



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en  
docentes de una institución educativa pública, Anta.  
Cusco, 2023

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Latorre Rojas, David (orcid.org/0009-0002-8889-0417)

**ASESORES:**

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

Dra. Brizuela Lopez, Mariella Pilar (orcid.org/0000-0002-8610-4681)

**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 darme salud y sabiduría, a mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio, a todas las personas que me apoyaron y han hecho que el trabajo se realice con éxito.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, por creer y confiar en mis sueños y expectativas, a mis docentes de la Universidad César Vallejo, a mi asesor de tesis por su dedicación y haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi formación.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	63

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	21
Tabla 2 Baremos de las variables y dimensiones	22
Tabla 3 Liderazgo transformacional vs gestión pedagógica	26
Tabla 4 Carisma vs gestión pedagógica	27
Tabla 5 Inspiración vs gestión pedagógica	28
Tabla 6 Consideración individualizada vs gestión pedagógica	29
Tabla 7 Estimulación intelectual vs gestión pedagógica	30
Tabla 8 Intervención cultural y simbólica vs gestión pedagógica	31
Tabla 9 Información de ajuste de la hipótesis general	34
Tabla 10 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	34
Tabla 11 Información de ajuste de la hipótesis específica 1	35
Tabla 12 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	35
Tabla 13 Información de ajuste de la hipótesis específica 2	36
Tabla 14 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	36
Tabla 15 Información de ajuste hipótesis específica 3	37
Tabla 16 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	37
Tabla 17 Información de ajuste de la hipótesis específica 4	38
Tabla 18 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	38
Tabla 19 Información de ajuste hipótesis específica 5	39
Tabla 20 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	39

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Liderazgo transformacional vs Gestión pedagógica	26
Figura 2 Carisma vs Gestión pedagógica	27
Figura 3 Inspiración vs Gestión pedagógica	28
Figura 4 Consideración individualizada	29
Figura 5 Estimulación intelectual vs gestión pedagógica	30
Figura 6 Intervención cultural vs Gestión pedagógica	31

## RESUMEN

El presente trabajo de estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

El estudio fue de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y método hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 80 docentes de nivel primaria y secundaria, se realizó un censo que representa la totalidad de la población. Para el recojo de datos se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, validado por expertos y su confiabilidad por Alfa de Crombach.

Los resultados obtenidos de la prueba de Regresión Logística Ordinal arrojaron un p valor de 0,000 inferior a 0,05 rechazando la  $H_0$  y probando que la gestión pedagógica es explicada por el liderazgo transformacional, obteniendo un Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell de 26,8 % y Nagelkerke de 36,8 %, concluyendo que el liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, gestión pedagógica, consideración individual, estimulación intelectual.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of transformational leadership on the pedagogical management of teachers in a public educational institution, Anta. Cusco, 2023.

The study was applied, explanatory level, quantitative approach, non-experimental design and hypothetical-deductive method. The population consisted of 80 primary and secondary school teachers, and a census was carried out to represent the entire population. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, validated by experts and its reliability by Crombach's Alpha.

The results obtained from the Ordinal Logistic Regression test showed a p value of 0.000 lower than 0.05, rejecting the Ho and proving that pedagogical management is explained by transformational leadership, obtaining a Cox and Snell Pseudo R2 of 26.8 % and Nagelkerke of 36.8 %, concluding that transformational leadership significantly influences pedagogical management in teachers of a public educational institution, Anta. Cusco, 2023.

**Keywords:** Transformational leadership, pedagogical management, individual consideration, intellectual stimulation.

## I. INTRODUCCIÓN

Referido a la gestión pedagógica, en el ámbito internacional se evidencia un panorama problemático en el estudio de Reimundo (2021), es preocupante observar que el liderazgo en relación a la gestión pedagógica no cumple su función correctamente. Aunque se plantea que el acompañamiento pedagógico puede ser una herramienta de gestión, en la realidad actual no se logra sumar de manera importante a la mejora de la educación. La educación se encuentra en un estado deficiente y no alcanza los objetivos establecidos por las instituciones. Además, no se evidencian esfuerzos ni propuestas para mejorar la calidad educativa existente.

Fernández et al. (2021) también sostienen que es necesario cambiar las prácticas docentes de acuerdo con la realidad de cada institución y su entorno. Se destaca la importancia de superar la concepción centrada únicamente en el estudiante como receptor, promoviendo el trabajo colaborativo y las evaluaciones formativas como principales herramientas para gestionar los aprendizajes. Sin embargo, en la actualidad, se hace necesario prestar atención tanto a las acciones del profesor como a los logros del estudiante, orientando la pedagogía hacia la construcción de conciencia y la adquisición de conocimientos relevantes. La propuesta educativa tradicional se encuentra obsoleta y, debido a sus complejidades, se requiere que los docentes busquen nuevas formas de autoformación y enfoques pedagógicos para lograr un buen desempeño en el aula.

Por su parte, Soto et al. (2020) precisan que en Colombia existe una falta de investigación y conocimiento sobre los avances que permitan a los directivos llevar a cabo una gestión efectiva. Entre los 242 directivos participantes que son de 117 municipios de Antioquia, se destaca la necesidad de recurrir a mayores investigaciones acerca de la necesidad de los directivos docentes, donde se carecen en precisión de las necesidades personales y profesionales que influyen en su gestión, lo que genera una brecha entre el conocimiento y la realidad del contexto de ese país.

A nivel nacional, García (2021) sostiene que la gestión pedagógica enfrenta diversas situaciones de riesgo, existe una desigualdad económica que limita la capacidad de implementar una educación acorde a las exigencias y los

espacios de gestión pedagógica en las instituciones educativas son oportunas para transformar los procesos que los docentes deben implementar centrados en su quehacer. La investigación con 298 directores sostiene que los docentes requieren asistencia técnica, para ello instituciones como la UGEL, mediante estrategias como visitas o grupos de aprendizaje pueden coadyuvar para una buena gestión escolar.

Guerrero (2018) indica que la gestión pedagógica de los procesos que aplica el docente es poco efectiva, en las 9 escuelas públicas de primaria la práctica tradicional sigue persistiendo hasta la actualidad debido a la renuencia al cambio. Desde el Ministerio de Educación se hacen intentos por brindar estrategias que se puedan adoptar en los colegios, tal es así que los Compromisos de gestión escolar es una respuesta a esta problemática actual, lo cual a la fecha desde su implementación ha tenido resultados modestos. Estrategias como la mencionada siguen siendo latentes, la renuencia a cambiar es una de las dificultades que impide que la gestión pedagógica sea efectiva, por ejemplo, la planificación de la enseñanza no resulta innovadora, es latente la resistencia al cambio.

A nivel organizacional, dentro de la institución se optó por la razón de seguir atendiendo a temas como lo planteado, debido a que se presentan dificultades en la gestión de los procesos pedagógicos, lo que resulta en enseñanza y resultados poco efectivos, por consiguiente, se presenta una incertidumbre en cuanto al aprendizaje continuo de los estudiantes. Existe problemas e improvisación en el manejo de los procesos de planificación, desarrollo, reflexión y evaluación, no se acercan al logro de estándares de aprendizaje y la desmotivación junto con la falta de creatividad y desinterés hacen notorio la necesidad de investigar la gestión pedagógica en los docentes.

Ante lo planteado se realiza la siguiente interrogante general; ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023? Como interrogantes específicas; (1) ¿Cómo influye el carisma en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023? (2) ¿Cómo influye la inspiración en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023? (3) ¿Cómo influye la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución

educativa pública, Anta. Cusco, 2023? (4) ¿Cómo influye la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023? (5) ¿Cómo influye la intervención cultural y simbólica en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?

En la investigación, se justifica teóricamente la necesidad de meditar y polemizar sobre el conocimiento existente y explicar el liderazgo en estudio aplicado en el accionar de la gestión didáctica. Al emplear el conocimiento del liderazgo transformacional estaremos contribuyendo a la solidificación del mismo. Como se toma en cuenta al liderazgo propuesto por Rodríguez y Sánchez (2019), el liderazgo transformacional es idóneo para precisar un impacto en los estudiantes a través de un impacto en los métodos y estrategias de aprendizaje. Así mismo para la gestión pedagógica tomamos los alcances brindados por MINEDU (2021), donde se proponen las acciones para lograr el máximo desempeño de la institución en función de los logros. Al mismo tiempo con la implementación del instrumento se da alcances para la creación de fundamentos teóricos confiables y válidos.

En términos prácticos, se probó que existe una utilidad concreta en la investigación al proporcionar pruebas sobre cómo el liderazgo transformacional impacta en la gestión pedagógica. En consecuencia, cualquier esfuerzo para mejorar la gestión educativa se enfoca en fortalecer las magnitudes del liderazgo transformacional. Además, el aumento de las capacidades de liderazgo transformador se verá reflejado en un mejor desempeño de las actividades y en el rango de los objetivos planteados como organización, así como en el fortalecimiento de las interacciones entre quienes son parte de la educación y la generación de un ambiente de trabajo positivo y agradable para ambas partes.

De acuerdo al aspecto metodológico, el presente estudio contribuyó en un conjunto amplio de herramientas que sirvan como factor para implementar el liderazgo transformacional como un medio para los docentes a través de la aplicación del instrumento. Este aporte dirigido bajo la investigación científica tiene un enfoque cuantitativo, responde a tipo aplicado, de alcance explicativo, método hipotético deductivo, y de diseño no experimental. Se empleará un cuestionario validado con juicio de expertos. El proceso implica análisis

estadístico e interpretación de resultados, lo que permitirá la reproducción en situaciones similares.

El trabajo tiene el objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023; los objetivos específicos son: (1) Establecer la influencia del carisma en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. (2) Establecer la influencia de la inspiración transaccional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. (3) Establecer la influencia de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. (4) Establecer la influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. (5) Establecer la influencia de la intervención cultural y simbólica en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

Finalmente, la hipótesis general; El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. Las hipótesis específicas son: (1) Existe influencia significativa del carisma en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. (2) Existe influencia de la inspiración en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. (3) Existe influencia significativa de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. (4) Existe influencia significativa de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023. (5) Existe influencia significativa de la intervención cultural y simbólica en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En consideración con los referentes internacionales tomaremos el análisis de Rovira (2020) cuenta con la meta máxima de conexión entre liderazgo transformacional con la otra variable, mediante desarrollo de metodología mixta cuanti-cualitativa a través de una revisión bibliográfica y un plan de capacitación. Se empleó para tal fin una encuesta para docentes y directivos. Atendiendo a la muestra de 40 docentes y 3 directivos. Los hallazgos del estudio sostuvieron que el liderazgo transformacional incide notablemente en el desempeño docente, con un porcentaje del 87.8 % de la población de estudio que lo respalda. Asimismo, se concluyó que el 97.3 % de la muestra considera necesaria la implementación de un esquema de actividades para perfeccionar el desempeño docente, además de que los directivos indican que el docente necesita una etapa de seguimiento para mejorar y fortalecer sus prácticas en aula mientras que el 67 % sostiene que el líder siempre influye en la labor pedagógica del docente. Por lo tanto, existe una relación significativa manifestada por un 0.68 Pearson, pues considera que el desempeño del profesor depende de la ejecución de un liderazgo transformador. Estos resultados evidencian una relación bastante fuerte entre las variables estudiadas.

Para el criterio de Valdiviezo (2020) empieza con el fin supremo de establecer un nexo entre docentes con la calidad educativa para lograr este objetivo utiliza metodología básica correlativa, utilizando un diseño sin experimentos y al momento de un solo recojo. Se tomó un muestreo de 196 estudiantes. Para recopilar datos, se utilizó un instrumento, el cual se aplicó a la muestra después de ser validado y comprobado su confiabilidad. En relación a la calidad educativa, los datos recopilados fueron procesados mediante los programas estadísticos. Implementando análisis se pudo observar que la cercanía de la primera variable es de un 56.8 % moderado y de correlación utilizando el índice de correlación, el cual mostró un hallazgo de Rho es 0,929. \*\*, entonces se menciona como una correlación interesante y significativo entre las variables. Además, en el resultado indica que se no se toma en cuenta y ambas variables se relacionan significativamente con la calidad educativa.

Por otra parte, la exploración de Mejía (2020), el estudio llevado a cabo se mantuvo una perspectiva cuantitativa, de naturaleza aplicada y correlacional,

utilizando un diseño no experimental y el método hipotético deductivo. El interés fundamental de la revisión fue examinar el cómo ambas variables tienen una relación. La hipótesis general establecida afirmó que existe una asociación positiva elevada, sustentado por un 0.681 de Pearson, entre la gestión y el liderazgo transformacional. Para los resultados, los maestros sustentan que los directores ejercen el liderazgo apropiado, esto en un 51,5 %, mientras que el 48,5 % sostienen que se observa la influencia inspiracional. Asimismo, se formularon hipótesis específicas que evaluaron la conexión entre ambas variables, también referido a lo administrativo y lo comunitario, ambas con el liderazgo en estudio. Los resultados obtenidos demostraron una alta correlación positiva en todas las hipótesis.

Por su lado, López-Vílchez et al. (2018) estudiaron la relación entre los estilos de liderazgo transformacional y *laissez-faire* y el síndrome de quemarse por el trabajo, la misma que trabajó con 211 docentes portugueses como población. Durante el estudio se aplicó el enfoque cuantitativo, diseño basado en no experimental, de corte transversal. En cuanto a los resultados para la correlación y regresión para identificar la incidencia de la variable 1 en la variable 2 fue de  $r=-0,16$ ;  $p=0,02$  mientras que para el estilo *Laissez Faire* no se logró correlaciones significantes con la variable 2 ( $r=0,04$ ;  $p=0,54$ ). Los instrumentos aplicados a docentes con contrato fijo y temporal permitieron conocer que el 62 % de docentes afirmaron que el liderazgo en estudio influye sobre el síndrome de quemarse en el trabajo tanto a nivel global como entre sus dimensiones y que además el liderazgo apoya en el control del síndrome, mientras que el 18 % optó por no responder esta pregunta.

Para Suarez (2022) en su estudio, tuvo el propósito de determinar la relación entre liderazgo transformacional y productividad, se siguió con la metodología cuantitativa, no experimental, descriptivo y correlacional. Para la muestra se consideró 50 docentes, a quienes se destinó un cuestionario para ambas variables. Para la asociación entre variables se probó con  $Rho=0.850$  y  $p=0$ . Los resultados sostuvieron que el liderazgo transformacional es alto con un 54 % mientras que la productividad es adecuada en un 60 %, asimismo, las dimensiones del liderazgo tienen influencia significativa en la productividad.

Dentro de los antecedentes nacionales consideramos a Carranza (2020) que en su artículo nos señala la necesidad de definir el vínculo entre el liderazgo

ideal y los acuerdos de los pedagogos. Se emplea un método de tipo básica, correlacional no experimental. Con 212 componentes de la institución educativa como muestra de trabajo. Se emplea una encuesta. Los implementos se encontraron certificados mediante juicio de expertos. En los resultados se señalan la correlación mostrada se señala dentro de liderazgo transformativo y el compromiso se relaciona en 0.752 en la relación significativa Pearson. El estudio sostiene entre el liderazgo transformacional y el acuerdo por parte de los directivos existe una relación, así mismo también considera los empeños de los docentes

En otra investigación por parte de Collins (2023) la meta principal es sintetizar la repercusión del líder transformacional en la gestión pedagógica de las instituciones. Se aplicó una metodología de investigaciones aplicado con un enfoque explicativo basado en el método hipotético-deductivo, utilizando una orientación cualitativa. Se tomaron datos mediante de una encuesta y fue un cuestionario que se utilizó a una muestra aleatoria de 109 docentes. Se observa que la primera variable es explicada por la otra, con un valor de p inferior a 0.05, por lo que la  $H_0$  es rechazada y se acepta la  $H_a$  mediante la ejecución de la pruebas de Kolmogorov y Smirnov, y que los niveles de liderazgo son buenos en un 93.6 %, al igual que la influencia idealizada, mientras que un 87.2 % manifestaron que la presencia del liderazgo transformador es alta, por lo que el comportamiento de otros es influenciado por los docentes, del mismo modo, según los alcances de la investigación con la demostración Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell obtuvieron, el 90.2 % de la práctica pedagógica depende de la ejecución del liderazgo transformacional. En conclusión, el estudio reveló relaciones significativas entre ambas variables.

Por su lado Taco (2020), en su estudio utilizó una metodología correlacional básica y transversal para analizar los vínculos de liderazgo transformacional en los docentes. La muestra consistió en 44 personas, y se recopilaron datos a través de un cuestionario. Para avalar la credibilidad de los resultados, se realizó la prueba de Crombach, logrando un valor de 0.792 para el instrumento de liderazgo y 0.803 para la satisfacción laboral. Los resultados revelaron una correlación significativa (alfa de  $0.039 < 0.05$  Pearson) entre ambas variables. En cuanto al liderazgo, se observó que el 66.7 % de los participantes mostró un grado medio aceptable, mientras que el 73.6 % evidenció

un nivel medio en la otra variable analizada y solo el 33 % mostró un nivel alto. Se halló un nivel Rho Spearman .282 el cual indica una relación significativa y positiva leve. Estos hallazgos indican que los directores establecen fuertes vínculos emocionales con su personal, brindando apoyo y seguimiento. No se observaron niveles bajos de liderazgo, lo que respalda la vinculación correlacional.

