



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

Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una
unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024

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

AUTOR:

Baca Pacheco, Carlos Enrique Martin (orcid.org/0009-0000-8578-9757)

ASESORES:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024", cuyo autor es BACA PACHECO CARLOS ENRIQUE MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 03- 08-2024 18:48:23

Código documento Trilce: TRI - 0846182



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BACA PACHECO CARLOS ENRIQUE MARTIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS ENRIQUE MARTIN BACA PACHECO DNI: 09376482 ORCID: 0009-0000-8578-9757	Firmado electrónicamente por: EBACAPA29 el 03-08- 2024 20:13:50

Código documento Trilce: TRI - 0846183

Dedicatoria

Dedico esta investigación a los docentes y directivos de las instituciones educativas que con gran esfuerzo vienen llevando adelante una empresa que por momentos se torna difícil pero que es altamente gratificante.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que han contribuido en esta investigación, a los de mi entorno familiar, a los de mi entorno laboral y a los directivos de las instituciones educativas cuyos docentes participaron brindando información en forma desinteresada.

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
Referencias	34
Anexos.....	39

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla cruzada Liderazgo transformacional y Autoeficacia docente	20
Tabla 2: Tabla cruzada Influencia idealizada y Autoeficacia docente	20
Tabla 3: Tabla cruzada Motivación inspiracional y Autoeficacia docente	21
Tabla 4: Tabla cruzada Estimulación intelectual y Autoeficacia docente	21
Tabla 5: Tabla cruzada Consideración individualizada y Autoeficacia docente	22
Tabla 6: Prueba de normalidad.....	22
Tabla 7: Regresión logística ordinal de Liderazgo transformacional en Autoeficacia docente.....	23
Tabla 8: Regresión logística ordinal de Influencia idealizada en la Autoeficacia docente	24
Tabla 9: Regresión logística ordinal de Motivación inspiracional en la Autoeficacia docente	24
Tabla 10: Regresión logística ordinal de Estimulación intelectual en Autoeficacia docente.....	25
Tabla 11: Regresión logística ordinal de Consideración individualizada y Autoeficacia docente	26

Índice de figuras

Figura 1: Descripción de la variable independiente Liderazgo Transformacional directivo	16
Figura 2: Frecuencia de la Influencia idealizada (II).....	17
Figura 3: Frecuencia de la Motivación inspiracional (MI).....	17
Figura 4: Frecuencia de la Estimulación intelectual (EI).....	18
Figura 5: Frecuencia de la Motivación inspiracional (MI).....	19
Figura 6: Descripción de la variable dependiente Autoeficacia docente (AD)	19

Resumen

La presente investigación aporta al cuarto ODS ya que se orienta hacia garantizar una educación de calidad y se propuso como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Fue una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional causal. La población estuvo constituida por 73 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, correspondientes a cuatro instituciones educativas, como muestra se tomaron 63 docentes mediante muestreo estratificado. Se excluyeron a docentes cuya permanencia en la institución educativa fue menor que tres meses. Para la medición de las variables se utilizó una escala de Liderazgo transformacional compuesto por 32 ítems y para la autoeficacia docente una escala de 24 ítems. Para la prueba de hipótesis se utilizó el modelo de regresión logística ordinal y como herramienta el SPSS. Se obtuvo como resultado $p=0,0 < 0,05$ para el modelo de Liderazgo transformacional en la autoeficacia docente, con un coeficiente de Nagelkerke de 0,351, lo que indica que la variable independiente influye en un 35.1% en la variable dependiente. Este estudio muestra que se puede desarrollar la autoeficacia docente mediante el ejercicio de un liderazgo transformacional directivo.

Palabra clave: Liderazgo, características directivas, eficiencia de la educación, eficacia del docente.

Abstract

This research contributes to the fourth SDG since it is oriented towards guaranteeing quality education and the main objective was to determine the influence of transformational managerial leadership on the teaching self-efficacy of an UGEL in Metropolitan Lima, 2024. It was a basic type of research, quantitative approach, non-experimental design, causal correlational level. The population was made up of 73 teachers from the initial, primary and secondary levels, corresponding to four educational institutions; 63 teachers were taken as a sample through stratified sampling. Teachers whose stay at the educational institution was less than three months were excluded. To measure the variables, a Transformational Leadership scale composed of 32 items was used, and a 24-item scale was used for teaching self-efficacy. To test the hypotheses, the ordinal logistic regression model was used and SPSS was used as a tool. The result was $p=0.0<0.05$ for the Transformational Leadership model in teacher self-efficacy, with a Nagelkerke coefficient of 0.351, which indicates that the independent variable influences the dependent variable by 35.1%. This study shows that teaching self-efficacy can be developed through the exercise of directive transformational leadership.

Keyword: Leadership, managerial characteristics, efficiency of education, teacher effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

La mejora de la calidad de la educación radica en gran medida en el trabajo desarrollado al interior de las instituciones educativas. En ellas interactúan el personal directivo, el personal jerárquico, el personal docente y los estudiantes con la finalidad de que estos últimos desarrollen los aprendizajes que les aseguren el alcanzar las competencias previstas y con ello, el desarrollo de sus respectivas familias y la sociedad en sus ámbitos nacional, continental y mundial (Ley N.º 28044, Art. 2, 2003). Las instituciones educativas tienen una dinámica particular que establecen las condiciones para que se dé lugar el aprendizaje, en ello juegan un papel preponderante los docentes y los directivos lo que también contribuirá con una educación inclusiva y de calidad, sin exclusiones y con oportunidades para todos en un proceso continuo durante toda la vida en concordancia con lo propuesto en el cuarto ODS.

Si bien es cierto, el aprendizaje de los estudiantes depende del trabajo docente, también participan situaciones del contexto interno de las instituciones educativas y externo de la comunidad. Las condiciones materiales y no materiales que configuran un contexto que se espera sea propicio para el desarrollo de aprendizajes está bajo responsabilidad del director que en algunas situaciones las comparte con un equipo directivo. Este ejerce un liderazgo para conducirla procurando que ella sea un espacio positivo para el aprendizaje, esta conducción incluye establecer una influencia para que el personal desarrolle un trabajo de calidad. Al respecto, Marzano (2005), Leithwood (2004) y Robinson (2007) sostienen que el segundo factor que contribuye con el aprendizaje en las instituciones educativas, después del trabajo de los docentes en las aulas, este liderazgo, el cual explica alrededor del 25% de todo los efectos escolares, se canaliza a través del docente mediante una formación continua o la mejora de las condiciones del trabajo (Marsano, 2005; Leithwood, 2004; Robinson, 2007, Day, Sammons y Hopkins, 2009 como se citó en Bolívar, 2010). Por su parte, Gonzales et al. (2022) señala que en tiempos de crisis o de situaciones extremas, el liderazgo directivo cobra gran importancia ya que se concentra en dar confianza a los docentes y con ello, asegura la prestación del servicio educativo.

Siendo el trabajo de los docentes el principal factor para lograr aprendizajes en los discentes se hace necesario tomar medidas con respecto a su formación y al desarrollo de sus competencias en forma permanente durante el ejercicio de sus funciones. Es decir, se le debe brindar la preparación y el apoyo en lo referente a las condiciones operativas de sus centros de trabajo. En los últimos años, debido a la última pandemia que azotó a la humanidad, las instituciones educativas a nivel mundial experimentaron grandes pérdidas en aprendizajes, impactando en mayor medida en los países con modestos ingresos (The World Bank et al., 2021). Para mitigar el impacto de estas pérdidas, las organizaciones mundiales como el BID, UNICEF y UNESCO recomendaron a la preparación y apoyo a los maestros como una de las prioridades a atender. En ese sentido, si no se toman medidas al respecto, cerca de 300 millones de estudiantes en el mundo tendrán deficiencias en sus competencias aritméticas y alfabetización necesaria que le permitan tener éxito en la vida (ONU, 2023).

En América Latina, la formación de los directivos escolares, previa al ejercicio del cargo, se realiza en muy pocos países, en la mayoría el directivo escolar se forma en la práctica, en una suerte de ensayo y error. Esto trae como consecuencia que no se establezcan las condiciones físicas, logísticas y de ambiente, necesarias para el desarrollo de los aprendizajes y con ello el desgaste de las relaciones interpersonales entre docentes y directivos. No obstante, la inclusión del liderazgo directivo y su desarrollo ha ido incluyéndose estratégicamente en la política educativa de algunos países (UNESCO, 2014).

En el Perú, un directivo accede al cargo a partir de la tercera escala magisterial que implica como mínimo cuatro años en la carrera pública magisterial, mediante un proceso de evaluación que comprende una prueba escrita en la etapa nacional y en la etapa descentralizada una matriz de trayectoria y una entrevista (Resolución Viceministerial N.º 166-2022-Minedu, 2022), todos estos instrumentos orientados a evaluar sus habilidades técnicas. Cuando el directivo accede al cargo, el Minedu, con el apoyo de entes formativos, desarrolla acciones formativas las cuales también se orientan al desarrollo de habilidades técnicas dejando de lado a las habilidades transversales. Al respecto, SERVIR sostiene que para que un directivo realice una buena gestión debe

contar con habilidades técnicas y habilidades transversales; las habilidades técnicas vienen dadas por su formación, experiencia y capacitaciones desarrolladas a lo largo de su vida académica y laboral; las habilidades transversales comprenden las actitudes y aptitudes que se ponen de manifiesto mediante el comportamiento de la persona en su vida cotidiana y también en el ejercicio de su trabajo (RPE N°320, 2017). Los directivos que accedieron mediante estos procesos dirigidos por el Minedu en el marco de la LRM vienen desde el año 2014, ostentando un periodo de hasta nueve años de gestión. No obstante, pese al tiempo que estos directivos conducen las instituciones educativas, en la EME del 2022 se evidencia que los resultados obtenidos son menores a las del año 2019 en la mayoría de las competencias que fueron evaluadas (Minedu, 2023).

Lima Metropolitana, según el puntaje promedio de la Evaluación Muestral de estudiantes del año 2022 en el segundo grado de primaria, se ubica en el sexto puesto en el ordenamiento nacional en la competencia Matemática pese a haber disminuido su puntuación en once puntos entre los años 2019 y 2022 ya que en el año 2019 se ubicó en la decimoquinta ubicación en esta competencia. Eso nos estaría indicando que los aprendizajes en Matemática de la región disminuyeron en menor medida que el de algunas regiones que perdieron su ubicación. Ello se puede deber a las condiciones que ostenta una región que es la capital de un país en lo referente a comunicación. En Lectura, según el puntaje promedio de la Evaluación Muestral de estudiantes, se mantiene en el cuarto puesto a nivel nacional en los años 2019 y 2022, no obstante haber incrementado en siete puntos su puntaje promedio entre esos dos años (Minedu, 2022). En esta región, que tiene siete UGEL, con respecto al puntaje promedio de los estudiantes de Secundaria en las competencias Matemática, Lectura y Ciencia y Tecnología de la ENLA del año 2019, existiendo diferencias significativas entre los puntajes promedios deferentes entre ellas en todas las competencias pese a tener contextos de desarrollo similar (Minedu, 2020). Esto estaría indicando que se hace necesario indagar en las posibles causas de estas diferencias y desarrollar acciones de apoyo a los docentes que repercutan en mejores aprendizajes.

Por otra parte, el docente debe ser capaz de generar cambios sustanciales en los estudiantes, no obstante, se encuentra encasillada por aspectos externos que no puede

controlarlos y limitan su acción. Sin embargo, son los factores internos como la creencia en sus propias habilidades las que limitan su eficacia con respecto a los aprendizajes de los estudiantes (Covarrubias & Mendoza, 2013). En ese sentido tenemos directivos que no ejercen un liderazgo capaz de transformar las instituciones educativas ya que se encuentran inmersos en su propio aprendizaje para gestionarla. Por otro lado, los docentes tienen una baja confianza en sus potencialidades y evitan escenarios retadores de trabajo, se conforman con lo rutinario. De ello se entiende el discreto movimiento en el rendimiento de los estudiantes y la creciente brecha en los estratos urbano y rural.

Es en estas circunstancias, se hace necesario que los directores de institución educativa ejerzan influencia en los docentes para que estos logren tener una mayor confianza en sus potencialidades lo que los llevarán a mejorar su práctica pedagógica y con ello los aprendizajes de los estudiantes. En esta investigación se indagó acerca de la influencia del liderazgo transformacional del directivo en la autoeficacia del docente con la finalidad de aportar elementos que orienten el enfoque de las acciones de formación que se implementen a aquellos docentes que accedan a algún cargo directivo.

De acuerdo con lo anteriormente descrito, el cuestionamiento principal de esta investigación fue, ¿de qué manera el liderazgo transformacional directivo influye en la autoeficacia docente de una unidad educativa local (UGEL) de Lima Metropolitana, 2024?, lo que deviene en los siguientes cuestionamientos específicos: (1) ¿de qué manera la influencia idealizada del liderazgo transformacional directivo influye en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024?, (2) ¿de qué manera la motivación inspiracional del liderazgo transformacional directivo influye en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024?, (3) ¿de qué manera la estimulación intelectual del liderazgo transformacional directivo influye en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024? y (4) ¿de qué manera la consideración individualizada del liderazgo transformacional directivo influye en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024?.

La presente investigación se justifica en el aspecto teórico en que establecerá la influencia del liderazgo transformacional y la autoeficacia docente con la finalidad de que los primeros desarrollen acciones para garantizar que los estudiantes accedan a una

educación pertinente. Desde el punto de vista práctico, proveerá al sistema educativo elementos para la orientación de las acciones formativas de los directivos de instituciones educativas. Desde el aspecto metodológico, el estudio se basa en el uso de cuestionarios para el recojo de información para la medición de los atributos estudiados.

El propósito principal es determinar la influencia del liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Esto es, (1) determinar la influencia de la influencia idealizada del liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024, (2) determinar la influencia de la motivación inspiracional del liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024, (3) determinar la influencia de la estimulación intelectual del liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024 y, (4) determinar la influencia de la consideración individualizada del liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

En el desarrollo de este estudio se han considerado antecedentes internacionales y nacionales sobre liderazgo transformacional y autoeficacia docente. Al respecto, Hidayat & Patras (2024) buscaron identificar los atributos importantes para la innovación docente en indonesia mediante un estudio cualitativo en una población de 145 profesores de secundaria. Concluyeron que la autoeficacia y la innovación docente se pueden mejorar implementando un liderazgo transformacional y fomentando un clima escolar propio. Este estudio contribuyó con la investigación en lo referente a la relación existente entre ambas en un contexto de institución educativa.

