



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de  
tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024**

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Peña Mejía, Renee ([orcid.org/0009-0007-1064-4298](https://orcid.org/0009-0007-1064-4298))

**ASESORES:**

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo ([orcid.org/0000-0003-1515-1760](https://orcid.org/0000-0003-1515-1760))

Dra. Yllescas Rodríguez, Patricia Maribel ([orcid.org/0000-0002-4244-8167](https://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



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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO, 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 en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024", cuyo autor es PEÑA MEJIA RENEE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 28 de Junio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO DNI: 09403133 ORCID: 0000-0003-1515-1760	Firmado electrónicamente por: CVALENCIAM el 12- 07-2024 12:23:40

Código documento Trilce: TRI - 0779110



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PEÑA MEJIA RENEE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional 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 en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 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
RENEE PEÑA MEJIA DNI: 31020470 ORCID: 0009-0007-1064-4298	Firmado electrónicamente por: PPENAME29 el 20-07- 2024 16:46:31

Código documento Trilce: TRI - 0824541



### **Dedicatoria**

A mi querido esposo e hijos, con su amor y apoyo incondicional se han convertido en mi mayor fuente de fortaleza y motivación. Con sus sonrisas y abrazos, me llenaron de energía y me recordaron constantemente la importancia de perseverar. Gracias por su paciencia y por brindarme continuamente inspiración y alegría. Les ofrezco este logro con todo mi amor y gratitud.

### **Agradecimiento**

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por ser mi fuente de fortaleza y mi guía en todo momento.

A mi conyugue, por su apoyo constante y amor incondicional.

A mis hijos, quienes son la fuente de mi inspiración y la razón por la que me esfuerzo cada día.

A mi madre, por su constante apoyo y ánimo, que han sido fundamentales en mi desarrollo profesional.

Gracias a todos ustedes por su amor y apoyo absoluto.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	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.....	18
III. RESULTADOS .....	25
IV. DISCUSIÓN .....	39
V. CONCLUSIONES .....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS .....	53

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de la población.....	20
Tabla 2: Muestra .....	21
Tabla 3: Validez de expertos.....	23
Tabla 4: Prueba de confiabilidad.....	23
Tabla 5: Baremos de las variables y sus dimensiones.....	23
Tabla 6: Cruce de variables: Liderato transformador vs. gestión formativa.....	25
Tabla 7: Cruce: Influencia idealizada vs. gestión formativa.....	26
Tabla 8: Cruce: Motivación inspiracional vs. gestión formativa .....	27
Tabla 9: Cruce: Estímulo intelectual vs. gestión formativa .....	28
Tabla 10: Cruce: Consideración individual vs. gestión pedagógica .....	29
Tabla 11: Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general .....	31
Tabla 12: Pseudo R cuadrado de la hipótesis general .....	32
Tabla 13: Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1 .....	33
Tabla 14: Pseudo R cuadrado de la hipótesis 1 .....	33
Tabla 15: Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2.....	34
Tabla 16: Pseudo R cuadrado de la hipótesis 2 .....	35
Tabla 17: Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3.....	36
Tabla 18: Pseudo R cuadrado de la hipótesis 3 .....	36
Tabla 19: Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4.....	37
Tabla 20: Pseudo R cuadrado de la hipótesis 4.....	38

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Liderato transformador vs. gestión pedagógica .....	25
Figura 2: Influencia idealizada vs. gestión pedagógica .....	26
Figura 3: Motivación inspiracional vs. gestión formativa .....	27
Figura 4: Estímulo intelectual vs. gestión pedagógica .....	28
Figura 5: Consideración individual vs. gestión pedagógica .....	29



## Resumen

La presente investigación va a contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4: Educación de calidad, garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024.

Respecto a la metodología, el tipo de estudio fue cualitativo, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de corte transversal, nivel explicativo y el método hipotético-deductivo. Se empleó una encuesta como técnica principal para la recolección de datos y un cuestionario para evaluar las variables en cuestión. La población del estudio incluyó a 160 docentes, seleccionando una muestra de 114 mediante un muestreo probabilístico estratificado.

Los hallazgos revelaron, mediante una prueba de regresión logística, que el liderazgo transformacional tenía una relación significativa con la gestión pedagógica, evidenciado por un valor  $p$  de 0,00, que es menor a 0,05. Estos resultados se vieron respaldados por los altos porcentajes en las pruebas Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell (80.3 %) y Nagelkerke (80.4 %). Por tanto, se concluyó que el liderazgo transformacional tuvo una influencia notable en las prácticas pedagógicas.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, gestión pedagógica, práctica pedagógica.

