



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional desde la visión de docentes en una
institución educativa pública de secundaria de San Miguel Lima
2024

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

AUTORA:

Fernandez Chavez, Amelia Yolanda (orcid.org/0009-0000-1477-8006)

ASESORAS:

Dra. Flores Ledesma, Katia Ninozca (orcid.org/0000-0002-9088-5820)

Dra. Yllescas Rodriguez, Patricia Maribel (orcid.org/0000-0002-4244-8167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional desde la visión de docentes en una institución educativa pública de secundaria de San Miguel Lima 2024", cuyo autor es FERNANDEZ CHAVEZ AMELIA YOLANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9%, 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, 31 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA DNI: 20022551 ORCID: 0000-0002-9088-5820	Firmado electrónicamente por: KFLORESL1 el 04- 08-2024 08:50:17

Código documento Trilce: TRI - 0841216



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FERNANDEZ CHAVEZ AMELIA YOLANDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional desde la visión de docentes en una institución educativa pública de secundaria de San Miguel Lima 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
FERNANDEZ CHAVEZ AMELIA YOLANDA DNI: 42382198 ORCID: 0009-0000-1477-8006	Firmado electrónicamente por: AFERNANDEZCHA el 04-08-2024 21:18:56

Código documento Trilce: INV - 1769605

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis asesores, cuya guía y disposición fueron fundamentales como faro intelectual en el desarrollo de esta meta académica. También dedico estas líneas a mi familia, quienes siempre estuvieron a mi lado, brindándome un apoyo incondicional durante este camino de aprendizaje y crecimiento personal.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme salud y el tiempo de vida necesario para alcanzar mis metas y apoyar a quienes más amo. Expreso mi profundo agradecimiento a mi familia, a mis padres y hermanos, quienes han sido mi sostén y motivación para avanzar cada día. Quiero agradecer especialmente a mis docentes, cuya guía y enseñanzas han ampliado mi panorama de análisis y han enriquecido mi desarrollo profesional, orientándome hacia el servicio a la sociedad y consolidando nuevas metas dentro de mi carrera

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad de la Autora.....	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	13
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
IV. CONCLUSIONES	27
V. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

Índice de tablas

TABLA 2: Matriz general	37
-------------------------------	----

Índice de figuras

FIGURA 1: diagrama de Sankey.....	16
FIGURA 2: liderazgo transformacional.....	18
FIGURA 3: motivación docente.....	21
FIGURA 4: clima organizacional.....	23
FIGURA 5: necesidad docente.....	25

RESUMEN

El ODS educación de calidad se vincula con el objetivo de estudio, conocer la visión de los docentes de una institución educativa pública de secundaria en Lima sobre el liderazgo transformacional.

La metodología fue de enfoque cualitativo, tipo básica, nivel descriptivo, tuvo un diseño fenomenológico, la técnica fue la entrevista y el instrumento, guía de entrevista semiestructurada. La muestra estuvo conformada por 12 docentes, donde fueron analizados en el software Atlas ti 9, donde dichos resultados resaltaron que el liderazgo transformacional en el ámbito educativo se caracteriza por la integración activa de la comunidad educativa y la inspiración a los docentes hacia un desempeño superior mediante la conexión emocional y el estímulo de la creatividad. La motivación y el compromiso de los docentes dependen de un ambiente positivo, comunicación efectiva y gestión emocional adecuada; la influencia de los directivos, basada en habilidades interpersonales, es crucial para mantener la motivación y facilitar interacciones constructivas. Un clima organizacional óptimo se logra con diálogo abierto y talleres socioemocionales. Conocer las necesidades de los docentes, como la planificación y actualización continua, es esencial para su desempeño eficaz.

Palabras clave: Gestión del personal, delegación de autoridad, gestiones de empleo, características directivas y condiciones de empleo.

ABSTRACT

The SDG of quality education is linked to the study objective of understanding the case of teachers in a public secondary school in Lima regarding transformational leadership.

The methodology was qualitative in approach, basic in type, and descriptive in level, with a phenomenological design. The technique was the interview, and the instrument was a semi-structured interview guide. The sample consisted of 12 teachers who were analyzed using Atlas.ti 9 software. The results highlighted that transformational leadership in the educational field is characterized by the active integration of the educational community and the inspiration of teachers towards higher performance through emotional connection and the stimulation of creativity. Teacher motivation and commitment depend on a positive environment, effective communication, and proper emotional management. The influence of leaders, and interpersonal skills, is crucial for maintaining motivation and facilitating constructive interactions. An optimal organizational climate is achieved through open dialogue and socio-emotional workshops. Understanding the needs of teachers, such as planning and continuous updating, is essential for their effective performance.

Keywords: Personnel management, delegation of authority, employment management, leadership characteristics, and employment conditions.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo contemporáneo, el papel del liderazgo en las instituciones escolares ha sido reconocido como fundamental para promover transformaciones significativas y la calidad educativa debe mejorar. El liderazgo transformacional, en particular, emerge como un enfoque clave que busca inspirar e influir positivamente en todos los miembros de la institución educativa para alcanzar objetivos ambiciosos y adaptarse a los distintos cambios en el entorno educativo (Álava y Quinde, 2023)

El contexto actual de la educación peruana en las instituciones educativas es de suma importancia para elevar la calidad de la educación y el crecimiento profesional de todos los docentes. En cuanto al liderazgo transformacional, este se distingue por su habilidad para motivar e inspirar cambios significativos en la cultura escolar, se ha reconocido como un enfoque eficaz para enfrentar los desafíos emergentes en el ámbito educativo. Sin embargo, a pesar de la creciente atención que se le ha dado al liderazgo transformacional, existe una brecha en la comprensión de cómo este enfoque específico de liderazgo impacta en las percepciones y vivencias de los diversos docentes en las escuelas públicas de secundaria en Lima. La voz de los docentes es fundamental para comprender la efectividad y relevancia del liderazgo transformacional en la mejora del ambiente escolar y el desempeño académico de los estudiantes (Álava-Atiencie y Quinde-Lituma, 2023).

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo explorar y analizar las percepciones de los docentes acerca del liderazgo transformacional. Además, se pretende examinar cómo este tipo de liderazgo puede influir en su motivación, desempeño profesional y en la dinámica general del entorno educativo. Se busca identificar las prácticas efectivas y los desafíos asociados con la implementación de un liderazgo transformacional en las instituciones educativas. Este estudio es esencial por el impacto en la cultura escolar donde el liderazgo transformacional puede influir en la cultura y el clima escolar, afectando la motivación y la colaboración entre docentes, estudiantes y personal administrativo (Bose et al., 2020).

Por otro lado, el desarrollo profesional y las percepciones de los docentes sobre el liderazgo transformacional pueden afectar su desarrollo profesional y su compromiso con la mejora continua (Sáez et al., 2021)

La efectividad del liderazgo escolar comprende cómo los docentes perciben el liderazgo transformacional permitirá evaluar la efectividad de las prácticas de liderazgo en el contexto específico; por ello, los hallazgos de esta investigación pueden proporcionar información valiosa para diseñar programas de desarrollo de liderazgo y políticas educativas orientadas a fortalecer las capacidades de liderazgo en las instituciones educativas públicas (Alemán y Vázquez, 2021).

El objetivo de desarrollo sostenible se distingue por su capacidad para motivar, inspirar y empoderar a todos los miembros de la comunidad educativa. Este enfoque no solo busca alcanzar metas comunes, sino también promover un cambio positivo y duradero. Al involucrar a estudiantes, docentes, y personal administrativo, se fomenta un entorno colaborativo y proactivo que impulsa mejoras continuas en la excelencia de la educación y el bienestar de toda la comunidad escolar. Según los docentes, el liderazgo transformacional no solo se enfoca en impartir contenidos académicos, sino también en desarrollar habilidades socioemocionales, promoviendo la participación de todos las y los estudiantes en su aprendizaje y fomentando valores esenciales como la equidad, la inclusión y el respeto por el medio ambiente. Además, se busca crear un entorno educativo en el que cada estudiante se sienta respetado y empoderado, al mismo tiempo que se desarrollan habilidades para la convivencia armoniosa y la sostenibilidad. Esta iniciativa también tiene como objetivo integrar prácticas educativas que refuercen la conciencia ambiental y el compromiso social, preparando a los estudiantes para ser ciudadanos disciplinados, responsables y comprometidos con la comunidad y el planeta. La innovación pedagógica de los líderes transformacionales fomenta la experimentación con enfoques educativos innovadores que promueven una mayor participación y comprensión de los estudiantes, alineados con las necesidades del siglo XXI (Tadle-Zaragosa y Sonsona, 2021).

El desarrollo profesional docente respalda y fomenta diversas oportunidades para el crecimiento profesional de los educadores. Esto incluye la facilitación de programas de capacitación en metodologías de enseñanza actualizadas, el uso efectivo de la tecnología educativa, y la implementación de enfoques inclusivos.

Además, se busca crear un entorno de aprendizaje continuo donde los docentes puedan acceder a recursos, participar en talleres y conferencias, y colaborar con colegas para compartir mejores prácticas. Este enfoque integral no solo mejora sus competencias pedagógicas, sino que también los prepara para enfrentar los desafíos actuales del entorno educativo, promoviendo así una enseñanza de calidad y equitativa para todos los estudiantes. (Salgado et al., 2018).

A continuación, consideramos la importancia de una cultura escolar inclusiva, que fomente y celebre la diversidad y la inclusión en todas sus formas. Este método se enfoca en establecer un ambiente educativo donde cada alumno se sienta apreciado, respetado y respaldado en su trayectoria de aprendizaje. Una cultura escolar inclusiva no solo reconoce y aprecia las diferencias individuales, sino que también se esfuerza por eliminar las barreras que puedan impedir el acceso equitativo a la educación. Esto incluye la implementación de prácticas pedagógicas adaptativas, la promoción de una convivencia armoniosa, y promover la empatía y el respeto entre todos los integrantes de la comunidad escolar. Además, se busca involucrar a las familias y a la comunidad en su conjunto para asegurar que todos los estudiantes obtengan el apoyo necesario para desarrollar su máximo potencial (Rodríguez-Gallego et al., 2020).

Además, se promueve la sostenibilidad ambiental al incorporar los principios del desarrollo sostenible en el currículo y fomentar prácticas ecológicas en la rutina diaria de la institución educativa. Esta iniciativa busca sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de proteger y conservar el medio ambiente. Incluye la puesta en marcha de proyectos y actividades que impulsen el reciclaje, la disminución del uso de recursos no renovables y la preservación de la biodiversidad. Asimismo, se fomenta la participación de toda la comunidad escolar en acciones concretas, como la creación de huertos escolares., la realización de campañas de limpieza y la implementación de tecnologías sostenibles. Al educar a los estudiantes sobre los desafíos ambientales y las posibles soluciones, se les prepara para ser agentes de cambio que contribuyan activamente a la construcción de un futuro más sostenible y responsable. (Ryan, 2016).

Y por último la participación comunitaria fomenta la colaboración con la comunidad local para enriquecer el entorno educativo, aprovechando recursos y experiencias externas para enriquecer el aprendizaje de los estudiantes (Martínez-Valdivia et al., 2018).

