y de proactividad ante situaciones adversas. En diversas escuelas la falta de liderazgo directivo transformacional ha conllevado a difíciles situaciones de poder

manejar como: el incumplimiento de las metas educativas, deficiente organización en la gestión pedagógica, falta de compromiso del personal y, por consiguiente, deficiencias en el logro de aprendizajes.

Según Guzmán (2019), el liderazgo transformacional es indispensable en una organización educativa ya que, el maestro estará en la capacidad de solucionar situaciones asertivamente y así, estar satisfechos con su labor, ya que cuentan con un buen líder transformacional que contribuirá a la seguridad en sí mismos y, por lo tanto, mejorar su desempeño y; León (2018), expresa que su práctica ayuda al directivo en el desarrollo de estrategias junto con sus docentes, para potenciar su práctica pedagógica en favor de los estudiantes y para el crecimiento de la institución, optimizando su profesionalización y contribuyendo a fortalecer su desempeño y organización en el aula, desde la mirada colectiva y colaborativa.

Según Minedu (2017), la gestión pedagógica comprende la esencia de la escuela y del equipo que la constituye: la enseñanza-aprendizaje. Abarca el dominio pedagógico de los maestros, sus estrategias y su vínculo con los estudiantes; siendo importante la motivación por su líder para el cumplimiento de los objetivos trazados, logrando concretar las aspiraciones plasmadas en la visión y misión de la escuela. El estudio buscará determinar la relación entre liderazgo directivo transformacional y gestión pedagógica en contexto de pandemia que aún vivimos, estableciendo como variables: liderazgo directivo transformacional y gestión pedagógica.

Se propone como pregunta general: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo transformacional y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una Institución Educativa privada, Lima, 2022? y preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre la consideración individual y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022? y;

¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022?

Justificación teórica es importante porque fortalecerá el conocimiento de liderazgo directivo transformacional en el contexto actual que vivimos y cómo se ha dado respuesta a la reestructuración organizacional de las instituciones educativas para potenciar los aprendizajes de nuestros estudiantes a partir de la gestión pedagógica. Tiene una justificación práctica; pues se requirió de diversos estudios para lograr un trabajo significativo, y así contribuir a la mejora de nuestro sistema educativo en el contexto actual que vivimos debido a la crisis por pandemia que hemos atravesado. La justificación metodológica permitirá que los resultados obtenidos sirvan como antecedente de próximos estudios y para la construcción de nuevas teorías en base al contexto vivido.

Objetivo general: establecer la relación entre liderazgo directivo transformacional y gestión pedagógica en una I.E privada, Lima, 2022. Objetivos específicos: determinar la relación entre la estimulación intelectual y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022, determinar la relación entre la motivación inspiracional y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022, determinar la relación entre la consideración individual y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022 y; determinar la relación entre la influencia idealizada y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022.

Hipótesis general: existe relación significativa entre el liderazgo directivo transformacional y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022. Hipótesis específicas: existe relación significativa entre la estimulación intelectual y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022, existe relación significativa entre la motivación inspiracional y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022, existe relación significativa entre la consideración individual y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022 y; existe relación significativa entre la influencia idealizada y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una I.E privada, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Entre estudios internacionales relacionados, Acuña y Bolívar (2019) en Colombia. Tesis: Estilos de liderazgo directivo docente y el modelo de gestión educativa, tuvieron por objeto relacionar ambas variables. La metodología aplicada contempló la encuesta y se utilizó el instrumento cuestionario, respondiendo a un enfoque cuantitativo. Entre sus resultados, se demuestra que los directores muestran un estilo de liderazgo positivo, concluyéndose que las variables se relacionan directamente y que la hipótesis planteada en esta investigación es acertada. Este aporte contribuirá a la sustentación del marco teórico de las variables en estudio.

Yunga (2017) Tesis: El liderazgo educativo y desempeño directivo y docente; buscó relacionar ambas variables en la escuela 3 de diciembre del Ecuador. El método se basó en la aplicación de una encuesta; respondiendo a un enfoque cuantitativo. Entre sus resultados, el 85% de docentes menciona que falta un trato equitativo lo que no genera confianza entre los docentes y directivos. Se concluye que toda institución debe potenciar el desarrollo y la promoción del liderazgo directivo para promover actitudes laborales positivas. Este aporte permitirá fortalecer la fundamentación teórica de la investigación.

Gioconda (2017) Tesis: Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, buscó relacionar estas variables en la institución Nueva Aurora del Ecuador. La metodología aplicada contempló encuestar a maestros a través de un cuestionario, respondiendo al enfoque cuantitativo. Según los resultados, de los 80 docentes, el 27,5% consideran que hay un bajo desarrollo del liderazgo directivo, el 60% uno moderado y el 12,5%, alto. Se concluye que liderazgo directivo y evaluación del desempeño docente en la escuela mencionada están relacionadas directamente. Este aporte contribuirá a la sustentación teórica de la variable liderazgo transformacional.

Cabarcas & Contreras (2019) Tesis: Evaluación del Desempeño Docente y dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa, buscó establecer la relación entre estas variables en una institución de Barranquilla. El proceso metodológico se basó en el conocimiento de los hechos analizados y la revisión de teorías; respondiendo a un enfoque cuantitativo, transaccional correlacional. Entre sus resultados, se determinó la EDD y los componentes: Desempeño, Progreso y Eficiencia del ISCE no se relacionan, concluyéndose ante una mayor calificación docente, descienden los datos del componente Ambiente Escolar. Este aporte es significativo para la investigación pues permitirá profundizar el impacto del desempeño docente en la gestión pedagógica.

Morales (2018) Tesis: El liderazgo y el desempeño de los docentes, buscó relacionar estas variables en una institución educativa del Ecuador. La metodología responde a la aplicación del método analítico, sintético y deductivo para la realización de las indagaciones en la investigación con su determinado campo de estudio; respondiendo a un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo. Según sus resultados, el desempeño y habilidades pedagógicas de los maestros se encuentran en nivel de aceptación considerado, sin embargo, se denota la intención de mejora continua por los educadores en la optimización de los saberes en los estudiantes. Este aporte es significativo para la investigación pues permitirá profundizar el conocimiento de las variables de estudio.

En el contexto nacional, Guzmán (2019) Tesis: Liderazgo transformacional y Desempeño docente; buscó relacionar estas variables de estudio en la institución Antenor Orrego de Laredo. La metodología estuvo sustentada en la aplicación de técnicas como el uso de la encuesta, así como cuestionarios para evaluar las dimensiones de cada una de las variables y responde a un enfoque cuantitativo. Entre sus resultados encontramos que, existe correlación entre las variables, determinando que, a mayor motivación entre los docentes, mejores serán los resultados para los estudiantes. Este aporte permitirá la sustentación de la revisión teórica de la investigación.

De la Cruz (2019) Tesis: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en una escuela pedagógica de Lima; buscó establecer la relación de las variables mencionadas. La metodología utilizada fue la hipotética - deductiva, de enfoque cuantitativo. Entre los resultados tenemos que ambas variables se correlacionan, asimismo el 44,3% de docentes indicó que la motivación e inspiración del líder es de nivel bajo, concluyendo que más del 50% no siente motivado por su directivo. Este aporte será importante para la sustentación teórica de las variables en estudio.

Asimismo, Silvestre (2020) Tesis: Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente; buscó establecer entre ambas variables en una institución de Ate. La metodología se sustentó en la aplicación de la técnica encuesta y cuestionarios como: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ- 5X) para analizar la variable de liderazgo y el cuestionario adaptado desde el MINEDU para medir la variable de desempeño; respondiendo a un enfoque cuantitativo. Entre sus resultados más significativos tenemos que, liderazgo directivo y sus dimensiones se relacionan con desempeño docente, demostrando el crecimiento de una escuela recae en el liderazgo del directivo transformacional propiciando un ambiente colaborador con óptimo desempeño entre sus docentes. Este aporte será valioso para fortalecer el conocimiento del liderazgo directivo transformacional.

Vilchez (2018) Tesis: Liderazgo directivo y gestión pedagógica, buscó relacionar ambas variables en una escuela de Ayacucho. La metodología se sustentó en la aplicación de la técnica encuesta y el instrumento cuestionario, respondiendo a un enfoque cuantitativo. Según la información obtenida tenemos que, ambas variables se relacionan directamente; denotándose el liderazgo mejora la gestión pedagógica. Este aporte será significativo para la sustentación teórica de las variables de estudio.

Monteza (2017) Tesis: Liderazgo transformacional y percepción docente; buscó señalar las dimensiones del liderazgo transformacional que sobresalen en

las directoras, según la mirada docente. La metodología se sustentó en la aplicación de la encuesta y el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ- 5X) para relacionar las variables, respondiendo a un enfoque cuantitativo. Según sus resultados, el liderazgo transformacional tiene un alto índice de significatividad en la I.E de Chiclayo, demostrándose a la vez, gran satisfacción en cada una de sus dimensiones. Este aporte permitirá fortalecer el marco teórico respecto al dimensionamiento de la variable liderazgo transformacional.

Rivas (2021) en Callao. Tesis: Liderazgo directivo y gestión pedagógica buscó relacionar ambas variables. La metodología utilizada fue hipotético deductiva, de diseño no experimental de nivel descriptivo, correlacional y transversal, respondiendo a un enfoque cuantitativo. Entre sus resultados más importantes el liderazgo directivo y la gestión pedagógica muestran correlación positiva alta ($Rho: 0,722$). Este aporte es de significatividad para fortalecer el conocimiento del liderazgo transformacional.

Entre las teorías conceptuales relacionadas a la presente investigación, tenemos, la teoría del Liderazgo transformador de Bernard Bass (1998), que menciona el líder transformacional incrementa el nivel reflexivo de sus colaboradores en la significatividad de las metas propuestas, así como, contribuye a que cada uno de los integrantes de la organización logre superar sus intereses personales, con la finalidad de concretar logros del equipo o de la institución. Aguilera et al.(2020), expresa que la capacidad de respuesta del líder directivo durante la emergencia COVID-19 ha incidido en el desarrollo del trabajo colectivo institucional, pues a través del replanteamiento de un conjunto de acciones y estrategias, se estableció un plan de mejora a nivel administrativo, curricular y pedagógico; para alcanzar las metas institucionales propuestas en aras de seguir brindando un servicio de calidad para los estudiantes en el contexto tan complejo que les tocó afrontar.

Los nuevos desafíos educativos del país demandan un mayor nivel de organización y liderazgo transformacional de directivos para comprometer a los agentes educativos en alcanzar las aspiraciones trazadas por la escuela por

sobre metas individuales, y así lograr aprendizajes significativos en nuestros estudiantes. Según Gamboa et al. (2017) mencionan que, el líder debe promover la participación igualitaria de todo su personal a cargo, fomentando un espíritu colaborativo, evitando círculos de poder, donde los objetivos personales coadyuven al logro de las metas institucionales. Según ello, será necesario analizar cómo el liderazgo del directivo será de vital importancia para establecer planes de mejora en conjunto con sus colaboradores y así, su gestión puede ser más significativa en la toma de decisiones para el desarrollo de la institución. Según Hulpia et al. (2019), es importante establecer cómo un líder directivo tendrá la capacidad de comprometer a sus colaboradores a partir de un trato horizontal que permita en la práctica pedagógica, evidenciar su compromiso con las aspiraciones de la escuela y que, en equipo se puedan alcanzar las metas propuestas en beneficio de los estudiantes.