En su estudio de Ramos (2022) el fin de esta indagación fue analizar la correlación entre la gestión pedagógica y las modalidades de liderazgo en 22 profesores de educación primaria. Maneja un diseño descriptivo correlacional y se administraron dos cuestionarios validados para medir las 2 variables, uno con 0.92 % y otro con 0.93 %. Los manifiestos sustentan que ambas variables se relacionan con un valor = 0,002, así como  $R_s=0.915$ , además revelaron que el nivel de la variable 1 fue en su mayoría alto con 86 %, así también con todas las dimensiones siendo en su mayoría altas, lo que indica que los docentes gestionan sus procesos de manera alta, de modo que para seguir mejorando se debe priorizar el trabajo docente empezando por la planificación curricular. El nivel de los estilos de liderazgo fue en su mayoría regular, siendo el liderazgo transformacional el estilo más predominante con 82 %, en base a ello, no hay docentes que se encuentren en liderazgo deficiente o inaceptable. Asimismo, se halló una elevada correlación entre las dimensiones las variables. En conclusión, se determinó la positividad elevada dentro de la gestión pedagógica y los estilos de liderazgo.

Así mismo la investigación de Arone y Perez (2023), realizaron un estudio en la Amazonia con el fin de examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y la eficacia de la otra variable en una entidad educativa de la zona. Se utilizó un diseño descriptivo bivariado, transversal y de campo, con una muestra de 46 directivos y docentes. Las encuestas funcionaron para la recolección de datos, fueron validadas por expertos y se evaluó su fiabilidad. Los resultados revelaron una significativa y natural relación de baja magnitud (43.5 %) del liderazgo transformacional y la productividad de la gestión pedagógica de los directivos, con un promedio del 90%. La correlación consecuente entre ambas variables fue estadísticamente significativa (0.378 Pearson), confirmando la hipótesis formulada para la investigación. En conclusión, se halló que el

variable 1 está conectado con la efectividad de la variable 2 de los directivos de manera significativa.

Referente al liderazgo transformacional, se sustenta en el Paradigma del Positivismo, considerando su relevancia para abordar estudios en el ámbito educativo. Se identifica a los docentes como figuras fundamentales en la labor investigativa, quienes, en su rol son conscientes de la importancia de potenciar y perfeccionar constantemente sus destrezas, habilidades y, en definitiva, sus propios procesos pedagógicos en el entorno del aula. Este enfoque permite un acercamiento riguroso y objetivo, basado en la acumulación y análisis de datos empíricos, a fin de generar conocimiento sólido y aplicable, contribuyendo así al avance y la mejora continua de la práctica educativa. El diálogo constante entre la teoría y la experiencia vivida en el aula facilita la retroalimentación y el enriquecimiento mutuo, fortaleciendo así la labor docente y brindando un sólido fundamento para impulsar cambios significativos y positivos en el ámbito educativo (Fernández y Fazio, 2004).

Esta teoría se apoya en la Corriente Constructivista de enseñanza, este abordaje está motivado bajo la concepción de la adopción de nuevas estrategias de aprendizaje que según Ortiz (2015), están orientadas a un docente líder responsable que provoque un proceso reflexivo y activo en el que el escolar pueda crear su propio proceso de experiencia y sus conocimientos previos. Otro aspecto relevante del positivismo es que permite fomentar la capacidad de raciocinio y discernimiento, reflexión y cuestionamiento sobre los aprendizajes y la preparación para afrontar situaciones reales manteniendo un estilo de líder que los preparen a adoptar situaciones del mundo laboral (Chiavenato, 2006).

El liderazgo surge de ser el ente responsable de funciones como el apoyo y guía del proceso en la educación manejando aspectos en los estudiantes como el físico y el psicológico. El liderazgo parte sobre un individuo capaz de tener control sobre sus emociones, para guiar a través de una actitud empática. Para alcanzar el liderazgo es necesario controlar las emociones sobre uno mismo para proyectar eso a los demás, el liderazgo parte de conocer a una persona, saber sus necesidades y puntos fuertes para saber cómo ayudar a mejorar a esa persona, de este modo los docentes demandan desarrollar esta habilidad (Talledo, et al. 2023).

La escuela de pensamiento y creatividad aborda la crisis del aprendizaje en la cultura actual debido al empleo mediático de la comunicación y la falta de valores. Propone un método lúdico ambiental que asocia el lenguaje con la realidad a través de la actividad lúdica para crear líderes capaces de lidiar con la pobre educación formativa y la disminución de la creatividad. Este método propone la existencia de ámbitos de realidad que se mezclan y amplían para fomentar la libre búsqueda del conocimiento verdadero. La educación debe ser sincera y clara en la exposición y evitar repetir doctrinas sin comprenderlas. Los alumnos deben ajustarse a la complejidad de la realidad y dotarla de riqueza para poder dar su propia interpretación (López, 2003).

El liderazgo en el entorno pedagógico se refiere a la capacidad de guiar y apoyar la etapa de enseñanza-aprendizaje, considerando los aspectos físicos como psicológicos de los estudiantes. Para conseguir un liderazgo efectivo, es imperativo tener un control adecuado sobre las emociones propias y ser empático con los demás. Esto implica tener la habilidad de comprender las necesidades y fortalezas de cada persona, y así poder brindar la ayuda necesaria para que puedan mejorar. En este sentido, el liderazgo educativo está íntimamente afiliado con el logro de metas específicos, a nivel individual como colectivo. Un líder efectivo debe ser capaz de establecer metas claras y realistas, y guiar a su equipo hacia su consecución. Además, debe ser capaz de motivar y comprometer a las personas en el proceso de logro de esos objetivos, creando un ambiente de confianza y colaboración (Talledo, et al., 2023).

Para una idea más amplia y minuciosa de la variable liderazgo transformacional, podemos tomar en cuenta la perspectiva de Rodríguez y Sánchez (2019), quienes definen este tipo de liderazgo como una capacidad altruista que se enfoca en la actividad educativa de los profesores, permitiéndoles actuar directamente en las modificaciones de la gestión educativa con el objetivo de transformar las etapas de aprendizaje. El liderazgo transformacional implica que los líderes educativos adopten un enfoque proactivo y visionario, generando un impacto positivo en el sistema educativo. El líder transformacional actúa como mentor, promoviendo la confianza, la colaboración y la innovación en el ámbito educativo.

Existen 5 dimensiones que plantea Rodríguez y Sánchez (2019) en donde sustenta que el liderazgo tiene una impresión precisa en resultados de: Carisma,

la inspiración, la deferencia personal, el intelecto y el aspecto cultural – simbólico, las mismas que serán desarrolladas a continuación:

La dimensión 1 es el carisma, comprendido como la capacidad para influir en la persona, atraer y tener un impacto positivo en el individuo, los indicadores que presenta son la presencia, poder y calidez. Trata sobre actuar con tolerancia y de mantener el buen humor ante situaciones adversas.

La dimensión 2 es la inspiración, es la capacidad de generar alta expectativa, sus indicadores se manifiestan en la visión clara de los objetivos y la motivación, trata de articular la visión compartida entre todos los seguidores e identificar el propósito de actuar, de manera que se proporciona un empuje individual en razón al trabajo colectivo.

La dimensión 3 es la consideración individualizada, se refiere a que presenta atención individualizada a los seguidores, sus indicadores se detallan que son la consideración individual, reconocimiento de fortalezas y debilidades. Se ocupa de identificar las necesidades que tiene cada integrante, además se practica el apoyo constante basado en la empatía, se reconoce la labor de cada integrante, se valora el esfuerzo y se promueve oportunidades de mejora.

La dimensión 4 es la estimulación intelectual, se sostiene que es el aporte con precisión de ideas y nuevos enfoques, mientras que alienta el pensamiento crítico y la creatividad, sus indicadores son el pensamiento crítico, creatividad y flexibilidad. Aporta la promoción del pensamiento independiente, la innovación y afrontar cada situación de manera novedosa mediante el descubrimiento de nuevas formas de abordar estas situaciones.

La dimensión 5 es la intervención cultural y simbólica, se considera como la mutación de aspectos culturales, simbólicos y morales, sus indicadores son: Mejoramiento del ambiente educativo y participación en actividades extracurriculares.

Así mismo, es imprescindible que el líder pueda identificar aquellas ambiciones, objetivos que tienen los docentes, de esa manera se puede fortalecer al profesor, brindar de recursos, materiales que haga efectivo su trabajo, del mismo modo que cuentan con respaldo de quienes guían las instituciones, lo que va a llevar a que la bondad de enseñanza mejore en bienestar de los estudiantes.

Además, el liderazgo transformacional implica un compromiso con el crecimiento y el progreso profesional de los docentes. Los líderes transformacionales brindan apoyo y recursos, así como oportunidades de capacitación y formación continua, para potenciar las habilidades y competencias de los profesores. Asimismo, fomentan un ambiente organizacional favorable, respaldado en el respeto, la equidad y la valoración del talento individual. En última instancia, el liderazgo transformacional tiene como objetivo principal impactar positivamente en las etapas de aprendizaje de los estudiantes. Los líderes transformacionales buscan implementar cambios innovadores en la gestión educativa, que permitan generar entornos de aprendizaje estimulantes, inclusivos y de calidad. A través de su capacidad altruista y su enfoque en la transformación, estos líderes buscan crear una educación que reaccione a las carencias y desafíos de la sociedad, preparando a los estudiantes para un futuro prometedor y contribuyendo al desarrollo integral de las comunidades educativas.

Para Heredia y Angulo (2020) el liderazgo es la virtud de influir y convencer a todo un equipo para lograr aquellos objetivos propuestos. Por ello, el líder transformacional busca cambiar algunos comportamientos y actitudes que restan al trabajo conjunto, de manera que los hace creer de su potencial y utilidad dentro de la organización o empresa.

Por otro lado, Reyna et al. (2021) afirma que el liderazgo transformacional señala que el líder debe identificar las necesidades y las creencias, los sueños y las ambiciones de la gente. Solo así podrá integrar o dar forma a su mensaje para apelar con él a su público objetivo y a sus seguidores. Esta teoría tuvo respaldo con el tiempo y otros autores donde también propusieron sus definiciones donde el individuo basa sus prioridades para su crecimiento personal a través de metas y compromisos con el grupo, donde los resultados sean autodirigidos y auto controlados.

Para añadir sobre liderazgo podemos encontrar el aporte de Quispe-Llactahuaman et al. (2023), quienes se refieren a la capacidad de un líder para influir de manera positiva en los demás a través de actitudes, comportamientos y habilidades. Este tipo de liderazgo busca transformar y mejorar tanto a los seguidores como a la organización en su conjunto. A través de este tipo de

liderazgo, se busca generar cambios significativos en la organización educativa y alcanzar los objetivos educativos establecidos.

Dentro de la concepción de Pareja (2022), los líderes transformacionales deben poseer cualidades que les permitan actuar de diversas formas ante situaciones cambiantes, ello implica poseer condiciones para impactar en los seguidores de forma que se puedan valorar dentro y fuera del centro de trabajo. Los líderes educativos deben apoyar a los docentes para desarrollar recursos y presentar alternativas viables para solucionar problemas, aumentar la satisfacción, el desempeño y la eficacia en la comunidad educativa.

A su vez, Pérez-Pertuz et al. (2023), sugiere que el liderazgo busca desarrollarse de manera pedagógica, distribuida y transformacional entre toda la población educativa, con el fin de transformar y mejorar los frutos de aprendizaje. El liderazgo transformacional se caracteriza por motivar y generar la inspiración a los estudiantes y al personal docente a través de la articulación de una visión compartida y la promoción del crecimiento y desarrollo personal. El mando transformacional fomenta la inventiva, alienta la innovación, el análisis crítico, y buscan influir positivamente en la calidad de aprendizaje y más aún en el rendimiento académico.

En tanto, Vanegas (2019) sostiene que quien asume el rol de líder transformacional posee el don del servicio junto con una serie de aptitudes, habilidades y cualidades que le hacen distinguirse del resto, se forma en el sentido de ser inspirador, un modelo o referente para su entorno, para la gente que lo acompaña. Las cualidades son netamente propias de cada uno, sin embargo, a lo largo de la experiencia y formación se adquieren otras que moldean nuestra personalidad y carácter para guiar una organización.

Para Sánchez (2009) el liderazgo transformacional debe empoderar a sus subordinados, quienes más adelante asumirán roles de directivos y formarán parte como agentes de cambio, la acción del líder es amplio, se ejerce en distintos niveles de una organización. Esta concepción no solo pretende fortalecer el desempeño de los colaboradores, sino también sus motivaciones y valores, de encontrar un significado y propósito a lo que hacen. Se centra en un liderazgo moral que se construye sobre la base de los valores, el dirigente abandona el papel de jefe y apunta al éxito de la empresa.

Por su parte, García (2007) sostiene que el liderazgo es una decisión propia, no es solamente tener el poder, que quien ejerce este papel debe conocerse bien a sí mismo, saber cuáles son sus fortalezas y debilidades, ser líder implica el esfuerzo por prepararse, por servir, por sacar el máximo potencial de todas las personas, debe señalar una dirección, que quiere lograr y cuál será su aporte a la sociedad. Para servir, el dirigente debe ser una persona ética, poseer valores, alguien que a lo largo de la vida debe seguir cultivando la moral.

Para Orihuela et al. (2022) el líder transformacional debe influir mediante la motivación tanto personal como grupal en sus trabajadores, de manera que los seguidores emprendan un trabajo con el entusiasmo y optimismo para lograr los propósitos de la empresa. Asimismo, quien está al mando no puede solucionar los problemas por sí solo, requiere de apoyo, en ese sentido gusta de relacionarse en un espacio con ambiente intelectual, con personas creativas que apoyen en la innovación de acciones, solucionando diferentes dificultades.

En relación a la gestión pedagógica, se basa en el Paradigma Constructivista, Trujillo (2017), sostiene que el docente busca enseñar a los estudiantes bajo el rigor científico, basándose en información real y adecuando sus estrategias de acuerdo a las necesidades del estudiante, por lo que el docente valida sus concepciones y procesos de trabajo mediante el conocimiento que proceda de una ciencia. De forma que se presentan 2 concepciones; una desde el estudiante y otra desde el docente: El estudiante busca aprender según la realidad y no hay mejor conocimiento que provenga de la interacción con hechos concretos. El docente busca procesar y enseñar desde conocimientos comprobados que puedan ser medidos.

Para una expresión más extensa y detallada de la gestión pedagógica, podemos ampliar la perspectiva de Calcaño (2019), según este autor, la gestión pedagógica tiene como principal función organizar las relaciones entre el equipo pedagógico y los maestros, quienes establecen vínculos con los alumnos y padres con el fin de sustentar los procesos de aprendizaje en todo el entorno educativo escolar. La gestión pedagógica no solo se limita a la organización y coordinación de actividades educativas, sino que también busca promover la adquisición continua de conocimientos desde el lado de los involucrados de la comunidad educativa. Esto se logra a través de la creación de una unidad de aprendizaje, donde se fomenta la aportación activa de los maestros, estudiantes

y padres en el ciclo educativo. Se busca generar un espacio para el cambio de ideas, la reflexión y el crecimiento personal y profesional.

Además, los docentes tienen la responsabilidad de optimizar constantemente el aprendizaje crítico de los alumnos. Esto implica fomentar el progreso de habilidades de pensamiento crítico, creatividad, decisión de desafíos y toma de elecciones informadas. La gestión pedagógica busca fortalecer la capacidad de los estudiantes para analizar de manera crítica la información, cuestionar ideas preestablecidas y construir su propio conocimiento de forma autónoma. Asimismo, la gestión pedagógica tiene como objetivo la elaboración de grupos de aprendizaje. Se reconoce a las escuelas como agrupaciones de personas que participan de manera continua para formar integralmente a los estudiantes y prepararlos para su rol como miembros activos y beneficiadores de la comunidad. En estas comunidades de aprendizaje, se promueve el trabajo colaborativo, el respeto mutuo, la inclusión y la valoración de la pluralidad (Calcaño, 2019).

MINEDU (2021) en una definición más cercana sostiene que la gestión pedagógica contempla estrategias, herramientas, procesos para una acción eficaz dentro de la escuela que conlleve a que los profesores realicen sus rutinas pedagógicas para el proceso de aprendizaje, además establece que la gestión educativa está conformada por cuatro elementos, a saber: estratégico, administrativo, pedagógico y comunitario, los cuales tienen como objetivo cumplir con los compromisos y metas establecidos en la gestión escolar 1 y 2.

En referencia a la primera dimensión estratégica, se alude a la creación de una dirección esclarecida y mutua de la finalidad y también la perspectiva de la institución educativa, con base en la cual se establecen fines y metas para mejorarla.

En referencia a la segunda dimensión administrativa, se refiere a las actividades que respaldan y garantizan el funcionamiento de la institución educativa y permiten que las tareas referidas al docente se desarrollen de manera eficiente, sin problemas.

En referencia a la tercera dimensión pedagógica, la misma se refiere a la administración de las actividades y recursos más cercanos al alcance de metas críticas fundamentales en la IE, lo que se conoce como el núcleo pedagógico.

En referencia a la cuarta dimensión comunitaria, sostiene que la finalidad de estas actividades es impulsar la convivencia escolar, tomando como base los principios del CNEB, con el propósito de garantizar un ambiente óptimo para el aprendizaje y el desarrollo completo de los alumnos.

Para ampliar el concepto Gudiño et al. (2021), apoya que la concepción subyacente de estos enfoques se enfoca en la necesidad de integrar la formación integral y en la importancia de la orientación educativa tanto para los docentes como para los estudiantes en formación. Por lo tanto, se espera que los docentes tengan una serie de características o habilidades que les permitan brindar servicios de orientación que fomenten la transformación de los estudiantes en profesionales exitosos. Por otra parte, los mismos autores señalan que actualmente el proceso dentro del aula debería ir de la mano de las acciones y los recursos que se demandan de este proceso, sin embargo, señala que los docentes no son capaces de proveer a los estudiantes un aprendizaje de calidad, ni tampoco los mismos emplean una gama de pericias en el empleo de las habilidades para la profesión educativa, tampoco se hace hincapié en el trabajo mancomunado, en la apertura del diálogo profesional ni la visión inventiva.