Con respecto a lo escrito en lo anterior, se formula el siguiente problema.

¿Cuáles es la visión de los docentes de una institución educativa pública de secundaria en Lima respecto al liderazgo transformacional?

Del mismo modo, según la fundamentación teórica, el liderazgo transformacional tiene la capacidad de motivar e inspirar a los seguidores para que persigan metas que van más allá de sus intereses personales. Este tipo de liderazgo se basa en cuatro elementos clave: compartir una visión común, estimular el pensamiento crítico, considerar las necesidades individuales y demostrar un comportamiento ejemplar. Desde esta óptica, el liderazgo transformacional tiene un impacto considerable en la cultura organizacional y el rendimiento académico en las instituciones públicas

En cuanto a la justificación práctica, se busca mejorar el clima escolar mediante la comprensión de las percepciones de los docentes sobre el liderazgo transformacional, con el fin de identificar prácticas de liderazgo efectivas que promuevan un entorno escolar positivo. Un ambiente escolar favorable facilita la colaboración, motiva y mejora el bienestar de todos los integrantes de la comunidad educativa, lo cual influye directamente en el desempeño académico y en el desarrollo integral de los estudiantes. (Ruiz et al., 2021).

Respecto a la justificación metodológica, consiste en un enfoque cualitativo para profundizar en las percepciones de la elección de un enfoque cualitativo, como entrevistas en profundidad o grupos focales, se justifica por la necesidad de explorar en detalle las percepciones y experiencias de los docentes sobre el liderazgo transformacional. Este enfoque permitirá capturar las perspectivas subjetivas y complejas de los participantes, así como comprender los contextos y significados detrás de sus opiniones (Sáez et al., 2021).

Para esta investigación, se establece el siguiente objetivo general: Examinar la percepción de los docentes de una institución educativa pública de secundaria en Lima respecto al liderazgo transformacional. Además, se han establecido los siguientes objetivos específicos: investigar los comportamientos y prácticas de liderazgo transformacional que los docentes observan en los directivos de la institución educativa pública de Lima, analizar cómo el liderazgo transformacional influye en el clima escolar en términos de colaboración, comunicación y relaciones interpersonales, evaluar la percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional en una institución pública, y comprender las expectativas y necesidades que los docentes identifican en relación con el liderazgo transformacional para mejorar su experiencia laboral y el entorno educativo (Aguilar y Portillo, 2021).

En el ámbito nacional, para proporcionarte antecedentes nacionales relevantes sobre las apreciaciones de docentes sobre el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de secundaria en el contexto peruano, es importante revisar estudios y experiencias dentro del país que aborden este tema específico. Aunque la literatura académica puede ser limitada en este aspecto, existen algunos antecedentes y tendencias que podrían ser útiles:

Por ejemplo, estudios sobre liderazgo educativo en Perú, investigaciones sobre liderazgo educativo han abordado la importancia del rol del director escolar en la mejora de la calidad educativa. Estos estudios han destacado la necesidad de un liderazgo transformacional que motive y empodere a los docentes para alcanzar metas académicas ambiciosas, por su parte el investigador (Angélica et al., 2024) indica que las experiencias en instituciones educativas públicas se han realizado estudios de caso en instituciones educativas públicas en Perú para analizar cómo el liderazgo transformacional puede influir en la cultura escolar y el desempeño académico.

Estas investigaciones han explorado cómo los directores y líderes escolares pueden promover cambios significativos mediante la implementación de estrategias de liderazgo transformacional, por su indica que el enfoque en desarrollo profesional docente, estudios nacionales han puesto énfasis en la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional docente en contextos escolares peruanos.

Se ha investigado cómo el liderazgo efectivo puede contribuir al crecimiento y la capacitación continua de los docentes, mejorando así la calidad del aprendizaje y la enseñanza, según Angélica et al., (2024) indica que las políticas educativas y liderazgo escolar en Perú, se fundamenta en la implementación de políticas educativas que han buscado fortalecer el liderazgo escolar como parte integral de las reformas educativas. Investigaciones han examinado cómo estas políticas impactan en las percepciones y prácticas de los docentes en relación con el liderazgo transformacional en instituciones públicas de secundaria; por otro lado, las perspectivas de los actores educativos han explorado las opiniones y experiencias de directores, docentes y otros actores educativos respecto al liderazgo transformacional en el contexto peruano (Rodríguez-Gallego et al., 2020)

Estas investigaciones han proporcionado valiosas perspectivas sobre los desafíos y oportunidades asociados con la implementación de prácticas de liderazgo efectivas en las escuelas públicas y por último, concluye que, aunque la investigación específica sobre las apreciaciones de los docentes sobre el liderazgo transformacional en instituciones educativas públicas de secundaria en Lima puede ser limitada, estos antecedentes nacionales ofrecen conocimientos importantes sobre la relevancia y la aplicación del liderazgo transformacional en el sistema educativo peruano. Estudiar y contextualizar estas experiencias locales puede enriquecer tu investigación y proporcionar un marco sólido para comprender las percepciones de los docentes en el contexto (Belavi y Murillo, 2020)

Cuando se estudia la percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional en una escuela secundaria pública, es crucial considerar diversas variables o categorías que pueden influir en sus puntos de vista. Por lo tanto, el investigador se enfoca en el estilo de liderazgo ejercido por la máxima autoridad de la institución, investigando cómo los docentes perciben el liderazgo del director escolar. Esto implica evaluar aspectos como la claridad de la visión, la capacidad para inspirar y motivar, y la efectividad en la toma de decisiones. (Roque et al., 2020)

Además, se investiga en qué medida los docentes perciben que el liderazgo transformacional respalda la innovación pedagógica, la experimentación en el aula y la creatividad en las prácticas educativas. También se analiza cómo el liderazgo transformacional influye en el desarrollo profesional de los docentes, abordando aspectos como las oportunidades de capacitación, la mentoría y el crecimiento profesional. (Tapia et al., 2020)

Según (Oswaldo et al, 2020) el clima y cultura escolar se puede analizar través las percepciones de los docentes sobre el clima y la cultura escolar promovidos por el liderazgo transformacional, como el trabajo en equipo, la colaboración entre colegas y el sentido de comunidad, puede investigar la efectividad de la comunicación y la transparencia del liderazgo transformacional, incluyendo la apertura a recibir retroalimentación y la capacidad para comunicar expectativas claras, por otro lado Values (2023) refiere a cerca del impacto en el rendimiento estudiantil, donde explora las opiniones de los docentes sobre cómo el liderazgo transformacional afecta el rendimiento académico y la excelencias de los estudiantes, así como la equidad educativa en la institución, de la misma manera Mejía (2023) refiere que la gestión del cambio y resiliencia organizacional, analiza la capacidad del liderazgo transformacional para gestionar el cambio y promover la resiliencia organizacional frente a desafíos externos e internos y finalmente Hauth et al., (2023) indica que la satisfacción laboral y compromiso profesional, conlleva a Investigar el nivel de satisfacción laboral y el compromiso profesional de los docentes bajo un liderazgo transformacional, incluyendo la motivación para mejorar y contribuir al éxito de la escuela.

El liderazgo transformacional es un enfoque poderoso que busca motivar e inspirar a las personas hacia un cambio significativo y positivo. A cerca de la Teoría de líderes transformacionales desarrollada por Quiñones y Alvarez (2023) refiere que esta teoría se centra en cómo los líderes transformacionales influyen en sus seguidores a través de la articulación de una visión inspiradora, el fomento del desarrollo personal y el estímulo de la innovación y creatividad. Se enfoca en cuatro componentes clave: idealizado (carisma), influencia inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada (Según Molina-Vicuña, 2023)

el carisma y visión inspiradora, para este enfoque resalta la importancia del carisma y la capacidad de los líderes para comunicar una visión clara y emocionante. Los líderes transformacionales son capaces de inspirar y movilizar a otros a través de su pasión, convicción y energía.

Para Moreno (2020) la influencia inspiradora y motivación refiere que los líderes transformacionales utilizan la influencia inspiradora para generar entusiasmo y compromiso entre sus seguidores, también motivan a las personas a superar sus intereses personales en favor de objetivos colectivos y nobles, por otro lado para Molina-Vicuña (2023) la estimulación intelectual es un enfoque que se centra en cómo los líderes transformacionales desafían el pensamiento convencional y promueven la innovación y la creatividad dentro de sus equipos. Promueven un ambiente donde se valora el pensamiento crítico y se anima a cuestionar el status quo. Figueroa et al., (2023) También se destaca que la consideración individualizada de los líderes transformacionales implica el reconocimiento de las necesidades individuales de sus seguidores y el trato personalizado hacia ellos como individuos únicos, donde frecen apoyo, orientación y desarrollo personalizado para ayudar a cada individuo a alcanzar su máximo potencial, para Hauth et al., (2023) la teoría de líderes carismáticos se enfoca en las cualidades carismáticas de los líderes transformacionales y cómo estas cualidades les permiten influir en otros de manera significativa. Destaca la importancia del comportamiento visionario, la sensibilidad situacional y las habilidades comunicativas efectivas. Por otro lado, según Duarte Ramírez & Bohorquez López (2024) el liderazgo transformacional en equipo, se centran en cómo los líderes transformacionales pueden influir en equipos enteros para lograr resultados extraordinarios. Esto implica crear una cultura colaborativa y de alto rendimiento donde los miembros se sientan valorados y motivados.

La motivación y el compromiso de los docentes son aspectos fundamentales que pueden ser influenciados positivamente por un liderazgo transformacional efectivo en una institución educativa. Aquí te presento cómo el liderazgo transformacional puede impactar la motivación y el compromiso de los docentes.

Según Hauth et al., (2023) la misión inspiradora y propósito compartido los líderes transformacionales articulan una visión clara y emocionante para la institución educativa. Esta visión inspiradora comunica un propósito significativo que va más allá de las tareas diarias. Los docentes encuentran motivación al sentirse parte de algo más grande y relevante para la comunidad educativa, por otro lado, según Arnold (2017) estímulo de la innovación y creatividad, el liderazgo transformacional fomenta un ambiente donde se valora la innovación y la creatividad. Los docentes se sienten motivados para probar nuevas ideas y métodos pedagógicos que mejoren la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. Para Figueroa et al. (2023) El desarrollo profesional y personal de los docentes es una prioridad para los líderes transformacionales. Ellos proporcionan oportunidades de capacitación, mentoría y crecimiento profesional que fomentan la mejora continua y el sentido de avance en sus trayectorias profesionales.

Para Molina y Vicuña (2023) El reconocimiento y la valoración por parte de los líderes transformacionales hacia los esfuerzos y logros de los docentes fortalecen su confianza y autoestima. Esto, a su vez, incrementa su motivación para desempeñarse de manera excepcional en sus roles. Además, el empoderamiento y la autonomía proporcionados por los líderes transformacionales permiten a los docentes asumir responsabilidades y tomar decisiones de manera autónoma en diversas situaciones. Esto les permite sentirse más comprometidos con su trabajo, al percibir que tienen un impacto significativo en el proceso educativo y en el logro de metas institucionales.