Thien & Liu (2024) realizaron un estudio para examinar las relaciones lineales y no lineales entre liderazgo instruccional y aprendizaje profesional docente en una muestra de 335 profesores en Malasia. Este último atributo se realizó usando la autoeficacia docente como mediador, la autoeficacia docente se midió mediante una escala Likert de seis puntos, considerando tres de las dimensiones de este atributo. Concluyeron que existe una relación no lineal significativa los dos atributos del estudio. Para la autoeficacia docente se obtuvo un valor medio de 7,504 para la dimensión

eficacia para el manejo del aula, 7,215 para la eficacia en el manejo de diversas estrategias y 7,092 para la eficacia en la participación de los estudiantes. El aporte a la presente investigación radica en que se incide en la vinculación entre los atributos del presente estudio y las medidas de las dimensiones de una de ellas.

Hurtado et al. (2023) desarrollaron un estudio descriptivo para identificar la valoración de la autoeficacia en docentes de educación física de Chile, indagaron sobre la existencia de diferencias en la autoeficacia de un grupo de 133 docentes (81 varones y 52 mujeres) según característica (sexo, dependencia, experiencia). Concluyeron que no existe diferencias significativas en la medición del atributo para los grupos según característica. Este estudio contribuye con la investigación en el sentido de que no se requiere distinguir entre grupos (tiempo de servicio, sexo, nivel educativo) en la medición de la autoeficacia docente.

Gumah, Wenbin & Azibah (2021) realizaron un estudio para demostrar el impacto del liderazgo en la autoeficacia mediante un enfoque de mediación moderada, en una muestra de 281 docentes de China, utilizaron el cuestionario de liderazgo multifactorial y una escala de sentido docente, se utilizó la técnica bootstrapping en AMOS para identificar la relación entre las variables cuyo resultado fue $\beta=0,181$ y $t=3,113$. Concluyeron que existe un efecto positivo de los estilos de liderazgo en la autoeficacia de los profesores, Este estudio contribuye con esta investigación en el sentido de que sigue un propósito similar que es el de indagar sobre la relación causal entre las dos variables investigadas y demuestra la existencia de esa relación de causalidad.

Carranza (2020) desarrolló un estudio de diseño correlacional con la finalidad de indagar sobre la vinculación entre liderazgo transformacional directivo y compromiso docente, utilizando una muestra de 212 docentes de Guayaquil, utilizó cuestionarios de 35 preguntas para cada variable, obteniendo un valor de 0,752 como coeficiente de correlación demostrando la existencia de una relación significativa entre los atributos del estudio. Este estudio contribuye con esta investigación en la medida que muestra que es posible aproximarse a un atributo directivo a partir de la información proveniente de los docentes y que este atributo influye en atributos internos de los docentes como son las actitudes que se encuentran muy cercanas a las creencias en sus potencialidades.

A nivel nacional, Álvarez (2023) realizó una investigación para indagar sobre la vinculación entre el liderazgo transformacional con la comunicación interna, sobre una muestra de 80 trabajadores del poder judicial de Lima donde el liderazgo transformacional se distribuyó con 38,7% en el nivel alto, 53,7% medio y 7,5% bajo. Concluyó que existe una relación significativa entre estos dos atributos. Esta investigación contribuye con la presente investigación en lo referente al dimensionamiento de una de las variables de estudio.

Sarmiento (2023) realizó un estudio explicativo y cuasiexperimental para establecer el efecto de un programa de capacitación basado en neurociencia en la autoeficacia docente en una población de 34 docentes universitarios, concluyendo que la implementación de la capacitación logró un incremento en los niveles de autoeficacia docente. Contribuye con la presente investigación en el sentido que utiliza un modelo causal, el dimensionamiento de una de las variables y demuestra que los niveles de autoeficacia docente son susceptibles de variación.

Romero (2023) realizó una investigación para encontrar la asociación entre liderazgo transformacional y clima organizacional, con una muestra de 44 docentes del distrito de Asia, Cañete. Con respecto a las categorías establecidas de Liderazgo transformacional obtuvo que 39 (25%) se ubicaron en la categoría indiferente, 114 (72,7%) en la categoría Adecuado y 4 (2,3%) en la categoría Muy adecuado, con respecto a la relación entre los atributos, se obtuvo un valor de 0,520 (Spearman). Contribuye con la presente investigación al utilizar las mismas dimensiones de una de las variables y proporcionar medidas de cada una de ellas.

Zevallos (2021) realizó una investigación para indagar acerca de la vinculación del liderazgo transformacional del equipo de gestión con el desempeño de los docentes de instituciones educativas de una congregación religiosa, en una muestra de 149 docentes. La investigación descriptiva básica, no experimental y transversal. Con respecto al liderazgo transformacional, 4 docentes (3,3%) calificaron el liderazgo transformacional como Muy deficiente, 57 (36,7) como Deficiente, 64 (43,4%) Regular, 20 (13,3%) Aceptable y 4 (3,3%) Óptimo. Aporta a la presente investigación en el sentido

de utilizar las dimensiones de la variable y proporcionarnos resultados descriptivos para su contrastación.

Rivas & Navas (2020) realizaron un estudio para vincular el estrés laboral y autoeficacia docente en una muestra de 207 profesores universitarios utilizando el inventario de SISCO y una escala de autoeficacia docente para recoger información, concluyeron que hay relación significativa entre las variables señaladas, contribuye con la presente investigación en la medida que utilizar el dimensionamiento de una de las variables y proporciona un instrumento para su medición.

Con respecto al **Liderazgo transformacional directivo**, Bass & Riggio (2006) sostienen que es la práctica orientada a cambiar y transformar al individuo con la finalidad de que este se desempeñe por encima de sus expectativas, es decir, es un liderazgo que no solo orienta e influye, sino que logra establecer cambios de duración temporal en la esencia de los trabajadores que los llevan a superar sus propios límites generando compromiso. Para Bennis & Nanus (1985), el liderazgo transformacional es aquel liderazgo que configura y exalta los motivos y objetivos de sus seguidores, lo que le permite alcanzar un cambio significativo en la organización ya que libera y agrupa las energías del colectivo en aras de un objetivo común. Para Burns (2003) este liderazgo se caracteriza por ser participativo y democrático, donde los líderes defienden e inspiran a sus trabajadores a superar intereses particulares y trabajar para lograr objetivos trascendentales para el beneficio de la organización; en estas circunstancias, los trabajadores se superan a sí mismos y pueden lograr superar a sus líderes, convirtiéndose ellos mismos en líderes. Para Pieterse et al (2010) se trata de un tipo de liderazgo que transforma a los seguidores para que estos superen sus propios intereses alterando su moral, sus ideales y valores, motivándolos a desempeñarse mejor de lo esperado, es decir, el liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo que afecta positivamente el desempeño de los trabajadores.

Para Bass & Riggio (2006), este liderazgo comprende cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, las cuales fueron consideradas en el presente estudio.

La influencia idealizada (II), según Bass & Riggio (2006), se refiere a que los líderes se comportan de modo tal que se posicionan como modelos a seguir para sus trabajadores logrando que estos los admiren, los respeten y confíen en ellos. Además, les reconocen capacidades, perseverancia y determinación sobresalientes. Para Gill (2006), se relaciona con el carisma del líder y su habilidad para ser un modelo para sus subordinados, es decir, el líder se destaca por ser un ejemplo.

La motivación inspiracional (MI), según Bass & Riggio (2006), se refiere al comportamiento del líder para motivar e inspirar a sus trabajadores proporcionándole sentido a lo que realizan compartiendo sus expectativas, la metas a conseguir e imprimiéndole un sentido de pertenencia al equipo. Por su parte, Yukl & Van Fleet (1982) complementa la descripción señalando que se refieren a las acciones que realiza el líder las que se encuentran orientadas a inspirar a sus subordinados, es decir, las que buscan promover la confianza, realizar las tareas con éxito y alcanzar objetivos del equipo.

La estimulación intelectual (EI) según Bass & Riggio (2006), comprende las conductas de los líderes para estimular el esfuerzo de sus trabajadores para ser innovadores y creativos, cuestionando suposiciones, reformulando problemas, proponiendo nuevas formas de resolver los problemas, evitando realizar críticas en público ante los errores. Por su parte Hoyt et al. (2006) y Limsila & Ogunlana (2008) complementan señalando que los líderes promueven que los trabajadores pongan en duda sus propias ideas y creencias y, muestren su creatividad al afrontar retos y problemas; además, estos rasgos se encuentran relacionadas con sus habilidades para retar a sus colaboradores a superar sus expectativas, a ser innovadores, creativos y participativos en las decisiones grupales.

La consideración individualizada (CI) para Bass & Riggio (2006) se refieren a la atención de parte de los líderes a las necesidades de logro y desarrollo individual de cada trabajador, esto se observa cuando el líder crea nuevas oportunidades de aprendizaje aunado a un clima de apoyo, reconoce las sugerencias individuales de sus trabajadores, acepta las diferencias individuales y propicia la comunicación bidireccional entre ellos. Para Hoyt et al. (2006) y Lismila & Ogunlana (2008), se encuentra relacionada con la preocupación genuina que tiene el líder con sus subordinados con relación a sus necesidades individuales, perspectiva y desarrollo personal.

Con respecto a la **autoeficacia docente**, para Tschannen-Moran et al. (1998) se define como el juicio que tiene el docente acerca de sus propias capacidades para lograr los resultados deseados en su trabajo con los estudiantes, independientemente de las dificultades o desmotivaciones que ellos puedan presentar. Los caracteriza como docentes más abiertos a experimentar nuevas formas de realizar su trabajo, más organizados, tolerantes a los errores de sus estudiantes y persistentes a las dificultades que se puedan presentar. Para Bandura (1999) la autoeficacia es la evaluación que una persona hace sobre sus capacidades para alcanzar un rendimiento adecuado en el cumplimiento de una actividad encargada en el ámbito de trabajo. En particular, la autoeficacia docente se refiere a la idea que tiene el docente acerca de la forma cómo realiza su trabajo docente, es decir, la percepción que este tiene para planificar la enseñanza, desarrollar la enseñanza, evaluar la enseñanza. Por lo anteriormente señalado, implica el ir oscilando entre lo que es capaz de hacer y lo que juzga que es capaz de hacer. Para Schiefele & Schaffner (2015) los docentes con una alta autoeficacia tienden a desplegar un mayor esfuerzo y persistencia al desarrollo de su trabajo con los estudiantes, por lo que se caracterizan por ser más flexibles, innovadores, menos críticos ante los errores de los estudiantes y por brindarles un mayor soporte para superar sus dificultades. Para Fackler & Malmberg (2016), este atributo está determinado por las características personales de los docentes como lo son el género y la experiencia laboral, así como también por las características del aula como el nivel educativo y las características de la escuela como tamaño, ubicación y, finalmente por el director como lo es su experiencia de gestión, su estilo de liderazgo. Finalmente, Lazarides & Warner (2020) sostienen que la autoeficacia docente es un predictor importante del bienestar docente, esto es, contrarresta el agotamiento y la desmotivación laboral, también lo es de la enseñanza efectiva que repercute en el rendimiento de los estudiantes y en su motivación.

Tschannen-Moran et al. (1998) define tres dimensiones para la medición de la autoeficacia docente: 1) eficacia para la participación de los estudiantes, 2) eficacia para estrategias de instrucción, y 3) eficacia para el manejo del aula. La primera dimensión indaga acerca de cuánto puede hacer el docente para que los estudiantes crean que pueden desempeñarse bien en el trabajo escolar. La segunda dimensión indaga acerca

de qué tan bien el docente se siente en la capacidad de implementar estrategias de enseñanza alternativas en un aula de clase. La tercera dimensión indaga acerca de cuánto se siente capaz de hacer el docente para tener bajo control las situaciones que se presentan en el aula como el tener algún estudiante perturbador o ruidoso.

La hipótesis que se contrastó fue: El liderazgo transformacional directivo influye significativamente en la autoeficacia docente en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024, que se deriva en hipótesis específicas: (1) la influencia idealizada del liderazgo transformacional directivo influye significativamente en la autoeficacia docente en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024, (2) la motivación inspiracional del liderazgo transformacional directivo influye significativamente en la autoeficacia docente en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024, (3) la estimulación intelectual del liderazgo transformacional directivo influye significativamente en la autoeficacia docente en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024 y, (4) la consideración individualizada del liderazgo transformacional directivo influye significativamente en la autoeficacia docente en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

II. METODOLOGÍA

Sobre el **tipo, enfoque y diseño de investigación**, la presente investigación se tipifica como básica según el Manual Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2018). Al respecto, Martínez (2012) señala que este tipo de investigación busca ampliar el conocimiento científico sobre una relación de causalidad entre los atributos investigados sin que se llegue a una aplicación práctica inmediata, sigue un **enfoque** cuantitativo por ser secuencial y probatorio, cada paso es secuencial, se parte de una idea que se va acotando a un contexto y situación, se formulan las preguntas que devienen en objetivos de investigación sobre los que se establecen las hipótesis que se requieren probar, posteriormente se realiza la medición de las variables y el análisis de la información recabada para emitir conclusiones (Hernández & Mendoza, 2018).

El **diseño de la investigación** es no experimental porque la investigación se realiza sin manipular o alterar en forma deliberada la variable o atributo independiente para ver su efecto en la variable dependiente (Hernández & Mendoza, 2018); es transversal o transeccional porque la recolección de datos se realizó en un solo momento (Hernández & Mendoza, 2018) y correlacional causal dado que, busca identificar la influencia del atributo independiente liderazgo transformacional del directivo en el atributo dependiente autoeficacia docente. Una investigación de alcance explicativo o correlacional causal tiene la característica de establecer una relación causa-efecto entre las variables de estudio, es de mayor profundidad y se diferencian las dos variables, una como independiente que representa la causa y la otra como dependiente que representa el efecto. La variable independiente se puede simplemente observar y medir; o también, manipular para observar sus consecuencias (Arias & Covinos, 2021).

Variable independiente: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se caracteriza por el uso de elementos de intercambio social en la relación con sus trabajadores. Es transformacional a medida que logra ganar en sus trabajadores un alto nivel de compromiso. (Bass, 1998, como se cita en Alcázar, 2020).