## Abstract

This research will contribute to Sustainable Development Goal (SDG) number 4: Quality education, guarantee inclusive, equitable and quality education, and promote lifelong learning opportunities for all. This research aimed to determine the influence of transformational leadership on pedagogical management in teachers of three public educational institutions in Abancay Apurímac 2024.

Regarding the methodology, the type of study was qualitative, with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, explanatory level and the hypothetical-deductive method. A survey was used as the main technique for data collection and a questionnaire was used to evaluate the variables in question. The study population included 160 teachers, selecting a sample of 114 through stratified probability sampling.

The findings revealed, through a logistic regression test, that transformational leadership had a significant relationship with pedagogical management, evidenced by a p value of 0.00, which is less than 0.05. These results were supported by the high percentages in the Pseudo R2 tests of Cox and Snell (80.3%) and Nagelkerke (80.4%). Therefore, it was concluded that transformational leadership had a notable influence on pedagogical practices.

**Keywords:** Transformational leadership, pedagogical management, pedagogical practice.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente en el contexto global, las entidades escolares están inmersas en un proceso de transformación profundo, lo que las obliga a adaptarse continuamente para ofrecer una educación de alto nivel [ONU], 2022). No obstante, para proporcionar una educación de calidad es imprescindible tener líderes capaces, con una eficacia probada para llevar a cabo tareas pedagógicas de gran envergadura, entendiendo que la labor en la dirección educativa es de vital importancia. Es el directivo quien tiene la responsabilidad de liderar y crear un entorno óptimo para la buena formación de los estudiantes, donde se potenciarán sus habilidades para cumplir con el plan y objetivo de la gestión pedagógica. Por lo tanto, el liderazgo en las políticas formativas ha ido adquiriendo fortalezas, ya que, según los estudios, ha tenido un avance en la eficiencia y nivel educativo. Por ello, gracias al poder de la autonomía, los docentes competentes se hicieron cargo de las entidades escolares.

En América Latina, la situación educativa se encuentra en una condición crítica y el nivel de enseñanza es deficiente (Almeyda et al., 2021). Esto se debe a que en las aulas persisten prácticas metodológicas tradicionales y actitudes que muestran resistencia a la integración de enfoques novedosos y prácticas innovadoras en el contexto educativo. Esto subraya la exigencia de fomentar un cambio en el comportamiento docente hacia las prácticas educativas más eficaces, es decir, impulsar una gestión pedagógica que tenga un resultado constructivo en la transformación y la obtención de resultados compartidos.

El Banco Mundial está ejecutando una política educativa a nivel departamental focalizada en África durante el período que abarca desde 2022 hasta 2025. La estrategia propuesta, actualmente en las fases de planificación, tiene como finalidad respaldar intervenciones de significativa influencia y transformaciones en el conjunto de la organización escolar, afectando toda la fase del proceso de conocimiento, desde los primeros años hasta la formación superior. En donde se fundamenta lo que se ha comprobado como beneficioso a nivel regional y global. Consta de tres pilares fundamentales, ampliar las oportunidades educativas, elevar el estándar de la instrucción y el proceso de aprender y obtener conocimientos, y fomentar habilidades vinculadas al empleo. Además, la estrategia aboga por el desarrollo de un liderazgo transformacional sólido, una gobernanza estratégica mejorada, una gestión educativa eficiente y una financiación sectorial optimizada, con la finalidad de respaldar

transformaciones significativas y fortalecer la capacidad de implementación para obtener resultados perdurables. Este enfoque se motiva por los bajos índices de aprendizaje, donde solo el 32% de los niños tienen acceso a la educación, según lo indicado por (Mosuro et al. 2021).

En el contexto nacional, las demandas actuales enfatizan la necesidad de que las entidades escolares estén dirigidas por una persona que ocupe un rol de liderazgo con la capacidad de gestionar y unificar los recursos que están a disposición. Este líder debe ser capaz de aprovechar las habilidades del personal bajo su supervisión y orientar a la organización hacia una transformación educativa genuina. Dicho proceso de transformación debe ir de la mano con una gestión pedagógica eficaz y significativa por parte de los docentes, lo cual se reflejará en la calidad óptima de los conocimientos impartidos a los estudiantes. Mejorar esta excelencia educativa depende en gran medida de una colaboración eficiente y comprometida con el equipo de liderazgo de los docentes (Martínez 2020).