En su investigación Quispe (2023) nos indica que la comunicación abierta y empática de los líderes transformacionales practican una comunicación abierta y empática, escuchan activamente las preocupaciones y necesidades de los docentes, generando un clima de confianza y apertura que fortalece su compromiso con la misión educativa de la institución. Para Quiñones Gonzales y Espíritu-Álvarez, (2023) el referente de valores y comportamientos de los líderes transformacionales resaltan los valores y comportamientos que esperan de sus docentes. Este ejemplo refuerza la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, fortaleciendo el compromiso de los docentes con la visión y los objetivos organizacionales.

Las expectativas y necesidades de los docentes en relación con el liderazgo transformacional son fundamentales para comprender cómo este estilo de liderazgo puede impactar de manera positiva en su desempeño y satisfacción laboral. Aquí te presento algunas expectativas y necesidades comunes que los docentes pueden tener respecto al liderazgo transformacional (Walsh & Arnold, 2020)

Según Quiñones Gonzales & Espíritu-Alvarez (2023) la claridad en la visión y objetivos institucionales de los docentes esperan que los líderes transformacionales comuniquen una visión clara y estimulante para la institución educativa. Quieren entender cómo sus esfuerzos contribuyen a metas y objetivos significativos que beneficien a los estudiantes y la comunidad escolar.

Por otro lado, el apoyo y formación profesional de los docentes necesitan líderes que inviertan en su desarrollo profesional y personal; esperan oportunidades de capacitación, mentoría y crecimiento continuo que les permitan mejorar sus habilidades pedagógicas y mantenerse actualizados en su campo Quiñones Gonzales y Espíritu-Alvarez, (2023) habla cerca del reconocimiento y valoración de los docentes buscan ser reconocidos y valorados por su arduo trabajo y dedicación. Esperan que los líderes transformacionales reconozcan sus contribuciones y celebren sus logros, lo cual fortalece su autoestima y sentido de pertenencia en la institución.

Según Quiñones Gonzales & Espíritu-Alvarez, (2023) dice que la comunicación abierta y transparente de los docentes valoran la comunicación abierta y transparente por parte de los líderes. Quieren estar informados sobre decisiones importantes, cambios organizacionales y expectativas claras para poder desempeñarse eficazmente en sus roles.

Para Quiñones Gonzales & Espíritu-Alvarez, (2023) la colaboración y participación de los docentes desean ser involucrados en procesos de toma de decisiones y sentir que sus opiniones son valoradas. Esperan líderes que fomenten un ambiente colaborativo donde se promueva el intercambio de ideas y la participación en el desarrollo de la institución.

Para Hauth et al., (2023) el ambiente del trabajo positivo y motivador de los docentes anhela un ambiente de trabajo positivo y motivador. Esperan que los líderes transformacionales creen un clima organizacional que promueva el bienestar emocional y profesional, fomentando la confianza, el respeto y el apoyo mutuo entre colegas. Para el investigador las oportunidades de desafío y crecimiento frente a los docentes buscan oportunidades de desafío y crecimiento que les permitan desarrollar su potencial al máximo, los líderes que les brinden proyectos estimulantes, asignaciones significativas y la libertad para explorar nuevas ideas y enfoques pedagógicos y Arnold (2017) concluye que el énfasis en valores éticos y morales de los docentes valoran líderes que enfatizan valores éticos y morales en la toma de decisiones y en la cultura organizacional. Esperan que el liderazgo transformacional promueva la integridad, la equidad y el compromiso con la excelencia académica.

Las prácticas de liderazgo transformacional son aquellas estrategias y comportamientos específicos que adoptan los líderes para inspirar y motivar a sus seguidores hacia metas compartidas y cambios positivos en una organización. Estas prácticas están fundamentadas en teorías que enfatizan la importancia del liderazgo visionario, el empoderamiento de los empleados y la creación de un ambiente de trabajo inspirador y motivador (Rodrigues & Ferreira, 2018)

Los líderes transformacionales desarrollan y comunican una visión inspiradora y clara del futuro deseado de la organización. Esta visión motiva a los empleados al proporcionar un propósito significativo y una dirección clara. (Liu et al., 2021).

El modelado de comportamientos ejemplares de los líderes transformacionales ejemplifica los valores y comportamientos que desean ver en sus seguidores. Actúan como modelos a seguir al demostrar integridad, ética de trabajo y pasión por la misión organizacional.

El investigador Mejía (2023) indicó que los líderes transformacionales dedican recursos al desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, proporcionando oportunidades de aprendizaje, formación y mentoría para apoyar su crecimiento y permitirles alcanzar su máximo potencial.

Los líderes transformacionales estimulan la creatividad al crear un ambiente que promueve la innovación y la novedad. Son receptivos a nuevas ideas y perspectivas, fomentan el pensamiento crítico y valoran la toma de riesgos calculados como parte del proceso de mejora continua. Además, el investigador concluye que el empoderamiento y la delegación de responsabilidades por parte de los líderes transformacionales fortalecen a sus empleados al concederles autonomía, libertad y responsabilidad en la toma de decisiones. Esto permite que los empleados contribuyan activamente al logro de las metas y objetivos organizacionales. (Gkolia et al., 2018)

II. METODOLOGÍA

El tipo, enfoque y diseño de investigación de este estudio son de naturaleza básica, ya que abarcan desde la identificación del problema hasta la conclusión de la investigación, con el objetivo de profundizar en las experiencias y experiencias de los docentes sobre el liderazgo transformacional en la institución educativa. El enfoque cualitativo permitirá explorar las narrativas y los significados subyacentes en las opiniones de los docentes (Quiño y Espíritu, 2023)

El estudio se centra en un enfoque cualitativo, orientado a profundizar en las experiencias y percepciones de los docentes respecto al liderazgo transformacional en la institución educativa. Este enfoque permitirá explorar las narrativas y los significados que subyacen en las opiniones de los docentes. (Ato et al., 2013)

Con respecto al diseño de este estudio adoptará fenomenológico para comprender las experiencias subjetivas de los docentes en relación con el liderazgo transformacional en su contexto escolar. La fenomenología permite explorar las vivencias y significados que los docentes atribuyen a su experiencia con el liderazgo transformacional, sin imponer teorías preconcebidas (Depeursinge et al., 2019)

Tabla 1:

Matriz de categorización

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
liderazgo transformacional	Prácticas de liderazgo
	Impacto en el clima organizacional
	Motivación y compromiso docente
	Expectativas y necesidades de los docentes.
	Prácticas de Liderazgo Transformacional: El liderazgo

El escenario de estudio de la institución educativa seleccionada para este estudio es una escuela pública de secundaria ubicada en Lima, que atiende a una población diversa de estudiantes, de carácter mixto varones y mujeres y hay una población exacta de 620 estudiantes de diferentes orígenes socioeconómicos y culturales. El contexto urbano y las realidades socioeconómicas de Lima influyen en el funcionamiento de la institución educativa y en las experiencias de los docentes (Alexander et al., 2019)

Los participantes de la muestra para este estudio estará compuesta por 20 docentes del nivel secundario que en gran proporción son docentes nombrados, todos ellos son personas mayores de 50 años y en su mayoría son mujeres, todos ellos de distintas zonas de Lima que actualmente trabajan en una institución educativa pública, estos docentes brindaran información relevante para la investigación, de esta manera se busca una muestra representativa que abarque una variedad de departamentos académicos, niveles de experiencia y antecedentes educativos (Mejía et al., n.d.-b).

En este estudio sobre las percepciones de los docentes acerca del liderazgo transformacional en una institución educativa pública, se emplearán técnicas e instrumentos de recolección de datos diseñados específicamente para obtener información detallada y significativa. Estos instrumentos están seleccionados para asegurar una recopilación exhaustiva y relevante de datos. (Mejía et al., n.d.-a)

Las entrevistas semiestructuradas permitirán explorar en profundidad las experiencias, percepciones y apreciaciones de los docentes sobre el liderazgo transformacional en su entorno escolar. Las preguntas estarán diseñadas para permitir que los participantes expresen sus opiniones libremente, al tiempo que se garantiza la cobertura de temas relevantes para el estudio. Ejemplos de preguntas incluirán (Arnold, 2017).

Diarios Reflexivos: Se invitará a los docentes a mantener diarios reflexivos donde puedan registrar sus pensamientos, experiencias y observaciones relacionadas con el liderazgo transformacional en la escuela a lo largo de un período de tiempo determinado. Estos diarios proporcionarán una visión longitudinal de las percepciones de los docentes y permitirán capturar reflexiones en el momento en que surjan (Quispe, 2023).

El análisis documental se llevará a cabo un análisis de documentos institucionales relevantes, como políticas educativas, informes escolares, comunicaciones administrativas y otros materiales que puedan ofrecer información adicional sobre el contexto y las prácticas de liderazgo en la institución educativa (Molina y Vicuña, 2023).

En la investigación cualitativa, es crucial mantener estándares éticos elevados debido a la implicación con seres humanos, Esto implica asegurar que se respeten, mantengan la integridad y promuevan el bienestar de todos los participantes. En el estudio sobre la percepción de los docentes acerca del liderazgo transformacional en una institución educativa pública, se abordarán estos aspectos éticos de manera meticulosa. (Bose et al., 2020a)

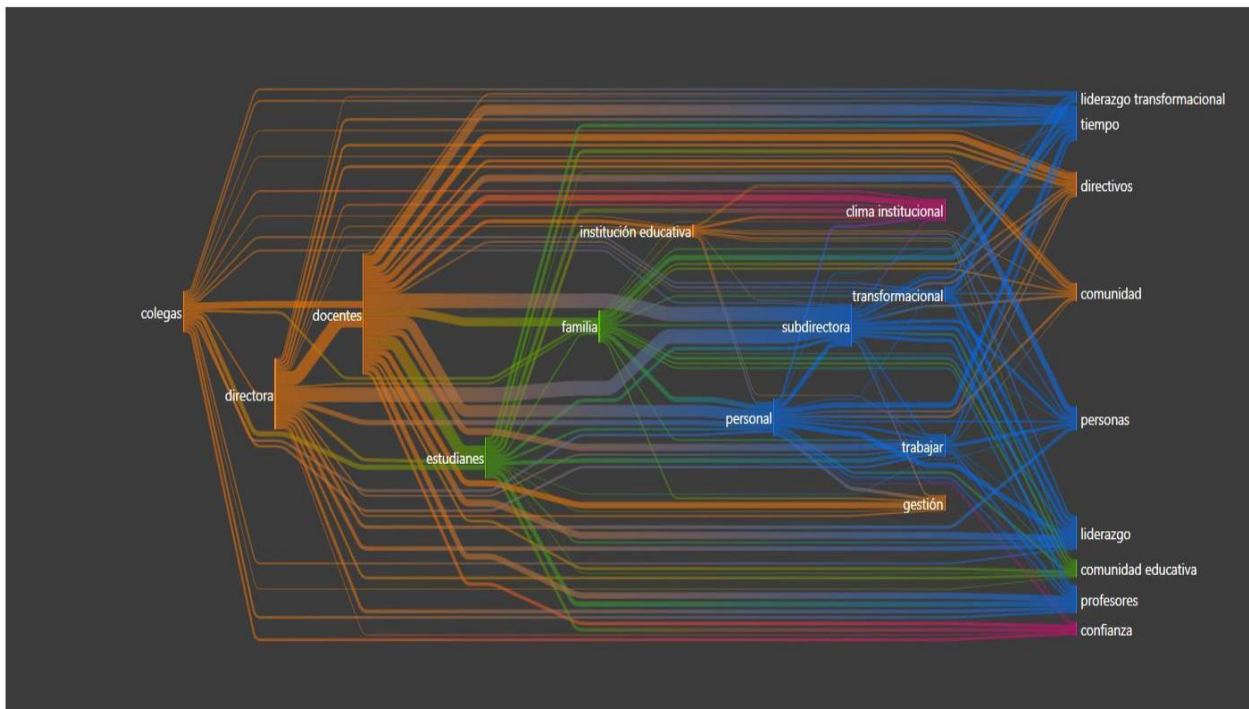
Se obtendrá el consentimiento informado de todos los participantes antes de que se incluyan en el estudio. Los participantes serán informados sobre los objetivos del estudio, los métodos de recopilación de datos, los riesgos y beneficios potenciales, así como su derecho a retirarse en cualquier momento sin sufrir consecuencias negativas. (Alkhadra et al., 2023).