Liderazgo transformacional

Considerado como un modelo de liderazgo más utilizado en educación que implica la función de apoyo del líder y cooperación colectiva, sin marcar diferencias entre el directivo y sus colaboradores, lo que ayudará a unir la acción individual de los docentes y la acción colectiva de la escuela (Bush et al.,2017). Según Gioconda (2017) implica un conjunto de acciones pensadas y organizadas, donde la riqueza e intervención de cada integrante, permitirá que el colectivo se fortalezca para alcanzar las metas establecidas. El director tiene la misión de moldear el futuro de la institución, inspirando a los demás a ejecutar las tareas difíciles e intentar cosas nuevas.

Según Carrascal et al. (2018) en contexto de pandemia, este tipo de liderazgo ha permitido reorganizar las actividades propuestas en un nuevo escenario educativo y así establecer metas colectivas, para generar oportunidades de aprendizaje desde la virtualidad donde el compromiso docente desde la gestión pedagógica fue clave para asumir los nuevos desafíos como, aprender a manejar nuevas herramientas digitales y seguir interactuando con los estudiantes desde un nuevo entorno virtual, han sido de vital trascendencia para el logro de aprendizajes propuestos.

Las dimensiones de liderazgo transformacional, según la teoría de Bass (1998), están comprendidas en 4 prácticas que todo líder debe tomar en cuenta como: La estimulación intelectual, que promueve en los colaboradores la creatividad, rompiendo los esquemas dentro de un pensamiento tradicional y según Becerra (2022) es la animación constante que brinda el líder al equipo y a la vez, la potenciación mayor del esfuerzo de cada uno de los colaboradores de la organización, evidenciándose en su crítica y opinión frente a las problemáticas que se presentan. Asimismo, Avolio et al. (1999) mencionan que el líder se proyecta a una función más formativa para promover una visión intelectual desde el enfoque de resolución de conflictos.

Según Bass (2005), la motivación inspiracional está relacionada con la facilidad del líder dando a conocer sus objetivos e ideales, trascendiendo e involucrando a los demás, motivando su participación en un espacio agradable y de confianza. La consideración individual, que consiste en tener una real y sincero interés por los demás, denotándose en su convicción por motivarlas, estimularlas y promover su crecimiento para fortalecer su seguridad en sí mismos; por tanto, el líder orienta y guía a los demás, propiciando un clima favorable para el aprendizaje. La influencia idealizada, vinculada con la capacidad de lograr admiración de sus colaboradores para que ellos se sientan parte de estos ideales, por ello, resulta influyente, generador de ideales, es modelo de sus seguidores; lo que requiere que el directivo sea íntegro para generar confianza en los demás.

Según Benedetti et al. (2019), el liderazgo transformacional es el más eficaz porque los líderes pueden inspirar, motivar y estimular intelectualmente a sus colaboradores; por ello tienen la capacidad de desarrollar la innovación y creatividad a partir de su visión hacia el futuro y generar altas expectativas para alcanzar los objetivos. Por ello, durante el contexto de pandemia la capacidad de respuesta de los líderes ante los desafíos que se presentaron, permitieron establecer un plan de acción acorde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Según Montañez et al. (2022), El éxito o fracaso del liderazgo en una institución dependerá de múltiples factores: conocimientos actualizados, competencias para orientar a equipos de trabajo, compromiso, planificación, capacidad en la toma de decisiones, visión a futuro, entre otros.; por lo mismo, el líder debe ser visionario, comunicativo, responsable, íntegro y motivador. Para Olvera et al. (2017) las prácticas mencionadas permitirán fortalecer las cualidades que todo líder debe tener y así concretar los objetivos establecidos por la institución, mediante la inspiración y la motivación que impulsa a su equipo, y donde cada uno de los miembros se sentirá comprometido con la visión y misión de la escuela, pues permitirá garantizar aprendizajes en los estudiantes y asegurar un servicio de calidad para toda la comunidad. Según Barreto et al. (2022) los líderes son quienes mantienen un ambiente organizado y óptimo de acuerdo al nivel de desarrollo, proyectando las capacidades de la institución a partir de elementos como la creatividad, innovación, proactividad, consolidando el desempeño entre los integrantes y la capacidad organizacional del equipo para dar respuesta a las necesidades del contexto.

La gestión pedagógica

Según Acuña y Bolívar (2019), la gestión educativa es una organización sistémica que incluye diversos procesos y relaciones entre los integrantes de la organización educativa en un contexto cultural donde todos están comprometidos en optimizar los aprendizajes de los estudiantes. Para Bryant (2016), el líder y cada uno de los colaboradores de la institución se identifican con los ideales institucionales en beneficio de los estudiantes; centrándose para el estudio, en la gestión pedagógica como un medio para el logro de las mismas.

Según Pérez et al. (2017), la gestión pedagógica es el proceso de mejora continua que debe garantizar la calidad educativa mediante la consolidación de todas las áreas curriculares de la escuela. Durante el contexto de pandemia, este proceso de mejora ha constituido una serie de acciones por parte del líder directivo y el colectivo de docentes, para responder a nuevos cambios en el ámbito educativo y generar aprendizajes de calidad en sus educandos.

Según Ayala (2016), el desempeño del docente fortalece su desarrollo con una actitud crítica de su labor para alcanzar las competencias necesarias para el minucioso trabajo pedagógico dentro de las aulas. En este sentido, la gestión pedagógica involucra la labor del docente, que durante el contexto fue compleja pero con gran compromiso, pues ha implicado desaprender formas que aún resultaban tradicionales en el mundo globalizado que vivimos, para poder adquirir nuevas herramientas que logren superar las barreras de la virtualidad y a través del uso de nuevas metodologías y estrategias, poder enseñar y así seguir conectándose emocionalmente con sus estudiantes y así garantizar un aprendizaje de calidad.

Carrascal et al. (2018) destaca que, a pesar de las limitaciones tecnológicas, la enseñanza virtual ha sido una oportunidad para la formación digital de los mediadores del aprendizaje en poco tiempo. Por ello, el nivel de investigación, colaboración y autoaprendizaje de los integrantes de la institución, contribuyeron a optimizar el sistema de enseñanza - aprendizaje durante el contexto de pandemia para planificar y ejecutar actividades retadoras y que promuevan la autonomía en los estudiantes. Sin embargo, no todas las acciones y estrategias planificadas pudieron llevarse a cabo con efectividad, pues las brechas generacionales y la falta de motivación, no permitieron lograr los resultados esperados por las instituciones educativas.

Minedu (2017), nos da a conocer que la gestión pedagógica involucra reflexionar sobre qué queremos enseñar, para qué se enseña, cómo debemos hacerlo y qué tipo de estudiante queremos formar a partir de actividades y recursos que promuevan aprendizajes en los educandos. Es importante garantizar aprendizajes de calidad según las particularidades de los estudiantes, que les permitan involucrarse con su comunidad a partir de su contexto más cercano. Para generar el logro de aprendizajes, será importante tomar en cuenta las siguientes dimensiones: La propuesta pedagógica, que garantiza que la institución cuenta con los documentos de gestión que visibilicen su propuesta pedagógica orientada a velar por el bienestar de los estudiantes según sus

características y necesidades de aprendizaje respondiendo a su realidad. todo este proceso ha sido de gran importancia para la reorganización de las programaciones curriculares y así, responder al nuevo escenario educativo virtual que se dio durante los dos últimos años y seguidamente al retorno presencial de nuestros estudiantes a las escuelas, buscando adaptar los aprendizajes para que sigan siendo enriquecedores y significativos en el contexto de pandemia.

Según De la Cruz (2019), esta dimensión contempla que la escuela ejecute planes de monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica por parte del líder directivo para garantizar aprendizajes de calidad. Las acciones y estrategias planificadas en la I.E ante el contexto de pandemia, permitió que en colectivo se lleguen a acuerdos para la optimización de los aprendizajes y el acompañamiento de la práctica pedagógica, fue importante para identificar las fortalezas y retos que aún se debían afrontar y así promover actividades de fortalecimiento tanto para el directivo como el colectivo docente.

Según Alvarado et al. (2021), los materiales educativos, se relacionan a la organización institucional en contar y brindar los recursos necesarios, adaptados y vigentes para la cantidad de estudiantes contemplados en la meta educativa, tomando en cuenta sus particularidades y necesidades para evitar todo tipo de discriminación. Por ello, según Oré & Hoces la Rosa (2022), los recursos educativos, así como las necesidades de herramientas digitales durante la pandemia, debieron estar acordes al contexto, buscando atender la heterogeneidad de los educandos según sus necesidades en un entorno más complejo, pero, donde lamentablemente las desigualdades sociales visibilizaron aún más las carencias educativas que aún asolan en muchas instituciones.

Según Pérez et al. (2017), el servicio de apoyo educativo interno, que insta a la I.E a contar con un servicio de soporte, que capacite, asesore y acompañe a los maestros y otros agentes educativos, para optimizar las condiciones de la institución para atender a la diversidad y movilizar a la escuela, desarrollando políticas institucionales avocadas a la promoción de la cultura y prácticas inclusivas. Esta dimensión es muy importante e íntimamente ligada con el

impacto del liderazgo transformacional que ejerce el líder sobre sus colaboradores, pues el compromiso de los maestros en la gestión institucional permitirá la comprensión de los objetivos trazados para elevar su nivel de profesionalización para la mejora de su desempeño docente, pues se sentirá motivado y comprometido en seguir atendiendo las necesidades educativas de sus estudiantes pues están alineados a las metas propuestas por la escuela.

Todo lo mencionado, permitirá que el maestro tome conciencia de su propia práctica, que le permita evaluarla y establecerse objetivos de mejora, así como, comprometerse con el trabajo colectivo con sus demás compañeros y generar un sentido de comunidad y apoyo mutuo. Según Perez & Moreno (2019), la práctica de un buen liderazgo transformacional directivo será el puente que una las ideas y acciones a concretar para sacar adelante los objetivos propuestos desde el trabajo colectivo y colaborativo optimizando la gestión pedagógica en la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Según su fin, responde a un estudio tipo básico pues se buscó contribuir al conocimiento sin intervención o manipulación de las variables. Según Cazau (2006), la investigación básica profundiza el conocimiento mismo, más allá de su aplicación, pues consiste en fortalecer nuestro entendimiento sobre la realidad como la base para construir un saber científico y así seguir trascendiendo a generalizaciones mayores.

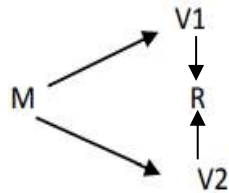
El estudio responde a un enfoque cuantitativo, pues se utilizaron diversos procesos estadísticos para corroborar las hipótesis de las variables propuestas: liderazgo directivo transformacional y gestión pedagógica. Según Hernández (2018), el enfoque cuantitativo ayuda a estimar la aparición de los fenómenos y comprobar las hipótesis según la determinación de un problema, la revisión de su literatura para la elaboración de un marco teórico, derivándose las hipótesis respectivas para luego establecer un plan para probar las mismas y mediante la obtención de datos, llegar a conclusiones mediante el uso de métodos estadísticos.