Rodríguez y Sánchez (2019), muestran que las competencias propuestas por las practicas pedagógicas, son un punto clave para los efectos positivos para la preparación del estudiantado, en su artículo señala que la preparación docente tiene un efecto determinante que actualmente no se encuentra en el profesorado y que de lograrse traería beneficios sustanciosos para la calidad del logro de aprendizaje.

Por su parte, Moreira y de la Peña (2022) manifiestan que la gestión pedagógica es un mezclado de acciones administrativas, políticas, es el desarrollo de ideas, de transiciones, de la aplicación de la moral y ética para el progreso de las prácticas en la institución, las mismas que llevan a lograr los fines institucionales, por otra parte, el manejo del docente en gestión resulta vital y debe ser innovador de forma que se acerque al aprendizaje significativo. En ese sentido, el docente debe ampliar sus estrategias en cuanto a la comunicación, planificación, posicionamiento y evaluación.

En tanto, Cerdas et al. (2018) amplía esta variable al sustentar que la gestión pedagógica es compartida tanto por el directivo y docente, esta gestión es un crecimiento que necesita de los esfuerzos individuales y de toda la

comunidad, articulando el currículo con las prácticas, además de orientar las gestiones, las innovaciones según las necesidades y exigencias de cada contexto.

A su vez, Sánchez et al. (2021) fundamenta que la gestión educativa debe englobar a toda la comunidad, dado que se debe reorientar aspectos como la planificación, participación, dirección, lo cual permite adentrarnos en la interna de la institución e identificar a los interesados para aplicar labores que permitan el crecimiento institucional y para lograrlo es indispensable mejorar las pautas que guían a los colegios, se debe buscar que estas guías realmente orienten a los docentes a trabajar para obtener los efectos deseados. De forma que, los docentes se convierten en agentes activos de toda reorganización y reorientación en cuanto tenga que ver con asegurar la pertinencia de la enseñanza.

Para Garcés (2017) la gestión pedagógica debe proporcionar de condiciones para desarrollar los procesos cognitivos de los estudiantes, es indispensable las capacitaciones profesionales, seleccionar las mejores estrategias y procedimientos para desarrollar en las aulas, así mismo, busca la forma de mejorar la enseñanza y aprendizaje, brindando una debida consideración a los contenidos que se encuentran en las programaciones y que conllevan al avance de competencias. Por ello, se orientan las acciones para llevar a cabo el progreso de habilidades y demás desempeños que requieren en la edad escolar.

Por su parte, para Obregón y Terrazas (2022) las competencias de un profesional muchas veces no concuerdan con el perfil de las asignaturas, por lo que la gestión pedagógica se reduce al hecho de ser únicamente administrativo, sin embargo, dado las mutaciones y exigencias en el campo educativo, la evolución del papel del docente exige innovaciones, nuevas metodologías, procesos y conocimientos. Por lo tanto, para la aplicación del quehacer docente se espera que el conocimiento provenga de distintas fuentes que logren la articulación entre el diseño curricular, la práctica, la reelaboración de estrategias y la evaluación.

Para Barraza y Barraza (2014) la gestión educativa no puede ser estática, sino que debe estar en constante movimiento en función de las metas o fines institucionales, dentro de lo pedagógico las acciones que se planean deben ser

orientadas a la solución de problemas tanto de la enseñanza como del aprendizaje y sus procesos en los estudiantes. Las acciones están diseñadas para desarrollar nuevas estrategias acordes y precisas para la resolución de situaciones adversas dentro de las organizaciones.

Garavito et al. (2022) sostiene que la gestión pedagógica tiene su cimiento en los principios de la misión educativa y el docente debe cumplir diversas fases dentro de la institución educativa como los procesos de planificación, preparación, ejecución, organización y evaluación que son actividades competentes del docente y por ende su manejo debe ser constante. El manejo de instrumentos como planificación curricular, unidades, experiencias, módulos y sesiones de aprendizaje son los principales insumos para un desarrollo académico coherente. Otro aspecto que se considera dentro de la gestión es la calendarización que engloba también acciones de organización y valoración con el propósito de observar los alcances logrados en el plan.

Para Loera et al. (2011) la gestión escolar debe incluir como sus actividades el uso de recursos para facilitar el cierre de brechas entre los contenidos de los programas con las condiciones en las que aprenden los estudiantes, además de cumplir con realizar la retroalimentación donde la supervisión debe incorporar a agentes como directivos y coordinadores para verificar el avance de lo programado y los resultados alcanzados. El docente adecúa su programación de acuerdo a las necesidades y estilos de los estudiantes, cuenta con los medios necesarios para acercarse a lo planeado y garantiza que las acciones sean las suficientes para demostrar el compromiso con el bienestar del estudiante y de la institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio fue de tipo aplicada debido a que se utilizó el conocimiento expuesto en beneficio de la mejora en gestión pedagógica, asimismo, porque produjo conocimiento e información para solucionar un problema real. Para Hernández y Mendoza (2017) la información obtenida puede usarse en situaciones similares en las que el problema sea idéntico, de ahí la amplitud que la investigación fortalece los procedimientos para solucionar acontecimientos actuales.

Se empleó el nivel explicativo porque se probó que el liderazgo en estudio influye en la variable gestión, este nivel se validó porque trasciende la explicación de los sucesos y definiciones, se orientó a debatir las causas de estos eventos. Según Baena (2017) este nivel se centra en sustentar el porqué de un suceso, bajo qué cláusulas se presenta o porque se conectan las variables dentro de una entidad educativa.

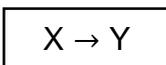
El estudio fue de enfoque cuantitativo, puesto que se aplicaron procesos con estadística para comprobar cada una de las hipótesis planteadas sobre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Según Ñaupas et al. (2018) este método se basa en las investigaciones que se enfocan en la colecta y el análisis de datos para corroborar la investigación.

Se usó el método hipotético-deductivo porque se comprobó la aceptación o no de las hipótesis planteadas, para ello, se analizó cada una de las conclusiones obtenidas de la investigación sobre las variables en mención. Para Ríos (2017), este método utiliza conclusiones de investigaciones previas para plantear hipótesis y posteriormente corroborar cada una de ellas.

El estudio fue de un diseño no experimental, se caracteriza por no permitir la manipulación de las variables, sino más bien usar la información existente para analizar si el liderazgo transformacional influye en la gestión pedagógica. Según Gallardo (2017) se trata de una investigación donde las variables permanecen sin alterar intencionadamente, lo que ocurre en estas investigaciones es contemplar lo que ocurre en un lugar sin influir en su comportamiento.

Del mismo modo, en cuanto a la temporalidad, la investigación fue transeccional o transversal, puesto que los instrumentos fueron aplicados en un

solo momento. Según Manterola et al. (2019) no se alteran ni son modificados, a partir de ello se hizo el análisis para identificar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica. El diseño correspondió al esquema:



Donde:

X, es la variable independiente: Liderazgo transformacional.

Y, es la variable dependiente: Gestión pedagógica.

→, es la influencia de X en Y.

En la gráfica se muestra que X tiene efecto en Y.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Liderazgo transformacional**

Es la capacidad solidaria que pondera el ejercicio educativo de los docentes en su competencia de influenciar de manera inmediata en las transformaciones de la gestión educativa para la mutación de los ciclos de aprendizaje (Rodríguez y Sánchez, 2019).

La variable 1 fue medido son las siguientes dimensiones: Carisma, la inspiración, la deferencia personal, el intelecto y el aspecto cultural – simbólico, los cuales fueron ajustados mediante la escala de Likert en un rango de 1 a 5, donde; 1 se comprende como nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre, 5 es siempre.

#### **Gestión pedagógica**

La variable contempla estrategias, herramientas, procesos para una acción eficaz dentro de la escuela que conlleve a que los profesores realicen sus ejercicios pedagógicos para el proceso de aprendizaje (MINEDU, 2021).

La variable 2 fue medido con las posteriores dimensiones: estratégico, administrativo, pedagógico y comunitario, los cuales tienen como objetivo cumplir con los compromisos y metas establecidos en la gestión escolar 1 y 2. De la forma que serán medidos en la siguiente escala Likert de rango 1 a 5: 1 es muy en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es indeciso, 4 es de acuerdo y 5 es muy de acuerdo.

### 3.3 Población, muestra

La población estuvo instaurada por 80 profesores de una institución educativa pública de la provincia de Anta. Se señala que la población se da como un grupo formado por todos los elementos de similares características, estos pueden ser tomados como una unidad por individuos, objetos o acontecimientos. Esta población se identifica en un área de coincidencia específica con el fin de estudiarlos (Hernández y Mendoza, 2017).

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

Docentes	N° de docentes
Nivel primario	5
Nivel secundario	75
Total	80

La muestra estuvo compuesta por los 80 profesores de una institución educativa pública de Anta, los mismos engloban toda la población. Según Sáez (2017), la muestra representa una proporción de la población y, por lo tanto, comparte las mismas características necesarias para su estudio. Por ello, se hizo un censo, que de acuerdo a Kelmansky (2009) es la consideración de todas las unidades de estudio para saber sus opiniones y de ser de fácil acceso para conseguir la información. Las unidades de estudio son fáciles de localizar y están a disponibilidad del investigador.

#### Criterios de Inclusión

Todos los educadores de la institución educativa que acepten de manera voluntaria involucrarse en la pesquisa.

Ser docentes actuales y en ejercicio en la institución educativa.

Docentes varones y mujeres.

Docentes de nivel primaria y secundaria.

#### Criterios de Exclusión

Profesores que no pertenezcan a la institución educativa.

Profesores que no estén presentes el día de la encuesta.

Profesores que no deseen involucrarse en el estudio.

### 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para el punto de la captación de datos, la encuesta fue empleada como técnica debido a su rapidez, simplicidad y costo económico. Según Cisneros-Caicedo et al. (2022) la encuesta permite el uso de un cuestionario como instrumento de acopio de datos, cuyo fin es acopiar información factual de la muestra determinada. La técnica que emplea la investigación está orientada a la obtención de datos

El instrumento utilizado fue un cuestionario de preguntas acerca de la gestión pedagógica. Es una herramienta que posibilita la recolección de datos, en este caso puede ser una guía, un cuestionario, un test (Sánchez et al., 2018).

La escala Likert se usó para medir las actitudes y opiniones de manera politómica. Al usar este tipo de escala se especificó si está de acuerdo o en desacuerdo con una notificación, a su vez que se precisa la reacción eligiendo los niveles (Sánchez et al., 2018).

Por ello, para probar la fiabilidad se desarrolló una prueba piloto que se usó con el Alfa de Crombach, cuyos resultados de la prueba confiable fueron 0,912 y 0,963 para liderazgo transformacional y gestión pedagógica respectivamente, estos resultados muestran que son confiables y aplicables. Respecto a la validez fue dada con profesionales expertos en el asunto investigativo y con el grado académico requerido para ello.

**Tabla 2**

*Baremos de las variables y dimensiones*

Variable independiente	Bajo	Moderado	Alto
X1: Liderazgo transformacional	30-70	71-111	112-150
D1: Carisma	6-14	15-23	24-30
D2: Inspiración	6-14	15-23	24-30
D3: Consideración individualizada	6-14	15-23	24-30
D4: Estimulación intelectual	6-14	15-23	24-30
D5: Intervención cultural y simbólica	6-14	15-23	24-30
Variable dependiente	Deficiente	Regular	Eficiente
Y1: Gestión pedagógica	30-70	71-111	112-150
D1: Estratégica	7-16	17-26	27-35
D2: Administrativa	7-16	17-26	27-35
D3: Pedagógica	9-21	22-34	35-45
D4: Comunitaria	7-16	17-26	27-35

A continuación, se presentan los instrumentos.

*Ficha técnica de la variable liderazgo transformacional*

---

Nombre:	Cuestionario sobre el liderazgo transformacional
Autor:	Latorre Rojas, David
Año:	2023
Lugar:	Institución educativa pública, Anta. Cusco
Objetivo:	Recoger datos del liderazgo transformacional
Dimensiones:	Carisma, la inspiración, la deferencia personal, el intelecto y el aspecto cultural – simbólico.
Aplicación	A docentes de nivel primaria y secundaria. Bajo=30-70, Moderado=71-110, Alto=111-150
Nivel y Rangos:	0,912 de Alfa de Crombach
Confiabilidad:	Ordinal Likert: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
Escala de medición:	siempre, (5) siempre.
Cantidad de ítems:	30 ítems
Tiempo:	20 minutos aproximadamente

---

*Ficha técnica de la variable gestión pedagógica*

---

Nombre:	Cuestionario sobre la Gestión Pedagógica
Autor:	Latorre Rojas, David
Año:	2023
Lugar:	Institución educativa pública, Anta. Cusco
Objetivo:	Recoger datos de la Gestión Pedagógica
Dimensiones:	estratégico, administrativo, pedagógico y comunitario
Aplicación	A docentes de nivel primaria y secundaria. Deficiente=30-70, Regular=71-110, Eficiente=111-150
Nivel y Rangos:	0,963 de Alfa de Crombach
Confiabilidad:	Ordinal Likert: (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) indeciso, (4) de acuerdo (5) muy de acuerdo
Escala de medición:	Indeciso, (4) de acuerdo (5) muy de acuerdo
Cantidad de ítems:	30 ítems
Tiempo:	15 minutos aproximadamente

---

### **3.5 Procedimientos**

El proceso de estudio incluyó diversas etapas que permitieron obtener resultados significativos, se inició revisando los antecedentes acordes a la investigación, tanto a nivel internacional y también nacional, posterior a ello se realizó las bases teóricas con las corrientes que sustenten cada variable, los principales autores para la definición y las dimensiones de cada variable, esto con el fin de concretar la operacionalización y el desarrollo de los ítems para los cuestionarios que fueron verificados por juicio de expertos, los mismos que se aplicaron en prueba piloto a los docentes muestra de la investigación para seguidamente continuar con el proceso, para esta aplicación se procedió a gestionar el acuerdo correspondiente a la institución educativa y sus docentes. Luego de ello se hizo el proceso de análisis de los datos recolectados y la interpretación de los resultados. Este estudio proporcionó información valiosa sobre las variables investigadas y contribuyó al conocimiento en el campo educativo. Una vez realizado el análisis de datos, se realizó las estadísticas inferenciales acerca del cruce de hipótesis planteadas. Posteriormente, se detalló los resultados obtenidos y se corroboró con los antecedentes presentados para enriquecer la información y se finalizó con la redacción de conclusiones.

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

Se ejecutó a través del programa Microsoft Excel, aquí se almacenó toda la información recopilada, después se aplicaron los instrumentos, luego se empleó el paquete estadístico SPSS con la versión 22, a través de este recurso se procesó los resultados descriptivos y su correlación, con este fin se realizó de manera previa el análisis estadístico descriptivo de ambas variables y sus correspondientes dimensiones para luego comprobar las hipótesis, posteriormente se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov con el fin de contrastar la hipótesis mediante la Regresión Logística Ordinal, se obtuvo gráficos y tablas que demostraron los hallazgos recabados y se adquirieron resultados precisos y confiables. Posterior a la obtención de los hallazgos se desarrolló la discusión correspondiente obteniendo las conclusiones y recomendaciones al final del trabajo de estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

De acuerdo con lo dispuesto en el Código de ética RCU N° 0340-2021 de la Universidad César Vallejo (2021), que regula los pilares investigativos, las políticas de investigación, del sistema de originalidad y de las faltas del investigador, los títulos se obtienen legalmente y se aseguran los principios éticos de los investigadores, así como la honestidad y responsabilidad durante el proceso de elaboración del informe final. El presente estudio respetó los derechos de propiedad intelectual, utilizó fuentes de información legítimas y confiables, protegió la identidad de los colaboradores de esta investigación, protegió los datos proporcionados y cumplió con las normas de APA 7ma edición. Para valorar la autenticidad del trabajo se usó el turnitin para corroborar que el porcentaje sea de acuerdo a lo establecido por la universidad. Como indica Pilay-Robles et al. (2023) la investigación debe estar orientada a la profesionalización, la institucionalización y el abordaje de la ética en la innovación de los compromisos de educación manteniendo un nivel de responsabilidad, claridad y compromiso.

#### IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados descriptivos.

Liderazgo transformacional vs gestión pedagógica.

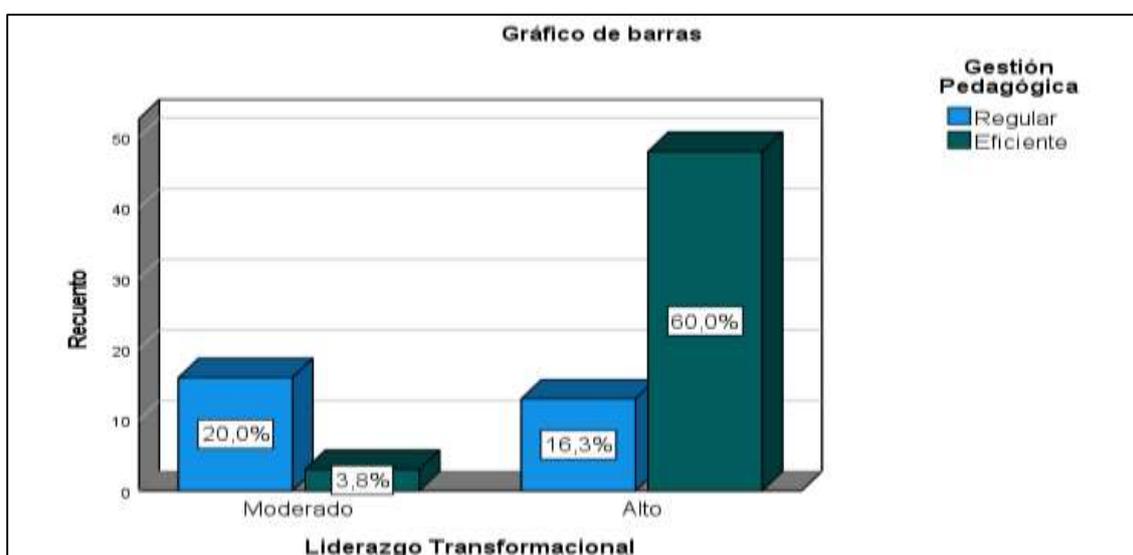
**Tabla 3**

*Liderazgo transformacional vs gestión pedagógica*

			Gestión Pedagógica		Total
			Regular	Eficiente	
Liderazgo transformacional	Moderado	Recuento	16	3	19
			20,0%	3,8%	23,8%
	Alto	Recuento	13	48	61
			16,3%	60,0%	76,3%
Total		Recuento	29	51	80
			36,3%	63,8%	100,0%

**Figura 1**

*Liderazgo transformacional vs gestión pedagógica*



En la tabla 3 y figura 1 se observó de un total de 80 docentes de una institución educativa, en cuanto a liderazgo transformacional, el 76,3 % (61) consideró un nivel alto y el 23,8 % (19) un nivel moderado. Así mismo, para la gestión pedagógica, el 63,7 % (51) calificó en nivel eficiente y el 36,3 % (29) el nivel regular. En consecuencia, se afirmó que la mayoría de docentes percibieron que existe un liderazgo bueno en cuanto a carisma, estimulación intelectual, inspiración, consideración individualizada e intervención cultural y simbólica y percibieron la gestión pedagógica en un nivel regular y eficiente en el manejo estratégico, administrativo pedagógico y comunitario.