El rigor científico a seguir estos principios y prácticas, podrás garantizar el rigor científico en tu investigación cualitativa sobre el liderazgo transformacional en una institución educativa pública, lo que fortalecerá la validez y la fiabilidad de tus hallazgos y ayudará al avance del conocimiento en este campo; ya que debe garantizar la credibilidad de la investigación, es crucial establecer la validez interna y externa. El diagrama de Sankey generado en Atlas.ti proporciona una representación visual de las interconexiones clave en el contexto del liderazgo transformacional en una institución educativa, destacando la credibilidad y el impacto de este estilo de liderazgo. Los actores principales, como colegas, directora, docentes, estudiantes y familias, están vinculados a conceptos esenciales como institución educativa, clima institucional, liderazgo transformacional y gestión. Las líneas de flujo indican la frecuencia y la intensidad de estas relaciones, mostrando cómo los docentes, en particular, están centralmente conectados a múltiples aspectos del liderazgo y la gestión. Conceptos como "personal" y "confianza" aparecen con numerosas conexiones, enfatizando su papel crucial en la percepción y efectividad del liderazgo transformacional.

Este diagrama no solo ilustra la amplitud de influencia del liderazgo transformacional, sino que también resalta la importancia de la credibilidad de los líderes, demostrando cómo la confianza y el apoyo dentro de la comunidad educativa son fundamentales para el éxito y la cohesión institucional. La visualización facilita la comprensión de las dinámicas internas, permitiendo identificar áreas de fortalecimiento para mejorar el rendimiento y el clima organizacional. (Farahnak et al., 2020).

Figura 1

Diagrama de Sankey Triangulación de datos



Para garantizar la credibilidad de la investigación, es crucial establecer la validez interna y externa, utilizando técnicas como la triangulación de datos usando múltiples fuentes de datos y métodos de recolección, la revisión por pares y la observación prolongada para corroborar y validar los hallazgos (Jung, 2022)

En el contexto de Atlas.ti y la triangulación con un diagrama de Sankey para representar el liderazgo transformacional en una institución educativa. El código que tiene mayor densidad en el diagrama de Sankey es el que está relacionado con conceptos centrales y conexiones frecuentes, basado en la descripción, los códigos relacionados con "liderazgo transformacional", "confianza",

"apoyo comunitario", "clima institucional", "gestión educativa", y los roles específicos como "docentes", "directora", "estudiantes" y "familias" serían los más densos. Estos códigos reflejan las interconexiones clave entre los actores principales y los conceptos esenciales que muestran la influencia y el impacto del liderazgo transformacional dentro de la institución educativa.

Muestreo Estratégico: Selecciona cuidadosamente a los participantes de tu estudio para asegurar la representatividad y la diversidad de perspectivas. Emplea un muestreo intencional para seleccionar participantes que puedan ofrecer una diversidad representativa de experiencias y opiniones sobre el liderazgo transformacional en la institución educativa (Kargas y Varoutas, 2019).

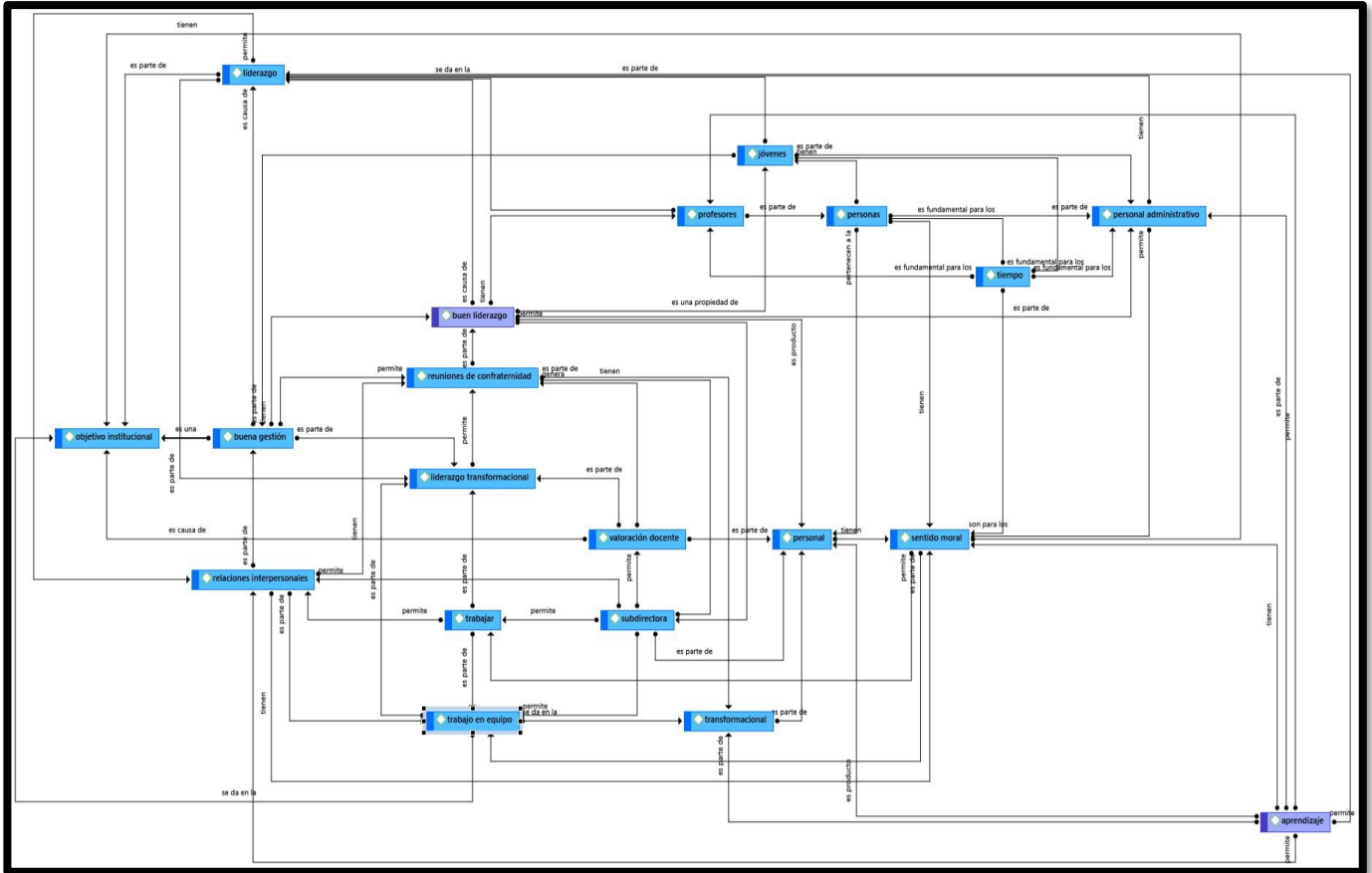
La consistencia y transferibilidad, documenta cuidadosamente tus procesos de investigación, incluyendo el análisis y la recopilación de datos, para garantizar la coherencia y la transparencia en todo el estudio. Describe detalladamente el contexto y las características de los participantes para facilitar la transferibilidad de tus hallazgos a otros contextos similares (de Leeuw et al., 2020).

Reflexividad del Investigador: Mantén una postura reflexiva y transparente durante todo el proceso de investigación. Reflexiona sobre tus propias creencias, sesgos y preconcepciones que puedan influir en tus interpretaciones y análisis de los datos. Documenta tus reflexiones en un diario de investigación para garantizar la transparencia y la objetividad (Jamali et al., 2022).

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

FIGURA 1

Categoría liderazgo transformacional



En relación al OG, el análisis de la entrevista revela que, según la perspectiva de los docentes, el liderazgo transformacional se manifiesta a través de la integración de toda la comunidad educativa. Algunos entrevistados también opinan que este estilo de liderazgo se enfoca en inspirar a los docentes a alcanzar niveles más altos de desempeño mediante la conexión emocional y el estímulo de la creatividad e innovación. Los docentes creen que, a diferencia del liderazgo administrativo del año pasado, los directivos actuales ponen énfasis en la visión compartida, la motivación intrínseca y el desarrollo personal de toda la comunidad educativa. De esta manera, buscan transformar las creencias, los valores y las actitudes de las personas dentro de la institución. Además, se puede observar que los directivos intentan empatizar con los docentes, buscando un equilibrio armonioso en la institución. Esto se aprecia en las siguientes entrevistas.

“Es un trabajo que se debe realizar de manera conjunta, participativa, empática, solidaria, democrática, y sobre todo si vemos que hay grandes fortalezas, fortalecerlas más si hay debilidades en algunos colegas, pues tratar de apoyarlos para que vuelvan a recuperar sus fortalezas o simplemente las desarrollen más. Al final del cabo son docentes y tienen que ser siempre líderes” (Informante 3, 2024)

“En este año lo veo, a la directora, como una buena líder. ha empezado muy bien, continuó muy bien. Están llevando al Colegio a otro nivel, sí, muy diferente a lo del año pasado. La directora del año pasado sí era muy imparcial. Había grupos, bandos, división. En cambio, ahora se ha visto un cambio, tal vez los profesores que son nuevos no se dan cuenta. No los ven, pero los que somos del año pasado sí debemos que están trabajando muy bien, espero que siga así, no, porque todo es por el bien del colegio” (informante 7, 2024).

“Este año tenemos una nueva líder. Siempre vienen cambios con esto, ¿verdad? ¿Y cuáles son los cambios que están ocurriendo? Hay una adquisición de cámaras, los docentes están más involucrados en transformar y educar a las personas para el bien, eso es lo que percibo. En algunos aspectos puntuales, sí hay áreas que podrían mejorar. Por ejemplo, el año pasado, al igual que este año, hemos tenido la participación de los padres en el pintado de la institución, aunque este año en menor cantidad comparado con el anterior” (informante 10, 2024).

"Bueno, pienso que nuestras directivas tienen un buen liderazgo en la institución, ya que las medidas que están implementando están generando cambios significativos tanto en la institución educativa como en los estudiantes. El objetivo que tenemos es que los estudiantes logren competencias gracias a los cambios que se están implementando. Se pueden observar cambios en los logros de las competencias, así como en la forma en que actuamos tanto nosotros como todo el personal de la institución. En resumen, hay un buen liderazgo." (informante 12, 2024).