Se utilizó el método hipotético – deductivo, pues inició con la formulación del problema e hipótesis para finalmente según los datos obtenidos deducir las conclusiones. El estudio es de nivel correlacional. Según Hernández (2018), establece la relación entre definiciones, variables, categorías o fenómenos en un determinado contexto; por lo mismo se buscará establecer la relación entre las mismas.

Según Hernández (2018) el diseño no experimental es el estudio analítico donde no se manipulan intencionalmente las variables y a la vez, consiste en no perder la mirada a los fenómenos según el medio natural en el que se desenvuelven. Por lo expuesto, responde a un diseño no

experimental, pues se observaron los acontecimientos tal cual suceden en la realidad.

Esquemas de variables



Dónde:

M: Muestra

V1: Liderazgo directivo transformacional

V2: Gestión pedagógica

R: Relación de ambas variables

Elaboración propia

3.2. Variables y operacionalización

V1: Liderazgo directivo transformacional

Según su definición conceptual, es considerado como un modelo el liderazgo más utilizado en educación que implica la función de apoyo del líder, donde la participación de todos sin marcar diferencias entre el directivo y sus colaboradores, ayudará a unir la acción individual de los docentes y la acción colectiva de la escuela (Bush et al., 2017).

Según su definición operacional, se utilizará el cuestionario como instrumento y para medir la variable, la escala de Likert. Sus dimensiones e indicadores:

D1: Estimulación intelectual con un total de 5 ítems que incluirá un indicador importante denominado Nivel de atención a las necesidades por parte de su director; D2: Motivación inspiracional con un total de 5 ítems que incluirá como indicador El apoyo del directivo genera nuevas formas de ver los problemas; D3: Consideración individual con un total de 5 ítems que incluirá un indicador denominado Se siente motivado por sus directivos y el D4: Influencia idealizada con el indicador Influenciado de manera positiva por sus directivos. Ver Anexo 2

V2: La gestión pedagógica

Según su definición conceptual nos da a conocer que la gestión pedagógica involucra reflexionar sobre qué queremos enseñar, para qué se enseña, cómo debemos hacerlo y qué tipo de estudiante queremos formar a partir de actividades y recursos que promuevan aprendizajes en los educandos. (Minedu 2021).

Según su definición operacional, se utilizará el cuestionario como instrumento y para medir la variable, la escala de Likert. Sus dimensiones e indicadores: D1: Propuesta pedagógica con un total de 5 ítems que incluirá un indicador importante denominado Habilidad de planificación para el trabajo según las políticas curriculares de la I.E; D2: Materiales educativos con un total de 5 ítems que incluirá como indicador Habilidad para utilizar materiales educativos pertinentes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje; D3: Servicio de apoyo interno, con 5 ítems que incluirá un indicador denominado Habilidad para dar un soporte a la formación profesional para fortalecer la práctica pedagógica. Ver anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández (2018), en la ruta cuantitativa, la población está compuesta de elementos que coinciden en algunas determinaciones y, una muestra es un subgrupo de la población o universo de tu interés, de los que se obtendrán los datos necesarios, siendo la parte representativa de la población.

En ese sentido, la población se constituyó por los maestros del nivel primaria, I.E John Nash High School, teniendo como característica en común el tipo de metodología basada en la formación integral. Entre los criterios de inclusión tenemos: sexo masculino y femenino con la condición que sean docentes del nivel primaria y como criterios de exclusión, se tomará en cuenta solo la participación de docentes pertenecientes a la I.E John Nash High School.

Tabla 1

Población censal

Institución educativa	N° de docentes
I.E John Nash High School	70
Total	70

Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández (2018), la información recolectada del enfoque cuantitativo se realizará mediante instrumentos que representen las variables de estudio, por lo mismo deben contar con algunas características como la: confiabilidad, objetividad y validez para la obtención de resultados que respondan al objetivo del estudio.

Para la investigación, se utilizó la técnica: encuesta y como instrumento de medición, el cuestionario, comprendiendo una serie de interrogantes respecto de una o más variables a medir (Hernández, 2018) y será coherente con el planteamiento del problema e hipótesis. Se ha tomado en cuenta la adaptación de dos cuestionarios con sus respectivas preguntas según lo especificado en ambas variables. El primer cuestionario estará conformado por 20 preguntas y buscará recepcionar datos del liderazgo directivo transformacional. En consecuente, el segundo cuestionario buscará recolectar información respecto la segunda variable: gestión pedagógica. Ver anexo 3 (Fichas técnicas).

Para la elaboración de los mismos, se han tomado en cuenta la adaptación del cuestionario de De Guzmán (2019) para recolectar información de la variable liderazgo transformacional y el cuestionario de De la Cruz (2017) para la gestión pedagógica. Asimismo, para verificar su validez, se precisó el juicio de 3 especialistas en el área, tomando en cuenta su claridad, pertinencia y objetividad (Ver anexo 4) y; para su confiabilidad, la prueba de

Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Fiabilidad de Liderazgo Directivo Transformacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.919	20

El valor obtenido es 91.9%, según George y Mallery (1995) establece que tiene una confiabilidad excelente.

Tabla 3

Fiabilidad de gestión pedagógica

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.923	18

El valor obtenido es del 92.3%, según George y Mallery (1995) establece que tiene una confiabilidad excelente.

3.5. Procedimientos

Se aplicaron 2 cuestionarios mediante la herramienta Google forms a docentes del nivel primaria en la I.E John Nash High School, con la finalidad de recopilar información sobre las 2 variables de estudio. Para poder garantizar la gestión de datos obtenidos en los instrumentos, se organizaron en MS Excel para luego ser procesados al software SPSS V25.

3.6. Método de análisis de datos

Se procesó la información en un programa estadístico, de acuerdo a la codificación de los resultados obtenidos por cada variable. Para el análisis descriptivo, se tomó en cuenta la elaboración de tablas de frecuencia y gráficos que describieron los resultados finales de lo investigado. Asimismo, en la constatación de las hipótesis, se aplicó la prueba Rho Spearman para hallar las correlaciones respectivas.

3.7. Aspectos éticos

El estudio tiene una originalidad, pues responde al conocimiento científico. Para la presente investigación, respondiendo al código ético, se ha contado con la autorización del director (Ver anexo 10) para el manejo de los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados a docentes de la institución. Se mantendrán los datos de los docentes en anonimato con la intención de darle la objetividad a los resultados. Del mismo modo, se han incluido las referencias de los autores considerados en el estudio, quienes han ayudado a consolidar la fundamentación teórica.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 4

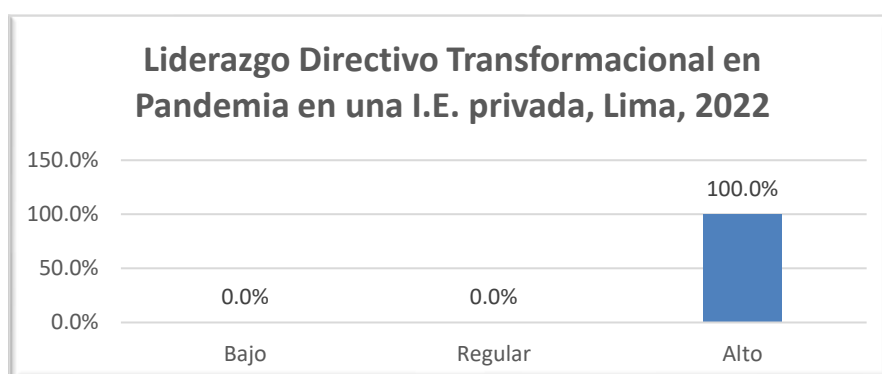
Descripción de nivel de Liderazgo Directivo Transformacional en Pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Liderazgo directivo transformacional	N	%
Bajo	0	0.0%
Regular	0	0.0%
Alto	70	100.0%
Total	70	100.0%

Fuente: Elaboración propia / Resultado de SPSS

Figura 1

Porcentaje de Niveles obtenidos para el Liderazgo directivo transformacional



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 y la Figura 1 se puede observar que el 100% de docentes entrevistados calificaron a los directivos con un alto nivel de liderazgo transformacional. Este resultado se obtuvo luego de medir el total de respuestas brindadas para cada una de las dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual, influencia idealizada. Luego se procedió a calcular los intervalos para cada uno de los niveles de aceptación (bajo, regular y alto). Finalmente se realizó la sumatoria de datos que coincidieron con cada intervalo para calcular el porcentaje de

aceptación final.

Tabla 5

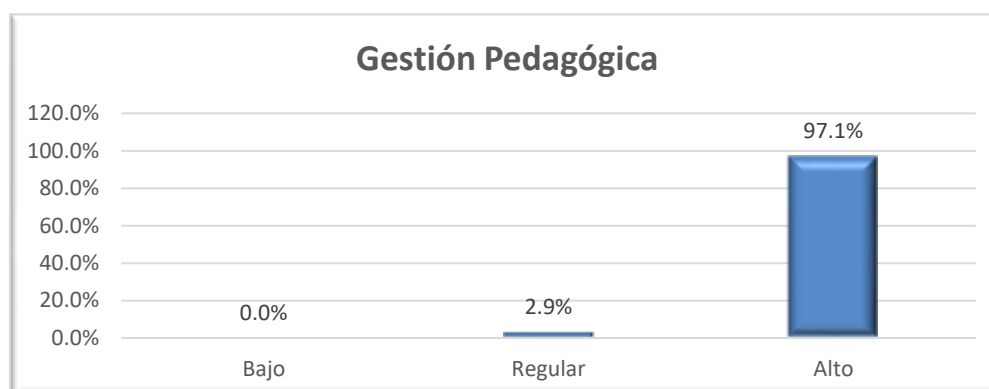
Descripción del nivel de Gestión Pedagógica en Pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Gestión pedagógica	N	%
Bajo	0	0.0%
Regular	2	2.9%
Alto	68	97.1%
Total	70	100.0%

Fuente: Elaboración propia / Resultado de SPSS

Figura 2

Porcentajes de Niveles obtenidos para la Gestión pedagógica



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 y la Figura 2 se puede observar que el 97.1% de los docentes entrevistados de la I.E consideraron tener un elevado nivel de gestión pedagógica y el 2.9% lo consideraron regular. Este resultado se obtuvo luego de medir el total de respuestas brindadas para cada una de las siguientes dimensiones: la propuesta pedagógica, los materiales educativos y el servicio de apoyo educativo interno. El procedimiento para el cálculo de la aceptación final es igual al descrito en el párrafo anterior.