De acuerdo con Días y Quiñones (2018), el líder en su rol de docente necesita comprometerse activamente en la implementación y desempeño de estrategias educativas, reconociendo la relevancia de su papel como motivador y agente de cambio en el entorno de la entidad escolar. Además, un líder docente es necesario que disponga de habilidades motivacionales y la capacidad de expresar su objetivo de cambio en relación con las prácticas educativas. El propósito del líder transformador en la gestión pedagógica, es inducir inspiración y motivación entre los educadores, estimulando un cambio de actitudes hacia un enfoque pedagógico renovado. Esto implica asumir retos, fomentar la colaboración conjunta y adoptar una perspectiva orientada al futuro.

Al tratar el tema del liderazgo dentro del contexto nacional, se encuentran diversas corrientes y análisis en relación con esta disciplina según señala Rivas (2021). Entre estas, emerge el liderazgo transformacional como una perspectiva que busca reformular y aportar una nueva interpretación al concepto tradicional de liderazgo. Por ello, es que toda entidad escolar a nivel global aspira a realizar cambios en la implementación de nuevas estrategias para manejar una organización eficaz, siendo muy importante la designación de un directivo eficaz en gestión pedagógica en docentes, ejecutando de manera sólida las disposiciones y procedimientos de cada

entidad escolar que se ubican en constantes búsquedas para tener logros educativos en la educación (Alcántara 2018).

Dentro del ámbito regional actualmente, se observa educadores con carga laboral de directivos en distintas entidades escolares con dificultades y déficit de liderazgo transformacional, los cuales son reflejados en sus programaciones realizadas dentro de ambiente escolar dirigidos por ellos. Así mismo también, referido a gestión pedagógica los maestros adolecen de la dirección pedagógica en muchas entidades escolares, se visualiza carencia de liderato transformacional ya que siguen aplicando estrategias con enfoques tradicionales, existiendo como siempre el individualismo en los trabajos realizados, carencia de cooperación, falta de compromiso firme, lo cual dificulta alcanzar propósitos institucionales, de igual manera es notorio que los docentes en su mayoría no toman preocupación de tener un liderazgo transformacional al no tener acuerdo con la entidad educativa, afectando la calidad formativa de la entidad escolar, en muchas ocasiones solo tratan de cumplir con sus horas de trabajo y se retiran (Hilares, 2022).

A nivel local, se hace imperativo que los educadores modifiquen su enfoque, reconociendo claramente su función en calidad de líderes con la facultad de generar un efecto positivo en sus prácticas pedagógicas. Estos líderes deben tener como objetivo fundamental la creación de brindar a los educandos conocimientos completos y significativos de manera integral. Además, es esencial que demuestren la habilidad y capacidad para afrontar desafíos constantes, buscar soluciones frente a diversas dificultades y adoptar una actitud innovadora y transformadora con miras a realizar los propósitos establecidos, según lo indicado por (Hilares, 2022).

El presente estudio titulado " Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024", se adentra en la compleja realidad educativa de la región Apurímac, abordando una problemática esencial para el desarrollo académico de los educandos en su fase de formación. La interrogante central, que indaga sobre esa influencia del liderato transformador en la dirección educativa en los profesionales de la enseñanza, refleja la necesidad de comprender la manera en que las prácticas de liderato transformacional influyen en una educación de calidad proporcionada en entidades educativas públicas. En un contexto socioeducativo específico como Abancay, Apurímac, este estudio busca identificar influencias significativas que puedan orientar

mejoras en las prácticas y políticas educativas, con la intención de facilitar el desarrollo íntegro de los educandos en sus aprendizajes (Ñahui 2021).

Esta tesis tiene un fin fundamental en explorar la influencia de liderato transformacional en la gestión educativa de los educadores de entidades escolares estatales en Abancay Apurímac durante el año 2024. Dada la importancia crítica de un liderazgo efectivo en la gestión pedagógica adecuada en el entorno escolar, se busca comprender cómo la influencia y dirección proporcionadas por los líderes afectan las estrategias educativas implementadas por los maestros. Las características particulares de la localización, Abancay en Apurímac, agrega un contexto local a la investigación, permitiendo considerar factores regionales que podrían influir en estas dinámicas. A través de un análisis exhaustivo, esta investigación aspira a contribuir al entendimiento y fortalecimiento de prácticas educativas que impacten de manera positiva en el empoderamiento de sabidurías de los educandos en las instituciones escolares estatales (Ñahui 2021).