Definición operacional: Se midió a través del cuestionario de Liderazgo transformacional directivo que está compuesta por 4 dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada; con 32 ítems de escala de frecuencia tipo Likert.

Variable dependiente: Autoeficacia docente.

Se define como el juicio que tiene el docente acerca de sus propias capacidades para lograr los resultados deseados en su trabajo con los estudiantes, independientemente de las dificultades o desmotivaciones que ellos puedan presentar. Los caracteriza como docentes más abiertos a experimentar nuevas formas de realizar su trabajo, más organizados, tolerantes a los errores de sus estudiantes y persistentes a las dificultades que se puedan presentar (Tschannen-Moran et al., 1998).

Definición operacional: Se realizó la medición utilizando un cuestionario de Autoeficacia docente compuesto de 24 ítems de una escala tipo Likert, de ellos 8 ítems recogieron información la eficacia docente en la implicación de los estudiantes, 8 ítems hicieron lo propio con la eficacia docente en las estrategias de enseñanza, y los últimos 8 ítems dieron cuenta de la eficacia docente en el manejo de las sesiones.

Población y muestra:

La población está conformada por docentes de educación básica de instituciones educativas de Inicial, Primaria y Secundaria de una UGEL de Lima Metropolitana que al momento del recojo de información tenían una permanencia en la IE mayor de tres meses, se incluyeron a todos los docentes, nombrados y contratados que se encontraban a cargo de estudiantes, se excluyó al personal directivo, promotores y docentes del aula de innovación pedagógica (AIP), así como a los docentes que por algún motivo no les correspondía estar presente en la IE al momento del recojo de la información. Se tomaron cuatro instituciones educativas cercanas a una localidad con similares características. Los docentes de esas instituciones educativas, con las características señaladas fueron 73 docentes en actividad de la que se obtuvo una muestra compuesta por 62 docentes. La muestra se calculó a partir de una fórmula La técnica de muestreo fue muestreo estratificado, para Scheaffer et al. (2012) un muestreo estratificado es aquel que se realiza separando los elementos de la población en grupos que no se superponen, estos

grupos se denominan estratos, luego se selecciona una muestra aleatoria simple en cada uno de esos estratos. En la presente investigación los estratos lo constituyen las instituciones educativas utilizadas, ningún docente ni directivo pertenecía o realizaba trabajo a más de una IE, luego al interior de cada IE se obtuvo una muestra de docentes mediante muestreo aleatorio simple de acuerdo con la cantidad que le correspondía según el tamaño de muestra calculado. El procedimiento para la obtención de la muestra se encuentra en el Anexo 8.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica de recolección de datos es un procedimiento sistemático utilizado para recopilar información con la finalidad de resolver un problema (Medina et al., 2023). Estas técnicas pueden variar en complejidad, interpretación, diseño y administración (Pandey & Pandey, 2015). En la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta. La encuesta permite el recojo de los datos por medio de la interrogación que se realiza al encuestado o informante con la finalidad de obtener de él la información requerida para la investigación (Arias & Covinos, 2021).

Los instrumentos de recolección de datos son las herramientas donde se registra la información proporcionada por el informante (Arias & Covinos, 2021). En la presente investigación se utilizaron los cuestionarios que consistieron en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla, las que se encuentran asociadas a un conjunto finito de alternativas que el encuestado o informante debe seleccionar de acuerdo con su percepción acerca de la pregunta, en un cuestionario no existen respuestas correctas o incorrectas (Arias & Covinos, 2021).

La validez de la información recabada por los instrumentos se refiere al grado de medición de la variable, esto quiere decir, la forma como se refleja el constructo que se pretende medir (Hernández, 2018), se realizó mediante juicio de expertos externos a la investigación, las tablas de validación se encuentran en el Anexo 4. Por, su parte la **confiabilidad** de la misma se refiere a la concordancia de los resultados ante múltiples aplicaciones de los instrumentos (Hernández, 2018), para esta investigación se utilizó el alfa de Cronbach, donde se obtuvo un coeficiente de 0,991 para LT y 0,968 para AD, las tablas del análisis de confiabilidad se muestran en el Anexo 5.

Métodos para el análisis de datos

Se realizó un análisis descriptivo donde se caracterizó a la muestra en aspectos de las dos variables mostrando la información en tablas de frecuencia y gráficos; luego, se realizó la prueba de hipótesis mediante la regresión logística ordinal usando el software estadístico SPSS v25, bajo plataforma Windows 10.

Aspectos éticos

La Universidad César Vallejo busca incentivar una investigación científica con integridad, es decir, el rigor científico sin dejar de lado principios medulares que debe guardar todo investigador, la responsabilidad y la honestidad. Estos principios se traducen en la protección y salvaguarda de los participantes, el respeto a la propiedad intelectual, la utilización de la información real y la divulgación veraz de los resultados (UCV, 2020).

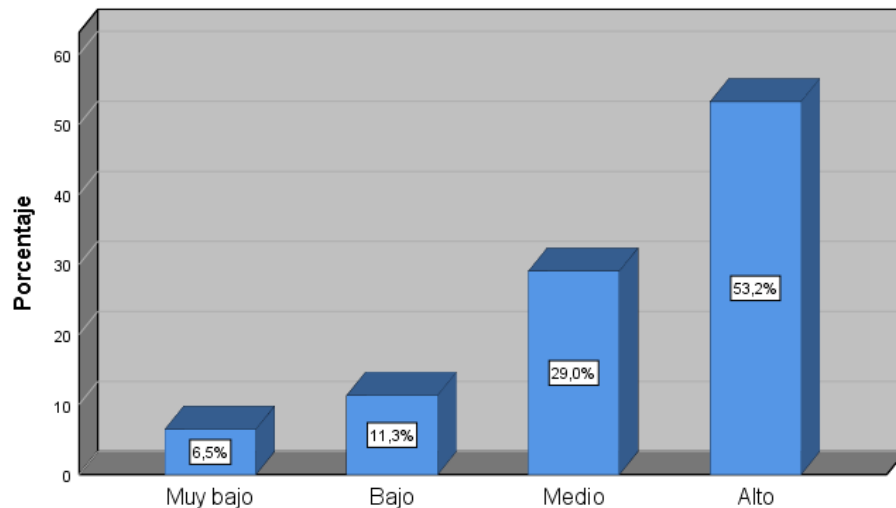
En ese sentido, en la presente investigación se informó a los participantes sobre sus propósitos y las consecuencias de este que se plasmó mediante la firma de un consentimiento informado. Por otra parte, el respeto a la propiedad intelectual se garantizó mediante una prueba de similitud usando el software Turnitin con un nivel de similitud del 15%. Finalmente, la viabilidad de los instrumentos de recolección de información se realizó mediante un juicio de expertos y una prueba de confiabilidad.

III. RESULTADOS

Los resultados descriptivos referentes a la muestra de las dos variables LT y AD son se muestran a continuación:

Figura 1

Descripción de la variable independiente Liderazgo Transformacional directivo (LT)

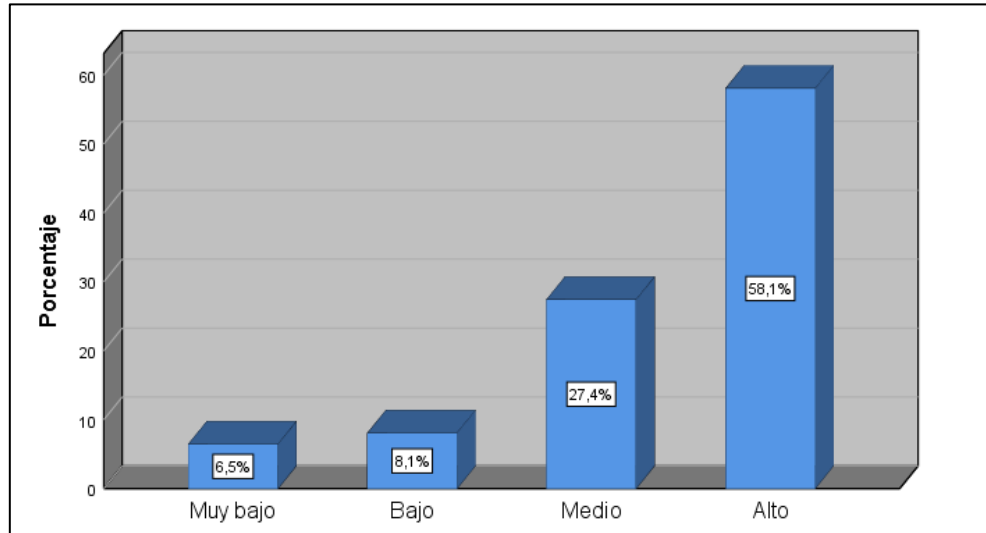


Nota: Datos de SPSS

Según la figura 1, del atributo LT se observa que del 100% (62) de los docentes encuestados, el 53,2% (33) considera que es alto, el 29,0% (18) medio, el 11,3% (7) bajo y el 6,5% (4) muy bajo.

Figura 2

Frecuencia de la Influencia idealizada (II)

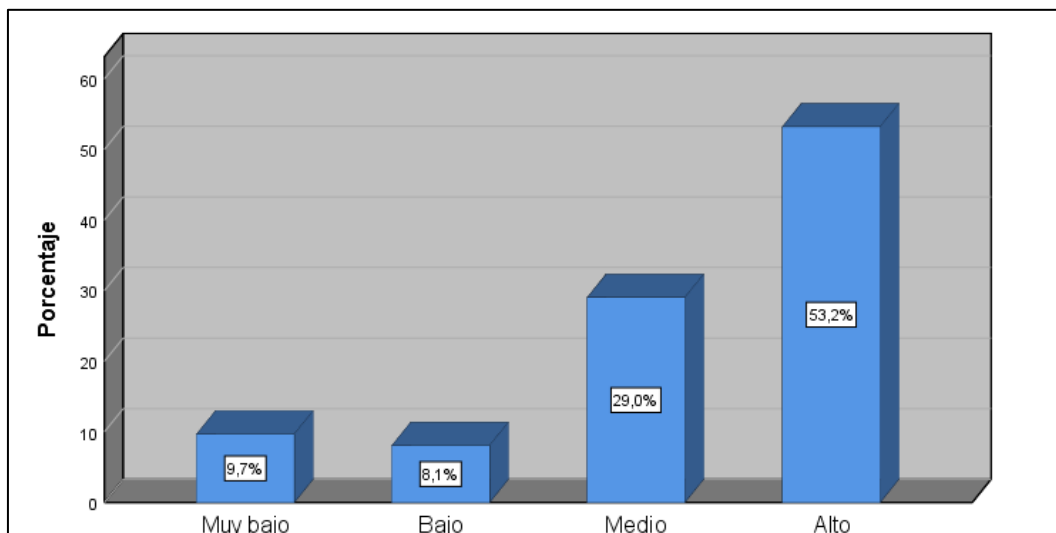


Nota: Datos de SPSS

Según la figura 2, del 100% (62) de los docentes encuestados, el 58,1% (36) considera que la influencia idealizada del directivo es alta, el 27,4% (17) que es media, el 8,1% (5) que es baja y el 6,5% (4) que es muy baja.

Figura 3

Frecuencia de la Motivación inspiracional (MI)

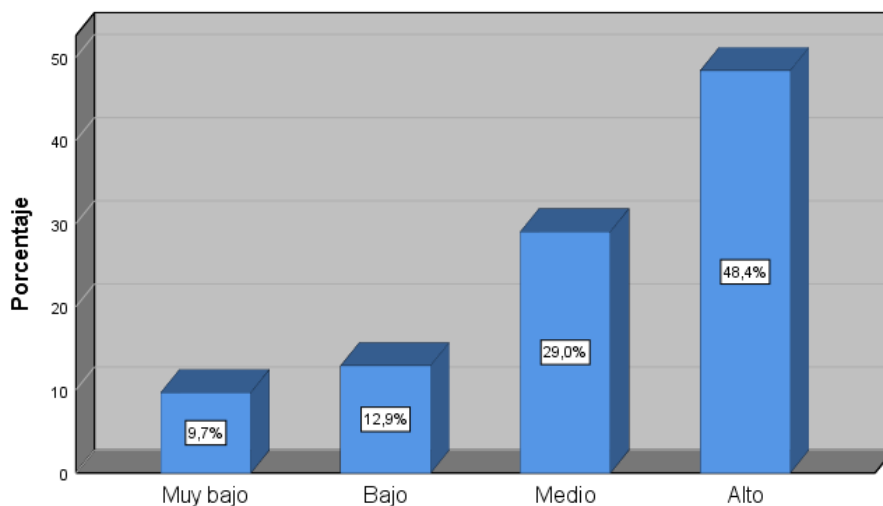


Nota: Datos de SPSS

Según la figura 3, con respecto al 100% (62) de los docentes encuestados, el 53,2% (33) considera que la motivación inspiracional del directivo es alta, 29,0% (18) que es media, 8,1% (5) que es baja y 9,7% (6) que es muy baja.

Figura 4

Frecuencia de la Estimulación intelectual (EI)

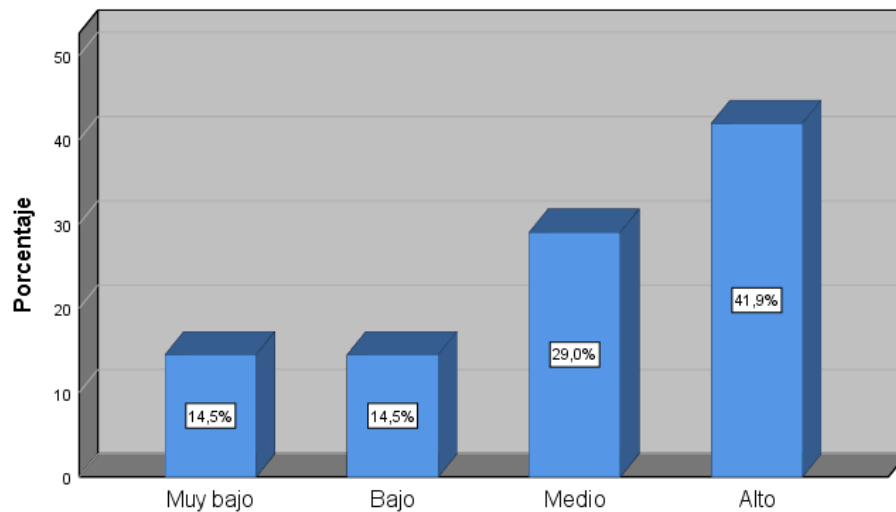


Nota: Datos de SPSS

Según la figura 4, con respecto al 100% (62) de los docentes encuestados, el 48,4% (30) considera que la Estimulación intelectual del directivo es alta, 29,0% (18) que es media, 12,9% (8) que es baja y 9,7% (6) que es muy baja.