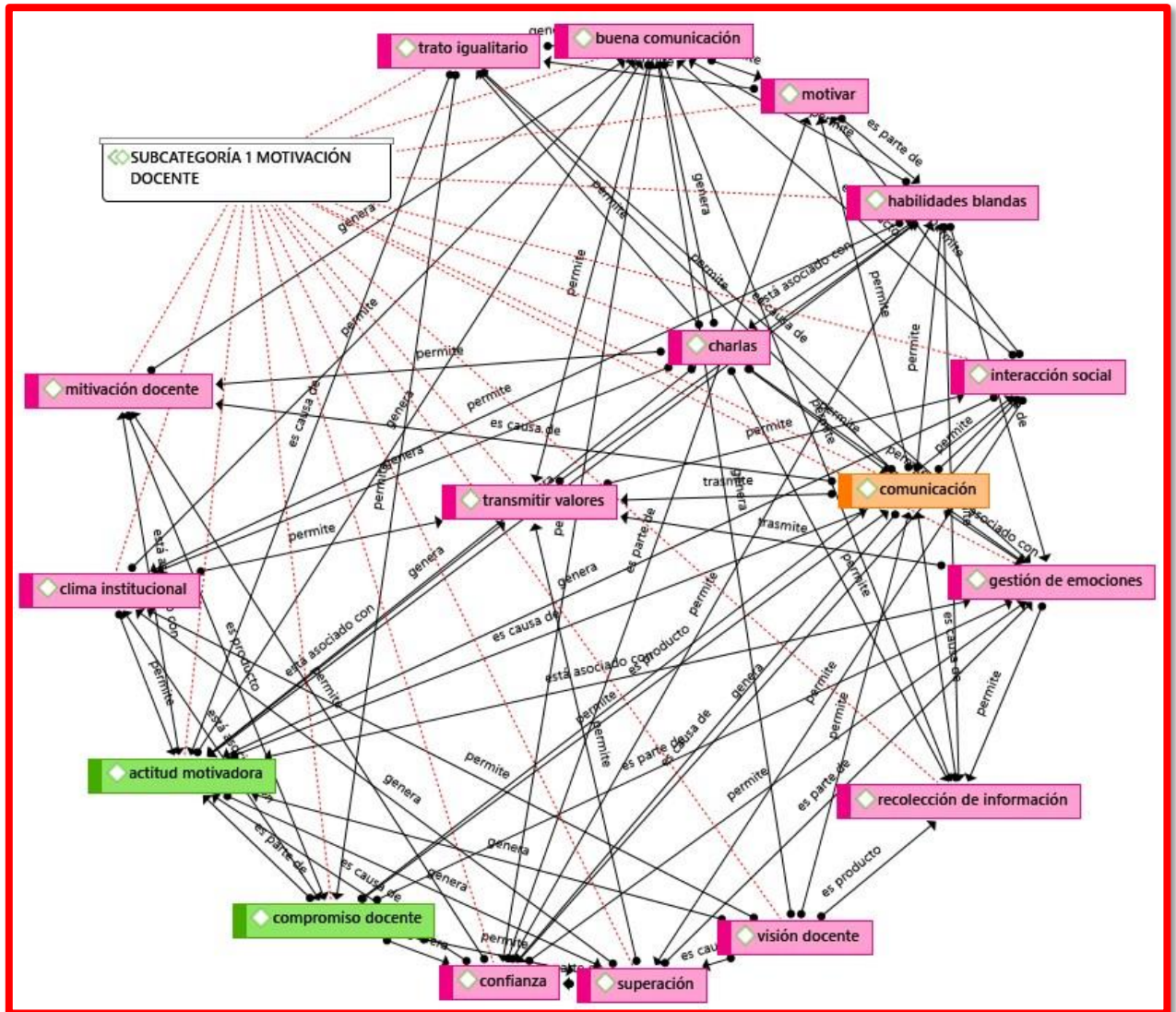
“Yo entiendo el liderazgo transformacional, como los líderes que pueden llegar a transformar el lugar donde trabajan o laboran, no o el grupo humano con el cual están que están dirigiendo. ¿En ese sentido? Sí, veo que con respecto a los comentarios que dicen sobre el año pasado, hay una intención de gestionar, de mejorar, de velar por lo que se dice el interés superior del estudiante, no, entonces este. Se ve que hay una organización, una planificación de las actividades de poder este llegar a los docentes también, y que eso se vea reflejado en nuestro trabajo diario”. (informante 1, 2024).

“Bueno, pienso que en la institución actualmente hay un liderazgo transformacional porque las medidas que aplican los directivos están logrando cambios en la institución educativa y, sobre todo, en los estudiantes. El objetivo que tenemos es que los estudiantes desarrollen competencias gracias a estos cambios. Se pueden ver también cambios en los logros de las competencias y en la manera de actuar tanto de nosotros como de todo el personal de la institución. En resumen, hay un buen liderazgo. Sí, hay un buen liderazgo” (informante 11, 2024).

Los resultados hallados coinciden con Rodríguez y Ferreira (2018) quienes refieren que los defensores del liderazgo transformacional describen estrategias y comportamientos específicos que los líderes utilizan para inspirar y motivar a sus seguidores hacia metas compartidas y cambios positivos dentro de una organización. Este enfoque de liderazgo se fundamenta en teorías que subrayan la importancia de tener una visión inspiradora, empoderar a los empleados y crear un ambiente laboral que fomente la motivación y el compromiso. Los líderes transformacionales no solo buscan alcanzar metas organizacionales, sino también desarrollar el potencial de sus colaboradores, promoviendo un entorno de crecimiento personal y profesional. Estas prácticas incluyen comunicar de manera clara y entusiasta una visión compartida, estimular intelectualmente para fomentar la creatividad y la innovación, y considerar individualmente para apoyar las necesidades específicas de cada miembro del equipo. Además, el liderazgo transformacional implica crear una cultura organizacional que valore la colaboración, la confianza y el reconocimiento, lo que contribuye a un mayor sentido de pertenencia y lealtad entre los empleados.

Figura 2

Subcategoría motivación y compromiso docente



Los resultados del análisis de la entrevista en relación al OE indican que la motivación y el compromiso de los docentes en la institución educativa se deben a un ambiente institucional positivo que transmite valores a través de una comunicación efectiva y la gestión emocional. Además, los docentes consideran que los nuevos directivos, mediante la sensibilización y el uso de habilidades interpersonales, contribuyen a que cada docente llegue motivado a la institución y con el deseo de interactuar de manera efectiva con los estudiantes, lo que fomenta relaciones positivas en la institución. Esto se corrobora en las siguientes entrevistas.

"Bueno, desde que llegué a la institución he observado un alto nivel de motivación y compromiso por parte de los docentes. La mayoría de los maestros, especialmente la plana docente actual, demuestran un compromiso excepcional con su trabajo. Dedican más del 100% de sus esfuerzos, invierten tiempo adicional en buscar nuevas estrategias y están constantemente apoyando a los estudiantes para que alcancen las competencias, incluso mediante programas de refuerzo. En mi experiencia y al observar la realidad, veo que hay un sólido compromiso laboral entre los docentes, quienes realmente se comprometen con los objetivos de la institución en todas las actividades. Establecen metas claras y se esfuerzan por alcanzarlas sin excepción. En resumen, creo que existe un alto índice de compromiso docente." (informante 1, 2024).

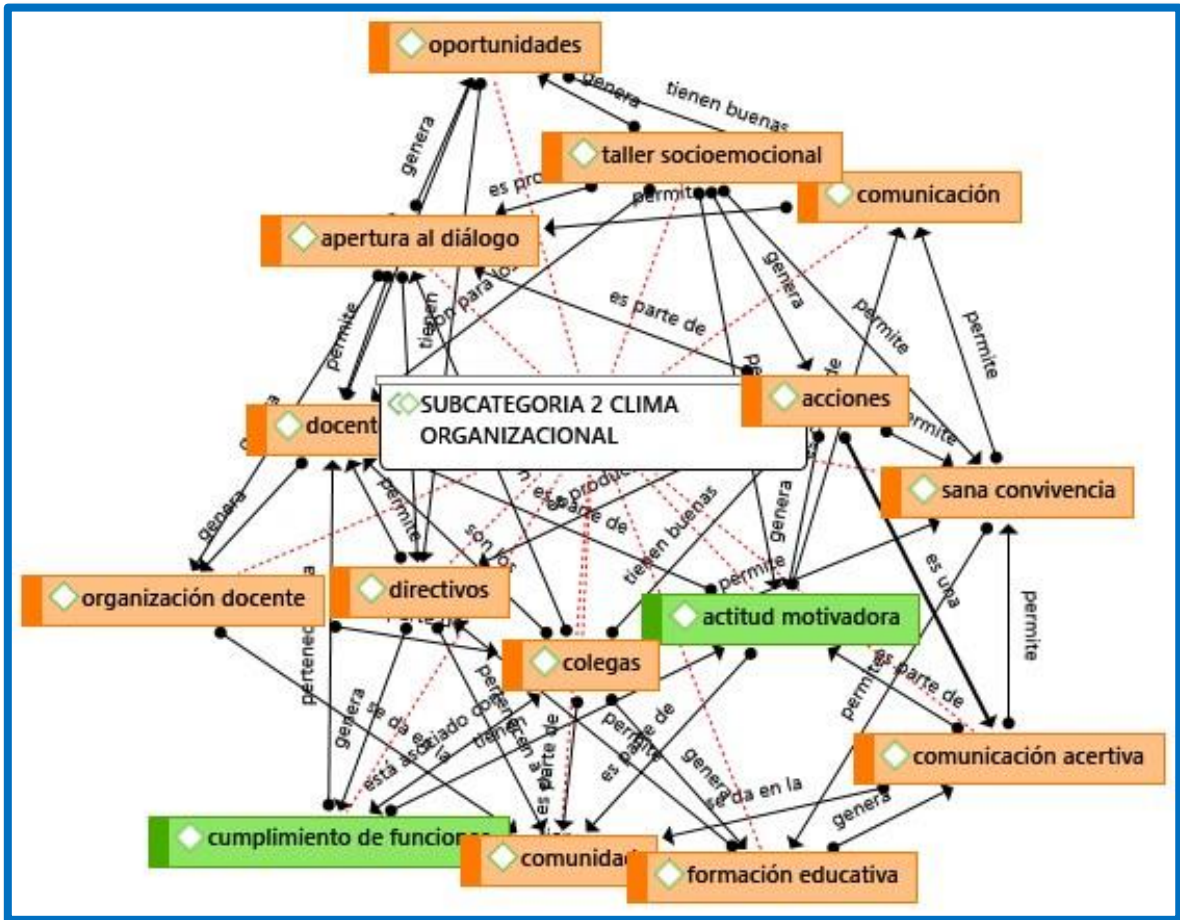
"Bueno, veo que la mayoría de los docentes a los que observo son bastante comprometidos, ¿eh? Se comprometen con sus estudiantes, presentan sus trabajos con dedicación. En general, percibo un alto nivel de compromiso por parte de ellos. Sí, algunos estudiantes me han mencionado que hay algunas deficiencias que notan, pero considero que eso es algo que corresponde a los directivos evaluar al final. Ahora, con la introducción de cámaras, esto cobra aún más importancia, aunque personalmente no tengo evidencia de eso. Lo que observo es el compromiso con los proyectos institucionales y el cumplimiento adecuado de las responsabilidades pedagógicas que nos son asignadas." (informante 5, 2024).