## Carisma vs gestión pedagógica.

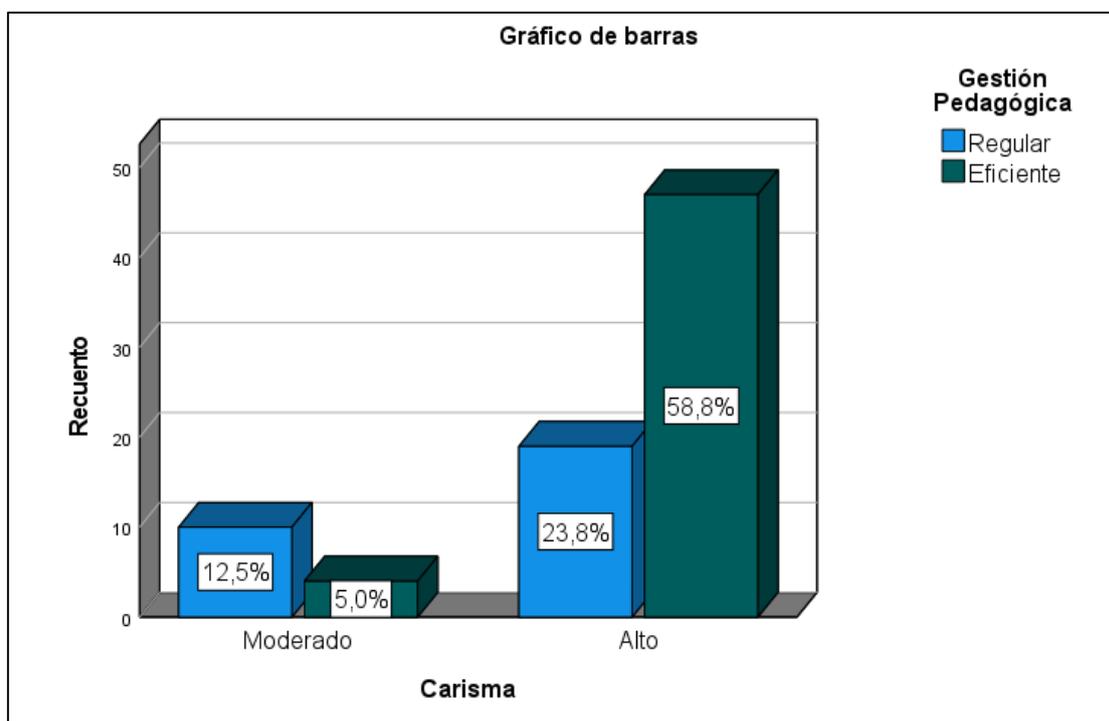
Tabla 4

*Carisma vs gestión pedagógica*

			Gestión Pedagógica		Total
			Regular	Eficiente	
Carisma	Moderado	Recuento	10	4	14
			12,5%	5,0%	17,5%
	Alto	Recuento	19	47	66
			23,8%	58,8%	82,5%
Total		Recuento	29	51	80
			36,3%	63,7%	100,0%

Figura 2

*Carisma vs gestión pedagógica*



En la tabla 4 y figura 2 se observó de un total de 80 docentes de una institución educativa, en cuanto a carisma, el 82,5 % (66) consideró un nivel alto y el 17,5 % (14) un nivel moderado. Así mismo, para la gestión pedagógica, el 63,7 % (51) calificó en nivel eficiente y el 36,3 % (29) el nivel regular. Por lo tanto, se corroboró que la mayoría de docentes sostuvieron el carisma en el nivel bueno, demuestran calidez, generan confianza en los estudiantes y es vital su presencia en aula y percibieron la gestión pedagógica en un nivel eficiente y regular.

## Inspiración vs gestión pedagógica.

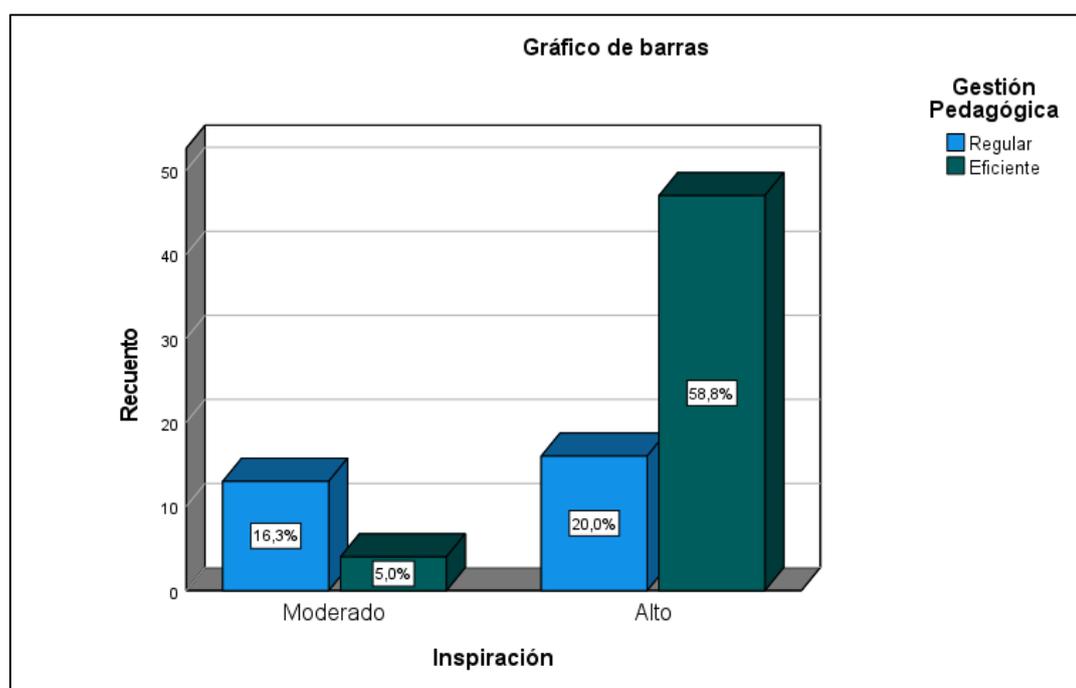
**Tabla 5**

*Inspiración vs gestión pedagógica*

			Gestión Pedagógica		Total
			Regular	Eficiente	
Inspiración	Moderado	Recuento	13	4	17
			16,3%	5,0%	21,3%
	Alto	Recuento	16	47	63
			20,0%	58,8%	78,8%
Total		Recuento	29	51	80
			36,3%	63,7%	100,0%

**Figura 3**

*Inspiración vs gestión pedagógica*



En la tabla 5 y figura 3 se observó de un total de 80 docentes de una institución educativa, en cuanto a la inspiración, el 78,8 % (63) consideró un nivel alto y el 21,3 % (17) un nivel moderado. Así mismo, para la gestión pedagógica, el 63,7 % (51) calificó en nivel eficiente y el 36,3 % (29) el nivel regular. Para concluir, la mayoría de docentes ubicó que la inspiración es buena en cuanto respecta a motivar constantemente los aprendizajes en aula, además de involucrarse en los objetivos institucionales y percibieron que la gestión pedagógica es eficiente y regular.

## Consideración individualizada vs gestión pedagógica.

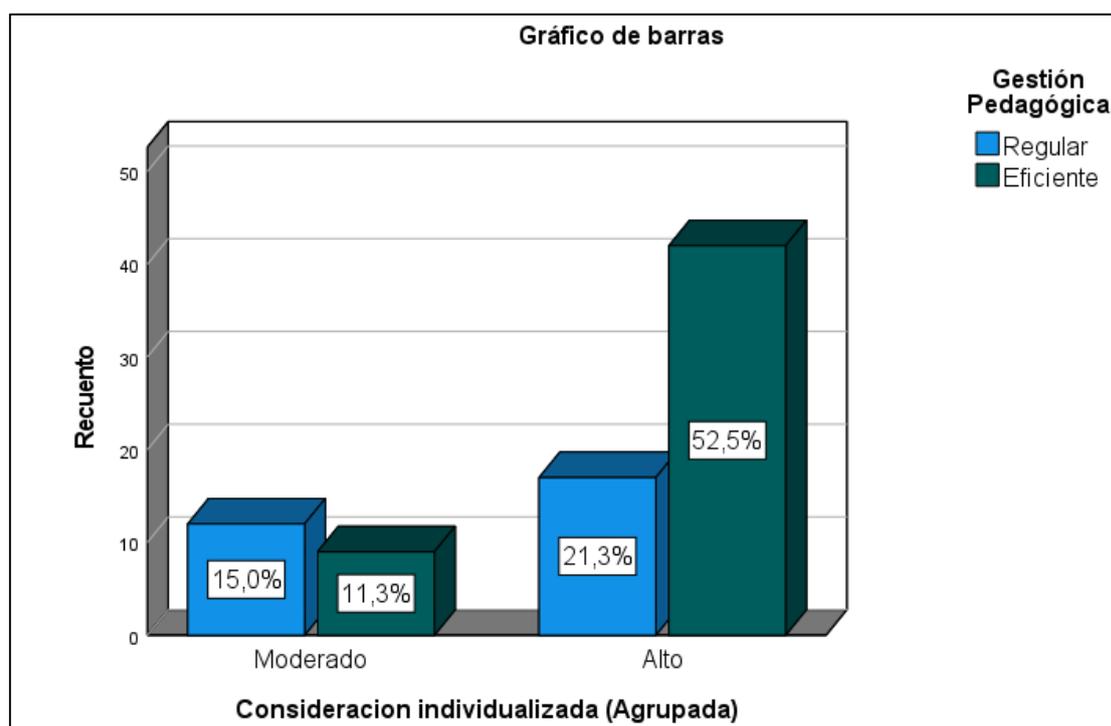
**Tabla 6**

*Consideración individualizada vs gestión pedagógica*

			Gestión Pedagógica		Total
			Regular	Eficiente	
Consideración individualizada	Moderado	Recuento	12	9	21
			15,0%	11,3%	26,3%
	Alto	Recuento	17	42	59
			21,3%	52,5%	73,8%
Total		Recuento	29	51	80
			36,3%	63,7%	100,0%

**Figura 4**

*Consideración individualizada vs gestión pedagógica*



En la tabla 6 y figura 4 se observó de un total de 80 docentes de una institución educativa, en cuanto a la consideración individualizada, el 73,8 % (59) consideró un nivel alto y el 26,3 % (21) un nivel moderado. Así mismo, para la gestión pedagógica, el 63,7 % (51) calificó en nivel eficiente y el 36,3 % (29) el nivel regular. Se concluyó que la mayoría de docentes ubicó la consideración individual como bueno, por lo que valoran el trato personal, reconocen las fortalezas, apoyan la superación de debilidades y percibieron la gestión pedagógica en un nivel regular y eficiente.

## Estimulación intelectual vs gestión pedagógica.

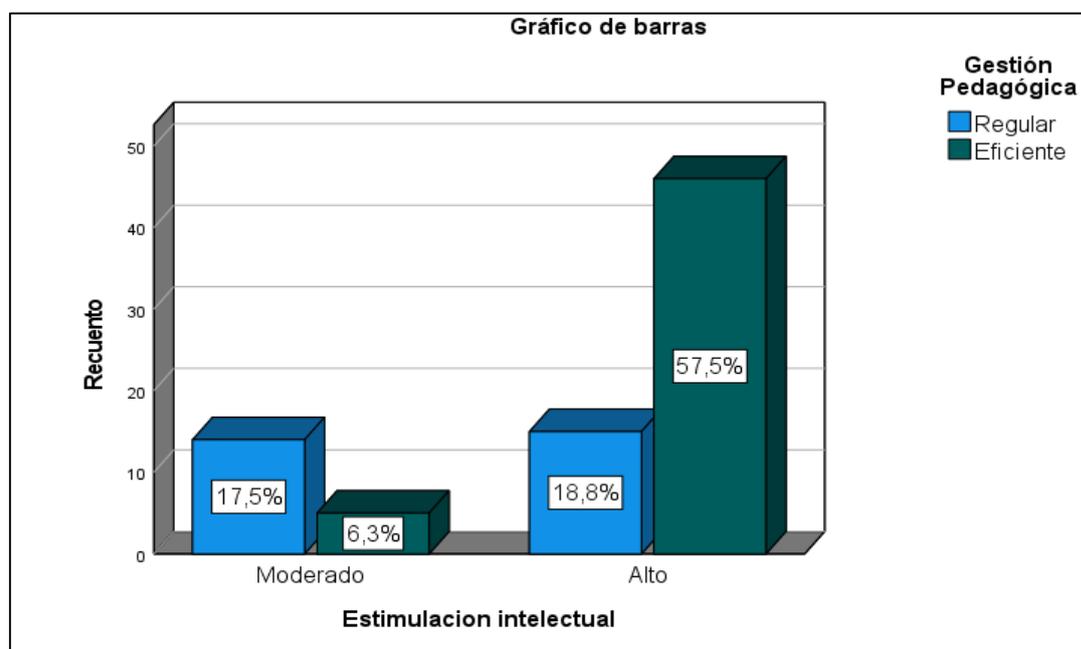
**Tabla 7**

*Estimulación intelectual vs gestión pedagógica*

		Recuento	Gestión Pedagógica		Total
			Regular	Eficiente	
Estimulación intelectual	Moderado	19	14 17,5%	5 6,3%	23,8%
	Alto	61	15 18,8%	46 57,5%	76,3%
Total		80	29 36,3%	51 63,7%	100,0%

**Figura 5**

*Estimulación intelectual vs gestión pedagógica*



En la tabla 7 y figura 5 se observó de un total de 80 docentes de una institución educativa, en cuanto a la estimulación intelectual, el 76,3 % (61) consideró un nivel alto y el 23,8 % (19) un nivel moderado. Así mismo, para la gestión pedagógica, el 63,7 % (51) calificó en nivel eficiente y el 36,3 % (29) el nivel regular. En consecuencia, la mayoría de docentes ubicó la estimulación intelectual en el nivel alto en cuanto a la promoción de la creatividad, el pensamiento crítico y la flexibilidad para adecuar nuevas estrategias de trabajo y sostuvieron la gestión pedagógica en un nivel regular y eficiente.

## Intervención cultural y simbólica vs la gestión pedagógica.

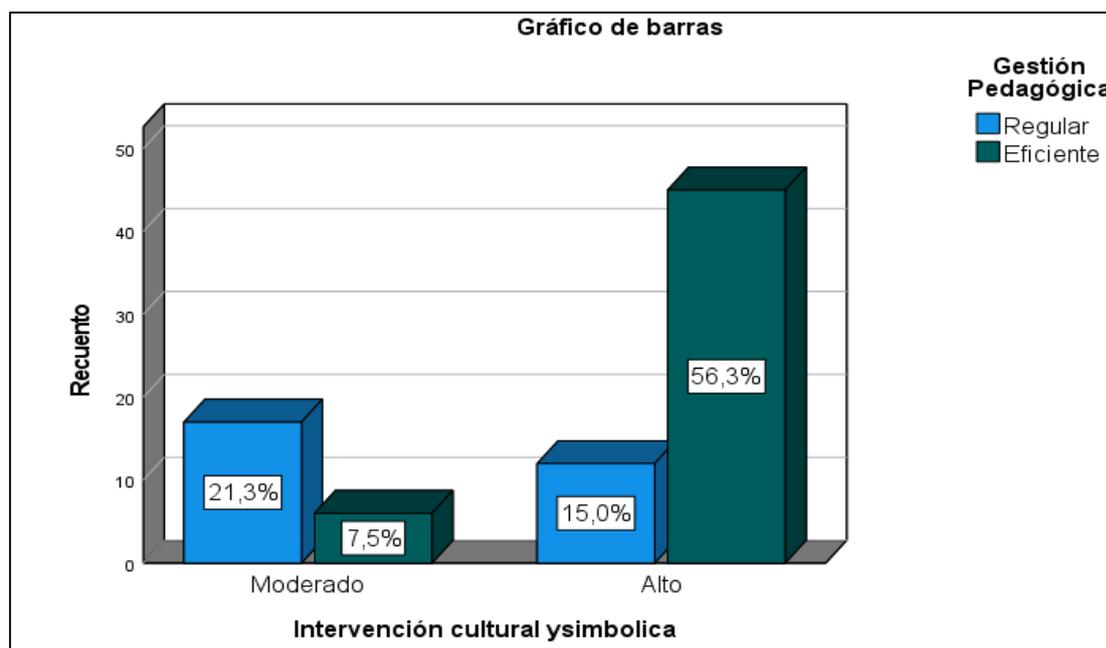
**Tabla 8**

*Intervención cultural y simbólica vs gestión pedagógica*

			Gestión Pedagógica		Total
			Regular	Eficiente	
Intervención cultural y simbólica	Moderado	Recuento	17	6	23
			21,3%	7,5%	28,8%
	Alto	Recuento	12	45	57
			15,0%	56,3%	71,3%
Total		Recuento	29	51	80
			36,3%	63,7%	100,0%

**Figura 6**

*Intervención cultural vs gestión pedagógica*



En la tabla 7 y figura 5 se observó de un total de 80 docentes de una institución educativa, en cuanto a la intervención cultural y simbólica, el 71,3 % (57) consideró un nivel alto y el 28,8 % (23) un nivel moderado. Así mismo, para la gestión pedagógica, el 63,7 % (51) calificó en nivel eficiente y el 36,3 % (29) el nivel regular. Por lo que se concluyó que la mayoría de docentes ubicó la intervención cultural y simbólica en el nivel alto en cuanto al mejoramiento y adecuación de los ambientes además de promover la participación en actividades extracurriculares y la gestión pedagógica en el nivel regular y eficiente.