Figura 5

Frecuencia de la Consideración individualizada (CI)

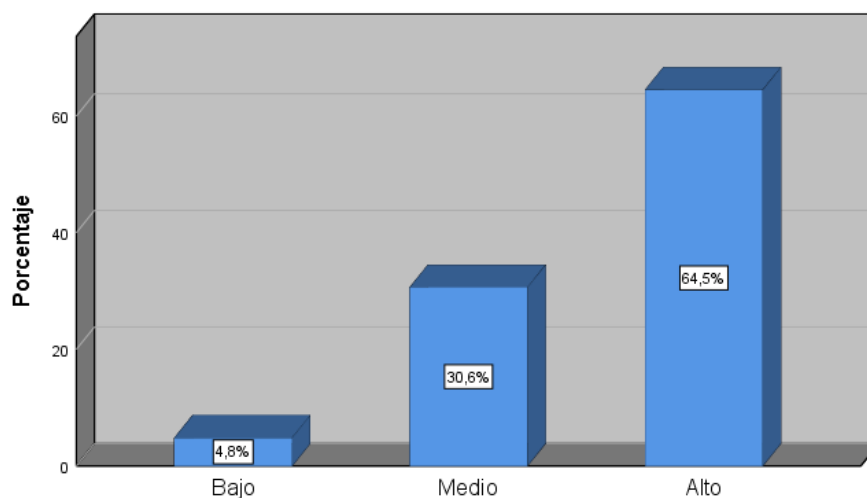


Nota: Datos de SPSS

Según la figura 5, con respecto al 100% (62) de los docentes encuestados, el 41,9% (26) señala que la Consideración individualizada del directivo es alta, 29,0% (18) que es media, 14,5% (9) que es baja y 14,5% (9) que es muy baja.

Figura 6

Descripción de la variable dependiente Autoeficacia docente (AD)



Nota: Datos de SPSS

Según la figura 6, del atributo AD se observa que del 100% (62) de los docentes encuestados, el 64,5% (40) tiene un nivel alto de AD, 30,6% (19) un nivel medio y 4,8% (3) un nivel bajo.

Con respecto a las frecuencias de las dos variables se obtuvo lo siguiente;

Tabla 1

Tabla cruzada LT*AD

		AD							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
LT	Muy bajo	0	0,0%	2	3,2%	2	3,2%	4	6,5%
	Bajo	2	3,2%	3	4,8%	2	3,2%	7	11,3%
	Medio	1	1,6%	10	16,1%	7	11,3%	18	29,0%
	Alto	0	0,0%	4	6,5%	29	46,8%	33	53,2%
Total		3	4,8%	19	30,6%	40	64,5%	62	100,0%

Nota: Datos de SPSS

En la Tabla 1, el 46,8% de docentes que reportan un LT alto tienen una AD alta; mientras que el 3,2% señalan que el directivo tiene LT muy bajo y tienen una AD Alta. Por otro lado, el 3,2% de los docentes con AD baja señalan que el LT del directivo es bajo.

Tabla 2

Tabla cruzada II*AD

		AD							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
II	Muy bajo	0	0,0%	2	3,2%	2	3,2%	4	6,5%
	Bajo	2	3,2%	2	3,2%	1	1,6%	5	8,1%
	Medio	1	1,6%	8	12,9%	8	12,9%	17	27,4%
	Alto	0	0,0%	7	11,3%	29	46,8%	36	58,1%
Total		3	4,8%	19	30,6%	40	64,5%	62	100,0%

Nota: Datos de SPSS

En la Tabla 2, el 46,8% de docentes que reportan una II alta tienen una AD alta; mientras que el 3,2% de docentes señalan que el directivo tiene II muy bajo tienen una

AD Alta. Por otro lado, el 3,2% de los docentes con AD baja señalan que la II del directivo es baja.

Tabla 3

*Tabla cruzada MI*AD*

		AD							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
MI	Muy bajo	1	1,6%	3	4,8%	2	3,2%	6	9,7%
	Bajo	2	3,2%	1	1,6%	2	3,2%	5	8,1%
	Medio	0	0,0%	10	16,1%	8	12,9%	18	29,0%
	Alto	0	0,0%	5	8,1%	28	45,2%	33	53,2%
Total		3	4,8%	19	30,6%	40	64,5%	62	100,0%

Nota: Datos de SPSS

En la Tabla 3, el 45,2% de docentes que reportan una MI alta en el directivo tienen una AD alta; mientras que el 3,2% señalan una MI muy baja en el directivo tienen una AD Alta. Por otro lado, el 1,6% de los docentes tienen AD baja y señalan que la MI del directivo es muy baja.

Tabla 4

*Tabla cruzada EI*AD*

		AD							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
EI	Muy bajo	1	1,6%	3	4,8%	2	3,2%	6	9,7%
	Bajo	2	3,2%	3	4,8%	3	4,8%	8	12,9%
	Medio	0	0,0%	9	14,5%	9	14,5%	18	29,0%
	Alto	0	0,0%	4	6,5%	26	41,9%	30	48,4%
Total		3	4,8%	19	30,6%	40	64,5%	62	100,0%

Nota: Datos de SPSS

En la Tabla 4, el 41,9% de docentes que reportan una EI alta en el directivo tienen una AD alta; mientras que el 3,2% señalan una EI muy baja en el directivo y tienen una AD Alta. Por otro lado, el 1,6% de los docentes tienen AD baja y señalan que la EI del directivo es muy baja.

Tabla 5

*Tabla cruzada CI*AD*

		AD							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
CI	Muy bajo	1	1,6%	5	8,1%	3	4,8%	9	14,5%
	Bajo	2	3,2%	3	4,8%	4	6,5%	9	14,5%
	Medio	0	0,0%	8	12,9%	10	16,1%	18	29,0%
	Alto	0	0,0%	3	4,8%	23	37,1%	26	41,9%
Total		3	4,8%	19	30,6%	40	64,5%	62	100,0%

Nota: Datos de SPSS

En la Tabla 5 se observa que el 37,1% de docentes que reportan una CI alta en el directivo tienen una AD alta; mientras que el 4,8% señalan una CI muy baja en el directivo y tienen una AD Alta. Por otro lado, el 1,6% de los docentes tienen AD baja y señalan que la CI del directivo es muy baja.

Para realizar el análisis inferencial de los datos se verificó la normalidad de la distribución de estos.

H0: Los datos de la muestra tienen una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no tienen una distribución normal

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.(p)
LT	0,400	62	0,000
II	0,340	62	0,000
MI	0,309	62	0,000
EI	0,284	62	0,000
CI	0,246	62	0,000
AD	0,400	62	0,000

Nota: Datos de SPSS

En la tabla 6, los valores de p son menores que 0,05 por lo que existe evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1) concluyendo que los datos de la muestra no tienen una distribución normal.

Para la prueba de la hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal.

Para la hipótesis general:

H_0 : El LT no influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

H_1 : El LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 7

Regresión logística ordinal de LT en AD

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Ajuste Nagelkerke
Sólo intersección	37,126				
Final	16,881	20,245	3	0,000	0,351

Nota: Datos de SPSS

En la Tabla 7, el ajuste del modelo de LT en AD tiene un $p=0,00 < 0,05$ por lo que existe evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1) concluyendo que el LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Además, se observa que el ajuste de Nagelkerke es de 0,351 lo que nos indica que la variación de LT genera una variación del 35,1% de la AD.

Para la hipótesis específica 1:

H_0 : La II del LT no influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

H_1 : La II del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 8

Regresión logística ordinal de II en AD

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Ajuste Nagelkerke
Sólo intersección	31,321				
Final	16,627	14,694	3	0,002	0,266

Nota: Datos de SPSS

En la Tabla 8 se observa que el ajuste del modelo de II en AD tiene un $\rho=0,002 < 0,05$ por lo que existe evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1) concluyendo que la II del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Además, se observa que el ajuste de Nagelkerke es de 0,266 lo que nos indica que la variación de la II del LT genera una variación del 26,6% de la AD.

Para la hipótesis específica 2:

H_0 : La MI del LT no influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

H_1 : La MI del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 9

Regresión logística ordinal de MI en AD

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Ajuste Nagelkerke
Sólo intersección	37,056				
Final	21,310	15,745	3	0,001	0,282

Nota: Datos de SPSS

En la Tabla 9 se observa que el ajuste del modelo de MI en AD tiene un $\rho=0,001 < 0,05$ por lo que existe evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1) concluyendo que la MI del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Además, se observa que el ajuste de

Nagelkerke es de 0,282 lo que nos indica que la variación de la MI del LT genera una variación del 28,2% de la AD.

Para la hipótesis específica 3:

H0: La EI del LT no influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

H1: La EI del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 10

Regresión logística ordinal de EI en AD

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig,	Ajuste Nagelkerke
Sólo intersección	35,309				
Final	19,519	15,790	3	0,001	0,283

Nota: Datos de SPSS

En la Tabla 10 se observa que el ajuste del modelo de EI en AD tiene un $\rho=0,001 < 0,05$ por lo que existe evidencia para rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1) concluyendo que la EI del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Además, se observa que el ajuste de Nagelkerke es de 0,282 lo que nos indica que la variación de la EI del LT genera una variación del 28,3% de la AD.

Para la hipótesis específica 4:

H0: La CI del LT no influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

H1: La CI del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 11

Regresión logística ordinal de CI en AD

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig,	Ajuste Nagelkerke
Sólo intersección	34,352				
Final	19,655	14,697	3	0,002	0,266

Nota: Datos de SPSS

En la Tabla 11 se observa que el ajuste del modelo de CI en AD tiene un $p=0,002 < 0,05$ por lo que existe evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1) concluyendo que la CI del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Además, se observa que el ajuste de Nagelkerke es de 0,266 lo que nos indica que la variación de la CI del LT genera una variación del 26,6% de la AD.

IV. DISCUSIÓN

Se recogió información de los docentes a través de dos cuestionarios: Un cuestionario de Liderazgo transformacional del directivo y un cuestionario de autoeficacia docente, a través de los cuales se obtuvieron los datos que posteriormente fueron analizados para brindar respuesta a cada una de las variables del presente estudio.

Del análisis descriptivo de las variables, se observa que la media de la variable LT (3,29) lo que es menor que la media de la variable AD (3,60), no obstante, la variable LT muestra una mayor desviación estándar (0,92) que la de la variable AD (0,586). Esto quiere decir que, los docentes tienen una menor percepción de los aspectos vinculados al liderazgo transformacional del director de la IE donde laboran frente a la percepción sobre su autoeficacia (ver anexo 8).

Por otro lado, este análisis descriptivo de los datos permitió determinar las escalas y los porcentajes de las variables. Con respecto al cuestionario de Liderazgo transformacional directivo, el resultado más alto lo tiene el ítem 7 (4,323) “Su director(a) enfatiza la importancia del sentido del deber” donde 19 (30,6%) respondieron Casi siempre y 34 (54,8%) respondieron Siempre, es decir, la mayoría de los docentes tienen una alta percepción acerca de la transmisión del sentido del deber de parte del director de su IE y en efecto es una tarea muy recurrente en los directivos, el recordarles a los docentes acerca del cumplimiento de sus responsabilidades. Por otro lado, el resultado más bajo lo tiene el ítem 29 (3,468) “Su director(a) se percata de sus errores y le ayuda a resolverlos” donde 16 (25,8%) respondieron Casi siempre y 16 (25,8%) respondieron Siempre, 15 (24,2%) respondieron algunas veces y los restantes 15(24,2%) respondieron Nunca o Pocas veces, esto nos indica que, si bien los directores suelen percatarse de los errores de los docentes, el apoyarlos para que pueda resolverlos no es una acción muy recurrente en ellos (ver anexo 8).

Con respecto al cuestionario de autoeficacia docente, el resultado más alto lo tiene el ítem 5 (4,323) “¿Qué puede hacer para ayudar a los estudiantes a valorar el aprendizaje?” donde 27 (43,5%) respondieron que Bastante y 28 (45,2%) respondieron En gran medida, es decir, un gran porcentaje de docentes perciben que su aporte es importante o crucial para hacer que los estudiantes valoren su aprendizaje. Por otro lado, el resultado más bajo lo tiene el ítem 8 (4,032) “¿Qué puede hacer para ayudar a las

familias para que apoyen a sus hijos en su aprendizaje” donde 30(48,4%) respondieron Bastante y 18 (29%) respondieron En gran medida, 12 (19,4%) respondieron Algo, es decir, los docentes perciben cierta limitación en sus capacidades para actuar sobre las familias de sus estudiantes (ver anexo 8).

Con respecto a la distribución de la muestra respecto a la variable LT aplicado a 62 docentes de una UGEL de Lima metropolitana, se observó que el 53,2% consideran que es alto, el 29,0% medio, el 11,3% bajo y el 6,5% muy bajo. Lo que no coincide con Álvarez (2023) cuya medida de LT se ubica en los niveles medio (53,7%). No obstante, existe cierta coincidencia con la distribución de esta variable en el estudio de Romero (2023) donde el LT tiene nivel muy adecuado para el 2,3%, adecuado para el 72,7% e indiferente para el 25% ya que los niveles altos concentran a la mayor parte de la muestra.

Del análisis descriptivo de la variable AD aplicado a 62 docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, se mostró que el 64,5% tiene un nivel alto, 30,6% un nivel medio y 4,8% un nivel bajo. En una escala de 4 puntos, la AD es de 3,60. Sobre los grupos de docentes según sexo, la AD en mujeres es de 3,66 y en varones es de 3,44 mostrándose un valor más alto en las docentes mujeres. Sobre el nivel educativo en el que trabajan, el nivel de AD en inicial es de 3,86, en primaria es de 3,50 y en secundaria es de 3,43, se muestra un mayor nivel en Inicial. Sobre la experiencia docente, en quienes tienen hasta 10 años de servicio el nivel de AD fue de 3,61, entre 11 y 20 años de servicio fue de 3,55, de 21 a 30 años de servicio fue de 3,69 y en quienes tienen más de 30 años de servicio fue de 3,50; como se puede apreciar, no se aprecia una regularidad en los valores por tiempo de servicio. Estos resultados difieren de lo presentado por Hurtado et al. (2023) quienes concluyen que no existe diferencias significativas en la medición del atributo para los grupos según característica como sexo, nivel educativo, tiempo de servicio.