"Bueno, en realidad no tengo mucha relación con Los docentes porque soy nueva este año, lo que busco es establecer una relación horizontal con mis compañeros de trabajo, nada más. No creo que necesariamente surja una amistad, ni tampoco la estoy buscando, pero sí espero que nos tratemos con respeto y que, en la medida de lo posible, nos apoyemos mutuamente para llevar a cabo los proyectos y todo lo que se proponga en beneficio de los estudiantes." (informante 11, 2024).

Los hallazgos obtenidos están alineados con Quiñonez y Álvarez (2023), quienes afirman que los docentes buscan ser incluidos en los procesos de toma de decisiones y desean que sus opiniones sean valoradas. Estos profesionales anhelan líderes que promuevan un entorno colaborativo, en el cual se fomente el intercambio de ideas y la participación en el desarrollo de la institución. Además, es fundamental que los líderes demuestren un compromiso constante con el bienestar y el crecimiento profesional de los docentes, asegurando así un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Figura 3

Subcategoría clima organizacional



Con relación al OE los resultados del análisis de la entrevista, revela que conocer el clima organizacional en la institución educativa, se da, gracias a la apertura al diálogo, a los talleres socioemocionales que se dan en la semana de gestión, la buena comunicación de parte de los directivos a toda la comunidad educativa; que mediante la comunicación asertiva genera una buena convivencia. Todas estas acciones realizadas conllevan a que haya un clima organizacional óptimo, que tanto la directora y subdirectora son el referente de un ambiente psicológico y emocional sano y esto perciben los miembros de la institución, influenciado por la cultura organizacional, las políticas internas, la estructura de poder, las relaciones interpersonales y las prácticas de liderazgo. Este clima afecta cómo se sienten y comportan los directivos, y puede influir significativamente en su motivación, satisfacción laboral, productividad y bienestar general. Esto se corrobora en las siguientes entrevistas:

"Bueno, en esa institución, si hablamos del clima organizacional, debe empezar por una gestión transparente en la parte económica y en las acciones de las actividades. El trato igualitario hacia todos los administrativos y docentes es fundamental. Este trato equitativo es el punto de partida para generar un clima favorable. Además, la participación y responsabilidad de todos es crucial; asignar funciones y asegurarse de que todos cumplan con las orientaciones, incluso aquellos que no estén familiarizados con ellas, es importante. También es necesario dar a conocer el perfil que deben cumplir o detener, si no se reconoce." (informante 4, 2024).

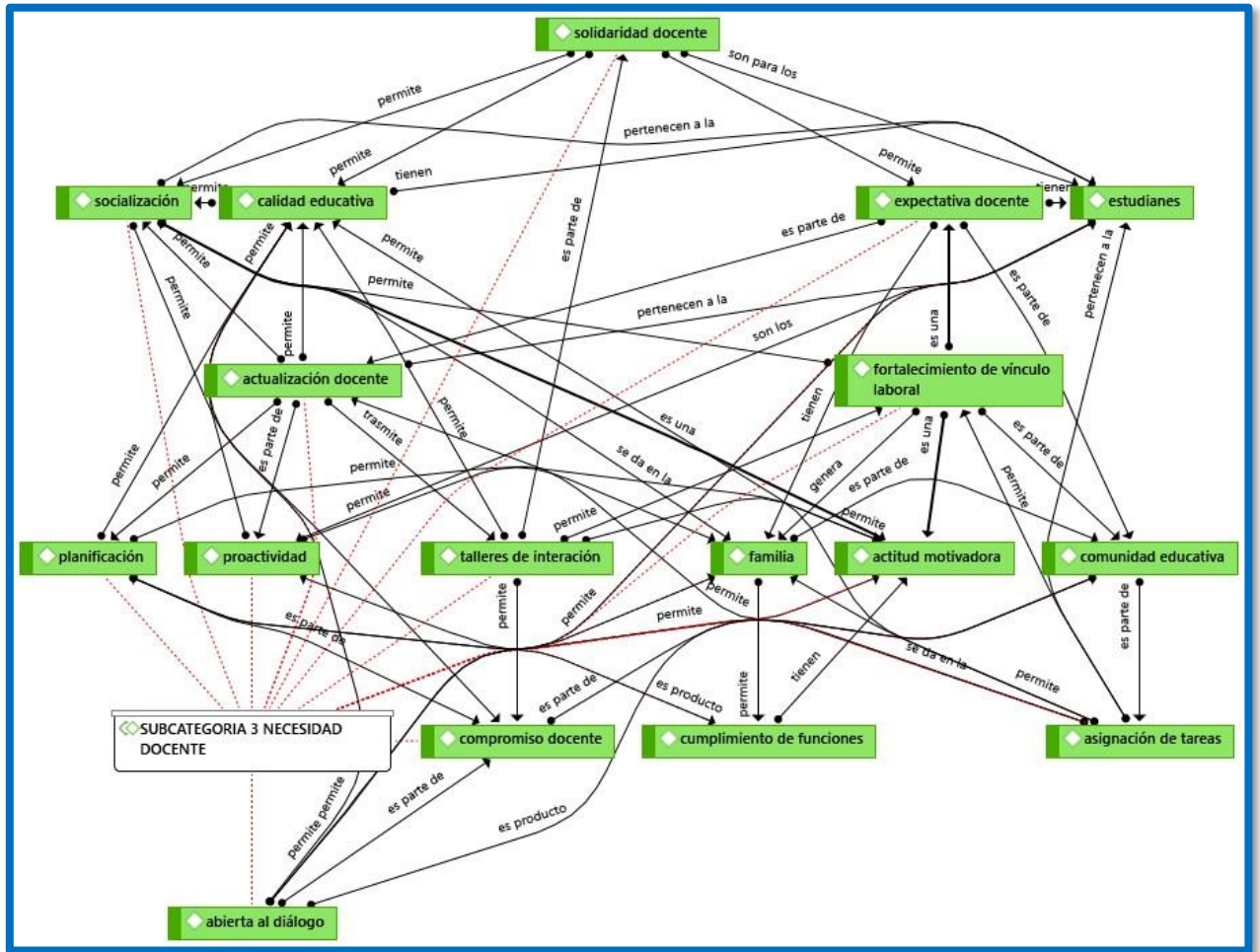
"Bueno, creo que el clima organizacional puede variar dependiendo de la tolerancia que cada persona tenga. Como en todas las instituciones, en cualquier lugar donde se trabaje con personal, siempre habrá diferencias y situaciones difíciles de controlar. A veces, hay disparidad de criterios y diferencias en cuanto a opiniones o la manera de resolver alguna situación. Esto es algo que evidencio a través de los directivos. Para concluir, pienso que esta situación toma tiempo. Recién estamos en marzo, abril, mayo, y todavía falta tiempo para definir realmente cuáles son las pautas con las que los directivos están liderando frente a esta situación." (informante 6, 2024).

"Lo que veo respecto al clima organizacional es que ha mejorado bastante en comparación con el año pasado. Ahora tenemos una directora titular con experiencia en otras instituciones, lo que le permite tener más claro lo que debemos hacer. Sin embargo, en cuanto a algunas reuniones y otros asuntos, noto que la gestión es un poco más vertical. Esto significa que se imponen órdenes que debemos cumplir y, a veces, no se consensuan algunas decisiones. Se han tomado decisiones con las que muchos docentes no están de acuerdo. Personalmente, creo que está bien, ya que veo que lo que se ha hecho ha sido en beneficio de nosotros y de la institución. Sin embargo, me gustaría que nos proporcionaran documentos sobre nuestras hojas de servicios y nuestras funciones." (informante 9, 2024).

Los hallazgos obtenidos están en consonancia con lo señalado por Bose (2020), quien indica que esta investigación tiene como objetivo explorar las percepciones de los docentes sobre el liderazgo transformacional en una escuela secundaria pública. Este estudio es crucial debido a su impacto en la cultura escolar, ya que el liderazgo transformacional puede influir en la cultura y el clima de la institución, afectando la motivación y la colaboración entre docentes, estudiantes y personal administrativo.

Figura 4

Subcategoría necesidad docente



Con relación al OE los resultados del análisis de las entrevistas revelan que conocer la necesidad docente requiere que los docentes planifiquen, se actualicen, hagan talleres de interacción, socialicen y que estén abiertos al diálogo nuestra directora y subdirectora como líderes de la institución, hacen referencia a los requerimientos esenciales que los maestros tienen para desempeñar eficazmente sus funciones educativas y profesionales. Estas necesidades abarcan una variedad de aspectos que incluyen recursos materiales, formación continua, apoyo administrativo, un ambiente de trabajo positivo, reconocimiento, autonomía en la enseñanza, condiciones laborales justas y comunicación efectiva. Atender estas necesidades es crucial para mantener la motivación, satisfacción y rendimiento de los docentes, lo cual a su vez impacta positivamente en la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes. Esto s puede observar en las siguientes entrevistas:

"Lo que veo es que debe haber más apertura y diálogo. Algunas decisiones deberían ser consultadas con los docentes y mantener una charla en beneficio de la institución. Por ejemplo, en algunas reuniones que tenemos, es importante escuchar las opiniones de los docentes. Necesitan un momento de relajación debido al arduo trabajo que realizan, en eventos puntuales como el Día de la Madre, el Día del Padre o el Día de la Juventud. Estos eventos deben ser una oportunidad para confraternizar y no ser organizados de manera apresurada. Además, es importante tener un espacio nuestro para poder conocernos. Las pocas reuniones que tenemos son difíciles de coordinar. Necesitamos más tiempo para conocernos, confraternizar y ver cómo podemos mejorar la institución juntos." (informante 10, 2024).

"Creo que sería beneficioso fomentar espacios donde podamos compartir más allá de la gestión o el trabajo que nos compete como docentes. Estos espacios nos permitirían relajarnos un poco de la presión del trabajo y tener conversaciones más cercanas o amicales. Esto nos ayudaría a desarrollar mayor confianza entre nosotros. Aquí creo que falta ese tipo de espacio para compartir. Por ejemplo, durante la semana de gestión, además de las actividades habituales, podrían incluirse actividades de soporte socioemocional. Estas actividades nos ayudarían a fortalecer los vínculos entre nosotros." (informante 8, 2024).

"En la institución, considero que, en primer lugar, debe haber una especie de reforma, reestructuración o reingeniería. Debemos entender que cuando se solicita transparencia o procesos que deben cumplirse, no necesitamos que nos repitan las cosas constantemente. Ya conocemos nuestras funciones y todos debemos cumplir con ellas. Reitero, si hay alguna debilidad, debemos apoyarnos mutuamente porque, al final, el centro de nuestra atención y nuestra razón de ser son nuestros estudiantes, y estamos aquí para cumplir nuestras labores en beneficio de ellos." (informante 12, 2024).