El problema investigativo dentro del ámbito de las instituciones públicas en Abancay - Apurímac, busca comprender cómo el liderato transformacional impacta sobre la dirección pedagógica de los educadores de las entidades escolares. Este estudio pretende analizar críticamente la influencia de ambas variables para alcanzar metas educativas.

A continuación, se formulan los problemas para delimitar la tesis de manera viable. Siendo la siguiente interrogante en función a la problemática general detallada: ¿Cómo influye el liderato transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024?, del cual nace cuatro problemas específicos planteándose los siguientes. (1) ¿Cómo influye la influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024? (2) ¿Cómo influye la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024? (3) ¿Cómo influye la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024? (4) ¿Cómo influye la consideración individual en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024?

La justificación del presente estudio está centrada en dos parámetros importantes que consisten en liderazgo transformacional y gestión pedagógica, donde ambas variables forman un principio básico para un funcionamiento apropiado en una organización formativa buscando la mejora educativa, fundamentándose en la necesidad de comprender esa influencia del liderato transformador en la gestión pedagógica docente en los centros educativos estatales de Abancay Apurímac 2024. A la vez también es esencial debido a su impacto directo en la excelencia educativa. Comprender cómo el liderato influye en la gestión pedagógica y puede revelar prácticas efectivas que beneficiarían el crecimiento profesional de los educadores y, en última instancia, optimizar la experiencia educativa de los educandos. Además, abordar este problema específico proporciona perspectivas valiosas para la formulación de políticas educativas centradas en constantes mejoras de la instrucción y la fase de adquisición de conocimientos en el contexto educativo local.

Esta tesis se justificó teóricamente al tomar como base de referencia a Bass y Avolio (2006), este estilo de líder transformador es caracterizado por su vinculación con las demandas humanas, especialmente aquellas relacionadas con la autoestima, el crecimiento personal, y la autorrealización, a la vez también se define como la habilidad de una persona para inspirar, estimular y generar cambios importantes dentro de su equipo de trabajo. Estos líderes suelen tener una visión definida y una personalidad sólida orientada hacia el logro de metas específicas. Asimismo, se consideró la perspectiva según Torres (2020), quién describe que la gestión pedagógica de los educandos es un factor que mejora el nivel académico de los educandos. Esto se manifiesta en actividades de gestión que incluyen componentes educativos y un proceso enfocado en mejorar la enseñanza, beneficiando así la educación integral del educando.

Del mismo modo, se justificó metodológicamente debido a que se llevó a cabo dentro de un enfoque cuantitativo, empleando un diseño no experimental de nivel explicativo, tipo aplicado y mediante el método hipotético-deductivo Méndez (2012), especifica que se trata del uso de técnicas, metodologías e instrumentos, como formularios, encuestas o modelos matemáticos, que serán útiles para el análisis de problemas similares al que se está investigando, así como su posterior aplicación por otros investigadores. En ese entender la técnica seleccionada consiste en la elaboración de una encuesta validada por expertos, la cual servirá como respaldo

para la investigación. Además, el estudio y el análisis contribuirán a desarrollar nuevos instrumentos para comprobar las hipótesis y teorías relacionadas con el liderazgo orientado a la transformación en la gestión pedagógica de las entidades escolares estatales en Abancay, Apurímac. Por tanto, a medida del paso del estudio investigativo se tomaron en consideración herramientas a fin de recoger antecedentes, mismos que servirán de aclaración de las teorías en las que se estableció el estudio de forma cuantitativa; teniendo consideración de los resultados obtenidos los cuales servirán para investigaciones posteriores, permitiendo una comprensión íntegra y contextualizada de la dinámica de liderazgo en la gestión pedagógica.