Con respecto al análisis inferencial de los datos, esta investigación demostró que el LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Para ello se utilizó la regresión logística ordinal donde se obtuvo un $p=0,0<0,05$ para el modelo de LT en AD, donde la variación en la variable independiente genera una variación del 35,1% de la variable dependiente, demostrándose también que las dimensiones de LT:

II, MI, EI y CI influyen significativamente en AD. Es decir, el incremento de la autoeficacia docente se logra a través de las ocurrencias de rasgos liderazgo transformacional en el directivo lo que constituye un hallazgo importante para el diseño y desarrollo de acciones formativas de los directivos de IE.

Esto coincide con el estudio de Hidayat & Patras (2024) quien concluye que la autoeficacia y la innovación docente se pueden mejorar implementando un liderazgo transformacional y fomentando un clima escolar propicio. Además, el modelo empleado corrobora el estudio de Thien & Liu (2024) quien concluye que existe una relación no lineal significativa de los dos atributos del estudio, liderazgo instruccional y autoeficacia docente, siendo esta una relación exponencial. Por su parte, también se coincide con el estudio de Gumah, Wenbin & Azibah (2021) quienes demostraron que los estilos de liderazgo afectan positivamente la autoeficacia docente mediante la retroalimentación. Además, coincide con la conclusión de Zevallos (2021) en el sentido de que el LT se encuentra vinculado con el desempeño docente y este desempeño docente

Con este estudio se demostró que la AD es susceptible de ser desarrollada o mejorada mediante acciones externas como lo son las acciones del liderazgo transformacional, esto coincide con el estudio de Sarmiento (2023) quien mediante un estudio explicativo y cuasiexperimental logró establecer el efecto de un programa de capacitación basado en neurociencia en la autoeficacia docente.

Con respecto a la forma de aproximarse a la variable liderazgo transformacional del directivo, en esta investigación se empleó un cuestionario dirigido hacia los docentes obteniendo medidas aceptables en esa medición lo que coincide con Carranza (2020) quien para demostrar la existencia de una relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso docente empleó una escala aplicada a docentes sobre liderazgo transformacional.

En relación con los objetivos específicos:

De acuerdo con el primer objetivo específico, se analizó la información para determinar de qué manera la II del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Para ello se utilizó una prueba de regresión logística ordinal obteniendo $p=0,002 < 0,05$ para el modelo de II en AD, donde la variación en la variable independiente genera una variación del 26,6% de la variable dependiente, eso quiere

decir que las acciones del directivo para compartir sus valores y principios, demostrar sentido de poder, transmitir orgullo, generar respeto hacia él, mantener la calma y afrontar situaciones difíciles, enfatizar la importancia del sentido del deber y dejar de lado sus intereses personales para anteponer el bien del grupo, influyen significativamente en las creencias docentes acerca de la atención que brindan a sus estudiantes, la conducción de las sesiones de aprendizaje con sus estudiantes y conducir con éxito las sesiones con sus estudiantes. Es así como se sostiene que las acciones de los directivos orientadas a convertirse en un modelo y ejemplo a seguir de sus docentes (Gill, 2006) influyen en la creencia docente acerca de cómo estos realizan su trabajo (Bandura, 1999).

De acuerdo con el segundo objetivo específico, se analizó la información para determinar de qué manera MI del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Para ello se utilizó una prueba de regresión logística ordinal obteniendo $p=0,001 < 0,05$ para el modelo de MI en AD, donde la variación en la variable independiente genera una variación del 28,2% de la variable dependiente. Es decir, las acciones de los directivos como hablar con entusiasmo sobre las metas, enfatizar la importancia de la meta en común, exponer los beneficios de alcanzar las metas, desarrollar sentido de pertenencia e identidad con la institución, y motivar a los docentes a tener confianza en sí mismos, influyen significativamente en las creencias docentes acerca de la atención que brindan a sus estudiantes, la conducción de las sesiones de aprendizaje con sus estudiantes y conducir con éxito las sesiones con sus estudiantes. Desde el punto de vista teórico, las acciones del directivo orientadas a motivar a sus docentes con el ejemplo generando confianza para alcanzar los objetivos (Yulk & Van Fleet, 1982) influyen en la creencia docente acerca de cómo realizan su trabajo (Bandura, 1999). Este resultado se encuentra vinculado con lo demostrado por Carranza (2020) quien demostró que existe una relación significativa entre LT y compromiso docente, entendiéndose el compromiso docente en el aspecto con los estudiantes.

De acuerdo con el tercer objetivo específico, se analizó la información para determinar de qué manera la EI del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Para ello se utilizó una prueba de regresión logística ordinal obteniendo $p=0,001 < 0,05$ para el modelo de EI en AD, donde la variación en la variable

independiente genera una variación del 28,3% de la variable dependiente. Es decir, las acciones del directivo como proponer nuevas formas de enfocar los problemas, considerar diferentes perspectivas para solucionar un problema, facilitar las cosas evitando imponerlas, animar a sus docentes a ser críticos y reflexivos, motivar a los docentes a hacer más de lo que tenían pensado, sugerir nuevas formas de trabajo, e invitarlos a asumir retos sin temor al fracaso, influyen significativamente en las creencias docentes acerca de la atención que brindan a sus estudiantes, la conducción de las sesiones de aprendizaje con sus estudiantes y conducir con éxito las sesiones con sus estudiantes. Es así que cuando un directivo muestra su creatividad y reta a sus docentes para la búsqueda de formas novedosas de afrontar los retos y problemas (Hoyt et al., 2006), (Lismila & Ogunlana, 2008) influye en la creencia de los docentes acerca de cómo realizan su trabajo (Bandura, 1999).

Finalmente, de acuerdo con el cuarto objetivo específico, se analizó la información para determinar de qué manera la CI del LT influye significativamente en la AD en una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Para ello se utilizó una prueba de regresión logística ordinal obteniendo $p=0,002<0,05$ para el modelo de II en AD, donde la variación en la variable independiente genera una variación del 28,3% de la variable dependiente. Es decir, las acciones del directivo como prestar ayuda a los docentes cuando observa sus esfuerzos, considerar sus necesidades, habilidades y aspiraciones, tratar a sus docentes como personas individuales, identificar sus errores y ayudarlos a resolverlos, ayudar a sus docentes a mejorar sus capacidades, escuchar atentamente sus intereses, y promover el autodesarrollo de los docentes, influyen significativamente en las creencias docentes acerca de la atención que brindan a sus estudiantes, la conducción de las sesiones de aprendizaje y regular el comportamiento de sus estudiantes. Es así que cuando el directivo muestra a los docentes una preocupación genuina por ellos (Hoyt et al., 2006), (Lismila & Ogunlana, 2008) influyen en las creencias que estos tienen acerca de cómo realizan su trabajo (Bandura, 1999). Esto también coincide con la conclusión de Damanik (2017) quien sostiene que el apoyo individual y la autoeficacia docente tienen una relación directa.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que LT influye significativamente en la AD de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Con un valor del coeficiente de Nagelkerke de 0,351 con lo que se concluye que el LT influye en 35,1% en la AD.

Segundo: Se determinó que II del LT influye significativamente en la AD de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Con un valor del coeficiente de Nagelkerke de 0,266 con lo que se concluye que la II de LT influye en 26,6% en la AD.

Tercero: Se determinó que la MI del LT influye significativamente en la AD de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Con un valor del coeficiente de Nagelkerke de 0,282 con lo que se concluye que el LT influye en 28,2% en la AD.

Cuarto: Se determinó que la EI del LT influye significativamente en la AD de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Con un valor del coeficiente de Nagelkerke de 0,283 con lo que se concluye que el LT influye en 28,3% en la AD.

Quinto: Se determinó que la CI del LT influye significativamente en la AD de una UGEL de Lima Metropolitana, 2024. Con un valor del coeficiente de Nagelkerke de 0,266 con lo que se concluye que el LT influye en 26,6% en la AD.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a las entidades de formación de directivos que se propicie el desarrollo del Liderazgo transformacional en los directivos de las instituciones educativas de tal manera que se logre un mayor desarrollo de la autoeficacia de los docentes de esas instituciones educativas.

Segundo: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas que desarrollen acciones que incrementen la percepción docente sobre influencia idealizada para que con esto se mejore la autoeficacia de los docentes.

Tercero: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas a motivar e inspirar a los docentes brindándoles el sentido de lo que realizan y compartan sus expectativas.

Cuarto: Se recomienda a los directivos de institución educativa a proponer retos y nuevas formas de hacer las cosas para que estos sean innovadores y creativos.

Quinto: Se recomienda a los directivos de institución educativa a atender las necesidades de logro y desarrollo individual de cada uno de los docentes a su cargo.

Referencias

- Alcázar Cruz, Pedro. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 108-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_abstract
- Álvarez, H. (2023). Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022. [tesis para optar el grado de Maestro en gestión pública]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bennis, W. & Nanus, B. (1985). *Líderes. Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Ed. Norma. https://drive.google.com/file/d/1sktnZgZ1i6XzxbfouaEhnmC_2DfRgq9L/view?usp=sharing
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo para el aprendizaje. *OGE*, 15–20. <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2019/03/DOC1-Lid-Aprendizaje.pdf>
- Burns, J. (2003). *Transforming Leadership. A new pursuit of Happiness*. Ed. Grove Press.
- 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>
- Covarrubias, C., & Mendoza, M. (2013). La Teoría De Autoeficacia Y El Desempeño Docente: El Caso De Chile. *Estudios Hemisfericos y Polares*, 4(2), 107–123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4457452>
- Damanik, E., & Aldridge, J. (2017). Transformational Leadership and its Impact on School Climate and Teachers' Self-Efficacy in Indonesian High Schools. *Journal of School Leadership*, 27(2), 269-296. <https://doi.org/10.1177/105268461702700205>

- Fackler, S. & Malmberg, L. E. (2016). Teachers' self-efficacy in 14 OECD countries: Teacher, student group, school and leadership effects, *Teaching and Teacher Education*, Volume 56, 2016, Pages 185-195.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.03.002>.
- Gill, R. (2006). *Theory and practice of leadership*. Sage Publications Ltd.
- Gonzales, A., Ruesta, R. G., Aranda, M. J., Medina, G. E., & Sanjinéz, J. V. (2022). Relación del liderazgo directivo y las competencias emocionales en tiempos de COVID-19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6370344>
- Gumah, B., Wenbin, L., & Aziabah, M.A. (2021). Supervisors' Leadership Styles' Influence on Foreign Teachers' Self-Efficacy in a Cross-Cultural Work Setting: A Moderated Mediation Analysis. *SAGE Open*, 11.
 DOI: [10.1177/2158244021994546](https://doi.org/10.1177/2158244021994546)
- Hernández & Mendoza (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill
- Huillca, B. J. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2015. [tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, Universidad nacional mayor de San Marcos]. Cybertesis UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/f06605f8-08a5-4dd1-80a0-88d8e6806333>
- Hurtado, J., Páez, J., Muñoz, I., Oyarce, C., Cerda, M., Walton, M. & Lasnibat, N. (2023). Nivel de Autoeficacia Docente de profesores y profesoras de Educación Física que participan del sistema escolar en Chile. *Retos*, 48, 564-574.
<https://doi.org/10.47197/retos.v48.95893>.
- Ley N.º 28044 (2003). Ley General de Educación [LGE]. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Lazarides, R., Warner, L. (2020). Teacher Self-Efficacy. *Oxford Research Encyclopedia of Education*, 06, 2020. DOI: [10.1093/acrefore/9780190264093.013.890](https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.890)
- Limsila, K. and Ogunlana, S.O. (2008) Performance and Leadership Outcome Correlates of Leadership Style And subordinate Commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 15, 164-184.

<http://dx.doi.org/10.1108/09699980810852682>

Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning. <https://sd0bc5f099b0aa845.jimcontent.com/download/version/1494904262/module/10258608883/name/LIBROOO%20investigacion%20cientifica.pdf>

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Minedu (2020). Evaluaciones Nacionales de Logros de Aprendizaje 2019. Lima Metropolitana. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/06/Reporte-DRE-Lima-Metropolitana.pdf>

Minedu (2022). Evaluación Muestral de Estudiantes. Resultados de la Evaluación nacional de Estudiantes. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2023/06/Reporte-Nacional-EM-2022.pdf>

Minedu (2023, 3 de abril). Evaluación Muestral de Estudiantes 2022 presenta resultados más bajos que los de 2019 [Nota de prensa]. <http://umc.minedu.gob.pe/evaluacion-muestral-de-estudiantes-2022-presenta-resultados-mas-bajos-que-los-de-2019/>

OCDE (2018). *Oslo Manual 2018. Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation*.

https://www.ovtt.org/wp-content/uploads/2020/05/Manual_Oslo_2018.pdf

ONU (2023) Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023, [https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-](https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*xbdqp6*_ga*ODK1NzcyMzM3LjE3MTM2MjQ2Nzg.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcxMzYyNjg5OC4yLjAuMTcxMzYyNjkwOC4wLjAuMA..)

[2023_Spanish.pdf?_gl=1*xbdqp6*_ga*ODK1NzcyMzM3LjE3MTM2MjQ2Nzg.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcxMzYyNjg5OC4yLjAuMTcxMzYyNjkwOC4wLjAuMA..](https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*xbdqp6*_ga*ODK1NzcyMzM3LjE3MTM2MjQ2Nzg.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcxMzYyNjg5OC4yLjAuMTcxMzYyNjkwOC4wLjAuMA..)

Pandey, P. & Pandey, M.M., (2015). *Research Methodology: Tools and Techniques*. Bridge Center. <https://www.euacademic.org/BookUpload/9.pdf>.

Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M. and Stam, D. (2010).