Los resultados obtenidos coinciden con las observaciones de Walsh y Arnold (2020), quienes indican que comprender las expectativas y necesidades de los docentes respecto al liderazgo transformacional es crucial para discernir cómo este estilo de liderazgo puede impactar positivamente su desempeño y satisfacción laboral. A continuación, se describen algunas expectativas y necesidades comunes que los docentes pueden tener en relación con el liderazgo transformacional.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA:

El liderazgo transformacional emerge como un modelo crucial en el ámbito educativo, según la perspectiva de los docentes, este estilo de liderazgo se caracteriza por integrar activamente a toda la comunidad educativa y por inspirar a los docentes hacia niveles superiores de desempeño mediante la conexión emocional y el estímulo de la creatividad e innovación; los directivos enfatizan una visión compartida, la motivación intrínseca y el desarrollo personal de todos los involucrados en la comunidad educativa, a fin de transformar las creencias, valores y actitudes dentro de la institución.

SEGUNDA:

La motivación y el compromiso de los docentes en la institución educativa están estrechamente ligados a un ambiente institucional positivo, caracterizado por una comunicación efectiva y una gestión emocional adecuada, la influencia positiva de los directivos, basada en la sensibilidad y habilidades interpersonales, es fundamental para mantener altos niveles de motivación y facilitar interacciones efectivas con los estudiantes, promoviendo así relaciones constructivas en la institución.

TERCERA:

El clima organizacional en la institución educativa se logró gracias a la apertura al diálogo, los talleres socioemocionales durante la semana de gestión y la comunicación efectiva por parte de los directivos hacia toda la comunidad educativa. Estas prácticas, facilitadas mediante una comunicación asertiva, promovieron una convivencia positiva que contribuyó a un clima organizacional óptimo.

CUARTA:

Conocer las expectativas y necesidades de los docentes es esencial para su desempeño eficaz en la institución educativa, estas necesidades incluyen la planificación, la actualización continua, la participación en talleres de interacción, la socialización y la apertura al diálogo. La directora y subdirectora, como líderes de la institución, destacan la importancia de estos requerimientos para que los maestros puedan desempeñar eficazmente sus funciones educativas y profesionales.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la directora de la institución educativa lo siguiente:

PRIMERA:

Se recomienda a los directivos mantener el liderazgo transformacional, para maximizar los beneficios, manteniendo una visión compartida, potenciando la motivación intrínseca y priorizando el desarrollo personal de todos los miembros de la comunidad educativa (Sánchez et al., 2019)

SEGUNDA:

Se recomienda a los directivos mantener un ambiente institucional positivo mediante una comunicación efectiva y una gestión emocional adecuada entre todos los miembros de la comunidad educativa (Rosado et al., 2024)

TERCERA:

Se recomienda a la directora de la Ugel 03 implementar talleres socioemocionales de comunicación efectiva en las instituciones educativas de la red para mejorar la convivencia positiva y el clima organizacional óptimo (Lozano et al., 2022)

CUARTA:

Se recomienda a la directora de la institución, realizar capacitaciones en función de a las necesidades de los docentes y estudiantes a fin de mejorar el proceso y calidad educativa institucional (Bastías et al., 2023)

QUINTA:

Se recomienda a los futuros investigadores enfatizar en aspectos como planificación, actualización continua y socialización. Además, se sugiere investigar cómo las prácticas de liderazgo pueden influir en estos factores y el impacto que tienen en el clima organizacional y el rendimiento educativo (Soto et al., 2019)

REFERENCIAS

- Álava-Atiencie, N. G., & Quinde-Lituma, M. E. (2023). Explanatory analysis of transformational leadership in the social entrepreneurial profile of university students. *Formacion Universitaria*, 16(2), 49–60. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>
- Alemán-Aguilar, C. G., & Portillo Vázquez, M. (2021). Analysis of the motivation of English as a second language in higher education students in Mexican context. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*, 7(1), 31–39. <https://doi.org/10.24310/INNOEDUCA.2021.V7I1.8713>
- Alexander, P. A., Schallert, D. L., & Reynolds, R. E. (2009). What is learning anyway? A topographical perspective considered. *Educational Psychologist*, 44(3), 176–192. <https://doi.org/10.1080/00461520903029006>
- Alkhadra, W. A., Khawaldeh, S., & Aldehayyat, J. (2023). Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4), 737–760. <https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2022-0092>
- Alonso-Tapia, J., Quijada, A., Ruiz, M., Huertas, J. A., Ulate, M. A., & Biehl, M. L. (2020). A cross-cultural study of the validity of a battery of questionnaires for assessing school climate quality. *Psicología Educativa*, 26(2), 109–119. <https://doi.org/10.5093/PSED2020A2>
- Alonso-Tapia, J., & Ruiz-Díaz, M. (2022). School Climate and Teachers' Motivational Variables: Effects on Teacher Satisfaction and Classroom Motivational Climate Perceived by Middle School Students. A Cross-cultural Study. *Psicología Educativa*, 28(2), 151–163.
- Angélica, M., Marín, C., Adolfo, G., Messa, C., Andrés, W., & Torres, C. (2024). Relación entre los resultados de la competencia específica enseñar 2016-2021) and the Curricular Structure of the Physical Education, Recreation, and Sports program of the Central Unit of Valle del Cauca. *Retos*, 51, 377–387. <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/index>

- Arnold, K. A. (2017a). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 381–393. <https://doi.org/10.1037/OCP0000062>
- Arnold, K. A. (2017b). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 381–393. <https://doi.org/10.1037/OCP0000062>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología, 29*(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/ANALES.29.3.178511>
- Bastías, L. S. B., & Iturra-Herrera, C. (2023//Oct-Dec). LA FORMACIÓN PRÁCTICA DE LOS FUTUROS PROFESORAS(ES) DE PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA EN CHILE. *Revista Mexicana De Investigación Educativa, 28*(99), 1103-1132. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-formación-práctica-de-los-futuros-profesoras/docview/2889703942/se-2>
- Belavi, G., & Javier Murillo, F. (2020). Democracy and social justice in schools: Dimensions for thinking and improving educational practice. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion, 18*(3), 5–28. <https://doi.org/10.15366/REICE2020.18.3.001>
- Bose, S., Patnaik, B., & Mohanty, S. (2020a). The Mediating Role of Psychological Empowerment in the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Identification of Employees. *Journal of Applied Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1177/0021886320920951>
- Bose, S., Patnaik, B., & Mohanty, S. (2020b). The Mediating Role of Psychological Empowerment in the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Identification of Employees. *Journal of Applied Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1177/0021886320920951>
- Clima organizacional del sector manufacturero de Tungurahua: expectativa y realidad del capital humano - ProQuest.* (n.d.). Retrieved April 20, 2024, from <https://www.proquest.com/docview/2897430496/75E7BCE1A7F043E0PQ/3?accountid=37408&sourcetype=Scholarly%20Journals>

- Leeuw, A., Happé, F., & Hoekstra, R. A. (2020). A Conceptual Framework for Understanding the Cultural and Contextual Factors on Autism Across the Globe. *Autism Research*, 13(7), 1029–1050. <https://doi.org/10.1002/AUR.2276>
- Depeursinge, A., Racoceanu, D., Iavindrasana, J., Cohen, G., Platon, A., Poletti, P.-A., & Muller, H. (2010). Fusing Visual and Clinical Information for Lung Tissue Classification in HRCT Data. *Artificial Intelligence in Medicine*, ARTMED1118. <https://doi.org/10.1016/J>
- Duarte Ramírez, F. M., & Bohorquez López, J. E. (2024). Liderazgo Transformacional. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(9). <https://doi.org/10.59654/ftw5tn94>
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes on Subordinate Attitudes and Implementation Success. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(1), 98–111. <https://doi.org/10.1177/1548051818824529>
- Figuerola, L. A., Castro, S. C., Cabrera, O. M., & Pino-Yancovic, M. (2023). Distributed leadership practices in vocational education and training: New ways of learning, teaching and working. *Psicoperspectivas*, 22(3). <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL22-ISSUE3-FULLTEXT-2949>
- Gkolia, A., Koustelios, A., & Belias, D. (2018). Exploring the association between transformational leadership and teacher's self-efficacy in greek education system: A multilevel SEM model. *International Journal of Leadership in Education*, 21(2), 176–196. <https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1094143>
- Guzmán Ramírez, C., & Padilla González, L. E. (2017). Exploración de dos Telebachilleratos Comunitarios desde la perspectiva de la eficacia y mejora escolar. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 16(32), 111–125. <https://doi.org/10.21703/REXE.2017321111257>
- Hauth, T., Peiró, J. M., Mesa, J. M., & Soriano, A. (2023a). Self-perceived Transformational Leadership Decreases Employee Sick Leave, but Context Matters. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 39(1), 37–45. <https://doi.org/10.5093/JWOP2023A5>

- Hauth, T., Peiró, J. M., Mesa, J. M., & Soriano, A. (2023b). Self-perceived Transformational Leadership Decreases Employee Sick Leave, but Context Matters. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 39(1), 37–45. <https://doi.org/10.5093/JWOP2023A5>
- Jamali, A. R., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education. *Management Science Letters*, 12(1), 1–20. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2021.8.005>
- Jung, J. Y. (2022). The Effect of Authentic Leadership of Deans and Directors on Sustainable Organizational Commitment at Universities: Mediated by Organizational Culture and Trust. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17). <https://doi.org/10.3390/SU141711051>
- Kargas, A. D., & Varoutas, D. (2015). On the relation between organizational culture and leadership: An empirical analysis. *Cogent Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1055953>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1990). Transformational Leadership: How Principals Can Help Reform School Cultures. *School Effectiveness and School Improvement*, 1(4), 249–280. <https://doi.org/10.1080/0924345900010402>
- Liu, H., Bracht, E., Zhang, X. an, Bradley, B., & van Dick, R. (2021). Creativity in non-routine jobs: The role of transformational leadership and organizational identification. *Creativity and Innovation Management*, 30(1), 129–143. <https://doi.org/10.1111/CAIM.12419>
- Lozano Díez, R. V., Herrero del Cura, S., & Verdú Vázquez, A. (2022/12/21/). *Innovaciones educativas en el ámbito edificatorio*. Madrid, Madrid: Dykinson, S.L., Dykinson, S.L. Retrieved from <https://www.proquest.com/books/innovaciones-educativas-en-el-ambito-edificatorio/docview/2771429039/se-2>
- Martínez-Valdivia, E., García-Martínez, I., & Higuera-Rodríguez, M. L. (2018). The leadership for school improvement and social justice. A case Study in secondary education school. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion*, 16(1), 35–51. <https://doi.org/10.15366/REICE2018.16.1.003>