Tabla 6

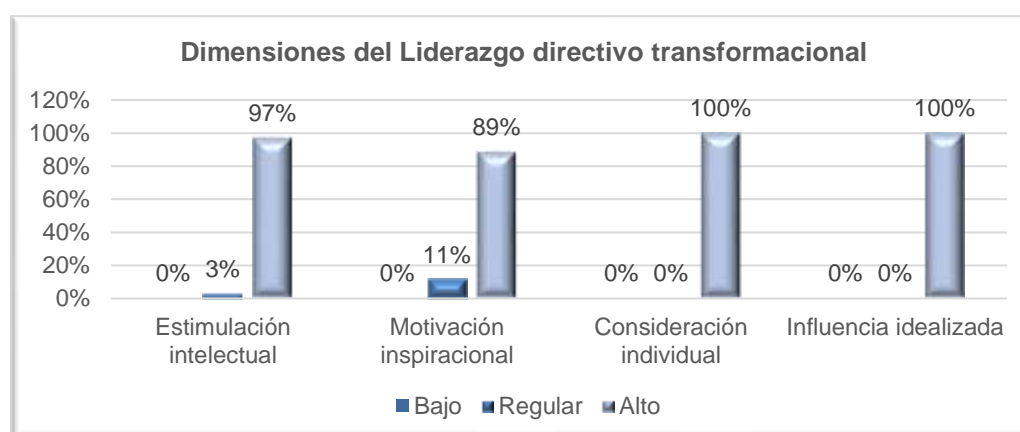
Porcentajes de los Niveles obtenidos para las cuatro dimensiones del Liderazgo directivo transformacional

Niveles	Estimulación intelectual		Motivación inspiracional		Consideración individual		Influencia idealizada	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	2	3%	8	11%	0	0%	0	0%
Alto	68	97%	62	89%	70	100%	70	100%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Porcentaje de los niveles obtenidos para las dimensiones del Liderazgo directivo transformacional



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6 y la Figura 3 para la dimensión estimulación intelectual, 68 docentes consideraron que se encuentra en nivel alto (97%) y 2 consideraron que se encuentra en un nivel regular (3%). Por otra parte, para la dimensión motivación inspiracional, 62 docentes consideraron que se encuentra en un nivel alto (89%), mientras que 8 consideraron un nivel regular (11%). Asimismo, para la dimensión consideración individual, los 70 encuestados consideraron que se encuentra en un nivel alto (100%). De igual manera, para la dimensión influencia idealizada, 70 docentes encuestados consideraron

que se encuentra en un nivel alto (100%).

Análisis inferencial

Según los datos obtenidos, se realizó la siguiente Prueba de Normalidad:

Tabla 7

Prueba de Normalidad

Variable de Contraste	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo transformacional	0.253	70	0.000
Estimulación intelectual	0.271	70	0.000
Motivación Inspiracional	0.386	70	0.000
Consideración individual	0.327	70	0.000
Influencia idealizada	0.264	70	0.000
Gestión pedagógica	0.243	70	0.000
a. Corrección de significación de Lilliefors			

En la Tabla 7 se observan los resultados de la prueba de normalidad para la Gestión pedagógica y Liderazgo Directivo transformacional con sus respectivas dimensiones, evidenciándose que el nivel de significancia de la prueba no se distribuyó de manera normal ($p < 0.05$); determinándose aplicar la prueba no paramétrica. En este caso, la más conveniente fue el coeficiente de correlación de Spearman en la corroboración de la hipótesis planteada.

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo transformacional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo directivo transformacional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Tabla 8

Correlación entre Gestión Pedagógica y Liderazgo Directivo

Transformacional en Pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

		Gestión	Liderazgo directivo
		Pedagógica	transformacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	1.000	,329**
			0.005
	N	70	70
Spearman	Liderazgo directivo transformacional	,329**	1.000
		0.005	
	N	70	70

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

Para comprobar la hipótesis general, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, tal cual muestra la Tabla 8, demostrándose una relación positiva entre el liderazgo directivo transformacional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, correlacionándose en un 0,329.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Ha: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Ha: Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la consideración individual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Ha: Existe relación significativa entre la consideración individual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Ha: Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022

Tabla 9

Correlación entre la gestión pedagógica y las dimensiones del Liderazgo directivo transformacional en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022, para las hipótesis específicas

Hipótesis	Dimensión*Correlación	Rho Spearman	Significatividad Bilateral	N	Nivel
Hipótesis específica -1	Estimulación intelectual*Gestión pedagógica	0.392	0.001	70	Bajo
Hipótesis específica -2	Motivación inspiracional*Gestión pedagógica	0.201	0.095	70	Bajo
Hipótesis específica -3	Consideración Individual*Gestión pedagógica	0.205	0.089	70	Bajo
Hipótesis específica -4	Influencia idealizada*Gestión pedagógica	0.416	0.000	70	Moderado

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

Evidenciamos que, para la hipótesis específica-1 (estimulación intelectual * gestión pedagógica), existió una relación positiva y significativa, con un coeficiente de correlación de 0,392 siendo bajo y $p = 0.001 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna. Para la hipótesis específica-2 (motivación inspiracional*gestión pedagógica), no existió una relación significativa, con una correlación de 0,201 siendo bajo entre las variables y $p = 0.095 > 0.05$ por lo que se aceptó la hipótesis nula rechazando la alterna. Para la hipótesis específica-3 (consideración individual*gestión pedagógica), no existió una relación significativa, con una correlación baja de 0,205 y $p = 0.089 > 0.05$ aceptándose la hipótesis nula y rechazando la alterna. Para la hipótesis específica-4 (influencia idealizada*gestión pedagógica) existió una relación significativa, con una correlación de 0,416 siendo moderada y significativa entre las variables y $p = 0.000 < 0.05$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna.

V. DISCUSIÓN

Para la hipótesis general, según los datos de correlación observados en la Tabla 4, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna: Existe relación significativa entre liderazgo directivo transformacional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022, correlacionándose en un 0,329. Además, según el análisis descriptivo, 100% de los docentes considera existe un desarrollo alto de liderazgo transformacional, el 97.1 % de los docentes entrevistados tienen un nivel alto de gestión pedagógica y, el 2.9% tiene un nivel regular; correspondiéndose, pues a mayor nivel de liderazgo transformacional hay una mejora en la gestión pedagógica en la Institución educativa.

En el contexto de pandemia, si bien es cierto hubo muchas dificultades al inicio para establecer un plan de mejora en la institución educativa; para poder dar respuesta a las necesidades del contexto, el líder directivo reorganizó los planes curriculares en la institución, convocando a los docentes para adaptar las actividades de aprendizaje asimismo, mantuvo reuniones constantes para llegar a acuerdos en razón de los recursos a utilizar en las sesiones de clase así como el apoyo continuo para generar aprendizajes significativos en los estudiantes. Si bien es cierto, hay aspectos por mejorar en la gestión del líder, todo ello ha contribuido a la mejora de la gestión pedagógica.

Asimismo, los resultados se asemejan a los obtenidos por Acuña y Bolívar (2019) obteniéndose una correlación entre las variables de estudio ($Rho=0,603$) manifestándose que la institución educativa posee directivos que actúan en forma adecuada durante el ejercicio de su profesión, desde el liderazgo positivo que ejercen, favoreciendo el trabajo colaborativo entre todos los miembros. Gamboa et al. (2017) mencionan que, el líder debe promover la participación igualitaria de todo su personal a cargo, fomentando un espíritu colaborativo, evitando círculos de poder, donde los objetivos personales coadyuven al logro de las metas institucionales.

Del mismo modo, Guzmán (2019) obtuvo una correlación moderada con estas variables ($Rho = 0,680$); señalando la importancia de contar con un líder transformador cuyo propósito sea formar integralmente y potenciar el desempeño docente a partir de su gestión pedagógica impactando positivamente en los logros de sus estudiantes. Según Pérez et al. (2017), la gestión pedagógica es el proceso de mejora continua que debe garantizar la calidad educativa mediante la consolidación de todas las áreas curriculares de la escuela. Durante el contexto de pandemia, este proceso de mejora involucró una serie de acciones por parte del líder directivo y el colectivo de docentes.

Asimismo, Rivas (2021) obtuvo entre sus resultados una correlación positiva alta ($Rho:0,722$) entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica con una correlación significativa de valor $P (0,000) <0,05$; estableciendo que los directores deben afianzar el liderazgo directivo para promover una óptima gestión pedagógica en los docentes. Según Gioconda (2017) el liderazgo transformacional implica un conjunto de acciones pensadas y organizadas, donde la riqueza individual del integrante de la institución, permitirá que el colectivo se fortalezca para alcanzar las metas establecidas.

Para la hipótesis específica-1; según los datos obtenidos, existe una relación positiva y significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica, con un coeficiente de $0,392$ indicando una correlación baja entre las variables y $p = 0.001 <0.05$, decidiéndose rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, existiendo relación significativa entre la dimensión y la variable. Según Becerra (2022) la estimulación intelectual es la animación constante que brinda el líder al equipo y a la vez, la potenciación mayor del esfuerzo de cada uno de los colaboradores de la organización, evidenciándose en su crítica y opinión frente a las problemáticas que se presentan.

El líder directivo de la institución impulsó que los docentes trabajen de forma cooperativa; logrando captar su interés para mejorar en sus prácticas pedagógicas

y presentar actividades más innovadoras. Esto permitió que se presentaran ideas creativas en relación a las actividades de aprendizaje a trabajar con los estudiantes y así, evidenciar mejores logros en sus aprendizajes.

Estos resultados son semejantes a Silvestre (2020), donde la correlación de Spearman fue positiva, de nivel moderado (Rho 0,527 y p -valor 0,000), rechazando la hipótesis nula, demostrando una relación significativa entre la estimulación intelectual y desempeño docente relacionada con la gestión pedagógica. Avolio et al. (1999) mencionan que la función del líder es más formativa promoviendo un desarrollo intelectual basándose en el enfoque de resolución de conflictos.

Para la hipótesis específica-2, según el resultado, no existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y gestión pedagógica, con una correlación de 0,201 señalando una correlación baja de las variables y $p = 0.095 > 0.05$ decidiéndose aceptar la hipótesis nula, no existiendo relación significativa entre la dimensión y la variable, rechazando la hipótesis alterna. Según Bass (2005), la motivación inspiracional está relacionada con la facilidad del líder dando a conocer sus objetivos e ideales, trascendiendo e involucrando a los demás, motivando su participación en un espacio agradable y de confianza; por lo mismo si esta motivación no se da, los docentes no se identificarán con las metas de su institución. La motivación inspiracional que genera un líder transformacional en sus colaboradores contribuye a que ellos se sientan identificados con los objetivos institucionales; por lo mismo en el contexto difícil que afrontamos, su trabajo es aún mayor para promover un ambiente de confianza donde se superen los intereses personales.

Si bien es cierto, el líder logró mantener una comunicación directa con sus docentes en relación a las mejoras de aprendizaje para los estudiantes; debido a las exigencias del contexto, no se mostró optimista en algunas circunstancias, lo cual evidenció que no todos los docentes estén motivados en la realización de las actividades y así presentar una visión compartida en lograr las metas institucionales planteadas desde su gestión pedagógica.

Estos resultados son semejantes a los De la Cruz (2019) en cuyos resultados se determina una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica docente, no obstante, el 44,3% de docentes indicó que la motivación e inspiración del líder es de nivel bajo; el 35,7% medio y el 20% alto, lo cual concluye que más de la mitad de ellos no se siente motivado por su directivo; por ello la importancia de aplicar estrategias de fortalecimiento y desarrollo del liderazgo transformacional de los directivos, a través de su motivación e influencia en las actitudes de los demás actores educativos. Según lo dicho, Aguilera et al. (2020), expresa que la capacidad de respuesta del líder directivo durante la emergencia COVID-19 ha incidido en el desarrollo del trabajo colectivo institucional.