Transformational and transaccional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment.
<https://doi.org/10.1002/job.650>

Resolución Presidencia Ejecutiva N°320-2017-SERVIR/PE, (2017).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1398125/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>

Resolución Viceministerial N.º 166-2022-Minedu (2022). Norma que regula el Concurso Público de Acceso a Cargos Directivos y de Especialistas en Educación en las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada 2022-2023, en el Marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/3757949-166-2022-minedu>

Rivas, C. & Nava, E. (2020). *Estrés Laboral y Autoeficacia Docente en Profesores de dos Universidades Privadas* [tesis para optar el grado de maestro en docencia y gestión universitaria]. Repositorio de la Universidad Marcelino Champagnat.
<https://repositorio.umch.edu.pe/>

Romero, R. (2023). Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación/Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Sarmiento, G. G. (2023). Efecto de un programa de capacitación basado en neurociencia educativa en la autoeficacia de los docentes de una universidad pública [tesis para optar el grado de maestro en neurociencias, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/de13893e-87d3-43b2-9dfc-70ca663e72e5>

Schiefele, U., & Schaffner, E. (2015). Teacher interests, mastery goals, and self-efficacy as predictors of instructional practices and student motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 42, 159–171.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2015.06.005>

- Scheaffer, R. L., Mendenhall III, W., Ott, R. L., y Gerow, K. (2012). *Elementary Survey Sampling*. Brooks/Cole.
- The World Bank, UNESCO and UNICEF (2021). The State of the Global Education Crisis: A Path to Recovery. Washinton D.C. [World Bank Document](#)
- Thien, L.M., Liu, P. Linear and nonlinear relationships between instructional leadership and teacher professional learning through teacher self-efficacy as a mediator: a partial least squares analysis. *Humanit Soc Sci Commun* 11, 7 (2024). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02500-5>
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk, A. y Hoy, W. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational research*, 1998 68:202-248. DOI:[10.3102/00346543068002202](https://doi.org/10.3102/00346543068002202)
- UNESCO (2014). El Liderazgo Escolar en América Latina y El Caribe. Un Estado del Arte con Base en Ocho Sistemas Escolares de la Región. Imbunche Ediciones Ltda. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232799>
- Vergara-Morales, J., Díaz-Larenas, C., Tagle-Ochoa, T., & Ortiz-Navarrete, M. (2020). Adaptación de la Escala de Creencias de Autoeficacia Docente en estudiantes universitarios chilenos. *ACADEMO*, 7(2), 105-114. <https://doi.org/10.30545/academo.2020>.
- Yukl, G., & Van Fleet, D. D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 147–197). Consulting Psychologists Press.
- Zevallos, L. (2021). El liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas pertenecientes a la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor- 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Anexos

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Liderazgo transformacional directivo	El liderazgo transformacional se define como el liderazgo donde se utilizan elementos de intercambio social en su relación con los subordinados, y son transformacionales en la medida que ganan un nivel extraordinario de compromiso de sus subordinados. (Bass, 1998)	El nivel de liderazgo transformacional está definido por el puntaje alcanzado en el Cuestionario de liderazgo directivo que permite clasificar a los sujetos de acuerdo con los siguientes niveles y rangos: Valores de la variable: Alto: 128 a 160 Medio: 96 a 127 Bajo: 64 a 95 Muy Bajo: 32 a 63	Influencia idealizada	Demuestra carisma del líder y su habilidad para ser un modelo para sus subordinados	1 - 8	Escala de medición: Nunca=1 Pocas Veces=2 Algunas veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5 Valores de la dimensión: Alto: 32 a 40 Medio: 24 a 31 Bajo: 16 a 23 Muy Bajo: 8 a 15
			Motivación inspiracional	Optimismo en el trabajo	9 - 16	
			Estimulación intelectual	Innovación, creatividad y proactividad en el trabajo	17 - 24	
			Consideración individualizada	Atención a necesidades diferenciadas	25 - 32	
Autoeficaci	Este constructo evalúa		Eficacia en el ajuste del	Influye positivamente en el estudiante	1-8	Escala de medición: Nada=1

a docente	la creencia que el profesor tiene de sus capacidades para influir de forma positiva en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, incluso en condiciones desfavorables para llevar a cabo su labor (Covarrubias y Mendoza, 2016)	El nivel de autoeficacia docente está definido por el puntaje alcanzado en el Cuestionario de « <i>Autoeficacia docente</i> », el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo a los siguientes niveles y rangos: Valores de la variable: Alto: 96 a 120 Medio: 72 a 95 Bajo: 48 a 71 Muy Bajo: 24 a 47	estudiante			Muy poco=2 Algo =3 Bastante=4 En gran medida=5 Valores de la dimensión: Alto: 32 a 40 Medio: 23 a 31 Bajo: 16 a 23 Muy Bajo: 8 a 15
			Eficacia en las prácticas instruccionales	Capacidad para generar alternativas eficientes para el aprendizaje de los estudiantes	9-16	
			Eficacia en el manejo del salón de clase	Capacidad para mantener el orden en el aula de clase	17-24	

Nota: Vergara-Morales (2020)

Anexo 2: Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica del instrumento 1

Denominación : Cuestionario de Liderazgo transformacional del directivo
Autor : Huillca (2015)
Adaptado por : Baca (2024)
Propósito : Determinar el nivel de Liderazgo transformacional del directivo
Administración : Docentes

Ficha técnica del instrumento 2

Denominación : Cuestionario de autoeficacia docente
Autor : Tschannen-Moran, M., Woolfolk, A. y Hoy, W. (1998)
Adaptado por : Loro (2014)
Propósito : Determinar el nivel de autoeficacia docente
Administración : Docentes

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1:

Cuestionario de Liderazgo transformacional del directivo

Estimado docente:

A continuación, se presentan 32 afirmaciones acerca del director de la institución educativa donde usted labora, para cada afirmación debe seleccionar mediante un aspa (X) una de las siguientes respuestas:

Nunca: Cuando no se presenta esa característica en el director

Pocas veces: Cuando se presenta la característica en muy pocas ocasiones

Algunas veces: Cuando se presenta la característica en varias ocasiones

Casi siempre: Cuando la característica se presenta la mayor parte del tiempo

Siempre: Cuando la característica se presenta todo el tiempo, en forma sostenida

Instrucciones:

- Lea cada enunciado con detenimiento
- Seleccione solo una opción por enunciado.
- Sea honesto en sus respuestas, recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Enunciados	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. Su director(a) da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
2. Su director(a) demuestra sentido de poder y confianza.					
3. Su director(a) actúa de forma que construye su respeto hacia él.					
4. Su director(a) le transmite orgullo por trabajar con él.					
5. Su director(a) mantiene la calma ante situaciones de crisis.					
6. Su director(a) toma una posición frente a asuntos difíciles.					
7. Su director(a) enfatiza la importancia del sentido del deber.					

Enunciados	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
8. Su director(a) deja de lado su interés personal por el bien del grupo.					
9. Su director(a) tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.					
10. Su director(a) enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.					
11. Su director(a) aumenta con su ejemplo sus deseos de lograr el éxito.					
12. Su director(a) expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.					
13. Su director(a) motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.					
14. Su director(a) incrementa su esfuerzo y motivación durante el trabajo.					
15. Su director(a) contribuye a desarrollar en usted un sentido de pertenencia e identidad con la institución.					
16. Su director(a) le anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.					
17. Su director(a) es creativo, propone nuevas formas de enfocar los problemas.					
18. Su director(a) considera diferentes perspectivas para solucionar un problema					
19. Su director(a) le ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo					
20. Su director(a) facilita las cosas antes de imponerlas					

Enunciados	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
21. Su director(a) le anima a ser crítico y reflexivo					
22. Su director(a) le motiva a hacer más de lo que tenía previsto					
23. Su director(a) le sugiere nuevas formas de trabajo					
24. Su director(a) le invita a asumir los retos sin temor al fracaso					
25. Su director(a) le presta ayuda cuando observa su esfuerzo.					
26. Su director(a) considera que usted tiene necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.					
27. Su director(a) dedica tiempo para explicar y orientar las actividades a desarrollar.					
28. Su director(a) le trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
29. Su director(a) se percata de sus errores y le ayuda a resolverlos.					
30. Su director(a) le ayuda a mejorar sus capacidades.					
31. Su director(a) escucha atentamente sus intereses.					
32. Su director(a) promueve su auto desarrollo y el de los demás.					

Instrumento 2:

Cuestionario de Autoeficacia docente

Estimado docente:

A continuación, se presentan 24 preguntas acerca situaciones que se pueden producir en su trabajo docente, para cada pregunta debe seleccionar mediante un aspa (X) una de las siguientes respuestas:

Nada: No puede hacer nada para conseguirlo

Muy poco: Intentará hacer algo, pero no lo conseguirá

Algo: Contribuirá de alguna forma en conseguirlo

Bastante: Su aporte es importante para conseguirlo

En gran medida: Su aporte es crucial para conseguirlo

Instrucciones:

- Lea cada enunciado con detenimiento
- Seleccione solo una opción por enunciado.
- Sea honesto en sus respuestas, recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Pregunta	Nada	Muy poco	Algo	Bastante	En gran medida
1. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes más difíciles superen sus dificultades?					
2. ¿Qué puede hacer para ayudar a los estudiantes a pensar críticamente?					
3. ¿Qué puede hacer para motivar a los estudiantes que muestran poco interés?					
4. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes tengan confianza en sí mismos?					
5. ¿Qué puede hacer para ayudar a los estudiantes a valorar el aprendizaje?					
6. ¿Qué puede hacer para fomentar la creatividad de los estudiantes?					
7. ¿Qué puede hacer para mejorar el aprendizaje de un estudiante que está rezagado?					
8. ¿Qué puede hacer para ayudar a las familias para que apoyen a sus hijos en su aprendizaje?					

Pregunta	Nada	Muy poco	Algo	Bastante	En gran medida
9. ¿Qué puede hacer para responder las preguntas difíciles de los estudiantes?					
10. ¿Qué puede hacer para evaluar el aprendizaje de los estudiantes sobre lo que ha enseñado?					
11. ¿Qué puede hacer para enseñar a los estudiantes a formular buenas preguntas?					
12. ¿Qué puede hacer para adecuar sus sesiones a las características de los estudiantes?					
13. ¿Qué puede hacer para usar una variedad de estrategias de evaluación?					
14. ¿Qué puede hacer para dar una explicación o ejemplo alternativo cuando los estudiantes están confundidos?					
15. ¿Qué puede hacer para implementar estrategias alternativas en tu aula de clase?					
16. ¿Qué puede hacer para proponer retos apropiados a los estudiantes muy habilidosos?					
17. ¿Qué puede hacer para controlar el comportamiento disruptivo en el aula?					
18. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes sigan los acuerdos de convivencia del aula?					
19. ¿Qué puede hacer para calmar a un estudiante que perturba o hace ruidos?					
20. ¿Qué puede hacer para establecer un sistema de gestión del aula con cada grupo de estudiantes?					
21. ¿Qué puede hacer para evitar que algunos estudiantes problemáticos					

Pregunta	Nada	Muy poco	Algo	Bastante	En gran medida
echen a perder la clase?					
22. ¿Qué puede hacer para responder a un estudiante desafiante?					
23. ¿Qué puede hacer para establecer una rutina a fin de mantener las actividades de los estudiantes desarrollándose tranquilamente?					
24. ¿Hasta qué punto puede dejar claras sus expectativas sobre el comportamiento de los estudiantes?					

Anexo 4: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

JUEZ 01

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Liderazgo transformacional directivo

Definición de la variable:

Es la práctica orientada a cambiar y transformar al individuo con la finalidad de que este se desempeñe por encima de sus expectativas, es decir, es un liderazgo que no solo orienta e influye, sino que logra establecer cambios de duración temporal en la esencia de los trabajadores que los llevan a superar sus propios límites generando compromiso. Este liderazgo presenta cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación

intelectual y consideración individualizada (Bass, 1998, como se cita en Alcázar, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Influencia idealizada	Demuestra carisma del líder y su habilidad para ser un modelo para sus subordinados	1. Su director(a) da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	1	1	1	
		2. Su director(a) demuestra sentido de poder y confianza.	1	1	1	1	
		3. Su director(a) actúa de forma que construye su respeto hacia él.	1	1	1	1	
		4. Su director(a) le transmite orgullo por trabajar con él.	1	1	1	1	
		5. Su director(a) mantiene la calma ante situaciones de crisis.	1	1	1	1	
		6. Su director(a) toma una posición frente a asuntos difíciles.	1	1	1	1	
		7. Su director(a) enfatiza la importancia del sentido del deber.	1	1	1	1	

		8. Su director(a) deja de lado su interés personal por el bien del grupo.	1	1	1	1	
Motivación inspiracional	Optimismo en el trabajo	9. Su director(a) tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	1	1	1	
		10. Su director(a) enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	1	1	1	1	
		11. Su director(a) aumenta con su ejemplo sus deseos de lograr el éxito.	1	1	1	1	
		12. Su director(a) expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	1	1	1	1	
		13. Su director(a) motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	1	1	1	1	
		14. Su director(a) incrementa su esfuerzo y motivación durante el trabajo.	1	1	1	1	
		15. Su director(a) contribuye a desarrollar en usted un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	1	1	1	1	
		16. Su director(a) le anima a solucionar problemas y generar nuevas	1	1	1	1	

		ideas.					
Estimulación intelectual	Innovación, creatividad y proactividad en el trabajo	17. Su director(a) es creativo, propone nuevas formas de enfocar los problemas.	1	1	1	1	
		18. Su director(a) considera diferentes perspectivas para solucionar un problema	1	1	1	1	
		19. Su director(a) le ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo	1	1	1	1	
		20. Su director(a) facilita las cosas antes de imponerlas	1	1	1	1	
		21. Su director(a) le anima a ser crítico y reflexivo	1	1	1	1	
		22. Su director(a) le motiva a hacer más de lo que tenía previsto	1	1	1	1	
		23. Su director(a) le sugiere nuevas formas de trabajo	1	1	1	1	
		24. Su director(a) le invita a asumir los retos sin temor al fracaso	1	1	1	1	
Consideración individualizada	Atención a necesidades diferenciadas	25. Su director(a) le presta ayuda cuando observa su esfuerzo.	1	1	1	1	
		26. Su director(a)	1	1	1	1	

		considera que usted tiene necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.					
		27. Su director(a) dedica tiempo para explicar y orientar las actividades a desarrollar.	1	1	1	1	
		28. Su director(a) le trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	1	1	1	1	
		29. Su director(a) se percata de sus errores y le ayuda a resolverlos.	1	1	1	1	
		30. Su director(a) le ayuda a mejorar sus capacidades.	1	1	1	1	
		31. Su director(a) escucha atentamente sus intereses.	1	1	1	1	
		32. Su director(a) promueve su auto desarrollo y el de los demás.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional del directivo
Objetivo del instrumento	Determinar la medida de Liderazgo transformacional en directivos de instituciones educativas
Nombres y apellidos del experto	Dr. Raúl Delgado Arenas
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Firma	
Fecha (dd/mm/aaaa)	18/05/2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Autoeficacia docente

Definición de la variable:

Consiste en la creencia que el profesor tiene de sus capacidades para influir de forma positiva en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, incluso en condiciones desfavorables para llevar a cabo su labor. compuesta por 3 dimensiones: eficacia en el ajuste del estudiante, eficacia en las prácticas instruccionales, y eficacia en el manejo del salón de clase. (Covarrubias y Mendoza, 2016).