## **Resultados Inferenciales**

Con el fin de alcanzar los objetivos y evaluar el impacto de las variables entre sí, se efectuó la prueba de normalidad debido a su desviación. Con el propósito de satisfacer los requisitos, según Sáez (2017) se requiere del análisis paramétrico para verificar la distribución normal en muestras que superan los 30 sujetos y para comprobar la distribución de las variables se recomienda usar la prueba de Kolmogorov y Smirnov. Para su ejecución se plantea: dos posibles eventos:

Ho: El liderazgo transformacional, la gestión pedagógica y sus dimensiones, siguen una distribución normal.

Ha: El liderazgo transformacional, la gestión pedagógica y sus dimensiones, no siguen una distribución normal.

Para evaluar estos supuestos, se comprobó el valor de  $p$  para determinar si se rechaza una de las suposiciones planteadas. Si  $p < 0.05$ , se rechaza la Ho, mientras que si  $p > 0.05$ , no se rechaza la Ho. Aquí,  $p$  representa el nivel de significancia con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error mínimo de 0.05. Se llevó a cabo la prueba de normalidad, cuyos resultados se pueden consultar en el anexo (5). En ella se indican los niveles de normalidad de ambas variables y sus dimensiones correspondientes. Dado que los niveles de significancia son inferiores a 0.05, se descartó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Esto llevó a la conclusión de que las variables y sus dimensiones respectivas no siguen una distribución normal de datos.

## **Regresión Logística Ordinal**

Es una técnica estadística empleada en investigaciones de ciencias sociales para examinar las relaciones entre variables categóricas que siguen un orden específico. Se utiliza cuando la variable dependiente es ordinal, es decir, posee categorías que siguen una secuencia establecida, como niveles de acuerdo, el estado y nivel de las variables de estudio. Esta técnica permite evaluar la importancia estadística de los valores que tienen un efecto significativo en la variable dependiente ordinal. Asimismo, se recurre a medidas de ajuste del modelo como el coeficiente de determinación pseudo R cuadrado de Cox y Snell, y el coeficiente de determinación R cuadrado de Nagelkerke. Estas medidas

indican qué proporción de la variabilidad en la variable dependiente ordinal es explicada por el modelo (López-Roldán y Fachelli, 2016).

### **Prueba de hipótesis**

Es un procedimiento estadístico utilizado para examinar la evidencia en contra o a favor de una afirmación o conjetura sobre una población o un fenómeno específico. En el contexto de la exploración rigurosa, las evaluaciones de hipótesis son herramientas fundamentales para tomar decisiones basadas en evidencia y realizar inferencias sobre la población en función de una muestra de datos. Se compara la estadística de prueba calculada con un valor crítico correspondiente al nivel de significancia seleccionado, en este caso un 95 % con un margen de error del 5 % (0.05). Si la estadística de prueba es mayor que el valor crítico, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa (Ponce, 2019).

### **Decisión estadística**

El valor p es una medida de la probabilidad de obtener resultados que respalden o rechacen la hipótesis nula ( $H_0$ ). Se establece un umbral de significancia previamente determinado, generalmente  $\alpha = 0.05$ , para determinar si el valor p es lo suficientemente pequeño como para rechazar la hipótesis nula. Si el valor p es menor que  $\alpha$ , se rechaza en favor de la hipótesis alternativa. Por otro lado, si el valor p es mayor que  $\alpha$ , se acepta la hipótesis nula como válida (Céspedes, 2017).

## Hipótesis General

Ho: No existe influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

Ha: Existe influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

**Tabla 9**

*Información de ajuste de la hipótesis general*

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31,996			
Final	6,998	24,998	1	,000

La tabla 9 expone los valores de la significancia siendo menor a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, se afirmó que existe influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública.

**Tabla 10**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,268
Nagelkerke	,368
McFadden	,239

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, en relación a los valores de la prueba R2 de Cox y Sneell se indicó que la gestión pedagógica es explicada por el liderazgo transformacional en 26,8 % y los valores de la prueba de R2 de Nagelkerke señalaron que la gestión pedagógica es explicada por el liderazgo transformacional en 36,8 %. El estadístico R2 de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (gestión pedagógica) con el modelo m parámetros (liderazgo transformacional).

### Hipótesis Específica 1

Ho: No existe influencia significativa del carisma en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

Ha: Existe influencia significativa del carisma en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

**Tabla 11**

*Información de ajuste de la hipótesis específica 1*

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	16,178			
Final	7,387	8,791	1	,003

La tabla 11 expone los valores de la significancia siendo menor a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, se afirmó que existe influencia significativa del carisma en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,104
Nagelkerke	,143
McFadden	,084

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, en relación a los valores de la prueba R2 de Cox y Sneell se indicó que la gestión pedagógica es explicada por el carisma en 10,4 % y los valores de la prueba de R2 de Nagelkerke señalaron que la gestión pedagógica es explicada por el carisma en 14,3 %. El estadístico R2 de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (gestión pedagógica) con el modelo m parámetros (carisma).

## Hipótesis Específica 2

Ho: Existe influencia significativa de la inspiración en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

Ha: Existe influencia significativa de la inspiración en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

**Tabla 13**

*Información de ajuste de la hipótesis específica 2*

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,156			
Final	7,329	14,826	1	,000

La tabla 13 expone los valores de la significancia siendo menor a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, se afirmó que existe influencia significativa de la inspiración en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública.

**Tabla 14**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,169
Nagelkerke	,232
McFadden	,142

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, en relación a los valores de la prueba R2 de Cox y Sneell se indicó que la gestión pedagógica es explicada por la inspiración en 16,9 % y los valores de la prueba de R2 de Nagelkerke señalaron que la gestión pedagógica es explicada por la inspiración en 23,2 %. El estadístico R2 de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (gestión pedagógica) con el modelo m parámetros (inspiración).

### Hipótesis Específica 3

Ho: No existe influencia significativa de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

Ha. Existe influencia significativa de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

**Tabla 15**

*Información de ajuste hipótesis específica 3*

Modelo	Criterios de Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	13,079			
Final	7,428	5,327	1	,022

La tabla 15 expone los valores de la significancia siendo menor a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, se afirmó que existe influencia significativa de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública.

**Tabla 16**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,063
Nagelkerke	,087
McFadden	,050

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, en relación a los valores de la prueba R2 de Cox y Snell se indicó que la gestión pedagógica es explicada por la consideración individualizada en 6,3 % y los valores de la prueba de R2 de Nagelkerke señalaron que la gestión pedagógica es explicada por la consideración individualizada en 8,7 %. El estadístico R2 de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (gestión pedagógica) con el modelo m parámetros (consideración individualizada).

#### Hipótesis Específica 4

Ho: No existe influencia significativa de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

Ha. Existe influencia significativa de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

**Tabla 17**

*Información de ajuste de la hipótesis específica 4*

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,278			
Final	7,454	14,824	1	,000

La tabla 17 expone los valores de la significancia siendo menor a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, se afirmó que existe influencia significativa de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública.

**Tabla 18**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4*

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,169
Nagelkerke	,232
McFadden	,141

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, en relación a los valores de la prueba R2 de Cox y Snell se indicó que la gestión pedagógica es explicada por la estimulación intelectual en 16,9 % y los valores de la prueba de R2 de Nagelkerke señalaron que la gestión pedagógica es explicada por la estimulación intelectual en 23,2 %. El estadístico R2 de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (gestión pedagógica) con el modelo m parámetros (estimulación intelectual).

### Hipótesis Específica 5

Ho No existe influencia significativa de la intervención cultural y simbólica en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

Ha Existe influencia significativa de la intervención cultural y simbólica en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023

**Tabla 19**

*Información de ajuste hipótesis específica 5*

Modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,161			
Final	7,459	19,702	1	,000

La tabla 19 expone los valores de la significancia siendo menor a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, se afirmó que existe influencia significativa de la intervención cultural y simbólica en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública.

**Tabla 20**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5*

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,218
Nagelkerke	,299
McFadden	,188

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20, en relación a los valores de la prueba R2 de Cox y Sneell se indicó que la gestión pedagógica es explicada por la intervención cultural y simbólica en 21,8 % y los valores de la prueba de R2 de Nagelkerke señalaron que la gestión pedagógica es explicada por la intervención cultural y simbólica en 29,9 %. El estadístico R2 de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (gestión pedagógica) con el modelo m parámetros (intervención cultural y simbólica).

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, se determinó la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023, a razón de que el valor de significancia (0,000) es menor a 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna y en base a los valores de Cox y Snell (26,8 %) y Nagelkerke (36,8 %) se sustentó que la gestión pedagógica es explicada por el liderazgo transformacional. Además, se halló que, para el liderazgo transformacional del total de la población, el 23.8 % encontró un liderazgo moderado, el 76, 3 % en alto y en cuanto a la gestión pedagógica, los docentes ubicaron con 63, 7 % en el nivel eficiente y el 36,3 % en nivel regular. Estos resultados se pueden corroborar con los antecedentes de Rovira (2020) que contó con la meta máxima de conexión entre liderazgo transformacional con la otra variable, mediante desarrollo de metodología mixta cuanti-cualitativa a través de una revisión bibliográfica y un plan de capacitación y contando con una técnica de encuesta. Atendiendo a la muestra de 40 docentes y 3 directivos. Los hallazgos del estudio sostuvieron que la primera variable incide notablemente en la segunda variable, con un porcentaje del 87.8 % de la población de estudio que lo respalda y concluye que el 97.3 % de la muestra considera necesaria la implementación de un esquema de actividades para perfeccionar el desempeño docente, además de que los directivos indican que el docente necesita una etapa de seguimiento para mejorar y fortalecer sus prácticas en aula mientras que el 67 % sostiene que el líder siempre influye en la labor pedagógica del docente. Por lo tanto, existe una relación significativa manifestada por un 0.68 Pearson, pues considera que el desempeño del profesor depende de la ejecución de un liderazgo transformador. Estos resultados demostraron una relación bastante fuerte entre ambas variables. De la misma manera guardan relación con el estudio de Valdiviezo (2020) quien empieza con el fin supremo de establecer un nexo entre docentes y la calidad educativa. Utilizando un enfoque correlacional no experimental, el autor eligió una muestra de 196 estudiantes. Los datos recopilados fueron procesados mediante programas estadísticos y se observó que la cercanía de la variable docente a la calidad educativa era moderada, con un 50.9 % de correlación según el índice de correlación. Estos resultados indicaron una correlación interesante e

importante entre las variables, lo que respalda la existencia de un vínculo entre docentes y la calidad educativa. En la misma línea, Carranza (2020) realizó una indagación correlacional básico para definir la vinculación entre el liderazgo ideal y los acuerdos de los pedagogos. El autor empleó una encuesta como método de captación de datos y contó con una muestra de 212 miembros de una I.E. Los resultados mostraron una correlación importante de 0.752 según la relación de Pearson entre el liderazgo transformacional y el acuerdo por parte de los directivos. El estudio también consideró los esfuerzos de los docentes y concluyó que hay presencia de una vinculación entre ambas variables. En relación al liderazgo transformacional, se sustenta en el Paradigma del Positivismo, considerando su relevancia para abordar estudios en el ámbito educativo. Se identifica a los docentes como figuras fundamentales en la labor investigativa, quienes, en su rol, son conscientes de la importancia de potenciar y perfeccionar constantemente sus destrezas, habilidades y, en definitiva, sus propios procesos pedagógicos en el entorno del aula. Este enfoque permite un acercamiento riguroso y objetivo, basado en la acumulación y análisis de datos empíricos, a fin de generar conocimiento sólido y aplicable, contribuyendo así al avance y la mejora continua de la práctica educativa. El diálogo constante entre la teoría y la experiencia vivida en el aula facilita la retroalimentación y el enriquecimiento mutuo, fortaleciendo así la labor docente y brindando un sólido fundamento para impulsar cambios significativos y positivos en el ámbito educativo. (Fernández & Fazio, 2004). Esta teoría se apoya en la Corriente Constructivista de enseñanza, este abordaje está motivado bajo la concepción de la adopción de nuevas estrategias de aprendizaje que según Ortiz (2015), están orientadas a un docente líder responsable que provoque un proceso reflexivo y activo en el que el escolar pueda crear su propio proceso de experiencia y sus conocimientos previos. Otro aspecto relevante del positivismo es que permite fomentar la capacidad de raciocinio y discernimiento, reflexión y cuestionamiento sobre los aprendizajes y la preparación para afrontar situaciones reales manteniendo un estilo de líder que los preparen a adoptar situaciones del mundo laboral (Chiavenato, 2006). Por otro lado, en cuanto a la gestión pedagógica, se basa en la Corriente Constructivista, Trujillo (2017) sostiene que el docente busca enseñar a los estudiantes bajo el rigor científico, basándose en información real y adecuando sus estrategias de acuerdo a las necesidades del estudiante, por

lo que el docente valida sus concepciones y procesos de trabajo mediante el conocimiento que proceda de una ciencia. De forma que se presentan 2 concepciones; una desde el estudiante y otra desde el docente: El estudiante busca aprender según la realidad y no hay mejor conocimiento que provenga de la interacción con hechos concretos. El docente busca procesar y enseñar desde conocimientos comprobados que puedan ser medidos. Así mismo para una expresión más extensa y detallada de la gestión pedagógica, podemos ampliar la perspectiva de Calcaño (2019), quien manifiesta que la gestión pedagógica tiene como principal función organizar las relaciones entre el equipo pedagógico y los maestros, quienes establecen vínculos con los alumnos y padres con el fin de sustentar los procesos de aprendizaje en todo el entorno educativo escolar. La gestión pedagógica no solo se limita a la organización y coordinación de actividades educativas, sino que también busca promover la adquisición continua de conocimientos desde el lado de los involucrados de la comunidad educativa. Esto se logra a través de la creación de una unidad de aprendizaje, donde se fomenta la aportación activa de los maestros, estudiantes y padres en el ciclo educativo. Se busca generar un contexto propicio para el cambio de ideas, la reflexión y el crecimiento personal y profesional.