Para la hipótesis específica-3, no existe una relación significativa entre consideración individual y gestión pedagógica, con un coeficiente de correlación de 0,205 indicando una correlación baja las variables y $p = 0.089 > 0.05$, decidiéndose aceptar la hipótesis nula que refiere que no existe relación significativa entre la dimensión y la variable, rechazando la hipótesis alterna. Según Bass (2005), la consideración individual consiste en tener una real y sincero interés por los demás, denotándose en su convicción por motivarlas, estimularlas y promover su crecimiento en fortalecer la seguridad en sí mismos; por tanto, si no existe esta cualidad, el líder no podrá orientar ni guiar a los integrantes de la institución para el cumplimiento de los objetivos.

La gestión del líder directivo en la institución fue pieza clave para el trabajo cooperativo entre los docentes, sin embargo, aún es necesario fortalecer su escucha activa para conocer las aspiraciones, necesidades y habilidades que poseen cada integrante y a partir de ello, potenciar sus fortalezas. De esta forma, se potenciará la gestión a partir del fortalecimiento de las capacidades de sus docentes. Estos resultados difieren de los obtenidos por Monteza (2017) donde se detectó que un 70% de los docentes tiene una percepción positiva de la consideración individualizada que ejercen sus directores, dado que expresan recibir ayuda de sus directores para mejorar sus capacidades y además reciben un trato

individualizado. Cabe mencionar que, participaron diferentes instituciones públicas donde se evaluaron a varios directivos; sin embargo; en el presente estudio, solo se consideró una institución privada, donde se tomó en cuenta a un solo directivo, denotándose en el resultado que, el director debe fortalecer los lazos para promover la seguridad y confianza de sus seguidores.

Para la hipótesis específica-4, existe una relación significativa entre la influencia idealizada y gestión pedagógica, con un coeficiente de correlación de 0,416 lo cual indica una correlación moderada y significativa entre las variables y $p = 0.000 < 0.05$ decidiéndose rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna que refiere que sí existe relación significativa entre la dimensión y la variable. Según Barreto et al. (2022) los líderes son quienes mantienen un ambiente organizado y óptimo de acuerdo al nivel de desarrollo, proyectando las capacidades de la institución a partir de elementos como la creatividad, innovación, proactividad, consolidando el desempeño entre los integrantes y la capacidad organizacional del equipo para dar respuesta a las necesidades del contexto.

En la institución, los valores y principios éticos demostrados por el director propiciaron la confianza en los docentes, lo cual permitió la generación de ideas desde la innovación y creatividad, por consiguiente, el directivo expresaba su autoridad a través del respeto de sus docentes, reconociendo así su búsqueda del bien común en base a los objetivos institucionales trazados. Estos resultados son semejantes a los de Monteza (2017), donde se detectó que un 71% de los docentes tiene una percepción favorable sobre la influencia idealizada, donde el rol del directivo está orientado al respeto y confianza que inspira en los demás; siendo el modelo a seguir por los docentes. Es por esta confianza y respeto que emana el líder, que todos se sienten involucrados en el desarrollo de la institución. Según Montañez et al. (2022), El éxito o fracaso del liderazgo en una institución dependerá de múltiples factores: conocimientos actualizados, competencias para orientar a equipos de trabajo, compromiso, planificación, capacidad en la toma de decisiones y su visión hacia el futuro.

Finalmente, se probó que el liderazgo transformacional directivo y la gestión pedagógica están relacionadas significativamente en la Institución educativa privada de Lima; donde las dimensiones estimulación intelectual e influencia idealizada tienen una significativa correlación y se deberá fortalecer las dimensiones motivación inspiracional y consideración individual por parte del directivo.

Por lo mencionado, la presente tesis es importante pues contribuye a demostrar que el éxito de una institución educativa depende del perfil de líder transformacional del directivo logrando que pueda involucrar a todos los integrantes en el cumplimiento de los objetivos institucionales y así motivar una buena gestión pedagógica de los docentes para alcanzar los logros de aprendizaje esperados en los estudiantes y en consecuencia contribuir a la mejora de su comunidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La relación entre el liderazgo directivo transformacional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E. privada, Lima, 2022, es positiva y significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,329, demostrando que a un mejor liderazgo directivo transformacional hay una mejor gestión pedagógica.

Segunda: La relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022, es positiva y significativa, con un coeficiente de 0,392 lo cual indica una correlación baja entre las variables, demostrando que a mayor estimulación intelectual por parte del líder mejora la gestión pedagógica.

Tercera: La relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022, no es significativa, con un coeficiente de 0,201 lo cual indica una correlación baja de las variables.

Cuarta: La relación entre la consideración individual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022, no es significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,205 lo cual indica una correlación baja de las variables.

Quinta: La relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022, es significativa, con un coeficiente de 0,416 lo cual indica una correlación moderada y significativa entre las variables, demostrando que a mayor influencia idealizada por parte del líder hay una mejor gestión pedagógica.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: El director, desde el contexto de pandemia que aún se vive en nuestro país, debe impulsar prácticas desde el liderazgo transformacional, para promover que todos los integrantes se involucren en los ideales de la institución comprometiéndose en alcanzar el objetivo de la misma; y del mismo modo, motivar el desarrollo de cada uno de los docentes a partir de sus potencialidades y; desde el trabajo colaborativo, impulsar la mejora en la gestión pedagógica.

Segunda: El líder directivo transformacional debe partir de la estimulación intelectual para generar una animación constante entre los docentes a través de la capacitación constante; por lo mismo, se debe seguir impulsando el trabajo en conjunto dentro de la institución para un mayor compromiso en su gestión pedagógica.

Tercera: El líder debe mejorar la motivación inspiracional en los docentes a partir de un liderazgo transformacional por parte del directivo para promover un ambiente de confianza, donde todos se sientan identificados con las metas institucionales propuestas.

Cuarta: El líder debe conocer las aspiraciones, motivaciones e intereses de sus docentes, y a partir de ello, fortalecer la seguridad en ellos mismos para generar mayor identificación con los objetivos institucionales propuestos.

Quinta: El líder directivo debe influenciar positivamente en sus seguidores, por ello debe poseer principios íntegros para así garantizar una mejora en la gestión pedagógica y en los logros de aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Acuña, A. & Bolívar, C. (2019) *Estilos de liderazgo directivo docente y el modelo de gestión educativa*. (Tesis de maestría). Universidad de la Costa. Colombia
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5172>
- Aguilera, O. et al. (2020). Liderazgo escolar: aprendiendo en tiempos de crisis. *Propuestas Educación Mesa Social Covid-19 Santiago de Chile*. Recuperado de <http://educacion.uc.cl/images/documentos/informe-liderazgo.pdf>
- Avolio, B. et al.(1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72 (4), pp. 441-462.
- Ayala, M. (2016). *Tipos de liderazgo y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4234/Alaya%20Cornejo.pdf?sequence=1>
- Barreto, B et al. (2022). Perception of leadership in public organizations in Lima, Peru. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(100), 1462-1473.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Bass, Bernard M. (1998). Transformational Leadership Industrial, Military and Educational Impact. Nueva Jersey: 8. *Lawrence Erlbaum Associates*.
- Bass, Bernard M. (2005). Transformational Leadership. New York. *Psychology Press*
- Bastías, M. (2015) Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana. *Revista Redalyc*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173529673001>

- Becerra, L. (2022) *Liderazgo transformacional del director para la gestión escolar en las Instituciones Educativas, Bagua Grande* (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80413>
- Benedetti, C., Cristiane D. & Mauro, J. (2019). Comparing transformational and instrumental leadership: The influence of different leadership styles on individual employee and financial performance in Brazilian startups. *Innovation & Management Review*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=537567394004>
- Bryant, S. (2016). The role of transformational and transactional leadership in creating, sharif and explotoing Organizacional Knowledge. *Journal of Leadership & Organizational Studies*; Global pp. 32- 44.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=9&did=370177241&SrchMode>
- Bush, T (2017) El poder perdurable del liderazgo transformacional. *Gestión Educativa Administración y Liderazgo*. 45(4): 563 – 565.
- Cardó, P. (2016). Buen desempeño docente en la experiencia formadora del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. *Exposición presentada en el I Congreso Pedagógico Nacional*. Lima, Perú. 2(1), 15-25.
<http://www.cne.gob.pe/uploads/memoria-tomo2.pdf>
- Cabarcas, D. & Contreras, Y. (2019) *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. (Tesis de maestría). Universidad de Costa- Barranquilla.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174>
- Caján, J. (2016). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del

ISEP “Sagrado Corazón de Jesús”. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521754663010>

Carrascal, S. et al. (2018). Transformación e innovación educativa durante la crisis del COVID-19. Estilos y modelos de enseñanza y aprendizaje. *Revista De Estilos De Aprendizaje*, 13(Especial), 1–5. <https://doi.org/10.55777/rea.v13iEspecial.2654>

De la Cruz, L. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en una escuela pedagógica pública*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62579>

Esquivel, G. (2015). *Evaluación del desempeño docente de educación primaria: ejes de una propuesta*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, México. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/194703>

Gamboa, M. & Patiño, S. (2017). El liderazgo del director escolar: ¿Influye en la calidad educativa de la escuela secundaria? *Congreso Nacional de Investigación Educativa*. México. <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/seccion4.htm>

Gioconda, N. (2017) *Liderazgo directivo y Evaluación en el desempeño docente* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Ecuador. <https://core.ac.uk/download/pdf/228576537.pdf>

Guzmán, A. (2019). *Liderazgo transformacional y Desempeño docente en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo* (Tesis de maestría) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37831>

Hernández y Mendoza (2018). Metodología de la investigación. *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México.