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficacia en el ajuste del estudiante	Influye positivamente en el estudiante	1. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes más difíciles superen sus dificultades?	1	1	1	1	
		2. ¿Qué puede hacer para ayudar a los estudiantes a pensar críticamente?	1	1	1	1	
		3. ¿Qué puede hacer para motivar a los estudiantes que muestran poco interés?	1	1	1	1	
		4. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes tengan confianza en sí mismos?	1	1	1	1	
		5. ¿Qué puede hacer para ayudar a los estudiantes a valorar el aprendizaje?	1	1	1	1	
		6. ¿Qué puede hacer para fomentar la creatividad de los	1	1	1	1	

		estudiantes?					
		7. ¿Qué puede hacer para mejorar el aprendizaje de un estudiante que está rezagado?	1	1	1	1	
		8. ¿Qué puede hacer para ayudar a las familias para que apoyen a sus hijos en su aprendizaje?	1	1	1	1	
Eficacia en las prácticas instruccionales	Capacidad para generar alternativas eficientes para el aprendizaje de los estudiantes	9. ¿Qué puede hacer para responder las preguntas difíciles de los estudiantes?	1	1	1	1	
		10. ¿Qué puede hacer para evaluar el aprendizaje de los estudiantes sobre lo que ha enseñado?	1	1	1	1	
		11. ¿Qué puede hacer para enseñar a los estudiantes a formular buenas preguntas?	1	1	1	1	
		12. ¿Qué puede hacer para adecuar sus sesiones a las características de los estudiantes?	1	1	1	1	

		13. ¿Qué puede hacer para usar una variedad de estrategias de evaluación?	1	1	1	1	
		14. ¿Qué puede hacer para dar una explicación o ejemplo alternativo cuando los estudiantes están confundidos?	1	1	1	1	
		15. ¿Qué puede hacer para implementar estrategias alternativas en tu aula de clase?	1	1	1	1	
		16. ¿Qué puede hacer para proponer retos apropiados a los estudiantes muy habilidosos?	1	1	1	1	
Eficacia en el manejo del salón de clase	Capacidad para mantener el orden en el aula de clase	17. ¿Qué puede hacer para controlar el comportamiento disruptivo en el aula?	1	1	1	1	
		18. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes sigan los acuerdos de convivencia del aula?	1	1	1	1	
		19. ¿Qué puede hacer para calmar a un estudiante que perturba o hace ruidos?	1	1	1	1	

		20. ¿Qué puede hacer para establecer un sistema de gestión del aula con cada grupo de estudiantes?	1	1	1	1	
		21. ¿Qué puede hacer para evitar que algunos estudiantes problemáticos echen a perder la clase?	1	1	1	1	
		22. ¿Qué puede hacer para responder a un estudiante desafiante?	1	1	1	1	
		23. ¿Qué puede hacer para establecer una rutina a fin de mantener las actividades de los estudiantes desarrollándose tranquilamente?	1	1	1	1	
		24. ¿Hasta qué punto puede dejar claras sus expectativas sobre el comportamiento de los estudiantes?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de autoeficacia docente
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de autoeficacia docente
Nombres y apellidos del experto	Dr. Raúl Delgado Arenas
Documento de identidad	10366449
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	966719861
Firma	
Fecha (dd/mm/aaaa)	18/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

JUEZ 02

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Liderazgo transformacional directivo

Definición de la variable:

Es la práctica orientada a cambiar y transformar al individuo con la finalidad de que este se desempeñe por encima de sus expectativas, es decir, es un liderazgo que no solo orienta e influye, sino que logra establecer cambios de duración temporal en la esencia de los trabajadores que los llevan a superar sus propios límites generando compromiso. Este liderazgo presenta cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación

intelectual y consideración individualizada (Bass, 1998, como se cita en Alcázar, 2020).


Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Influencia idealizada	Demuestra carisma del líder y su habilidad para ser un modelo para sus subordinados	1. Su director(a) da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	1	1	1	
		2. Su director(a) demuestra sentido de poder y confianza.	1	1	1	1	
		3. Su director(a) actúa de forma que construye su respeto hacia él.	1	1	1	1	
		4. Su director(a) le transmite orgullo por trabajar con él.	1	1	1	1	
		5. Su director(a) mantiene la calma ante situaciones de crisis.	1	1	1	1	
		6. Su director(a) toma una posición frente a asuntos difíciles.	1	1	1	1	
		7. Su director(a) enfatiza la importancia del sentido del deber.	1	1	1	1	

		8. Su director(a) deja de lado su interés personal por el bien del grupo.	1	1	1	1	
Motivación inspiracional	Optimismo en el trabajo	9. Su director(a) tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	1	1	1	
		10. Su director(a) enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	1	1	1	1	
		11. Su director(a) aumenta con su ejemplo sus deseos de lograr el éxito.	1	1	1	1	
		12. Su director(a) expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	1	1	1	1	
		13. Su director(a) motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	1	1	1	1	
		14. Su director(a) incrementa su esfuerzo y motivación durante el trabajo.	1	1	1	1	
		15. Su director(a) contribuye a desarrollar en usted un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	1	1	1	1	
		16. Su director(a) le anima a solucionar problemas y generar nuevas	1	1	1	1	

		ideas.					
Estimulación intelectual	Innovación, creatividad y proactividad en el trabajo	17. Su director(a) es creativo, propone nuevas formas de enfocar los problemas.	1	1	1	1	
		18. Su director(a) considera diferentes perspectivas para solucionar un problema	1	1	1	1	
		19. Su director(a) le ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo	1	1	1	1	
		20. Su director(a) facilita las cosas antes de imponerlas	1	1	1	1	
		21. Su director(a) le anima a ser crítico y reflexivo	1	1	1	1	
		22. Su director(a) le motiva a hacer más de lo que tenía previsto	1	1	1	1	
		23. Su director(a) le sugiere nuevas formas de trabajo	1	1	1	1	
		24. Su director(a) le invita a asumir los retos sin temor al fracaso	1	1	1	1	
Consideración individualizada	Atención a necesidades diferenciadas	25. Su director(a) le presta ayuda cuando observa su esfuerzo.	1	1	1	1	
		26. Su director(a)	1	1	1	1	

		considera que usted tiene necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.					
		27. Su director(a) dedica tiempo para explicar y orientar las actividades a desarrollar.	1	1	1	1	
		28. Su director(a) le trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	1	1	1	1	
		29. Su director(a) se percata de sus errores y le ayuda a resolverlos.	1	1	1	1	
		30. Su director(a) le ayuda a mejorar sus capacidades.	1	1	1	1	
		31. Su director(a) escucha atentamente sus intereses.	1	1	1	1	
		32. Su director(a) promueve su auto desarrollo y el de los demás.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional del directivo
Objetivo del instrumento	Determinar la medida de Liderazgo transformacional en directivos de instituciones educativas
Nombres y apellidos del experto	Dr. César Augusto Garay Farfán
Documento de identidad	09329742
Años de experiencia en el área	06 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	Centro de Investigación y Asesoramiento Pedagógico (CIAP)
Cargo	Especialista - Asesor
Número telefónico	943686340
Firma	
Fecha (dd/mm/aaaa)	20/05/2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Autoeficacia docente

Definición de la variable:

Consiste en la creencia que el profesor tiene de sus capacidades para influir de forma positiva en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, incluso en condiciones desfavorables para llevar a cabo su labor. compuesta por 3 dimensiones: eficacia en el ajuste del estudiante, eficacia en las prácticas instruccionales, y eficacia en el manejo del salón de clase. (Covarrubias y Mendoza, 2016).


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficacia en el ajuste del estudiante	Influye positivamente en el estudiante	1. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes más difíciles superen sus dificultades?	1	1	1	1	
		2. ¿Qué puede hacer para ayudar a los estudiantes a pensar críticamente?	1	1	1	1	
		3. ¿Qué puede hacer para motivar a los estudiantes que muestran poco interés?	1	1	1	1	
		4. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes tengan confianza en sí mismos?	1	1	1	1	
		5. ¿Qué puede hacer para ayudar a los estudiantes a valorar el aprendizaje?	1	1	1	1	
		6. ¿Qué puede hacer para fomentar la creatividad de los	1	1	1	1	

		estudiantes?					
		7. ¿Qué puede hacer para mejorar el aprendizaje de un estudiante que está rezagado?	1	1	1	1	
		8. ¿Qué puede hacer para ayudar a las familias para que apoyen a sus hijos en su aprendizaje?	1	1	1	1	
Eficacia en las prácticas instruccionales	Capacidad para generar alternativas eficientes para el aprendizaje de los estudiantes	9. ¿Qué puede hacer para responder las preguntas difíciles de los estudiantes?	1	1	1	1	
		10. ¿Qué puede hacer para evaluar el aprendizaje de los estudiantes sobre lo que ha enseñado?	1	1	1	1	
		11. ¿Qué puede hacer para enseñar a los estudiantes a formular buenas preguntas?	1	1	1	1	
		12. ¿Qué puede hacer para adecuar sus sesiones a las características de los estudiantes?	1	1	1	1	

		13. ¿Qué puede hacer para usar una variedad de estrategias de evaluación?	1	1	1	1	
		14. ¿Qué puede hacer para dar una explicación o ejemplo alternativo cuando los estudiantes están confundidos?	1	1	1	1	
		15. ¿Qué puede hacer para implementar estrategias alternativas en tu aula de clase?	1	1	1	1	
		16. ¿Qué puede hacer para proponer retos apropiados a los estudiantes muy habilidosos?	1	1	1	1	
Eficacia en el manejo del salón de clase	Capacidad para mantener el orden en el aula de clase	17. ¿Qué puede hacer para controlar el comportamiento disruptivo en el aula?	1	1	1	1	
		18. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes sigan los acuerdos de convivencia del aula?	1	1	1	1	
		19. ¿Qué puede hacer para calmar a un estudiante que perturba o hace ruidos?	1	1	1	1	

		20. ¿Qué puede hacer para establecer un sistema de gestión del aula con cada grupo de estudiantes?	1	1	1	1	
		21. ¿Qué puede hacer para evitar que algunos estudiantes problemáticos echen a perder la clase?	1	1	1	1	
		22. ¿Qué puede hacer para responder a un estudiante desafiante?	1	1	1	1	
		23. ¿Qué puede hacer para establecer una rutina a fin de mantener las actividades de los estudiantes desarrollándose tranquilamente?	1	1	1	1	
		24. ¿Hasta qué punto puede dejar claras sus expectativas sobre el comportamiento de los estudiantes?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional del directivo
Objetivo del instrumento	Determinar la medida de Liderazgo transformacional en directivos de instituciones educativas
Nombres y apellidos del experto	Dr. César Augusto Garay Farfán
Documento de identidad	09329742
Años de experiencia en el área	06 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	Centro de Investigación y Asesoramiento Pedagógico (CIAP)
Cargo	Especialista - Asesor
Número telefónico	943686340
Firma	
Fecha (dd/mm/aaaa)	20/05/2024

Juez 03

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Liderazgo transformacional directivo

Definición de la variable:

Es la práctica orientada a cambiar y transformar al individuo con la finalidad de que este se desempeñe por encima de sus expectativas, es decir, es un liderazgo que no solo orienta e influye, sino que logra establecer cambios de duración temporal en la esencia de los trabajadores que los llevan a superar sus propios límites generando compromiso. Este liderazgo presenta cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada (Bass, 1998, como se cita en Alcázar, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Influencia idealizada	Demuestra carisma del líder y su habilidad para ser un modelo para sus subordinados	1. Su director(a) da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	1	1	1	
		2. Su director(a) demuestra sentido de poder y confianza.	1	1	1	1	
		3. Su director(a) actúa de forma que construye su respeto hacia él.	1	1	1	1	
		4. Su director(a) le transmite orgullo por trabajar con él.	1	1	1	1	
		5. Su director(a) mantiene la calma ante situaciones de crisis.	1	1	1	1	
		6. Su director(a) toma una posición frente a asuntos difíciles.	1	1	1	1	
		7. Su director(a) enfatiza la importancia del sentido del deber.	1	1	1	1	
		8. Su director(a) deja de lado su interés personal por el bien	1	1	1	1	

		del grupo.					
Motivación inspiracional	Optimismo en el trabajo	9. Su director(a) tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	1	1	1	
		10. Su director(a) enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	1	1	1	1	
		11. Su director(a) aumenta con su ejemplo sus deseos de lograr el éxito.	1	1	1	1	
		12. Su director(a) expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	1	1	1	1	
		13. Su director(a) motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	1	1	1	1	
		14. Su director(a) incrementa su esfuerzo y motivación durante el trabajo.	1	1	1	1	
		15. Su director(a) contribuye a desarrollar en usted un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	1	1	1	1	
		16. Su director(a) le anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	1	1	1	1	

Estimulación intelectual	Innovación, creatividad y proactividad en el trabajo	17. Su director(a) es creativo, propone nuevas formas de enfocar los problemas.	1	1	1	1	
		18. Su director(a) considera diferentes perspectivas para solucionar un problema	1	1	1	1	
		19. Su director(a) le ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo	1	1	1	1	
		20. Su director(a) facilita las cosas antes de imponerlas	1	1	1	1	
		21. Su director(a) le anima a ser crítico y reflexivo	1	1	1	1	
		22. Su director(a) le motiva a hacer más de lo que tenía previsto	1	1	1	1	
		23. Su director(a) le sugiere nuevas formas de trabajo	1	1	1	1	
		24. Su director(a) le invita a asumir los retos sin temor al fracaso	1	1	1	1	
Consideración individualizada	Atención a necesidades diferenciadas	25. Su director(a) le presta ayuda cuando observa su esfuerzo.	1	1	1	1	
		26. Su director(a) considera que usted tiene necesidades, habilidades y	1	1	1	1	

		aspiraciones diferentes a la de los otros.					
		27. Su director(a) dedica tiempo para explicar y orientar las actividades a desarrollar.	1	1	1	1	
		28. Su director(a) le trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	1	1	1	1	
		29. Su director(a) se percata de sus errores y le ayuda a resolverlos.	1	1	1	1	
		30. Su director(a) le ayuda a mejorar sus capacidades.	1	1	1	1	
		31. Su director(a) escucha atentamente sus intereses.	1	1	1	1	
		32. Su director(a) promueve su auto desarrollo y el de los demás.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional del directivo
Objetivo del instrumento	Determinar la medida de Liderazgo transformacional en directivos de instituciones educativas
Nombres y apellidos del experto	Teresa Narvaez Aranibar
Documento de identidad	10122038
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación Doctora en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefa de la Escuela de Posgrado
Número telefónico	991384700
Firma	 Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Fecha (dd/mm/aaaa)	23/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Autoeficacia docente

Definición de la variable:

Consiste en la creencia que el profesor tiene de sus capacidades para influir de forma positiva en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, incluso en condiciones desfavorables para llevar a cabo su labor. compuesta por 3 dimensiones: eficacia en el ajuste del estudiante, eficacia en las prácticas instruccionales, y eficacia en el manejo del salón de clase. (Covarrubias y Mendoza, 2016).