Concerniente al objetivo específico uno, se estableció la influencia del carisma en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023, y se corroboró con la significancia (0,003) que es menor a 0,05, de modo que se aceptó la hipótesis alterna y de acuerdo con los valores de Cox y Snell (10.4 %) y de naglekerke (14,3%) se sustentó que la gestión pedagógica es explicada por el carisma. Estos hallazgos se apoyaron en los resultados que sustentan que, para el carisma, el 82.5 % ubicó en alto y el 17.5 % en moderado, mientras que, para la gestión pedagógica, el 63,7 % ubicó en eficiente y el 36,3 % en regular. Estos hallazgos son comparables con la exploración de Mejía (2020), el estudio llevado a cabo mantuvo una perspectiva cuantitativa, de naturaleza aplicada y correlacional, utilizando un diseño no experimental. La hipótesis general establecida afirmó que existe una asociación positiva elevada, sustentado por un 0.681 de Pearson, entre la gestión y el liderazgo transformacional. En los resultados, los maestros sustentan que los directores ejercen el liderazgo apropiado, esto en un 51,5 %, mientras que el 48,5 % sostienen que se observa la influencia inspiracional. Asimismo, se

formularon hipótesis específicas que evaluaron la conexión ambas variables, también referido a lo administrativo y lo comunitario, ambas con el liderazgo en estudio. Por su lado, López-Vílchez et al. (2018) estudiaron la relación entre los estilos de liderazgo transformacional y laissez-faire y el síndrome de quemarse por el trabajo, la misma que trabajó con 211 docentes portugueses como población. Para el estudio se aplicó el enfoque cuantitativo, diseño basado en no experimental, de corte transversal. En cuanto a los resultados para la correlación y regresión para identificar la incidencia de la variable 1 en la variable 2 fue de  $r=-0,16$ ;  $p=0,02$  mientras que para el estilo Laissez Faire no se logró correlaciones significantes con la variable 2 ( $r=0,04$ ;  $p=0,54$ ). Los instrumentos aplicados a docentes con contrato fijo y temporal permitieron conocer que el 62 % de docentes afirmaron que la variable 1 en la variable 2 tanto a nivel global como entre sus dimensiones y que además el liderazgo apoya en el control del síndrome, mientras que el 18 % optó por no responder esta pregunta. En el marco teórico, Reyna et al. (2021) afirman que el liderazgo transformacional significa que el líder debe identificar las necesidades, creencias, sueños y ambiciones de las personas para poder moldear su mensaje de manera efectiva y apelar a su público objetivo y seguidores. Esta teoría ha recibido respaldo de otros autores a lo largo del tiempo, quienes también han propuesto sus definiciones, destacando la importancia de establecer prioridades de crecimiento personal a través de metas y compromisos grupales, donde los resultados sean autodirigidos y autogestionados. Por otro lado, Quispe-Llactahuaman et al. (2023) señalan que el liderazgo transformacional se refiere a la facultad de un líder para influir positivamente en los demás a través de actitudes, comportamientos y habilidades. Este tipo de liderazgo busca transformar y mejorar tanto a los seguidores como a la organización en su conjunto, generando cambios significativos en el ámbito educativo y alcanzando los objetivos establecidos. Por otro lado, en cuanto a la gestión pedagógica se basa en la Corriente Constructivista, Trujillo (2017) sostiene que el docente busca enseñar a los estudiantes bajo el rigor científico, basándose en información real y adecuando sus estrategias de acuerdo a las necesidades del estudiante, por lo que el docente valida sus concepciones y procesos de trabajo mediante el conocimiento que proceda de una ciencia. De forma que se presentan 2 concepciones; una desde el estudiante y otra desde el docente: El estudiante

busca aprender según la realidad y no hay mejor conocimiento que provenga de la interacción con hechos concretos. El docente busca procesar y enseñar desde conocimientos comprobados que puedan ser medidos. Por último, para la gestión pedagógica tomamos la perspectiva de Calcaño (2019) quien sustenta que la variable en estudio tiene como principal función organizar las relaciones entre el equipo pedagógico y los maestros, quienes establecen vínculos con los alumnos y padres con el fin de sustentar los procesos de aprendizaje en todo el entorno educativo escolar. La gestión pedagógica no solo se limita a la organización y coordinación de actividades educativas, sino que también busca promover la adquisición continua de conocimientos desde el lado de los involucrados de la comunidad educativa. Esto se logra a través de la creación de una unidad de aprendizaje, donde se fomenta la aportación activa de los maestros, estudiantes y padres en el ciclo educativo. Se busca generar un contexto propicio para el cambio de ideas, la reflexión y el crecimiento personal y profesional

En relación al objetivo específico dos, se estableció la influencia de la inspiración en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023, con apoyo de que el valor de significancia (0,000) es menor al margen de error (0,05), de forma que se aceptó la hipótesis alterna y en tanto, los valores de Cox y Snell (16,9 %) y de Nagelkerke (23,2 %) confirmaron que la gestión pedagógica es explicada por la inspiración. En cuanto a los resultados descriptivos, del total de la población, para la inspiración, el 78,8 % ubicó como alto y el 21,3 % como moderado, mientras que, para la gestión pedagógica, el 63,7 % ubicó como eficiente y el 36,3 % como regular. Los resultados guardan relación con el estudio de Taco (2020), que utilizó una metodología correlacional básica y transversal para analizar los vínculos de liderazgo transformacional en los docentes. La muestra consistió en 44 personas, y se recopilaron datos a través de un cuestionario. Para avalar la credibilidad de los resultados, se realizó la prueba de Crombach, logrando un valor de 0.792 para el instrumento de liderazgo y 0.803 para la satisfacción laboral. Los resultados revelaron una correlación significativa (alfa de 0.039 < 0.05 Pearson) entre ambas variables. En cuanto al liderazgo, se observó que el 66.7% de los participantes mostró un grado medio aceptable, mientras que el 73.6% evidenció un nivel medio en la otra variable analizada y solo el 33%

mostró un nivel alto. Se halló un nivel Rho Spearman .282 el cual indica una relación significativa y positiva leve. Estos hallazgos indican que los directores establecen fuertes vínculos emocionales con su personal, brindando apoyo y seguimiento. No se observaron niveles bajos de liderazgo, lo que respalda la vinculación correlacional. Guardan relación con el estudio de Suarez (2022) en su estudio cuyo fin fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y productividad, se siguió con la metodología cuantitativa, no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 50 docentes, a quienes se destinó un cuestionario para ambas variables. Para la asociación entre variables se probó con  $Rho=0.850$  y  $p=0$ . Los resultados fueron que los docentes sostuvieron que el liderazgo transformacional es alto con un 54 % mientras que la productividad es adecuada en un 60 %, asimismo, las dimensiones del liderazgo tienen influencia significativa en la productividad. Para el sustento teórico, Quispe-Llactahuamán et al. (2023) se refieren al liderazgo transformacional como la capacidad de un líder para influir de manera positiva en los demás a través de actitudes, comportamientos y habilidades. Este tipo de liderazgo busca transformar y mejorar tanto a los seguidores como a la organización en su conjunto, generando cambios significativos y alcanzando los objetivos educativos establecidos. García (2023) sugiere que el liderazgo transformacional es un estilo que motiva e inspira a los seguidores para lograr un cambio significativo y positivo. Implica avivar el desarrollo personal y profesional junto con la innovación y la creación de una visión compartida. Los líderes transformacionales suelen ser carismáticos y capaces de influir en los demás a través de la comunicación efectiva y la creación de un entorno de trabajo motivador. Su objetivo principal es transformar a sus seguidores y a las organizaciones en las que trabajan, llevándolos a lograr un mayor rendimiento y crecimiento. Así mismo esto se corrobora por la teoría de la dimensión inspiración de Rodríguez y Sánchez (2019) donde esta es la capacidad de generar alta expectativa, sus indicadores son: Visión clara de los objetivos y motivación. Como también se afirma que los docentes tienen la responsabilidad de optimizar constantemente el aprendizaje crítico de los alumnos. Esto implica fomentar el progreso de habilidades de pensamiento crítico, creatividad, decisión de desafíos y toma de elecciones informadas. La gestión pedagógica busca fortalecer la capacidad de los estudiantes para analizar de manera crítica la

información, cuestionar ideas preestablecidas y construir su propio conocimiento de forma autónoma. Asimismo, la gestión pedagógica tiene como objetivo la elaboración de grupos de aprendizaje. Se reconoce a las escuelas como agrupaciones de personas que participan de manera continua para formar integralmente a los estudiantes y prepararlos para su rol como miembros activos y beneficiadores de la comunidad. En estas comunidades de aprendizaje, se promueve el trabajo colaborativo, el respeto mutuo, la inclusión y la valoración de la pluralidad (Calcaño, 2019). La inspiración permite que el grupo educativo pueda trabajar al unísono. Reafirma las intenciones del líder para afrontar los retos incrementa la productividad y confianza en el equipo escolar. La inspiración tiene una influencia significativa en la gestión pedagógica de docentes en una I.E.P. Los resultados respaldan la importancia del liderazgo transformacional y su capacidad para motivar, inspirar y generar cambios positivos en la organización educativa. Estos hallazgos son consistentes con las teorías mencionadas y con otros estudios previos que han abordado este tema.

En relación al objetivo específico tres, se estableció la influencia de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023, a razón de que el valor de significancia (0,022) es menor a 0,05, por lo que se conservó la hipótesis alterna y de acuerdo con los valores de Cox y Snell (6,3 %) y de Nagelkerke (8,7 %) sustentaron que la gestión pedagógica es explicada por la consideración individualizada. Estos resultados fueron apoyados con los descriptivos, que señala que, para la consideración individual, el 73,8 % ubicó como alto y el 26,3 % como moderado, por su parte, para la gestión pedagógica es como sigue, el 63,7 % como eficiente y el 36,3 % como regular, se observó que se cumple la hipótesis alterna y se afirmó que existe influencia significativa de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docente. Guarda relación con el estudio de Collins (2023) la meta principal es sintetizar la repercusión del líder transformacional en la gestión pedagógica de las instituciones. Se aplicó una metodología de investigaciones aplicado con un enfoque explicativo basado en el método hipotético-deductivo, utilizando una orientación cualitativa. Se tomaron datos mediante de una encuesta y fue un cuestionario que se utilizó a una muestra aleatoria de 109 docentes. Se observa que la primera variable es explicada por la otra, con un valor de  $p$  inferior a 0.05, por lo que la  $H_0$  es

rechazada y se acepta la  $H_a$  mediante la ejecución de las pruebas de Kolmogorov y Smirnov, y que los niveles de liderazgo son buenos en un 93.6 %, al igual que la influencia idealizada, mientras que un 87.2 % manifestaron que la presencia del liderazgo transformador es alta, por lo que el comportamiento de otros es influenciado por los docentes, del mismo modo, según los alcances de la investigación con la demostración Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell obtuvieron, el 90.2 % de la práctica pedagógica depende de la ejecución del liderazgo transformacional. En conclusión, el estudio reveló relaciones significativas entre ambas variables. Para el sustento teórico, Pérez-Pertuz et al. (2023), sugieren que el liderazgo busca desarrollarse de manera pedagógica, distribuida y transformacional entre toda la población educativa, con el fin de transformar y mejorar los frutos de aprendizaje. El liderazgo transformacional se caracteriza por motivar y generar la inspiración a los estudiantes y al personal docente a través de la articulación de una visión compartida y la promoción del crecimiento y desarrollo personal. Para la gestión pedagógica, Trujillo (2017) sostiene que los docentes buscan enseñar a los estudiantes basándose en el rigor científico y validando sus concepciones y procesos de trabajo con conocimientos comprobados. Calcaño (2019) señala que la gestión pedagógica tiene como función principal organizar las relaciones entre el equipo pedagógico y los maestros, promoviendo la adquisición continua de conocimientos y generando un espacio para el intercambio de ideas y el crecimiento personal y profesional. Así mismo se discute con la teoría de la dimensión consideración individualizada, se refiere a que presenta atención individualizada a los seguidores, sus indicadores se detallan que son: Consideración individual, reconocimiento de fortalezas y debilidades (Rodríguez y Sánchez, 2019).

En relación al objetivo específico cuatro, se estableció la influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023, en virtud de que el nivel de significancia (0.000) es menor a 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, además en base a los valores de Cox y Snell (16.9 %) y de Nagelkerke (23.2 %) se afirmó que la gestión pedagógica es explicada por la estimulación intelectual. En cuanto a los resultados, para la estimulación intelectual se observó de la siguiente manera, el 76,3 % marcó el nivel alto y el 23,8 % el moderado, por otra parte, para la gestión pedagógica es como sigue, el 63,7 % ubicó como eficiente,

mientras que el 36,3 % en regular. Así mismo guarda relación con la investigación de Arone y Pérez (2023) realizaron un estudio en la Amazonia con el fin de examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y la eficacia de la otra variable en una institución educativa de la zona. Se utilizó un diseño descriptivo bivariado, transversal y de campo, con una muestra de 46 directivos y docentes. Las encuestas funcionaron para la recolección de datos, fueron validadas por expertos y se evaluó su fiabilidad. Los resultados revelaron una significativa y natural relación de baja magnitud (43.5 %) del liderazgo transformacional y la productividad de la gestión de los directivos, con un promedio del 90 %. La correlación consecuente entre ambas variables fue estadísticamente significativa (0.378 Pearson), confirmando la hipótesis formulada para la investigación. En conclusión, se halló que el liderazgo transformacional está conectado con la efectividad de la gestión pedagógica de los directivos de manera significativa. En cuanto al respaldo teórico, para Heredia y Angulo (2020) el liderazgo es la virtud de influir y convencer a todo un equipo para lograr aquellos objetivos propuestos. Por ello, el líder transformacional busca cambiar algunos comportamientos y actitudes que restan al trabajo conjunto, de manera que los hace creer de su potencial y utilidad dentro de la organización o empresa. Por su parte Pareja (2022), sustenta que los líderes transformacionales deben poseer cualidades que les permitan actuar de diversas formas ante situaciones cambiantes, ello implica poseer condiciones para impactar en los seguidores de forma que se puedan valorar dentro y fuera del centro de trabajo. Los líderes educativos deben apoyar a los docentes para desarrollar recursos y presentar alternativas viables para solucionar problemas, aumentar la satisfacción, el desempeño y la eficacia en la comunidad educativa. Por otra parte, para la gestión pedagógica MINEDU (2021) en una definición más cercana sostiene que contempla estrategias, herramientas, procesos para una acción eficaz dentro de la escuela que conlleve a que los profesores realicen sus rutinas pedagógicas para el proceso de aprendizaje, además establece que la gestión educativa está constituida por cuatro elementos, a saber: estratégico, administrativo, pedagógico y comunitario, los cuales tienen como objetivo cumplir con los compromisos y metas establecidos en la gestión escolar 1 y 2. La capacidad de los docentes para estimular intelectualmente a sus estudiantes impacta en su facultad para gestionar de manera efectiva los procesos

educativos. Asimismo, el liderazgo transformacional desempeña un rol crucial en la promoción de la estimulación intelectual y en la creación de espacios propicios para la gestión pedagógica efectiva.

En relación al objetivo específico cinco, se estableció la influencia de la intervención cultural y simbólica en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023, apoyado en el nivel de significancia (0,000) es menor a 0,05, de tal manera que se cumplió la hipótesis alterna en razón también a los valores de Cox y Snell (21,8 %) y Nagelkerke (29.9 %) que sustentaron que la gestión pedagógica es explicada por la intervención cultural y simbólica. En cuanto a los resultados descriptivos, para la intervención cultural, el 71,3 % ubicó como alto, el 28,8 % como moderado, en tanto para la gestión pedagógica, el 63,7 % marcó el nivel eficiente y el 36,3 % el nivel regular. Guarda relación con lo estudiado por Ramos (2022) cuya finalidad fue analizar la correlación entre la gestión pedagógica y las modalidades de liderazgo en 22 profesores de educación primaria. Maneja un diseño descriptivo correlacional y se administraron dos cuestionarios validados para medir las 2 variables, uno con 0.92 % y otro con 0.93 %. Los manifiestos sustentan que ambas variables se relacionan con un valor = 0,002, así como  $R_s=0.915$ , además revelaron que el nivel de la variable 1 fue en su mayoría alto con 86 %, así también con todas las dimensiones siendo en su mayoría altas, lo que indica que los docentes gestionan sus procesos de manera alta, de modo que para seguir mejorando se debe priorizar el trabajo docente empezando por la planificación curricular. El nivel de los estilos de liderazgo fue en su mayoría regular, siendo el liderazgo transformacional el estilo más predominante con 82 %, en base a ello, no hay docentes que se encuentren en liderazgo deficiente o inaceptable. Asimismo, se halló una elevada correlación entre las dimensiones las variables. En conclusión, se determinó la positividad elevada entre ambas variables. En relación al respaldo teórico, Talledo (2023) señala que el liderazgo surge como resultado de la responsabilidad de funciones como el apoyo y la guía del proceso educativo, atendiendo aspectos físicos y psicológicos de los estudiantes. Para alcanzar el liderazgo, es necesario tener control sobre las emociones y proyectar una actitud empática hacia los demás. Los docentes demandan el desarrollo Así mismo se discute con la teoría de la dimensión intervención cultural y simbólica se considera como la mutación de aspectos

culturales, simbólicos y morales sus indicadores son: Mejoramiento del ambiente educativo. Así mismo, es imprescindible que el líder pueda identificar aquellas ambiciones, objetivos que tienen los docentes, de esa manera se puede fortalecer al profesor, brindar de recursos, materiales que haga efectivo su trabajo, del mismo modo que cuentan con respaldo de quienes guían las instituciones, lo que va a llevar a que la bondad de enseñanza mejore en bienestar de los estudiantes (Rodríguez y Sánchez, 2019). En referencia a la variable gestión pedagógica, Sánchez et al. (2021) fundamenta que debe englobar a toda la comunidad, dado que se debe reorientar aspectos como la planificación, participación, dirección, lo cual permite adentrarnos en la interna de la institución e identificar a los interesados para aplicar labores que permitan el crecimiento institucional y para lograrlo es indispensable mejorar las pautas que guían a los colegios, se debe buscar que estas guías realmente orienten a los docentes a trabajar para lograr las metas. De manera que, los docentes se convierten en agentes activos de toda reorganización y reorientación en cuanto tenga que ver con asegurar la pertinencia de la enseñanza. Dentro de la Corriente Constructivista, Trujillo (2017) sostiene que el docente busca enseñar a los estudiantes bajo el rigor científico, basándose en información real y adecuando sus estrategias de acuerdo a las necesidades del estudiante, por lo que el docente valida sus concepciones y procesos de trabajo mediante el conocimiento que proceda de una ciencia. De forma que se presentan 2 concepciones; una desde el estudiante y otra desde el docente: El estudiante busca aprender según la realidad y no hay mejor conocimiento que provenga de la interacción con hechos concretos. El docente busca procesar y enseñar desde conocimientos comprobados que puedan ser medidos. Los resultados presentados respaldan la importancia de considerar la cultura, los símbolos y el liderazgo transformacional como elementos fundamentales en el proceso educativo. Estos hallazgos subrayan la necesidad de promover prácticas pedagógicas inclusivas, individualizadas y contextualizadas que valoren y se adapten a la diversidad cultural de los estudiantes. Además, resaltan la importancia de desarrollar liderazgos educativos que fomenten la integración de la cultura y los símbolos en la gestión escolar, con el objetivo de optimizar la calidad de la educación y el logro de aprendizaje de los aprendices.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se determinó que el liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la provincia de Anta, se corroboró según la prueba de Regresión Logística Ordinal y respaldada por los valores estadísticos de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la gestión pedagógica es explicada por el liderazgo transformacional.

### **Segunda:**

Se determinó que el carisma ejerce una influencia significativa en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la provincia de Anta, se corroboró según la prueba de Regresión Logística Ordinal y respaldada por los valores estadísticos de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la gestión pedagógica es explicada por el carisma.

### **Tercera:**

Se determinó que la inspiración ejerce una influencia significativa en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la provincia de Anta, se corroboró según la prueba de Regresión Logística Ordinal y respaldada por los valores estadísticas de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la gestión pedagógica es explicada por la inspiración.

### **Cuarta:**

Se determinó que la consideración individualizada ejerce una influencia significativa en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la provincia de Anta, se corroboró según la prueba de Regresión Logística Ordinal y respaldada por los valores estadísticos de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la gestión pedagógica es explicada por la consideración individualizada.