Huilca, C. (2015) *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional*

Monterrico. Universidad Mayor de San Marcos (Tesis de maestría).
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/4616>

Hulpia, H. et al. (2019). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement* 20(3): 291 – 317. <https://doi.org/10.1080/09243450902909840>

Jatobá, I. & Novaes, L. (2018). Perception of principals about the attributions in the pedagogical management of municipal schools in Jacobina, Bahia, Brazil. *Educação e Pesquisa*, 44, 1-16. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201844174879>

León, A. (2017). *El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa en Abancay*. (Tesis de maestría) Universidad Privada César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28213>

López, R. (2010). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. *Revista Panorama*. Bogotá, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es>

Martínez, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Pontificia Universidad Católica del Perú (tesis de maestría). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4678>

Menacho I. et al (2021). Gestión educativa estratégica y desempeño docente en educación remota. *Revista en línea de Política e Gestão Educacional*, 25(3), 1565-1579. <https://doi.org/10.22633/rpge.v25iesp.3.15285>

- Meregildo, M. et al. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Trujillo. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/392>
- MINEDU (2016). *Marco del Buen desempeño docente*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- MINEDU (2017). *Disposiciones para el proceso de adecuación a las condiciones básicas de instituciones educativas de gestión privada de educación básica*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7839>
- MINEDU (2020). *El año en que la educación se convirtió en la misión de todo un país*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6976>
- Montañez, A., Palumbo, G. & Ramos, R. (2022) Leadership styles in educational organizations: Theoretical approaches. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>
- Monteza, M. (2017). *Liderazgo Transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo* (Tesis de maestría). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/11042/3024>
- Morales, A. (2018). *El liderazgo y el desempeño de los docentes de educación básica superior de una unidad educativa del cantón Puerto López, provincia de Manabí* (Tesis de maestría). UTPL, Portoviejo. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22087>
- Olvera, J. et al. (2017). Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context. *Revista Anales de Psicología*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16750533020>

- Oré, J. & Hoces la Rosa, Z. (2022). Gestión pedagógica y satisfacción de los usuarios en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica. *Horizonte de la Ciencia*, 12(22), 171-188. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.403>
- Pando, T. et al. (2022) Leadership and empowerment in businesswoman in Peru. *Revista de ciencias sociales*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>
- Paolucci, D. et al. (2018). Transformational Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Affective Team Commitment. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231357687002>
- Peley, H. (2012). *Estilo de Liderazgo de los directivos y el desempeño laboral del personal docente* (Tesis de maestría). Universidad Privada de Maracaibo. Venezuela. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0036272/intro.pdf>
- Perez, G. & Moreno, Z. (2019) Model of relationship of transformational leadership and university management. *Revista Dyna*. <https://doi.org/10.15446/dyna.v86n210.78035>
- Perez et al. (2017) *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa*. <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/2993/manual-implementacion-evaluacion-estandares-calidad-educativa>
- Rivas, C. (2021). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa, Callao, 2020*. Universidad César Vallejo. (Tesis de maestría) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57691>
- Rojas, J. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la Región Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113354/cs39->

%20rojasa1154.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silvestre, S. (2020). *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51192?locale-attribute=en>

Talib, N. et al. (2019). *Transformational leadership and teacher's performance: the mediating role of motivation and commitment . Faculty of Education, University of Malaya, Kuala Lumpur.*

Ugoani, J., Amu, S. & Kalú E. (2015) Dimensions of Emotional Intelligence and Transformational Leadership: A Correlation Analysis. *Independent Journal of Management & Production.* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449544330016>

Vilchez, E. (2017). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa de Ayacucho - 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Privada César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28201>

Yunga, S. (2017). *El liderazgo educativo y el desempeño de directivos y docentes de la escuela 3 de Diciembre de Catacocha.* UTPL, Loja (Tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/21479>

ANEXOS
Anexo 1
Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: “El liderazgo directivo transformacional y la gestión pedagógica en una I.E de Lima, 2022”							
Autor: Susan López Nieves							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo transformacional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la consideración individual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022. • Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022. • Determinar la relación entre la consideración individual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022. • Determinar la relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022. 	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo transformacional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022. •Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022. •Existe relación significativa entre la consideración individual y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022. •Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022. 	Variable 1: Liderazgo directivo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estimulación intelectual	Nivel de atención a las necesidades por parte de su director.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	Este cuestionario será medido con 20 ítems, teniendo una escala de medición tipo Likert	Rango general Bajo (20 – 46) Regular (47 – 73) Alto (74 – 100)
			Motivación inspiracional	El apoyo del directivo genera nuevas formas de ver los problemas.			
			Consideración individual	Se siente motivado por sus directivos.			
			Influencia idealizada	Se siente influenciado de manera positiva por sus directivos.			
			Variable 2: Gestión pedagógica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			La propuesta pedagógica	Habilidad de planificación para el trabajo según las políticas curriculares de la I.E.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	Este cuestionario será medido con 20 ítems, teniendo una escala de medición tipo Likert	Rango general Bajo (18 – 42) Regular (43 – 66) Alto (67 – 90)
			Los materiales educativos	Habilidad para utilizar materiales educativos pertinentes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.			
Servicio de apoyo educativo interno							

	pedagógica en pandemia en una I.E privada, Lima, 2022.	privada, Lima, 2022.		Habilidad para dar un soporte a la formación profesional para fortalecer la práctica pedagógica.		Casi Nunca (2) Nunca (1)	
Nivel - diseño de investigación	Población	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Básico-Correlacional Diseño: No experimental Método: Cuantitativo Hipotético deductivo	Población censal: 70 docentes	Variable 1: Liderazgo directivo transformacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre el Liderazgo Directivo transformacional y se utilizará la escala de Likert. Autor: Susan L.N (adaptación de Guzmán) Año: 2019		DESCRIPTIVA: Tabla de distribución de frecuencias.			
		Variable 2: Gestión pedagógica Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre la gestión pedagógica y se utilizará la escala de Likert. Autor: Susan L.N (adaptación de De La Cruz) Año:2017		INFERENCIAL: Coeficiente de correlación			

Anexo 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo directivo transformacional	Según Bass (1998), menciona que el líder transformador es quien eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de metas idealizadas, así como, ayuda a que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, llevándolos a elegir una causa noble como el bienestar del equipo o el de la empresa.	El liderazgo transformador permite desarrollar un nivel de conciencia en sus colaboradores hacia el logro de los objetivos como parte de un colectivo.	Estimulación intelectual Motivación inspiracional Consideración individual Influencia idealizada	Nivel de atención a las necesidades por parte de su director. El apoyo del directivo genera nuevas formas de ver los problemas. Se siente motivado por sus directivos. Se siente influenciado de manera positiva por sus directivos.
Gestión pedagógica	Según Minedu (2021) nos da a conocer que la gestión pedagógica involucra reflexionar sobre qué queremos enseñar, para qué se enseña, cómo debemos hacerlo y qué tipo de estudiante queremos formar a partir de actividades y recursos que promuevan aprendizajes en los educandos.	La gestión pedagógica está ligada directamente al proceso de enseñanza-aprendizaje; lo cual es la base primordial del quehacer de la I.E	La propuesta pedagógica Los materiales educativos Servicio de apoyo educativo interno	Habilidad de planificación para el trabajo según las políticas curriculares de la I.E. Habilidad para utilizar materiales educativos pertinentes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Habilidad para dar un soporte a la formación profesional para fortalecer la práctica pedagógica

Anexo 3

Fichas técnicas

Ficha técnica 1: Liderazgo transformacional

Nombre:	Cuestionario de medición para Liderazgo transformacional
Autores previos:	Original de Bass y Avolio (2004). Adaptado por Guzmán (2019) con la intención de determinar el nivel del Liderazgo transformacional.
Dimensiones:	D1: Estimulación intelectual=5 ítems; D2: Motivación inspiracional= 5 ítems; D3: Consideración individual= 5 ítems y la D4: Influencia idealizada= 5 ítems.
Cantidad de ítems:	20 reactivos.
Escala de medición:	Escala de Likert en 5 niveles: (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) siempre.
Baremo:	Rango general: Bajo (20 – 46) Regular (47 – 73) Alto (74 – 100)

Fuente: Adaptado de Guzmán (2019)

Ficha técnica 2: Gestión pedagógica

Nombre:	Cuestionario de medición de la Gestión pedagógica
Autores previos:	Original de De la Cruz López (2017). Adaptado por De la Cruz (2019) con la intención de determinar el nivel de la gestión pedagógica.
Dimensiones:	D1: La propuesta pedagógica=6 ítems; D2: Los materiales educativos= 6 ítems y D3: Servicio de apoyo educativo interno=6 ítems
Cantidad de ítems:	18 reactivos.
Escala de medición:	Escala de Likert en 5 niveles: (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) siempre.
Baremo:	Rango general: Bajo (20 – 46) Regular (47 – 73) Alto (74 – 100)
Fuente: Adaptado de De La Cruz (2017)	

Anexo 4

Validez por juicio de expertos

Expertos	Validación de Liderazgo transformacional	Validación de Gestión pedagógica
Mg. Florencia Jesús Pretell Chávez	✓	✓
Dra. Zoila Ayvar Bazán	✓	✓
Mg. Cristian Rodríguez Mendoza	✓	✓
Total	70	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5

Fiabilidad de Liderazgo Directivo Transformacional de eliminación de Elementos y/o preguntas

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
L1	89,8500	36,976	,608	,915
L2	90,0500	37,839	,444	,919
L3	89,6000	39,832	,582	,917
L4	89,9000	35,989	,557	,917
L5	89,9500	37,208	,542	,916
L6	90,0000	34,632	,917	,906
L7	90,1500	32,766	,860	,908
L8	89,7500	40,092	,243	,921
L9	89,8000	36,168	,764	,911
L10	89,6500	39,397	,526	,917
L11	89,9000	35,358	,834	,909
L12	89,6500	39,503	,498	,917
L13	89,6000	39,832	,582	,917
L14	90,0000	35,895	,878	,908
L15	89,7000	39,063	,508	,917
L16	89,8500	36,976	,757	,912
L17	89,7000	41,905	-,109	,926
L18	89,7000	37,905	,561	,916
L19	89,8500	36,871	,624	,914
L20	89,8000	38,484	,516	,917

Anexo 6

Fiabilidad de gestión pedagógica de eliminación de Elementos y/o preguntas

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
G1	78,8500	46,661	,844	,913
G2	79,0000	46,316	,807	,914
G3	78,9500	45,945	,871	,912
G4	78,9500	45,945	,871	,912
G5	79,3500	46,766	,772	,915
G6	79,0500	45,313	,912	,911
G7	79,1000	44,937	,948	,910
G8	78,7000	53,800	,087	,926
G9	78,7000	53,800	,087	,926
G10	79,3500	57,397	-,294	,950
G11	79,1000	54,832	-,127	,933
G12	79,1500	45,608	,702	,917
G13	78,9000	47,147	,750	,915
G14	79,0000	48,632	,771	,916
G15	78,9500	45,945	,871	,912
G16	78,9500	49,734	,630	,919
G17	79,0500	45,313	,912	,911
G18	78,9500	48,997	,747	,917

Anexo 7

Instrumentos de medición de variables



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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
1	El director se preocupa por la capacitación de cada uno de los integrantes de la I.E.	X		Y		Y		
2	El director reconoce las habilidades y destrezas de cada integrante de la I.E.	X		X		Y		
3	El director promueve un ambiente de trabajo basado en valores y principios.	X		Y		X		
4	El director motiva a cada uno de los miembros a descubrir sus potencialidades.	X		Y		Y		
5	El director se preocupa en potenciar las fortalezas de los integrantes de la I.E.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
6	El director motiva a analizar los problemas desde diferentes puntos de vista.	X		Y		X		
7	El director genera entusiasmo en los docentes para mejorar su práctica pedagógica.	X		Y		Y		
8	El director enfoca cada problemática como una oportunidad de aprendizaje para todo el colectivo.	Y		Y		Y		
9	El director considera los aportes que brindan los integrantes para la solución de un problema.	Y		X		X		
10	El director promueve en los demás la libertad de opinión como una forma de mejorar el trabajo colectivo.	Y		Y		X		
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL								
11	El director promueve la seguridad en uno mismo para proponer nuevas ideas.	X		X		Y		
12	El director manifiesta su optimismo sobre la visión de la I.E.	Y		X		X		
13	El director expresa con entusiasmo las metas a alcanzar por la I.E. como parte del trabajo colectivo.	Y		Y		Y		
14	El director promueve acciones que generan confianza en los demás.	Y		Y		Y		
15	El director promueve la confianza como la base para el trabajo colectivo.	Y		Y		X		
DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA								
16	El director genera confianza en cada uno de los integrantes de la I.E.	X		X		X		
17	El director prioriza los objetivos institucionales por encima de los personales.	X		Y		Y		
18	El director toma decisiones ante situaciones difíciles según los principios de la I.E.	Y		Y		Y		
19	El director demuestra liderazgo y siento que es un modelo a seguir.	Y		Y		X		
20	El director actúa con valores y principios éticos que me motivan a seguir sus enseñanzas.	Y		Y		X		

Fuente: Adaptado de De la Cruz (2017)

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del Juez validador: RODRIGUEZ MENDOZA CRISTHIAN DNI:

Especialidad del validador: Estadístico.....