En implicancias prácticas, es importante que la colectividad, especialmente aquellos que se beneficiaron como la sociedad o las organizaciones colectivos, demuestren conveniencia para realizar la investigación, y la utilidad que ésta ha brindado. Con este estudio a través de los resultados que se dieron se investigarán que las entidades escolares admitan reglas adecuados y convenientes para ayudar en la mejora de calidad formativa, así mismo también se busca modernizar con el estudio las formas habituales o tradicionales que mantienen los docentes cuando se desempeñan en la gestión pedagógica; alcanzando a convertirse como los líderes formativos suscitando el crecimiento en las entidades educativas donde prestan sus servicios educativos. De la misma forma las implicancias prácticas se cumplirán ya que aportarán informaciones útiles y valiosas para toda la comunidad educativa, mejorando la calidad formativa, para ello se brindará talleres, capacitaciones para los educadores, las cuáles servirán como base para la formación de su desarrollo personal, profesional todo esto hará que mejore la educación en la sociedad, permitiendo la aplicación de enfoques más efectivos y, en última instancia, el nivel de excelencia formativa en las entidades escolares de la región (Vicente 2022).

Se justifica desde la responsabilidad social universitaria al abordar directamente las necesidades educativas de una comunidad específica. Al promover prácticas de liderazgo innovadoras entre los docentes, se busca no solo mejorar la calidad del proceso educativo, sino también aportar al desarrollo íntegro de los estudiantes y, en última instancia, al progreso socioeconómico de la región y está relacionada con el (ODS) número 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Abordar



las necesidades educativas de una comunidad específica a través de prácticas de liderazgo innovadoras entre los docentes se alinea con este objetivo ODS al buscar optimizar la excelencia educativa.

De igual manera cuyos objetivos planteados fueron aquellos principios que se alcanzaron según resultado desde el planteamiento del estudio investigativo (Carrasco 2019). Por lo tanto, el objetivo de esta tesis es la reflexión de dar respuesta mediante la relevancia del liderato transformador en la gestión pedagógica de los educadores. Siendo formulado los siguientes objetivos: OG: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024. Mientras que los objetivos específicos son las siguientes. (1). Determinar la influencia de la influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024. (2). Determinar la influencia de la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024. (3). Determinar la influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024. (4). Determinar la influencia de la consideración individual en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024.

Con referencia a los antecedentes, la investigación actual se consideró a nivel global y nacional. En el ámbito internacional, en cuanto a la variable de liderato transformacional, Según Roncallo y Roqueme (2021), quienes realizaron una investigación en Colombia. Cuyo objetivo consistió en examinar la conexión entre las variables, utilizando una muestra de 325 empleados de una institución gubernamental colombiana. En relación con la metodología, se empleó un enfoque cuantitativo mediante diseños descriptivos transaccionales y correlacionales. Los resultados revelaron correlaciones notables y significativas, con valores de 0.59 y 0.85 para el liderato transformador, y de 0.82 y 0.92 para el compromiso laboral. Se concluyó, que estos descubrimientos condujeron a la deducción de que el liderato transformador ejerce una influencia considerable en la gestión pública, demostrando tener una repercusión favorable en la dedicación de los trabajadores de dicha institución.

Según Carranza (2020), en Guayaquil llevó a cabo un análisis sobre la relación en cuanto al tipo de liderazgo centrado en la transformación y el nivel de acuerdo

asumido por los educadores. La metodología considerada es de carácter básica y descriptiva, se realizó con una muestra que incluye a 212 integrantes de la comunidad escolar, incluyendo docentes, educandos y miembros administrativos. Se recopilaron datos mediante el uso de un cuestionario. Al examinar los resultados, se destacó que la dimensión más aceptada en el primer factor fue la "consideración individual", siendo notablemente preferida en el grupo administrativo (28.6% o 61), docentes (38.3% o 81) y educandos (31.7% o 67). En cuanto al segundo factor, la dimensión de compromiso social, recibió la valoración más alta 66.7% (141) de los directivos eligieron la opción "siempre", mientras que un 34.5% (73) de los educandos mostraron preferencia por la opción "casi siempre". La probabilidad planteada obtuvo respaldo a través de un indicio de correlación de Pearson de 0.752, resultando en conclusión de que existe una conexión relevante entre el estilo de liderato y el compromiso de los educadores.