### **Quinta:**

Se determinó que la estimulación intelectual ejerce una influencia significativa en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la provincia de Anta, se corroboró según la prueba de Regresión Logística Ordinal y respaldada por los valores estadísticos de Cox y Snell y de

Nagelkerke, concluyendo que la gestión pedagógica es explicada por la estimulación intelectual.

**Sexta:**

Se determinó que la intervención cultural y simbólica ejerce una influencia significativa en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública de la provincia de Anta, se corroboró según la prueba de Regresión Logística Ordinal y respaldada por los valores estadísticos de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la gestión pedagógica es explicada por la intervención cultural y simbólica.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

A los responsables del área de gestión pedagógica de la UGEL Anta, brindar capacitación y desarrollo profesional en liderazgo a los directivos y docentes, puede incluir programas de formación en habilidades de comunicación, motivación, inspiración y estimulación intelectual, que les permitan ejercer un liderazgo transformacional efectivo en el contexto educativo y acercarse más a los docentes para conocer sus necesidades, atenderlas y apoyar en el crecimiento personal y profesional.

### **Segunda:**

A los especialistas de la UGEL Anta, implementar talleres motivacionales, propiciar actividades conjuntas entre docentes, realizar actividades vivenciales, para impulsar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el constante ánimo en el centro de labores, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales dentro del colegio, el estado emocional de los docentes y la responsabilidad con la institución.

### **Tercera:**

Al director de la institución educativa, fomentar la inspiración como parte del ambiente educativo, puede lograrse mediante la creación de espacios para el intercambio de ideas, la colaboración, la participación en proyectos innovadores así también la incorporación de recursos inspiradores, como charlas motivacionales, testimonios de éxito y experiencias enriquecedoras, que ayuden a los docentes a mantenerse entusiasmados, tomar de ejemplo las enseñanzas, los logros y se sientan comprometidos con su labor.

### **Cuarta:**

A los coordinadores de las distintas áreas de la institución educativa, implementar estrategias de monitoreo, acompañamiento pedagógica y desarrollo de talleres de consideración personal para fortalecer el manejo de documentos de gestión, de forma que el docente no sienta las visitas al aula como seguimiento o acción punitiva sino una oportunidad de mejora continua.

### **Quinta:**

A los docentes, fomentar la creatividad y el pensamiento crítico, aprovechar las oportunidades de mejora para desarrollar nuevas metodologías

de enseñanza, diseñar proyectos desafiantes y aplicar estrategias innovadoras que promuevan la participación activa, el pensamiento crítico, la autorreflexión de la práctica educativa de los educandos y su desarrollo integral.

**Sexta:**

A los docentes, promover la interculturalidad, así como el reconocimiento de la identidad nacional, regional y local en el currículo y las prácticas educativas, implica incluir contenidos que reflejen diferentes perspectivas culturales, fomentar la valoración de la diversidad y el respeto, promover actividades con el fin de que los estudiantes expresen su identificación con la práctica de las tradiciones y costumbres además de compartir sus experiencias culturales.

## REFERENCIAS

- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. ENFOQUES CONSULTING EIRL.*  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Arone, S. y Perez, M. T. (2023). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA EFICACIA DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE DIRECTIVOS EN LA IEPSPM N° 6010227 CLUB DE LEONES LEMGO ALEMANIA SAN JUAN LORETO 2014 (Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana)  
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/8842>
- Baena, P. G. (2017). *Metodología de la investigación.* PATRIA.  
[https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_Grupo\\_Editorial\\_Patria](https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Grupo_Editorial_Patria)
- Barraza, I. y Barraza, L. (2014). Ámbitos de la gestión educativa. En I. Barraza, I. y L. Barraza y M. Segovia. *Gestión y liderazgo escolar.* Red Durango de Investigadores Educativos A. C.  
<http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/Tomo7.pdf>
- Calcaño, E. (2019). Modelo de gestión: *Gestión Pedagógica Educativa para el nivel Medio.* Santo Domingo.  
[https://drive.google.com/file/d/1BjR45EFkUwdy6J2R69K9hYacS0m7-\\_ou/view](https://drive.google.com/file/d/1BjR45EFkUwdy6J2R69K9hYacS0m7-_ou/view)
- Carranza, M. (2020). *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes.* Investigación Valdizana. 14(2), 112-117  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598/647>
- Céspedes, G. N. (2017). Estadística inferencial. Fondo editorial Areandino.  
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1390/Estad%C3%ADstica%20inferencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerdas, M. V., Chen, Q. E., y Rosabal, V. S. (2018). Hacia una nueva comprensión de cómo hacer gestión pedagógica. UNA. CIDE.  
<https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/18865>

- Cisneros- Caicedo, A. J., Guevara- Garcia, A. F., Urdánigo- Cedeño, U. U. y Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 8(1), 1165-1185  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383508.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Collins, M. N. (2023). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Red 17, UGEL 02. Lima, 2022*. Lima. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107760>
- Fernandez, A. B., Beltrán, M., Villaroel, H. y Quiroz, F. (2021). *Políticas y Gestión Educativa, los pilares de la Formación Docente*. Santiago de Chile: Fondo Editorial.  
[http://bibliorepo.umce.cl/libros\\_electronicos/libros\\_umce/politicas\\_y\\_gestion\\_educativa\\_los\\_pilares\\_de\\_la\\_formacion\\_docente.pdf](http://bibliorepo.umce.cl/libros_electronicos/libros_umce/politicas_y_gestion_educativa_los_pilares_de_la_formacion_docente.pdf)
- Fernández, F., y Fazio, M. (2004). *Historia de la filosofía IV: Filosofía contemporánea*. Albatros-España.  
[https://books.google.com.pe/books?id=UPvMuDShrmkC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=UPvMuDShrmkC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de Investigación : manuales autoformativos interactivo*. Huancayo. Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Garavito, E., Castro, A. Sosa, F. Huayanca, P. C. y Sucari, W. G. (2022). *Gestión pedagógica y calidad educativa*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.  
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.050>
- Garcés, N. (2017). *Gestión educativa y rendimiento académico*. Grupo de capacitación e investigación pedagógica.  
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/142/1/libro2.pdf>
- García, A. M. (2007). *Liderazgo, el más común de los misterios o lo más misterioso de lo común*. Creatividad, educación y liderazgo. Universidad

- del Istmo. <https://unis.edu.gt/wp-content/uploads/2021/12/LIDERAZGO.pdf>
- García, H. (2021). Analisis del modelo de gestión escolar. *Revista Educación*.  
 Fonte. 45(2), 117–131.  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/40537>
- García, F. J., Crispin, S. y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana Educación Superior*. 37(2). 206-216  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&nrm=iso)
- Gudiño, A., Acuña, R., y Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Scielo*, 8(2),1-21.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78902021000400001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400001)
- Guerrero, G. (2018). Estudio sobre la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica en instituciones educativas públicas focalizadas.  
<http://www.grade.org.pe/forge/descargas/CurriculoNacional.pdf>
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2017). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Sede Academica la Paz: McGraw Hill educacion. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Heredia, Ll. F. D., y Angulo, C. C. A. (2020). Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una universidad privada de Lambayeque, 2019. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4),73-83.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000400073](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400073)
- Kelmansky, D. (2009). *Estadística para todos. Estrategias de pensamiento y herramientas para la solución de problemas*. Colección Las ciencias naturales y las matemáticas.  
<http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL001858.pdf>
- Loera, A., García, E. y Cazares, O. (2011). Gestión pedagógica centrada en el aprendizaje. Remontar, Revisar, Reflexionar, Resolver y Rendir cuentas. Heurística Educativa sc.  
[https://www.researchgate.net/publication/287205536\\_Gestion\\_pedagogica\\_centrada\\_en\\_el\\_aprendizaje](https://www.researchgate.net/publication/287205536_Gestion_pedagogica_centrada_en_el_aprendizaje)

- Lopez, A. (2003). La cultura y la vida. Ediciones Rialp.  
<http://ddfv.ufv.es/xmlui/bitstream/handle/10641/1643/La%20cultura%20y%20el%20sentido%20de%20la%20vida.pdf>
- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2016). Análisis de regresión logística. En P. López-Roldán y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. 1ª edición.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163570/metinvsocua\\_a2016\\_cap3-10.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163570/metinvsocua_a2016_cap3-10.pdf)
- López-Vílchez, J., Grau- Arberola, E., Gil-Monte, P.R., y Figueiredo-Ferraz, H. (2018). Relación entre los estilos de liderazgo Transformacional y laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria. Acciones e investigaciones sociales, (39), 223-254. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6728778>
- Mejia, N. (2020). Gestión Educativa y lideraztgo transformacional de los directivo en la educación ásica regular. *Publicando Revista*. 8(29), 79-86. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2191/2374>
- MINEDU. (2021). Guia para la gestión escolar en II.EE y programas educativos de educacion basica. *OFICIO MÚLTIPLE N° 00035-2021-MINEDU/VMGI-DIGC*.  
<http://www.ugelsanchezcarrion.gob.pe/wordpress/wp-content/uploads/2021/12/GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR2022-AMAUTA-PERU.pdf>
- Manterola, C. Quiroz, G. Salazar, P. y Garcia, N. (2019) Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *REVISTA MÉDICA CLÍNICA LAS CONDES*. 30(1) 36-49.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Moreira, S. E. M., y De la Peña, C. G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Dominio de las Ciencias*,8(3), 569-587  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8635310.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. J., y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación*. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis.

- Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Obregón, N. I. y Terrazas, P. I. (2022). Gestión pedagógica y competencias profesionales en docentes de la escuela profesional de educación secundaria de la UNFV. *Revista Igobernanza*. 5(17), 15-51  
<https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/166>
- Orihuela, A., Limas, P. M., Quiroz, T., Fabián, C. A., Vásquez, S. P. y Cárdenas, A. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte. Editorial Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/829>
- Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Colección de Filosofía de la Educación*. (19), 93-110  
<https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>
- Pareja, P. L. Y., Dávila, M. R. C., Portillo, R. H., & Velarde, D. L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000200211](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200211)
- Pérez-Pertuz, J., Cardona-Pérez, H., y Cardona-Pérez, Y. (2023). Estilos de liderazgo docente: un análisis del desempeño académico en una institución educativa de Colombia. *Apuntes de Ciencias Sociales*. 11(1) 31-34  
<http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/794/733>
- Pilay-Robles, N., Ayón- Ochoa, H., y Macías-Parrales, T. (2023). Ética e innovación docente: un compromiso de la gestión educativa. *Revista innova*. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/798>
- Ponce, H. F. (2019). Conceptos básicos de estadísticas inferenciales aplicadas a la investigación educativa. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.  
<https://elibros.uacj.mx/omp/index.php/publicaciones/catalog/book/163>
- Quispe-Llactahuaman, S., Cubas, M. D., & Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente. *Horizontes*. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n27/a27-359-371.pdf>

- Ramos, L. (2022). *Cultura organizacional y gestión pedagógica en la educación remota en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2022*. Lima. (Tesis de posgrado, maestría) Universidad Cesar Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95160>
- Reimundo, J. J. (2021). Gestión escolar durante la pandemia relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*. (97), 59-70  
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37522/41106>
- Reyna, A. M., Montes, J. C., y Pérez, P. A. (2021). Liderazgo transformacional: un aporte a la motivación del estudiante universitario. *Revista Investigación y Cultura*. 10(3), 33-41  
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/1096/1011>
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.  
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rodriguez, A., y Sánchez, J. O. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: Transiciones paradigmáticas de la gestión educativa*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=ZW\\_KDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ZW_KDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Rovira, I. R. (2020). *Liderazgo Transformacional y su Influencia en el desempeño Docente*. Universidad César Vallejo.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>
- Sáez, L. M. J. (2017). *Investigación educativa. fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos. Enfoque práctico con ejemplos. esencial para tfg, tfm y tesis*. Editorial UNED.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/INVESTIGACION\\_EDUCATIVA\\_FUNDAMENTOS\\_TE/jpgtDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/INVESTIGACION_EDUCATIVA_FUNDAMENTOS_TE/jpgtDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&printsec=frontcover)
- Sánchez, I. D. (2009). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: propuesta de un modelo para su caracterización y análisis*. Universidad

- del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/id/bc7f6325-5fc3-45c9-a41b-6f303c234631/Estilos-de-direccion.pdf>
- Sánchez, A., Aguado, K., Chong, C., Delgado, R., Guevara, C. Muñoz, D., Micalay, T., Tejero, C., y Rojas Joel (2021). Repensando la gestión educativa. Aspectos claves para gestionar instituciones educativas. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182802>
- Sánchez, H. H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Soto, N., Morilo, S., y Gregorio, C. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquía y los enfoques de gestión administrativa. Scielo. Fuente: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512020000300123](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000300123)
- Suarez, E. (2021). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos) <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18058>
- Taco, R. N. (2020). *Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Red Educativa Rural Waytaqucha de Paruro Cusco 2020*. Cusco. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/7149>
- Talledo, M. I., Vera, A. R. A., Loor, M. J., Loor, E. F., y Cantos, X. M. (2023). El liderazgo docente: apoyo socioemocional en el aula. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5095-5113. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4818/7296>
- Trujillo, L. M. (2017). *Teorías pedagógicas contemporáneas*. Bogotá: Fondo editorial Areandino. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425474.pdf>
- Universidad César Vallejo (2021). Código de Ética en Investigación. Vicerrectorado de Investigación. Lima. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B00340-2021-UCV-Aprueba-Modificacion-Codigo-Etica-en-Investigacion.pdf>
- Valdiviezo, S. G. (2020). Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la unidad "Simón Bolívar" del puerto Bolívar-Ecuador 2018.

*Ciencia y Educación.*

<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/18>

Vanegas, Y. L. (2019). Liderazgo transformacional para la formación y consolidación de equipos por parte de los ejecutivos de alta dirección.

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/32468>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

### Variable 01: Liderazgo transformacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Es la capacidad solidaria que pondera el ejercicio educativo de los docentes en su competencia de influenciar de manera inmediata en las transformaciones de la gestión educativa para la mutación de los ciclos de aprendizaje (Rodríguez y Sánchez, 2019).	Será medido con las siguientes dimensiones: Carisma, la inspiración, la deferencia personal, el intelecto y el aspecto cultural – simbólico, los cuales serán medidos mediante la escala de Likert en un rango de 1 a 5, donde; 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre.	D1: Carisma	-Presencia - Poder - Calidez	1,2 3,4 5,6	(5): Siempre  (4): Casi siempre  (3): A veces  (2): Casi nunca  (1): Nunca	Bajo [30-70]  Moderado [71-110]  Alto [111-150]
		D2: Inspiración	- Visión clara de los objetivos - Motivación	7,8,9  10,11,12		
		D3: Consideración Individualizada	-Consideración individual -Reconocimiento de fortalezas y debilidades.	13,14,15  16,17,18		
		D4: Estimulación Intelectual	-Pensamiento critico - Creatividad - Flexibilidad	19, 20 21, 22 23,24		
		D5: Intervención Cultural y simbólica	- Mejoramiento del ambiente educativo. -Actividades comunales y extracurriculares.	25,26,27  28, 29,30		

Nota: Adaptado de *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: Transiciones paradigmáticas de la gestión educativa* (Rodríguez y Sánchez, 2019).

Link:

[https://books.google.com.pe/books?id=ZW\\_KDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ZW_KDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Pág. 60

## Variable 02: Gestión pedagógica

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
La variable contempla estrategias, herramientas, procesos para una acción eficaz dentro de la escuela que conlleve a que los profesores realicen sus ejercicios pedagógicos para el proceso de aprendizaje (MINEDU, 2021).	Será medido con las posteriores dimensiones: estratégico, administrativo, pedagógico y comunitario, los cuales tienen como objetivo cumplir con los compromisos y metas establecidos en la gestión escolar 1 y 2. De la forma que serán medidos en la siguiente escala Likert de rango 1 a 5: 1 es muy en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es indeciso, 4 es de acuerdo y 5 es muy de acuerdo.	D1: Estratégica	Formulación de objetivos. Creación de metas. Mejoramiento de la I. E.	1,2 3,4,5, 6,7,8	(5): Muy de acuerdo  (4): De acuerdo  (3): Indeciso  (2): En desacuerdo  (1): Muy en desacuerdo	Deficiente [30-70]  Regular [71-110]  Eficiente [111-150]
		D2: Administrativa	Tareas pedagógicas. Estrategias pedagógicas. Efectividad y fluidez en la comunidad educativa.	9, 10,11, 12,13,14		
		D3: Pedagógica	Conjunto de actividades para el aprendizaje. Recursos con mayor proximidad al logro de aprendizajes.	15,16,17,18, 19,20,21,22,23		
		D4: Comunitaria	Garantizar un espacio seguro para el aprendizaje. Desarrollo integral de las y los estudiantes.	24,25,26, 27,28,29,30		

Nota: Adaptado de *Guía para la gestión escolar en II.EE y programas educativos de educación básica* (MINEDU, 2021).

Link: <http://www.ugelsanchezcarrion.gob.pe/wordpress/wp-content/uploads/2021/12/GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR2022-AMAUTA-PERU.pdf>

Pág. 5 -60

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

### CUESTIONARIO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Latorre Rojas David, con Nro. DNI. 72298729, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

#### Variable 1: Liderazgo transformacional.

##### Escala autovalorativa

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

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Liderazgo transformacional	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Carisma</b>					
1) Siento que mi presencia en el aula es atractiva y genera interés en mis estudiantes.					
2) Considero que tengo una habilidad natural para influir en los estudiantes y motivarlos positivamente.					
3) Creo que mi estilo de enseñanza refleja calidez y empatía hacia mis estudiantes.					
4) Me siento cómodo/a tomando el liderazgo en situaciones grupales y promoviendo un ambiente positivo en el aula.					
5) Creo que mi manera de hablar y comunicarme con los estudiantes es efectiva para generar un impacto positivo en ellos.					
6) Soy consciente de mi poder como docente y procuro utilizarlo de forma ética y justa.					
<b>Dimensión 2: Inspiración</b>					
7) Siento que tengo una visión clara de los objetivos educativos que quiero lograr con mis estudiantes.					
8) Considero que mi forma de enseñar estimula a los estudiantes a ir más allá de lo que se espera de ellos.					
9) Creo que soy capaz de motivar a mis estudiantes para que se esfuercen más y alcancen sus metas educativas.					
10) Me siento satisfecho/a al ver que mis estudiantes desarrollan habilidades y conocimientos que les permiten superar sus límites.					