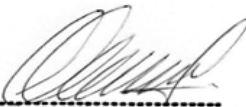
Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Eficacia en el ajuste del estudiante	Influye positivamente en el estudiante	1. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes más difíciles superen sus dificultades?	1	1	1	1	
		2. ¿Qué puede hacer para ayudar a los estudiantes a pensar críticamente?	1	1	1	1	
		3. ¿Qué puede hacer para motivar a los estudiantes que muestran poco interés?	1	1	1	1	
		4. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes tengan confianza en sí mismos?	1	1	1	1	
		5. ¿Qué puede hacer para ayudar a los estudiantes a valorar el aprendizaje?	1	1	1	1	
		6. ¿Qué puede hacer para fomentar la creatividad de los	1	1	1	1	

		estudiantes?					
		7. ¿Qué puede hacer para mejorar el aprendizaje de un estudiante que está rezagado?	1	1	1	1	
		8. ¿Qué puede hacer para ayudar a las familias para que apoyen a sus hijos en su aprendizaje?	1	1	1	1	
Eficacia en las prácticas instruccionales	Capacidad para generar alternativas eficientes para el aprendizaje de los estudiantes	9. ¿Qué puede hacer para responder las preguntas difíciles de los estudiantes?	1	1	1	1	
		10. ¿Qué puede hacer para evaluar el aprendizaje de los estudiantes sobre lo que ha enseñado?	1	1	1	1	
		11. ¿Qué puede hacer para enseñar a los estudiantes a formular buenas preguntas?	1	1	1	1	
		12. ¿Qué puede hacer para adecuar sus sesiones a las características de los estudiantes?	1	1	1	1	

		13. ¿Qué puede hacer para usar una variedad de estrategias de evaluación?	1	1	1	1	
		14. ¿Qué puede hacer para dar una explicación o ejemplo alternativo cuando los estudiantes están confundidos?	1	1	1	1	
		15. ¿Qué puede hacer para implementar estrategias alternativas en tu aula de clase?	1	1	1	1	
		16. ¿Qué puede hacer para proponer retos apropiados a los estudiantes muy habilidosos?	1	1	1	1	
Eficacia en el manejo del salón de clase	Capacidad para mantener el orden en el aula de clase	17. ¿Qué puede hacer para controlar el comportamiento disruptivo en el aula?	1	1	1	1	
		18. ¿Qué puede hacer para que los estudiantes sigan los acuerdos de convivencia del aula?	1	1	1	1	
		19. ¿Qué puede hacer para calmar a un estudiante que perturba o hace ruidos?	1	1	1	1	

		20. ¿Qué puede hacer para establecer un sistema de gestión del aula con cada grupo de estudiantes?	1	1	1	1	
		21. ¿Qué puede hacer para evitar que algunos estudiantes problemáticos echen a perder la clase?	1	1	1	1	
		22. ¿Qué puede hacer para responder a un estudiante desafiante?	1	1	1	1	
		23. ¿Qué puede hacer para establecer una rutina a fin de mantener las actividades de los estudiantes desarrollándose tranquilamente?	1	1	1	1	
		24. ¿Hasta qué punto puede dejar claras sus expectativas sobre el comportamiento de los estudiantes?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de autoeficacia docente
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de autoeficacia docente
Nombres y apellidos del experto	Teresa Narvaez Aranibar
Documento de identidad	10122038
Años de experiencia en el área	Más de 15 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación Doctora en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Jefa de la Escuela de Posgrado
Número telefónico	991384700
Firma	 Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Fecha (dd/mm/aaaa)	23/05/2024

Anexo 5: Resultado de análisis de consistencia interna

Variable independiente: Liderazgo transformacional directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,991	32

Variable dependiente: Autoeficacia docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,968	24

Anexo 6: Consentimiento informado

Título de la investigación: Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024

Investigador: Carlos Enrique Martin Baca Pacheco

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “*Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024*”, cuyo objetivo es *determinar la influencia del liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024*. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Administración de la Educación], de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa.

Describir el impacto del problema de la investigación. El presente estudio permitirá aportar al sistema un elemento a considerar en el proceso de formación de los directivos de institución educativa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (recojo de información con los cuestionarios, validación de la información recogida, prueba de hipótesis, presentación de resultados y discusión):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de sala de docentes de la institución República del Ecuador. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la educación pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Carlos Enrique Martin Baca Pacheco, email: cebacap@gmail.com y asesor Dra. Noemí Teresa Julca Vera email: nojulcave@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.


Nombre y apellidos: _____

Fecha y hora: _____

Firma:

Anexo 7: Reporte de similitud en Software Turnitin

feedback studio CARLOS ENRIQUE MARTIN BACA PACHECO Tesis Carlos Baca



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una unidad de gestión educativa local de Lima Metropolitana, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:
Baca Pacheco, Carlos Enrique Martin (orcid.org/0009-0000-8578-9757)

ASESORES:
Dra Julca Vera, Noemí Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)
Dr Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Conincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	hdl.handle.net Fuente de internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	2 %
4	repositorio.univener.edu... Fuente de internet	1 %
5	worldwidescience.org Fuente de internet	<1 %
6	repositorioacademico... Fuente de internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	www.alideshare.net Fuente de internet	<1 %
10	repositorio.unasm.edu.pe Fuente de internet	<1 %

Página: 1 de 33 Número de palabras: 9366 Versión solo texto del Informe Alta resolución Activado 15°C Nublado 30/07/2024

Anexo 8: Análisis complementario

8.1 Población y muestra

Población constituida por los docentes de las cuatro instituciones educativas, nombrados o contratados con estudiantes a cargo y una antigüedad en la IE mayor que tres meses.

En las II.EE. se contó con 15 docentes en la IE1, 22 en la IE2, 24 en la IE 3 y 12 en la IE 4, un total de 73 docentes que cumplen con las condiciones descritas.

	Población
IE 1	15
IE 2	22
IE 3	24
IE 4	12
	73

Se calculó el tamaño de la muestra utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z_c^2 \cdot p \cdot q}{\{(N-1) \cdot e^2\} + Z_c^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

Z: nivel de confianza

p: proporción de individuos que tienen la característica del estudio

q: proporción de individuos que no tienen la característica del estudio

e: precisión o error

Para la presente investigación el tamaño de muestra será N= 73; Z=1,96; p=q=0,5; e=0,05 (95% de confianza), con lo que n=62 docentes.

Se utilizó el muestreo estratificado siendo cada IE un estrato, de este modo la muestra se recolectó en forma proporcional de cada IE es decir se calculó una porción de la muestra para cada IE la cual es proporcional a la cantidad de docentes hábiles de la IE

	Muestra
IE 1	12
IE 2	18
IE 3	21
IE 4	11
	62

Al interior de cada IE se realizó un muestreo aleatorio simple para seleccionar a los docentes a encuestar.

8.2 Tabla de correlaciones

		II	MI	EI	CI	LT
	Rho de Spearman	,420**	,477**	,480**	,463**	,508**
AD	Sig. (ρ)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	62	62	62	62	62

Nota: Datos de SPSS

En la tabla 7, se observa que las correlaciones entre LT y AD es significativa y positiva con un Rho de 0,508, del mismo modo con las dimensiones del LT existe una relación significativa, es así como entre II y AD con Rho de 0,420, entre MI y AD con Rho de 0,477, entre EI y AD con Rho de 0,480, CI y entre AD con Rho de 0,463.

8.3. Análisis descriptivo de los ítems

Cuestionario de Liderazgo transformacional directivo

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
ítem 1	62	1	5	3,95	1,247
ítem 2	62	1	5	4,02	1,048
ítem 3	62	1	5	4,05	1,122
Ítem 4	62	1	5	3,85	1,239
Ítem 5	62	2	5	4,15	0,865
Ítem 6	62	2	5	4,23	0,931
Ítem 7	62	1	5	4,32	0,937
Ítem 8	62	1	5	3,90	1,155
Ítem 9	62	1	5	4,11	1,118
Ítem 10	62	1	5	4,05	1,062
Ítem 11	62	1	5	3,89	1,132
Ítem 12	62	1	5	4,02	1,048
Ítem 13	62	1	5	3,85	1,129
Ítem 14	62	1	5	3,87	1,109
Ítem 15	62	1	5	3,98	1,048
Ítem 16	62	1	5	3,84	1,176
Ítem 17	62	1	5	3,89	1,147
Ítem 18	62	1	5	3,81	1,084
Ítem 19	62	1	5	3,73	1,162
Ítem 20	62	1	5	3,74	1,214
Ítem 21	62	1	5	3,90	1,141
Ítem 22	62	1	5	3,63	1,149
Ítem 23	62	1	5	3,66	1,173
Ítem 24	62	1	5	3,82	1,235
Ítem 25	62	1	5	3,79	1,175
Ítem 26	62	1	5	3,61	1,136
Ítem 27	62	1	5	3,79	1,175
Ítem 28	62	1	5	3,63	1,191
Ítem 29	62	1	5	3,47	1,238
Ítem 30	62	1	5	3,55	1,314
Ítem 31	62	1	5	3,77	1,193
Ítem 32	62	1	5	3,74	1,254

Cuestionario de autoeficacia docente

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Ítem 1	62	3	5	4,19	0,649
Ítem 2	62	2	5	4,13	0,713
Ítem 3	62	3	5	4,27	0,632
Ítem 4	62	2	5	4,31	0,667
Ítem 5	62	2	5	4,32	0,719
Ítem 6	62	2	5	4,24	0,645
Ítem 7	62	1	5	4,05	0,858
Ítem 8	62	2	5	4,03	0,789
Ítem 9	62	2	5	4,21	0,656
Ítem 10	62	3	5	4,31	0,642
Ítem 11	62	2	5	4,18	0,713
Ítem 12	62	2	5	4,19	0,698
Ítem 13	62	2	5	4,19	0,674
Ítem 14	62	2	5	4,27	0,705
Ítem 15	62	3	5	4,27	0,682
Ítem 16	62	3	5	4,23	0,663
Ítem 17	62	2	5	4,16	0,706
Ítem 18	62	3	5	4,27	0,657
Ítem 19	62	2	5	4,13	0,820
Ítem 20	62	2	5	4,15	0,765
Ítem 21	62	2	5	4,13	0,778
Ítem 22	62	2	5	4,18	0,758
Ítem 23	62	2	5	4,16	0,682
Ítem 24	62	2	5	4,21	0,704

Anexo 9: Autorización para el desarrollo de la investigación

Yo Carmen L. Hilaraca Celis,
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
Identificado con DNI 09003984 en mi calidad de DIRECTORA
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de.....
(Nombre del área de la institución)
de la institución educativa INICIAL N° 524
(Nombre de la institución)
con R.U.C N°....., ubicada en la ciudad de V.M.T. LIMA

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Carlos Enrique Martin Baca Pacheco,
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 09376482, de la maestría en Administración de la Educación,
para que utilice la siguiente información de la empresa:

Aplicación de encuesta a docentes de la institución educativa;

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, ()
Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Tesis
para optar al grado de Maestro, () Otro (especificar.....)

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el
nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción
seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal
DNI: 09003984

Yo DOMINGO VALENTIN PAQUI,
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
Identificado con DNI 08742397, en mi calidad de DIRECTOR,
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de.....
(Nombre del área de la institución)
de la institución educativa MARISCAL ELOY UGETA,
(Nombre de la institución)
con R.U.C N°....., ubicada en la ciudad de NAT - LIMA

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Carlos Enrique Martin Baca Pacheco,
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 09376482, de la maestría en Administración de la Educación,
para que utilice la siguiente información de la empresa:

Aplicación de encuesta a docentes de la institución educativa;
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, ()
Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Tesis
para optar al grado de Maestro, () Otro (especificar.....)

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el
nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción
seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.


DOMINGO M. VALENTIN PAQUI
DIRECTOR
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 08742397

Yo..... Jacqueline Janet Palacios Garcia.....
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
Identificado con DNI..... 10083767....., en mi calidad de..... Directora (e).....
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de..... DIRECCION.....
(Nombre del área de la institución)
de la institución educativa Virgen de Lourdes.....
(Nombre de la institución)
con R.U.C N°....., ubicada en la ciudad de VMT - Lima.....

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Carlos Enrique Martin Baca Pacheco,

(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 09376482, de la maestría en Administración de la Educación,
para que utilice la siguiente información de la empresa:

Aplicación de encuesta a docentes de la institución educativa;

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, ()
Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Tesis
para optar al grado de Maestro, () Otro (especificar.....)

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el
nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción
seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Jacqueline Janet Palacios Garcia
I.E. "Virgen Lourdes" V.M.L.
Directora (e)

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 10083767

Yo CRISTINA Churrua Tineo
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
Identificado con DNI 09066220, en mi calidad de DIRECTORA
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de DIRECCION
(Nombre del área de la institución)
de la institución educativa 6019
(Nombre de la institución)
con R.U.C N°, ubicada en la ciudad de Lima - U.M.T

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Carlos Enrique Martin Baca Pacheco,

(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 09376482, de la maestría en Administración de la Educación,
para que utilice la siguiente información de la empresa:

Aplicación de encuesta a docentes de la institución educativa;

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, ()
Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (X) Tesis
para optar al grado de Maestro, () Otro (especificar.....)

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el
nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción
seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 09066220.