- Mejía, E. L., Antonio, C., & Castrillón, T. (n.d.-a). *El clima organizacional de una universidad en tiempos del COVID-19*.
<https://doi.org/10.22430/24223182.2702>
- Mejía, E. L., Antonio, C., & Castrillón, T. (n.d.-b). *El clima organizacional de una universidad en tiempos del COVID-19*.
<https://doi.org/10.22430/24223182.2702>
- Mejía, E. L., Antonio, C., & Castrillón, T. (n.d.-c). *El clima organizacional de una universidad en tiempos del COVID-19*.
<https://doi.org/10.22430/24223182.2702>
- Molina-Vicuña, G. del P. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 25(3).
<https://doi.org/10.36390/telos253.14>
- Moreno, R. A. (2020). El liderazgo transformacional. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 2(3).
- Oswaldo, E., Caisalitin, C., Israel, E., Bonilla, Q., David, E., & Yucailla, C. (n.d.). *Clima organizacional del sector manufacturero de Tungurahua: expectativa y realidad del capital humano Organizational climate of the manufacturing sector of Tungurahua: expectation and reality of human capital*.
<https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1007>
- PRÁCTICAS DE GESTIÓN ESCOLAR EN BACHILLERATOS DE ALTA Y BAJA EFICACIA ESCOLAR EN AGUASCALIENTES, MÉXICO - ProQuest*. (n.d.). Retrieved May 4, 2024, from <https://www.proquest.com/docview/2820643970/C544333BEC07402CPQ/2?accountid=37408&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Quiñones Gonzales, L. G., & Espíritu-Alvarez, F. J. (2023a). Una revisión de la investigación empírica sobre liderazgo transformacional en universitarios (2014-2023). *Propósitos y Representaciones*, 11(3).
<https://doi.org/10.20511/PYR2023.V11N3.1871>
- Quiñones Gonzales, L. G., & Espíritu-Alvarez, F. J. (2023b). Una revisión de la investigación empírica sobre liderazgo transformacional en universitarios (2014-2023). *Propósitos y Representaciones*, 11(3).
<https://doi.org/10.20511/PYR2023.V11N3.1871>

- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(27). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Rodrigues, A. de O., & Ferreira, M. C. (2015). The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. *Psico-USF*, 20(3), 493–504. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200311>
- Rodriguez-Gallego, M. R., Ordonez-Sierra, R., & Lopez-Martínez, A. (2020). School management: Pedagogical leadership and school improvement. *Revista de Investigacion Educativa*, 38(1), 275–292. <https://doi.org/10.6018/RIE.364581>
- Rojas-Ospina, T., Ochoa-Angrino, S., & Tovar-Aguirre, A. (2023). Training on autonomy promotion and pedagogical support during COVID-19 lockdowns. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ninez y Juventud*, 21(2), 1–41. <https://doi.org/10.11600/RLCSNJ.21.2.5320>
- Rosado Ramos, N. V. (2024). *Validación de la prueba de conocimiento de alienación parental en profesionales de puerto rico* (Order No. 31335380). Available from ProQuest Central. (3074327322). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/validación-de-la-prueba-conocimiento-alienación/docview/3074327322/se-2>
- Ryan, J. (2006). Inclusive Leadership and Social Justice for Schools. *Leadership and Policy in Schools*, 5(1), 3–17. <https://doi.org/10.1080/15700760500483995>
- Sáez, A. C., Martínez, P. G., & Rubio, D. B. (2021). Mid-level leadership practices in third shift coordinators of youth and adult education in Chile. *Psicoperspectivas*, 20(2). <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL20-ISSUE2-FULLTEXT-2330>
- Salgado, M., Marchione, E., & Gilbert, N. (2014). Analysing differential school effectiveness through multilevel and agent-based modelling. *JASSS*, 17(4). <https://doi.org/10.18564/JASSS.2534>

- Sánchez-García, J. C., Hernández-Sánchez, B.,R., & Cardella, G. M. (2022/03/09/). *Miradas sobre el emprendimiento ante la crisis del coronavirus*. Madrid, Madrid: Dykinson, S.L., Dykinson, S.L. Retrieved from <https://www.proquest.com/books/miradas-sobre-el-emprendimiento-ante-la-crisis/docview/2658412268/se-2>
- Soto Hernández, M. L. (2019). *Cultura de liderazgo en una escuela de excelencia: Implicaciones para el sistema educativo puertorriqueño* (Order No. 27668319). Available from ProQuest Central. (2328001329). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/cultura-de-liderazgo-en-una-escuela-excelencia/docview/2328001329/se-2>
- Tadle-Zaragosa, J. R., & Sonsona, R. P. J. V. (2021). Linking Administrative Performance of Principals Vis-à-vis Public Relations and Community Involvement. *International Journal of Instruction*, 14(4), 857–872. <https://doi.org/10.29333/IJI.2021.14449A>

ANEXOS

Anexo 1: tabla de categorización

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO: Liderazgo transformacional desde la visión de docentes en una institución educativa pública de secundaria de San Miguel Lima 2024

Problema General	Objetivo General	Categorías y Subcategorías			
¿Cuál es la visión de los docentes de una institución educativa pública de secundaria en Lima respecto al liderazgo transformacional?	Conocer la visión de los docentes de una institución educativa pública de secundaria en Lima sobre el liderazgo transformacional.	Categoría	Subcategorías	códigos	Preguntas
		Liderazgo transformacional	Prácticas de liderazgo.	- Flexibilidad - Empatía - Formación integral	¿Qué visión tienen los docentes de una institución pública de secundaria respecto al liderazgo transformacional? ¿Qué apreciación tienen los docentes de una institución pública de secundaria respecto a las prácticas de liderazgo?
Impacto en el clima organizacional	- capacidades y necesidades - objetivos de aprendizaje - desarrollo de capacidades, sistemática, rigurosa y ética		¿Cuál es la visión de los docentes de una institución pública respecto al clima organizacional?		
Motivación y compromiso docente	- Instrumentos y técnicas - retroalimentación y resultados		¿Qué percepción tienen los docentes respecto a la motivación y compromiso docente?		
Expectativas y necesidades de los docentes.	- Desarrolla su identidad profesional - Liderazgo y procesos de mejora - Calidad de la educación, políticas y normas		¿Qué expectativas y necesidades tienen los docentes de una institución pública respecto a la implementación respecto al liderazgo organizacional? ¿Desde tu visión como podría mejorarse el clima organizacional en la institución?		
Problema Especifico ✓ ¿Cuáles son los principales comportamientos y prácticas de liderazgo transformacional que los docentes identifican en los directivos de la institución educativa pública de secundaria en Lima? ✓ ¿Cómo perciben los docentes que el liderazgo transformacional afecta el clima organizacional en términos de colaboración, comunicación y relaciones interpersonales? ✓ ¿Cómo perciben los docentes el liderazgo transformacional frente a la motivación y compromiso docente en una institución pública? ✓ ¿Qué expectativas y necesidades perciben los docentes respecto al liderazgo transformacional para mejorar su experiencia laboral y el ambiente educativo?	Objetivo Especifico ✓ Conocer los comportamientos y las practicas del liderazgo transformacional que los docentes perciben en los directivos de una institución educativa publica de Lima ✓ Conocer el liderazgo transformacional que afecta el clima organizacional en términos de colaboración, comunicación y relaciones interpersonales ✓ Conocer la percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional frente a la motivación y compromiso docente en una institución pública. ✓ Conocer las expectativas y necesidades que perciben los docentes respecto al liderazgo transformacional para mejorar su experiencia laboral y el ambiente educativo				

Anexo 2: instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO

Título: Liderazgo transformacional desde la visión de docentes en una institución educativa pública de secundaria de San Miguel Lima 2024

DATOS DEL DOCENTE ENTREVISTADO

Entrevistador : Amelia Yolanda Fernández Chávez
Docente : 12 informantes
I.E. : 0016 Almirante Miguel Grau
Lugar y fecha : Lima, junio 2024

Objetivos:

El objetivo principal de la entrevista sobre liderazgo transformacional desde la perspectiva de los docentes; es explorar cómo el liderazgo transformacional impacta en la motivación, el compromiso y la eficacia pedagógica de los docentes en la institución pública.

De esta manera identificar los desafíos específicos que enfrentan los líderes educativos al implementar estrategias de liderazgo transformacional y las posibles soluciones propuestas por los docentes para superarlos.

PREGUNTAS:

1. ¿Qué visión tienen los docentes de una institución pública de secundaria respecto al liderazgo transformacional?

2. ¿Cuál es la visión de los docentes de una institución pública respecto al clima organizacional?

3. ¿Qué percepción tienen los docentes respecto a la motivación y compromiso docente?

4. ¿Desde tu visión como podría mejorarse el clima organizacional en la institución?

Anexo 3: consentimiento o asentimiento informado

Consentimiento informado para participar en la investigación

Instituciones:	Almirante Miguel Grau
Investigador principal:	Amelia Yolanda Fernández Chávez
Título del estudio:	Prácticas de acompañamiento pedagógico en docentes de primaria de un colegio público del Agustino 2024

Propósito del Estudio:

Estamos invitándolo/la a participar en un estudio llamado “Liderazgo transformacional desde la visión de docentes en una institución educativa pública de secundaria de San Miguel Lima 2024”. Este estudio es desarrollado por una investigadora de la Universidad César Vallejo. Estamos realizando este estudio para conocer el liderazgo transformacional desde la visión de los docentes de secundaria de un colegio público de san Miguel. Esta investigación incluye información sobre las experiencias de los docentes de una institución educativa del nivel secundario respecto al liderazgo transformacional desde la visión docente.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio podría ser seleccionado para realizarle una entrevista grabada sobre el tema en mención, en horario que usted elija, puede ser vía plataforma online o presencial si su tiempo lo permite. No será necesario proveer su identidad o alguna información que lo pueda identificar ya que se le dará un código que conocerá únicamente el investigador

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en el estudio.

Si se siente incómodo con algún procedimiento, evaluación o simplemente no tiene deseo de realizarla tiene la opción de no participar si no lo desea. Si bien podrían causar algún esfuerzo (desconocimiento del tema, las repreguntas que podrían darse, etc.), las posibles incomodidades no son riesgos legales, físicos o sociales causados por el estudio. Puede retirarse de las evaluaciones o de las sesiones de entrenamiento en el momento que usted desea a pesar de haber dado su consentimiento sin que esto lo perjudique de alguna forma.

Beneficios e incentivos:

Su participación no le ocasionará ningún gasto. Además, recibirá herramientas que puedan ayudar en su desempeño profesional. Los participantes no tendrán que hacer ningún pago por realizar la entrevista

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información solo con un código sin nombres y siendo identificado como parte del grupo de entrenamiento que participe. No se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal de estudio: Amelia Yolanda Fernández Chávez al celular 964882729. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad César Vallejo: Telf. _____.

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo que procedimientos se realizaran al participar en la investigación, también comprendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

_____	_____
Participante	<i>Fecha</i>
Nombre:	
DNI:	
_____	_____
Testigo	Fecha
Nombre:	
DNI:	
_____	_____
Investigador	Fecha
Nombre: Amelia Yolanda Fernández Chávez	
DNI: 42382198	

Anexo 5: autorización para desarrollar el proyecto de investigación.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 22 de julio del 2024

Señora:

Lic. Patricia Rojas Díaz

Directora de la I.E. N° 0016 Almirante Miguel Grau – San Miguel

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución que representa.

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (UCV), **Amelia Yolanda Fernández Chávez**, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, la I.E. N° 0016 “Almirante Miguel Grau”. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: "**Liderazgo transformacional desde la visión de docentes en una institución educativa pública de secundaria de San Miguel Lima 2024**" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,



Fernández Chávez, Amelia Yolanda
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación
Universidad César Vallejo

Anexo 6: otras evidencias