En el estudio realizado por García y Cerdas (2019), en Costa Rica, se abordaron distintas formas de liderato en entornos escolares. Adoptaron un diseño de investigación ex post facto y un enfoque cuantitativo de naturaleza transversal, utilizando la metodología basada en evidencia-analítica. La demostración consistió en 125 directores seleccionados de manera probabilística, quienes completaron el cuestionario de liderazgo multifactorial utilizado según un componente de la metodología de las encuestas. Cuyos análisis de las estadísticas descriptivas, revelaron que, dentro de las dimensiones del liderazgo transformacional, el componente mejor evaluado era el vinculado a motivar inspiracionalmente, específicamente en el ítem relacionado con la "confianza", con un valor de  $x=4,86$  y una desviación estándar de 0,37. Y el análisis final indicó que, entre aquellos estilos de lideratos existentes y examinados en las instituciones, el liderato transformador prevalece, mientras que el liderazgo laissez-faire tiene una presencia menos marcada. Esto subraya la relevancia de considerar el liderato transformacional como un elemento clave para potenciar la dimensión pedagógica en las escuelas costarricenses.

Respecto a la variable de liderato transformacional, se destaca la investigación realizada en Ecuador por Rovira (2020), quien llevó a cabo un trabajo de posgrado de magister cuya finalidad fundamental de este estudio fue investigar sobre la incidencia recíproca de ambas variables. La metodología empleada adoptó un enfoque que

combina elementos cuantitativos y cualitativos, mediante un diseño que no implica experimentos, con un enfoque transversal y correlacional descriptivo. La obtención de los datos recopilados se realizó mediante la aplicación de un formulario de interrogantes a 80 docentes y 30 directivos. Finalmente, los resultados indicaron que el liderato transformador tiene un efecto relevante en la eficacia de los educadores en la organización ecuatoriana analizada, resaltando la importancia de implementar un programa de formación en este ámbito.

En la misma línea Álvarez (2019), en la investigación destinada a alcanzar su posgrado, propuso desarrollar métodos de gestión escolar con el propósito de potenciar dentro una de la entidad escolar panameña una buena convivencia escolar. El método utilizado se caracterizó por ser un planteamiento cuantitativo de carácter positivista, mediante un método no experimental de corte transversal y con un enfoque descriptivo. Se recopilaron datos mediante encuestas usando la escala de Likert, y validándose por los experimentados para comprobar su credibilidad mediante el índice de confiabilidad de Cronbach. Este cuestionario se entregó a 105 integrantes de la entidad escolar abarcando directores y educadores, quienes complementaron el formulario. La conclusión clave del estudio destacó la imperante necesidad de implementar variadas estrategias pedagógicas con el propósito de fomentar una convivencia escolar saludable.

A nivel nacional el estudio llevado a cabo por Hernández (2023), en Chiclayo, Perú, se exploraron los impactos del liderato transformacional en la gestión de una entidad escolar. El propósito fundamental de este estudio fue abordar una carencia de conocimiento identificada en el área. Con respecto al enfoque metodológico, se utilizó un enfoque de naturaleza cuantitativa no experimental. Los resultados señalaron que la ausencia de un liderazgo transformacional tiene un impacto adverso en los colaboradores y, en consecuencia, en toda la estructura organizativa. Casi la mitad de todos los que se han encuestados (47.78%) no estuvieron de acuerdo en que la eficiencia, el desempeño, la eficacia, la utilización de los recursos y la continuidad, fuesen aspectos destacados de la institución. Se concluyó que la organización presenta deficiencias significativas en términos de su rendimiento organizacional.

Asimismo, según la investigación de Valdivia (2022) realizada en Perú, se destaca en su trabajo de maestría, en el cual realizó una investigación de liderato

transformador y la labor del educador, cuyo objetivo principal fue identificar posibles correlaciones de ambas variables en la entidad educativa estatal. EL método aplicado estaba basado en un modelo de una teoría hipotético-deductivo, mediante un diseño cuantitativo y una investigación descriptivo no experimental de tipo correlacional. Cuya muestra incluyó a 70 participantes, entre docentes y directivos, utilizando encuestas como principal instrumento para recolectar datos mediante cuestionarios diseñados para las dos variables. Cuyos resultados revelaron una positiva correlación baja de 0.388, concluyendo como última instancia que entre ambas variables si se observa una relación positiva.

Igualmente, en el contexto nacional dentro de la gestión pedagógica, destaca la investigación de Rivas (2021), cuyo enfoque está centrado en determinar la conexión entre liderato directivo y gestión formativa previamente citadas en la investigación. El procedimiento adoptado siguió un diseño no experimental y el método de naturaleza cuantitativa, basado en un enfoque hipotético-deductivo, naturaleza descriptiva correlacional y alcance transversal. Se aplicó la metodología de encuesta, aplicando cuestionarios debidamente validados que se distribuyeron entre 77 educadores. Como respuesta, se identificó una marcada relación positiva entre ambas variables, lo que sugiere una conexión favorable entre las variables investigadas. Este resultado es significativo con un nivel de confianza del 95% ( $p < 0.05$ ).