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

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

DR. RODRIGUEZ MENDOZA CRISTHIAN
 C.O.C. Nº 429
 C.O.º 8010 DE ESTADÍSTICOS DEL PERU.

Firma del Experto Informante,
 Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
1	El director se preocupa por la capacitación de cada uno de los integrantes de la I.E.	X		X		X		
2	El director reconoce las habilidades y destrezas de cada integrante de la I.E.	X		X		X		
3	El director promueve un ambiente de trabajo basado en valores y principios.	X		X		X		
4	El director motiva a cada uno de los miembros a descubrir sus potencialidades.	X		X		X		
5	El director se preocupa en potenciar las fortalezas de los integrantes de la I.E.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	

DIMENSION 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL									
DIM	INDICADORES	N°	ITEMS						Instrumento
6	El director motiva a analizar los problemas desde diferentes puntos de vista.		X		X		X		
7	El director genera entusiasmo en los docentes para mejorar su práctica pedagógica.		X		X		X		
8	El director enfoca cada problemática como una oportunidad de aprendizaje para todo el colectivo.		X		X		X		
9	El director considera los aportes que brindan los integrantes para la solución de un problema.		X		X		X		
10	El director promueve en los demás la libertad de opinión como una forma de mejorar el trabajo colectivo.		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL			Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director promueve la seguridad en uno mismo para proponer nuevas ideas.		X		X		X		
12	El director manifiesta su optimismo sobre la visión de la I.E.		X		X		X		
13	El director expresa con entusiasmo las metas a alcanzar por la I.E como parte del trabajo colectivo.		X		X		X		
14	El director promueve acciones que generan confianza en los demás.		X		X		X		
15	El director promueve la confianza como la base para el trabajo colectivo.		X		X		X		
DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA			Si	No	Si	No	Si	No	
16	El director genera confianza en cada uno de los integrantes de la I.E.		X		X		X		
17	El director prioriza los objetivos institucionales por encima de los personales.		X		X		X		
18	El director toma decisiones ante situaciones difíciles según los principios de la I.E.		X		X		X		
19	El director demuestra liderazgo y siento que es un modelo a seguir.		X		X		X		
20	El director actúa con valores y principios éticos que me motivan a seguir sus enseñanzas.		X		X		X		

Fuente: Adaptado de De la Cruz (2017)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pretell Chávez Florencia Jesús DNI: 20025225

Especialidad del validador: Docente de la especialidad de Matemática y Física

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

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


 Florencia Jesus Pretell Chávez

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
1	El director se preocupa por la capacitación de cada uno de los integrantes de la I.E.	X		X		X		
2	El director reconoce las habilidades y destrezas de cada integrante de la I.E.	X		X		X		
3	El director promueve un ambiente de trabajo basado en valores y principios.	X		X		X		
4	El director motiva a cada uno de los miembros a descubrir sus potencialidades.	X		X		X		
5	El director se preocupa en potenciar las fortalezas de los integrantes de la I.E.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
6	El director motiva a analizar los problemas desde diferentes puntos de vista.	X		X		X		
7	El director genera entusiasmo en los docentes para mejorar su práctica pedagógica.	X		X		X		
8	El director enfoca cada problemática como una oportunidad de aprendizaje para todo el colectivo.	X		X		X		
9	El director considera los aportes que brindan los integrantes para la solución de un problema.	X		X		X		
10	El director promueve en los demás la libertad de opinión como una forma de mejorar el trabajo colectivo.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL								
11	El director promueve la seguridad en uno mismo para proponer nuevas ideas.	X		X		X		
12	El director manifiesta su optimismo sobre la visión de la I.E.	X		X		X		
13	El director expresa con entusiasmo las metas a alcanzar por la I.E. como parte del trabajo colectivo.	X		X		X		
14	El director promueve acciones que generan confianza en los demás.	X		X		X		
15	El director promueve la confianza como la base para el trabajo colectivo.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA								
16	El director genera confianza en cada uno de los integrantes de la I.E.	X		X		X		
17	El director prioriza los objetivos institucionales por encima de los personales.	X		X		X		
18	El director toma decisiones ante situaciones difíciles según los principios de la I.E.	X		X		X		
19	El director demuestra liderazgo y siento que es un modelo a seguir.	X		X		X		
20	El director actúa con valores y principios éticos que me motivan a seguir sus enseñanzas.	X		X		X		

Fuente: Adaptado de De la Cruz (2017)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia interna

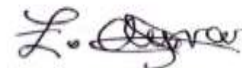
✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ayvar Bazán Zolla **DNI:** 07193893

Especialidad del validador: Dra. En Ciencias de la Educación

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

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



Dra. En Ciencias de la educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LA PROPUESTA PEDAGÓGICA								
1	En la I.E se planifican las actividades según los lineamientos establecidos en el PEI.	X		X		X		
2	La gestión curricular se lleva a cabo en conjunto con todos los docentes.	X		X		X		
3	Se toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular	X		X		X		
4	Se lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de acuerdo al contexto educativo.	X		X		X		
5	Se lleva a cabo un plan de monitoreo para el cumplimiento de las actividades curriculares.	X		X		X		
6	Los directivos promueven el cumplimiento de las actividades curriculares a través del monitoreo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: LOS MATERIALES EDUCATIVOS								
7	El material educativo seleccionado para el desarrollo de los aprendizajes responde a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
8	Los materiales educativos son novedosos e innovadores para los estudiantes.	X		X		X		
9	Los materiales educativos responden a los enfoques de cada una de las áreas de enseñanza.	X		X		X		
10	Los materiales educativos son utilizados por la totalidad de docentes de la I.E.	X		X		X		
11	Los materiales educativos responden al contexto real de los estudiantes.	X		X		X		
12	La selección de los materiales educativos se da en conjunto con los docentes de la I.E.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SERVICIO DE APOYO EDUCATIVO INTERNO								
13	Se realizan capacitaciones pedagógicas para los docentes de la I.E.	X		X		X		
14	El director realiza un acompañamiento de la práctica pedagógica docente.	X		X		X		
15	Se hace la retroalimentación a los docentes sobre su práctica en el aula para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
16	Se realizan capacitaciones por parte de especialistas en cada una de las áreas curriculares.	X		X		X		
17	Se aplican procesos de evaluación constante a los maestros durante el año académico.	X		X		X		
18	Se comparten estrategias de enseñanza-aprendizaje entre docentes durante las jornadas pedagógicas.	X		X		X		

Fuente: Adaptado de De la Cruz (2017)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: RODRIGUEZ MENDOZA CRISTHIAN **DNI:** 42375861

Especialidad del validador: Estadístico

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LA PROPUESTA PEDAGÓGICA								
1	En la I.E se planifican las actividades según los lineamientos establecidos en el PEI.	X		X		X		
2	La gestión curricular se lleva a cabo en conjunto con todos los docentes.	X		X		X		
3	Se toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular	X		X		X		
4	Se lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de acuerdo al contexto educativo.	X		X		X		
5	Se lleva a cabo un plan de monitoreo para el cumplimiento de las actividades curriculares.	X		X		X		
6	Los directivos promueven el cumplimiento de las actividades curriculares a través del monitoreo.	X		X		X		
DIMENSION 2: LOS MATERIALES EDUCATIVOS								
7	El material educativo seleccionado para el desarrollo de los aprendizajes responde a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
8	Los materiales educativos son novedosos e innovadores para los estudiantes.	X		X		X		
9	Los materiales educativos responden a los enfoques de cada una de las áreas de enseñanza.	X		X		X		
10	Los materiales educativos son utilizados por la totalidad de docentes de la I.E.	X		X		X		
11	Los materiales educativos responden al contexto real de los estudiantes.	X		X		X		
12	La selección de los materiales educativos se da en conjunto con los docentes de la I.E.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SERVICIO DE APOYO EDUCATIVO INTERNO								
13	Se realizan capacitaciones pedagógicas para los docentes de la I.E.	X		X		X		
14	El director realiza un acompañamiento de la práctica pedagógica docente.	X		X		X		
15	Se hace la retroalimentación a los docentes sobre su práctica en el aula para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
16	Se realizan capacitaciones por parte de especialistas en cada una de las áreas curriculares.	X		X		X		
17	Se aplican procesos de evaluación constante a los maestros durante el año académico.	X		X		X		
18	Se comparten estrategias de enseñanza-aprendizaje entre docentes durante las jornadas pedagógicas.	X		X		X		

Fuente: Adaptado de De la Cruz (2017)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia interna

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

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

Especialidad del validador: Dra. En Ciencias de la Educación

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

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

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

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



Dra. En Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LA PROPUESTA PEDAGÓGICA								
1	En la I.E se planifican las actividades según los lineamientos establecidos en el PEI.	X		X		X		
2	La gestión curricular se lleva a cabo en conjunto con todos los docentes.	X		X		X		
3	Se toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular	X		X		X		
4	Se lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de acuerdo al contexto educativo.	X		X		X		
5	Se lleva a cabo un plan de monitoreo para el cumplimiento de las actividades curriculares.	X		X		X		
6	Los directivos promueven el cumplimiento de las actividades curriculares a través del monitoreo.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2: LOS MATERIALES EDUCATIVOS								
7	El material educativo seleccionado para el desarrollo de los aprendizajes responde a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
8	Los materiales educativos son novedosos e innovadores para los estudiantes.	X		X		X		
9	Los materiales educativos responden a los enfoques de cada una de las áreas de enseñanza.	X		X		X		
10	Los materiales educativos son utilizados por la totalidad de docentes de la I.E.	X		X		X		
11	Los materiales educativos responden al contexto real de los estudiantes.	X		X		X		
12	La selección de los materiales educativos se da en conjunto con los docentes de la I.E.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SERVICIO DE APOYO EDUCATIVO INTERNO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se realizan capacitaciones pedagógicas para los docentes de la I.E.	X		X		X		
14	El director realiza un acompañamiento de la práctica pedagógica docente.	X		X		X		
15	Se hace la retroalimentación a los docentes sobre su práctica en el aula para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	X		X		X		
16	Se realizan capacitaciones por parte de especialistas en cada una de las áreas curriculares.	X		X		X		
17	Se aplican procesos de evaluación constante a los maestros durante el año académico.	X		X		X		
18	Se comparten estrategias de enseñanza-aprendizaje entre docentes durante las jornadas pedagógicas.	X		X		X		

Fuente: Adaptado de De la Cruz (2017)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Pretell Chávez Florencia Jesús** DNI: 20025225

Especialidad del validador: **Docente de la especialidad de Matemática y Física**