11) Creo que mi forma de enseñar inspira a mis estudiantes a descubrir sus talentos y habilidades.					
12) Me esfuerzo por generar un ambiente educativo en el que los estudiantes se sientan seguros para explorar y aprender cosas nuevas.					
<b>Dimensión 3: Consideración individualizada</b>					
13) Considero que tengo un conocimiento personal de mis estudiantes que me permite abordar sus necesidades individuales de aprendizaje.					
14) Me preocupo por reconocer y desarrollar las fortalezas de cada uno de mis estudiantes.					
15) Creo que es importante ser sensible y respetuoso/a con las diferencias culturales, étnicas y de género que existen en el aula.					
16) Me esfuerzo por generar un ambiente en el que cada estudiante se sienta valorado y respetado.					
17) Considero que es importante brindar un trato justo y equitativo a todos los estudiantes, sin importar sus habilidades o características individuales.					
18) Procuero escuchar las preocupaciones y necesidades de mis estudiantes para poder ayudarlos de manera más efectiva.					
<b>Dimensión 4: Estimulación intelectual</b>					
19) Creo que es importante fomentar el pensamiento crítico y reflexivo en mis estudiantes.					
20) Me esfuerzo por brindar a mis estudiantes nuevas perspectivas y enfoques para que puedan desarrollar su creatividad.					
21) Considero que es importante que mis estudiantes sean capaces de aplicar lo que aprenden en situaciones reales de la vida.					
22) Me esfuerzo por ofrecer un ambiente educativo que estimule la curiosidad y la exploración de nuevas ideas.					
23) Creo que es importante permitir que mis estudiantes exploren y desarrollen sus intereses personales.					
24) Procuero utilizar distintas estrategias y recursos educativos para adaptarme a los distintos estilos de aprendizaje de mis estudiantes.					
<b>Dimensión 5: Intervención cultural y simbólica</b>					
25) Fomento la inclusión y el respeto a la diversidad cultural y étnica en mi salón de clases.					
26) Promuevo el uso de recursos y materiales que reflejen la diversidad cultural en mi enseñanza.					
27) Fomento el respeto y la valoración de las diferencias culturales en mi salón de clases.					
28) Incentivo la participación en actividades extracurriculares que celebren la diversidad cultural.					
29) Promuevo la reflexión sobre la influencia de la cultura y la sociedad en la formación de valores y actitudes en mis estudiantes.					
30) Utilizo el arte y la literatura para abordar temas culturales y simbólicos en mi enseñanza.					

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Latorre Rojas David, con Nro. DNI. 72298729, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

### Variable 1: Gestión pedagógica.

#### Escala autovalorativa

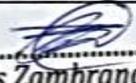
- Muy de acuerdo (MdA) = 5
- De acuerdo (DA) = 4
- Indeciso (I) = 3
- En desacuerdo (ED) = 2
- Muy en desacuerdo (MeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión pedagógica	MeD	ED	I	DA	MdA
<b>Dimensión 1: Estratégica</b>					
1) Tengo conocimiento del plan estratégico de desarrollo de la gestión pedagógica de la institución educativa.					
2) Estoy informado acerca de los cambios en la gestión pedagógica.					
3) Conozco los objetivos del plan estratégico y me parecen claros y alcanzables.					
4) Comparto y comunico los objetivos del plan estratégico con todos los miembros de la institución educativa.					
5) Tengo en cuenta las necesidades y características de la comunidad educativa en el plan estratégico.					
6) Establezco metas y objetivos claros en función de los resultados esperados en la gestión pedagógica.					
7) Formo parte de un equipo encargado de la gestión y seguimiento del plan estratégico.					
8) Recibo capacitación y actualización periódica para mejorar mi desempeño pedagógico.					
<b>Dimensión 2: Administrativa</b>					
9) Estoy familiarizado con las normas y procedimientos claros de la institución educativa conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa.					
10) Realizo los procedimientos administrativos en tiempo y forma.					

11) Puedo gestionar y diseñar los procesos administrativos para cumplir los propósitos de gestión pedagógica.					
12) Tengo una buena comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la institución educativa.					
13) Cuento con recursos pedagógicos, equipos, instrumentos y demás materiales suficientes para llevar a cabo la gestión pedagógica.					
14) Utilizo de manera eficiente y efectiva los recursos para lograr los objetivos de gestión pedagógica.					
15) Participo en las evaluaciones periódicas de la gestión administrativa para mejorarla.					
<b>Dimensión 3: Pedagógica</b>					
16) Estoy involucrado en la implementación de un plan curricular que guíe la gestión pedagógica.					
17) Participo en la actualización y ajuste periódico del plan curricular.					
18) Incorporo las necesidades y características de la comunidad educativa para mejorar la gestión pedagógica.					
19) Utilizo un sistema de evaluación y retroalimentación para mejorar la gestión pedagógica.					
20) Tengo la libertad de utilizar distintas metodologías y recursos didácticos.					
21) Tengo acceso a recursos didácticos actualizados y suficientes.					
22) Fomento la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.					
23) Fomento la investigación y la innovación en la gestión pedagógica.					
<b>Dimensión 4: Comunitaria</b>					
24) Me relaciono de manera efectiva con la comunidad educativa.					
25) Fomento la participación activa de los padres de familia en la gestión pedagógica.					
26) Promuevo valores cívicos y ciudadanos en la comunidad como parte de mi rol en la institución educativa.					
27) Participo en la implementación de proyecto y actividades en conjunto con la comunidad para mejorar la calidad de la educación.					
28) Utilizo distintas metodologías y recursos didácticos en el desarrollo de mis clases.					
29) Mantengo un constante dialogo y comunicación con la comunidad donde se encuentra la institución educativa.					
30) Promuevo la participación activa de los padres de familia en el proceso de enseñanza- aprendizaje.					

### 3. Matriz evaluación por juicio de expertos

#### Validación de experto 1:

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	
<b>1. Datos generales del Juez</b>	
Nombre del juez:	Luis Zambrano Peña
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E. Huayllaccocha - Anta
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	939  18
Firma del experto:	 ..... Mg. Luis Zambrano Peña

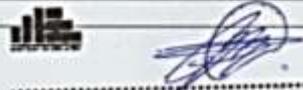
#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Autor (a):	David Latorre Rojas
Objetivo:	Medir la variable Liderazgo transformacional
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Carisma, inspiración, consideración individualizada, estimulación intelectual e intervención cultural y simbólica
Confiabilidad:	
Escala:	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca
Niveles o rango:	Bajo [30-70] Moderado [71-110] Alto [111-150]
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Luis Zambrano Peña		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )	
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )	Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	I.E. Huayllaccocha - Anta		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			
DNI:	93993318		
Firma del experto:	  Mg. Luis Zambrano Peña		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión pedagógica
Autor (a):	David Latorre Rojas
Objetivo:	Medir la variable Gestión pedagógica
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Estratégico, administrativo, pedagógico y comunitario.
Confiabilidad:	
Escala:	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca
Niveles o rango:	Deficiente [30-70] Regular [71-110] Eficiente [111-150]
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

REGISTRO NACIONAL DE

Aplicativo

Guía

### GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAMBRANO PEÑA, LUIS DNI 23993318	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA  Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/01/2006 Fecha egreso: 31/12/2007	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ZAMBRANO PEÑA, LUIS DNI 23993318	BACHILLER EN EDUCACION  Fecha de diploma: 26/05/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
ZAMBRANO PEÑA, LUIS DNI 23993318	LICENCIADO EN EDUCACION FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 26/11/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

## Validación de experto 2:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CECIA ZOILITA GONGORA CASTRO
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E. No 64359 JOSÉ GALVEZ EGUSQUIZA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	42269837
Firma del experto:	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Autor (a):	David Latorre Rojas
Objetivo:	Medir la variable Liderazgo transformacional
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Carisma, inspiración, consideración individualizada, estimulación intelectual e intervención cultural y simbólica
Confiabilidad:	
Escala:	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca
Niveles o rango:	Bajo [30-70] Moderado [71-110] Alto [111-150]
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos



## 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CECIA ZOILITA GONGORA CASTRO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	T. E. N.º 64359 JOSÉ GÁLVEZ EGÚSQUIZA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	42269837
Firma del experto:	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión pedagógica
Autor (a):	David Latorre Rojas
Objetivo:	Medir la variable Gestión pedagógica
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Estratégico, administrativo, pedagógico y comunitario.
Confiabilidad:	
Escala:	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca
Niveles o rango:	Deficiente [30-70] Regular [71-110] Eficiente [111-150]
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

DNI 42269837	Fecha matrícula: 17/07/2019 Fecha egreso: 21/05/2021	PERU
GONGORA CASTRO, CECIA ZOILITA DNI 42269837	BACHILLER EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 12/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
GONGORA CASTRO, CECIA ZOILITA DNI 42269837	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 12/09/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
GONGORA CASTRO, CECIA ZOILITA DNI 42269837	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 15/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

### Validación de expertos 3:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MARI LUZ ROSCO QUISPE
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E. AGUSTIN GAMARRA - ANTA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	41708474
Firma del experto:	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Autor (a):	David Latorre Rojas
Objetivo:	Medir la variable Liderazgo transformacional
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Carisma, inspiración, consideración individualizada, estimulación intelectual e intervención cultural y simbólica
Confiabilidad:	
Escala:	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca
Niveles o rango:	Bajo [30-70] Moderado [71-110] Alto [111-150]
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	MARI LUZ OROSCO QUISPE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I. E. AGUSTIN GARRIDO - JUTA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	41708474
Firma del experto:	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión pedagógica
Autor (a):	David Latorre Rojas
Objetivo:	Medir la variable Gestión pedagógica
Administración:	Docentes de nivel primaria y secundaria
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Estratégico, administrativo, pedagógico y comunitario.
Confiabilidad:	
Escala:	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca
Niveles o rango:	Deficiente [30-70] Regular [71-110] Eficiente [111-150]
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

REGISTRO NACIONAL DE

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

 Aplicativo

 Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OROSCO QUISPE, MARI LUZ DNI 41708474	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  Fecha de diploma: 16/01/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
OROSCO QUISPE, MARILUZ DNI 41708474	BACHILLER EN EDUCACION  Fecha de diploma: 23/07/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
OROSCO QUISPE, MARI LUZ DNI 41708474	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 01/04/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

## 5. Otros anexos

### Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023.						
AUTOR: David Latorre Rojas						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cómo influye el carisma en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo influye la inspiración en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa</p>	<p>General: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Establecer la influencia del carisma en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p> <p>2. Establecer la influencia de la Inspiración en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p>	<p>General: El liderazgo transformacional influye significativamente en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe influencia significativa del carisma en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p> <p>2. Existe influencia significativa de la inspiración en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Carisma	Presencia. Poder. Calidez.	1,2 3,4 5,6	Bajo [30-70]
			D2: Inspiración	Visión clara de los objetivos. Motivación.	7,8,9, 10,11,12	Moderado [71-110]
			D3: Consideración individualizada	Consideración individual. Reconocimiento de fortalezas y debilidades.	13,14,15 16,17,18	Alto [111-150]
D4: Estimulación intelectual	Pensamiento crítico. Creatividad. Flexibilidad.	19,20 21,22 23,24				
D5: Intervención cultural y simbólica	Mejoramiento del ambiente educativo.	25,26,27 28,29,30				

<p>pública, Anta. Cusco, 2023?</p> <p>3. ¿Cómo influye la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?</p> <p>4. ¿Cómo influye la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?</p> <p>5. ¿Cómo influye la intervención cultural y simbólica en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023?</p>	<p>3. Establecer la influencia de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p> <p>4. Establecer la influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p> <p>5. Establecer la influencia de la intervención cultural y simbólica en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p>	<p>3. Existe influencia significativa de la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p> <p>4. Existe influencia significativa en de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p> <p>5. Existe influencia significativa de la intervención cultural y simbólica en la gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023</p>		Actividades extracurriculares y culturales.		
			Variable 2: Gestión pedagógica			
			D1: Estratégica	<p>Formulación de objetivos.</p> <p>Creación de metas.</p> <p>Mejoramiento de la I. E.</p>	<p>1,2</p> <p>3,4,5</p> <p>6,7,8</p>	<p>Deficiente [30-70]</p> <p>Regular [71-110]</p>
D2: Administrativa	<p>Tareas pedagógicas.</p> <p>Estrategias pedagógicas.</p> <p>Efectividad y fluidez en la comunidad educativa.</p>	<p>9</p> <p>10,11</p> <p>12,13,14</p>	<p>Eficiente [111-150]</p>			
D3: Pedagógica	<p>Conjunto de actividades para el aprendizaje.</p> <p>Recursos con mayor proximidad al logro de aprendizajes.</p>	<p>15,16,17,18,19,</p> <p>20,21,22,23</p>				

			D4: Comunitaria	Garantizar un espacio seguro para el aprendizaje. Generar espacios para la retroalimentación.	24,25,26 27,28,29,30	
--	--	--	-----------------	---	-------------------------	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Explicativo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental, correlaciona causal, transeccional <b>Método:</b> Hipotético-deductivo	<b>Población:</b> 80 docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa Pública de Anta, Cusco. <b>Muestra:</b> Censo: La muestra la compone toda la población, es decir los 80 docentes.	<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario De la V1: Liderazgo transformacional Nro. Ítems: 30 De la V2: Gestión pedagógica Nro. Ítems: 30	<b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. <b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Se hará uso de la prueba de Kolmogorov – Smirnov con el fin de contrastar la hipótesis mediante la regresión ordinal.

### Prueba de confiabilidad

Estadísticas de confiabilidad de liderazgo transformacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,912	20

Estadísticas de confiabilidad de gestión pedagógica	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,963	20

### Tabla de interpretación de Alfa de Crombach

Para Sáez (2017) se puede considerar la siguiente escala:

Consistencia interna	Alfa de Crombach
Excelente	$\alpha \geq 0,9$
Bueno	$0,9 \alpha \geq 0,8$
Aceptable	$0,8 \alpha \geq 0,7$
Cuestionable	$0,7 \alpha \geq 0,6$
Pobre	$0,6 \alpha \geq 0,5$
inaceptable	$< 0,5$

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Liderazgo transformacional	,212	20	,019
D1V1: Carisma	,191	20	,053
D2V1: Inspiración	,119	20	,200*
D3V1: Consideración individualizada	,259	20	,001
D4V1: Estimulación intelectual	,152	20	,200*
D5V1: Intervención cultural y simbólica	,264	20	,001
V2 Gestión Pedagógica	,185	20	,071
D1V2: Estratégica	,180	20	,088
D2V2: Administrativa	,138	20	,200*
D3V3: Pedagógica	,195	20	,045
D4V4: Comunitaria	,196	20	,043

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Carta de presentación a director

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**POS GRADO**

Lima, 08 de junio de 2023

**Carta P. 0467-2023-UCV-EPG-SP**

MAG.  
JUAN DE DIOS SALLO TTITO  
DIRECTOR  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGUSTÍN GAMARRA DE ANTA

De mi mayor consideración:

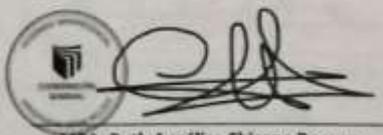
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LATORRE ROJAS DAVID**; identificado(a) con DNI/CE N° 72298729 y código de matrícula N° 7000658638; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta, Cusco, 2023**

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

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

Atentamente,

  
**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

f | t | i | o | v  
UCV.edu.pe

IE. IN. EMBLEMÁTICO AGUSTÍN GAMARRA - ANTA  
N° Exp 721  
08 JUN 2023  
Asunto  
Hora 12:33 Firma

## Autorización de aplicación de instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
"AGUSTÍN GAMARRA"  
ANTA  
C.M. Primaria: 1787621; C.M. Secundaria IEC: 0236422; Telef. 084258855



Jornada Escolar

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

### AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

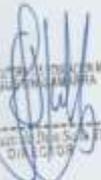
EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AGUSTÍN GAMARRA" DE ANTA, CON CÓDIGO MODULAR N° 0236422 JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD EJECUTORA 315 - ANTA - CUSCO.

AUTORIZA a LATORRE ROJAS, David; identificado con DNI N° 72298729, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, para que realice la aplicación de los instrumentos de investigación sobre el tema: **Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta, Cusco, 2023**, para recoger información de los docentes.

Se expide la presente a petición escrita del interesado para los fines que viera por conveniente.

Anta, 13 de junio de 2023.

Atentamente,



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
"AGUSTÍN GAMARRA"  
ANTA  
Cusco, 13 de junio de 2023  
DIRECTOR

JDDST/DIB-LE  
melch/Sec  
Cc. Archivo

---

*¡En el estudio, trabajo y deporte...  
"Agustín Gamarra"!*



Agustín Gamarra 2021  
[www.leagustingamara.edu.pe](http://www.leagustingamara.edu.pe)  
Sector Chimpahuaylla S/N – Urbanización Niveva Anta



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, Anta. Cusco, 2023", cuyo autor es LATORRE ROJAS DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 11 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO <b>DNI:</b> 09452979 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 14- 08-2023 10:10:16

Código documento Trilce: TRI - 0647536