De igual forma, en el ámbito nacional, resalta una investigación según Ramírez (2020), en relación con la variable de dirección pedagógica, sobresale la investigación que se planteó estudiar el impacto de la dirección pedagógica en el estándar educativo en una entidad escolar privada en Perú. En términos metodológicos, el estudio se orientó hacia un diseño aplicado, mediante un carácter descriptivo correlacional y un enfoque no experimental. Se empleó el método de encuestar, empleando el cuestionario como herramientas administradas a 20 miembros de la plana docente. Los resultados del estudio indicaron la conexión relevante entre las variables estudiadas, evidenciando un nivel de correlación de 0,763. En la que se sugirió la relevancia de afirmar que una gestión pedagógica adecuada repercute positivamente en la mejora de la educación proporcionada.

Dentro del contexto nacional, se destaca la investigación realizada por García (2019) centrada en la variable de gestión pedagógica docente, en donde se realizó

un análisis en entidades escolares de la Región Metropolitana, se propuso estudiar de manera exhaustiva sobre la conexión entre la gestión pedagógica implementada por los educadores y su impacto en el rendimiento académico. García recolectó datos a través de observaciones directas en 25 instituciones educativas de la Región Metropolitana, aplicando un enfoque cuantitativo. Estos resultados revelaron patrones significativos de influencia entre una gestión pedagógica efectiva y el mejor resultado académico de los educandos. Además, se identificaron prácticas específicas de gestión pedagógica que demostraron generar un impacto beneficioso en el rendimiento de los docentes. Este estudio contribuye de manera significativa al entendimiento de cómo la administración educativa tiene un impacto en el rendimiento académico, proporcionando valiosas perspectivas para mejorar las prácticas educativas en Perú.

Pérez (2021) en Huacho, realizó una investigación sobre la influencia de las formas de liderazgo transformador en la gestión educativa de los educadores de la entidad escolar llevado a cabo en Huaral. El objetivo fue determinar cómo se relacionan estos estilos de liderazgo con la gestión pedagógica en una entidad estatal de Huaral. Utilizó una metodología descriptiva correlacional, empleando encuestas y un cuestionario con escala Likert. Cuyos resultados señalaron una correlación directa entre el liderazgo transformacional y la gestión formativa, con una correlación de Spearman de 0.595, lo que sugiere una asociación moderada.

Desde una perspectiva teórica, según Murillo (2020), el liderazgo transformador se justifica en la teoría del liderazgo de Burns (1978), y en la teoría de los cuatro elementos de la transformación de Bass (1985), que establecen que los líderes de cambio motivan a aquellos que los siguen a alcanzar niveles más altos de desempeño elevando su conciencia y motivación. Además, esta teoría se apoya en la concepción de la gestión formativa como un procedimiento dinámico que requiere adaptación constante a los cambios del entorno educativo.

Una perspectiva constructivista respalda el liderazgo transformador en la gestión pedagógica al enfatizar la importancia de crear entornos de aprendizaje colaborativo donde los individuos puedan construir activamente su conocimiento y comprensión del mundo. Según el constructivismo, los líderes transformacionales facilitan este proceso al fomentar la reflexión crítica, la participación activa y el diálogo significativo entre los integrantes de la comunidad escolar. Esta perspectiva encuentra apoyo en

teóricos como Vygotsky (1978), quien destacó la relevancia del ambiente social y cultural en el aprendizaje, así como en la teoría sociocultural del aprendizaje. Además, el constructivismo coincide con la visión del liderato transformador al fomentar la autonomía, la autorreflexión y la responsabilidad compartida en la consecución de metas educativas comunes.