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

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


 Florencia Jesús Pretell Chávez

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 8

Base de datos de las variables de estudio

BASE DE DATOS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																					
N°	DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4					TOTAL
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	m	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	91
3	5	4	5	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	79
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	4	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	78
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
8	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	91
9	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	90
10	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
13	3	3	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	85
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	91
16	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	79
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
18	4	5	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	78
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
22	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	88
23	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	83
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
26	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	91
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
28	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	91
29	4	5	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	78
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
33	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	89
34	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
37	3	3	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	85
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	91
40	5	4	5	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	79
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
44	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	91
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
46	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	91
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
50	4	5	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	78
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	91
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	91
57	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
59	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	89
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
62	4	5	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	78
63	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
67	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	91
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
69	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	91
70	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	80
	331	320	343	325	322	318	318	336	325	339	316	336	343	319	331	326	339	331	322	331	

BASE DE DATOS GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3						TOTAL
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	80
3	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	2	70
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	72
6	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	80
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	86
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	88
10	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	3	2	73
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	88
13	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	65
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
15	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	86
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	88
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	81
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	88
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	86
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	88
23	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	77
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	86
26	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	81
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	87
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	88
30	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	80
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
33	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	80
34	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	76
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	86
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	88
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
39	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	80
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	86
43	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	81
44	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	65
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
46	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	80
47	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	80
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	86
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	86
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	88
53	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	3	2	73
54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	80
55	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	86
56	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	75
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
59	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	80
60	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	80
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
62	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	86
63	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	79
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
65	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	86
66	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
67	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	86
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	88
69	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	86
70	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	81
TOTAL	341	328	341	342	311	323	326	347	346	318	322	313	328	318	331	321	319	318	

DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	DIMENSIÓN 4	TOTAL
25	25	25	25	100
24	25	21	21	91
20	18	19	22	79
25	25	25	25	100
22	18	19	19	78
24	25	25	24	98
25	25	25	25	100
22	22	24	23	91
24	21	22	23	90
21	24	25	24	94
25	25	25	25	100
25	25	25	25	100
17	21	23	24	85
25	25	22	25	97
24	25	21	21	91
20	18	19	22	79
25	25	25	25	100
22	18	19	19	78
24	25	25	24	98
25	25	25	25	100
25	25	25	25	100
20	21	23	24	88
23	20	20	20	83
24	25	25	24	98
25	25	25	25	100
22	22	24	23	91
25	25	25	25	100
22	22	24	23	91
22	18	19	19	78
24	25	25	24	98
24	25	25	25	99
25	25	25	25	100
21	21	23	24	89
21	24	25	24	94
25	25	25	25	100
25	25	25	25	100
17	21	23	24	85
25	25	22	25	97
24	25	21	21	91
20	18	19	22	79
25	25	25	25	100
24	25	25	24	98
25	25	25	25	100
22	22	24	23	91
25	25	25	25	100
22	22	24	23	91
24	25	25	25	99
25	25	25	25	100
25	25	25	25	100
22	18	19	19	78
24	25	25	24	98
25	25	25	25	100
25	25	25	25	100
24	25	21	21	91
25	25	25	25	100
24	25	21	21	91
24	25	25	25	99
25	25	25	25	100
21	21	23	24	89
25	25	25	25	100
25	25	25	25	100
22	18	19	19	78
24	25	25	24	98
25	25	25	25	100
24	25	25	24	98
25	25	25	25	100
22	22	24	23	91
25	25	25	25	100
22	22	24	23	91
23	19	19	19	80

DIMENSIONES DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA			
DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	TOTAL
29	30	30	89
26	29	25	80
25	30	15	70
30	30	30	90
30	24	18	72
27	26	27	80
30	30	30	90
29	27	30	86
30	30	28	88
27	29	17	73
30	22	28	80
30	28	30	88
18	26	21	65
30	30	30	90
27	26	27	80
30	30	30	90
29	27	30	86
30	30	28	88
30	23	28	81
30	28	30	88
29	27	30	86
30	30	28	88
27	29	21	77
30	30	30	90
29	27	30	86
27	27	27	81
30	30	30	90
29	28	30	87
30	30	28	88
27	26	27	80
30	30	30	90
29	30	30	89
26	29	25	80
26	30	20	76
30	30	30	90
29	27	30	86
30	30	28	88
30	30	30	90
27	26	27	80
30	30	30	90
30	30	30	90
29	27	30	86
27	27	27	81
18	26	21	65
30	30	30	90
27	26	27	80
27	26	27	80
30	30	30	90
29	27	30	86
30	30	30	90
29	27	30	86
30	30	28	88
27	29	17	73
30	22	28	80
28	28	30	86
25	27	23	75
30	30	30	90
30	30	30	90
26	29	25	80
27	26	27	80
30	30	30	90
28	28	30	86
26	26	27	79
30	30	30	90
28	28	30	86
29	30	30	89
28	28	30	86
30	30	28	88
29	27	30	86
27	27	27	81

Anexo 9

Encuestas

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración. Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

N= Nunca (1)	CN = Casi Nunca (2)	AV = A Veces (3)	CS = Casi siempre (4)	S = Siempre (5)
--------------	---------------------	------------------	-----------------------	-----------------

DIM	N°	ITEMS	Escala y valores				
			N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	El director se preocupa por la capacitación de cada uno de los integrantes de la I.E.					
	2	El director reconoce las habilidades y destrezas de cada integrante de la I.E.					
	3	El director promueve un ambiente de trabajo basado en valores y principios.					
	4	El director motiva a cada uno de los miembros a descubrir sus potencialidades.					
	5	El director se preocupa en potenciar las fortalezas de los integrantes de la I.E.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	6	El director motiva a analizar los problemas desde diferentes puntos de vista.					
	7	El director genera entusiasmo en los docentes para mejorar su práctica pedagógica.					
	8	El director enfoca cada problemática como una oportunidad de aprendizaje para todo el colectivo.					
	9	El director considera los aportes que brindan los integrantes para la solución de un problema.					
	10	El director promueve en los demás la libertad de opinión como una forma de mejorar el trabajo colectivo.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	11	El director promueve la seguridad en uno mismo para proponer nuevas ideas.					
	12	El director manifiesta su optimismo sobre la visión de la I.E.					
	13	El director expresa con entusiasmo las metas a alcanzar por la I.E como parte del trabajo colectivo.					
	14	El director promueve acciones que generan confianza en los demás.					
	15	El director promueve la confianza como la base para el trabajo colectivo.					
INFLUENCIA IDEALIZADA	16	El director genera confianza en cada uno de los integrantes de la I.E.					
	17	El director prioriza los objetivos instituciones por encima de los personales.					

18	El director toma decisiones ante situaciones difíciles según los principios de la I.E.					
19	El director demuestra liderazgo y siento que es un modelo a seguir.					
20	El director actúa con valores y principios éticos que me motivan a seguir sus enseñanzas.					

Fuente: Adaptado de Guzmán (2019)

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración. Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

N= Nunca (1)	CN = Casi Nunca (2)	AV = A Veces (3)	CS = Casi siempre (4)	S = Siempre (5)
--------------	---------------------	------------------	-----------------------	-----------------

DIM	N°	ITEMS	Escala y valores				
			N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)
LA PROPUESTA PEDAGÓGICA	1	En la I.E se planifican las actividades según los lineamientos establecidos en el PEI.					
	2	La gestión curricular se lleva a cabo en conjunto con todos los docentes.					
	3	Se toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular					
	4	Se lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de acuerdo al contexto educativo.					
	5	Se lleva a cabo un plan de monitoreo para el cumplimiento de las actividades curriculares.					
	6	Los directivos promueven el cumplimiento de las actividades curriculares a través del monitoreo.					
LOS MATERIALES EDUCATIVOS	7	El material educativo seleccionado para el desarrollo de los aprendizajes responde a las necesidades de los estudiantes.					
	8	Los materiales educativos son novedosos e innovadores para los estudiantes.					
	9	Los materiales educativos responden a los enfoques de cada una de las áreas de enseñanza.					
	10	Los materiales educativos son utilizados por la totalidad de docentes de la I.E.					
	11	Los materiales educativos responden al contexto real de los estudiantes.					
	12	La selección de los materiales educativos se da en conjunto con los docentes de la I.E.					
SERVICIO DE APOYO EDUCATIVO INTERNO	13	Se realizan capacitaciones pedagógicas para los docentes de la I.E.					
	14	El director realiza un acompañamiento de la práctica pedagógica docente.					

15	Se hace la retroalimentación a los docentes sobre su práctica en el aula para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje.					
16	Se realizan capacitaciones por parte de especialistas en cada una de las áreas curriculares.					
17	Se aplican procesos de evaluación constante a los maestros durante el año académico.					
18	Se realiza un compartir de estrategias de enseñanza- aprendizaje entre docentes durante las jornadas pedagógicas.					

Fuente: Adaptado de De la Cruz (2017)

Anexo 10
Autorización de la Institución Educativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20512863672
JOHN NASH HIGH SCHOOL Institución Educativa privada	
Nombre del Titular o Representante legal: Director	
Nombres y Apellidos JOSÉ JULIO, SANDOVAL VILITANGA	DNI: 06877263

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
El liderazgo directivo transformacional y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una Institución Educativa privada de Lima, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en la Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Susan López Nieves	DNI: 42797002

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

Lugar y Fecha: Octubre del 2022

Firma:


JOSE JULIO SANDOVAL VILITANGA
DIRECTOR GENERAL
C.P.P. 0118877263

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 11
Aspectos administrativos

CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	2022				2023
	SET	OCT	NOV	DIC	ENE
1. Selección del tema.	x				
2. Revisión de la bibliografía.	x	x	x	x	
3. Elaboración del proyecto.	x	x			
4. Revisión por comité de investigación.		x			
5. Validación del proyecto.		x			
6. Aprobación del comité de ética.			x		
7. Aplicación de la prueba piloto.		x	x		
8. Recolección de la información.	x	x	x	x	
9. Procesamiento de la información.			x	x	
10. Análisis e interpretación de los resultados.				x	
11. Elaboración de informe de investigación.					x
12. Presentación del informe.					x

PRESUPUESTO

Categoría de presupuestos	N°	Costo Unitario	Costo Total
1. Recursos humanos			
Investigador	1	S/.100.00	S/.100.00
Encuestador	1	S/.100.00	S/.100.00
Estadístico	1	S/.100.00	S/.100.00
SUBTOTAL		S/.300.00	
2. Recursos materiales			
Trabajos anillados	3	S/.30.00	S/.90.00
Papel	100	S/. 0.20	S/.20.00
Tinta	3	S/. 35	S/.105.00
SUBTOTAL		S/.215.00	
3. Servicios			
Movilidad	4	S/.20.00	S/.80.00
SUBTOTAL		S/. 80	
PRESUPUESTO DEL TRABAJO			
RESUMEN	COSTO TOTAL		
Recursos humanos	S/.300.00		
Recursos materiales	S/.215.00		
Servicios	S/.80.00		
Gastos de contingencia	S/.100.00		
TOTAL	S/.695.00		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El liderazgo directivo transformacional y gestión pedagógica en pandemia COVID-19 en una Institución Educativa privada, Lima, 2022.", cuyo autor es LOPEZ NIEVES SUSAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 09- 01-2023 12:40:33

Código documento Trilce: TRI - 0513159