De la misma forma el cognitivismo respalda el liderato transformador en la gestión pedagógica al enfocarse en los procesos mentales internos que subyacen al aprendizaje y al cambio de comportamiento. Desde esta perspectiva, los líderes transformacionales pueden influir en la percepción, el pensamiento y las decisiones que toman los actores del entorno educativo mediante la provisión de estímulos cognitivos, como la formulación de metas claras y desafiantes, promover el razonamiento crítico y la facilitación de solución de problemas en colaboración. Esta perspectiva encuentra apoyo en teóricos como Piaget (1952), quien destacó la importancia del proceso en el que el individuo construye activamente su conocimiento. Además, el cognitivismo coincide con la visión del liderazgo transformacional al reconocer la relevancia de la autogestión, la autorreflexión y la autorregulación en el alcance de objetivos educativos significativas y duraderas.

Con respecto a ambas variables abordadas del estudio de investigación, se ha realizado una descripción teórica detallada. La primera variable, identificada como Liderazgo Transformacional, ha sido objeto de análisis en profundidad en donde se fundamenta en involucrar a todos los integrantes del equipo en el avance de la organización a través del cambio. Fomenta la transformación cultural tanto en la organización como en los seguidores, influyendo en aspectos como ética, convencimientos y exigencias relacionadas con objetivos compartidos de crecimiento, según lo señalado por (Rodríguez 2019).

El Liderato transformador, constituye un enfoque esencial en la gestión educativa contemporánea, destacando la influencia del liderato en la transformación positiva de la institución. Orihuela et al. (2022) destacan una contribución esencial al reconocer la labor de Bass y Avolio como figuras teóricas clave en el estudio del liderazgo transformacional. Estos académicos contribuyeron al delineamiento delimitando este estilo mediante factores o dimensiones asociadas a la influencia, la motivación, la estimulación, entre otros elementos. Este marco ha sido utilizado como fundamento para otras investigaciones y ha sido objeto de numerosas revisiones que

han permitido su evaluación y validación a través de diversos trabajos empíricos a nivel internacional a través de una herramienta llamada cuestionario de liderazgo multifactorial. Este cuestionario investiga diversos estilos de liderazgo reconocidos en la literatura, entre los cuales se destaca el liderazgo transformacional.

En la misma línea Bass y Avolio (2006), señalaron que el líder despierta la conciencia de aquellos que siguen para transformarlos en individuos productivos, comprometidos con alcanzar las metas definidas por la institución, el líder prioriza los intereses colectivos sobre los propios. Por ello, se detallan las dimensiones del liderato transformador.

La dimensión inicial de la influencia idealizada, se presenta como un concepto central para entender cómo la figura del líder impacta en sus seguidores. Según Bass y Avolio (2006), la influencia idealizada alude a la competencia del líder para motivar y estimular a los demás a través de su ejemplo personal y la articulación de una visión atractiva y compartida. Este enfoque teórico destaca que los líderes transformacionales, al demostrar comportamientos ejemplares y al comunicar una visión inspiradora, generan un efecto positivo en la motivación y compromiso de sus seguidores. La influencia idealizada va más allá de la autoridad formal, centrándose al edificar relaciones fundamentadas en la confianza y el respeto mutuo. Adoptando esta perspectiva, los líderes transformacionales pueden moldear un entorno institucional que fomente la innovación, el trabajo en equipo para alcanzar metas compartidas. De este modo, esta dimensión emerge como un elemento esencial en el liderato transformacional proporcionando una base teórica sólida para comprender cómo la inspiración y la visión compartida contribuyen a la efectividad del liderazgo organizacional.

En relación con la segunda dimensión motivación inspiradora, Bass y Avolio (2006), sugirieron que el líder de un equipo laboral debe influir en sus miembros, estimulándolos y reconociendo la importancia y el valor de sus contribuciones en la organización escolar. En este aspecto, el líder transmite entusiasmo y optimismo mediante ejemplos personales, actitudes y comunicación, fomentando entusiasmo para alcanzar objetivos y estableciendo un ambiente motivado. Incentiva a los demás a perfeccionarse su rendimiento, creer en sus capacidades y estar abiertos al cambio, esta dimensión del liderato transformador guarda relación con la manera en que el líder comunica decisiones, presentándolas no como órdenes, sino como parte de la

visión compartida para alcanzar metas específicas. Cada integrante muestra compromiso y motivación, dejando de lado sus intereses individuales. Conforme a la investigación de Riascos y Becerril (2021), en esta dimensión, el líder muestra plenamente su habilidad para motivar e inspirar a cada miembro de su equipo.

La tercera dimensión estimulación intelectual abarca la innovación, la creatividad, y el continuo reto de aceptar nuevas metas. El líder ejerce una influencia que impulsa a su equipo a llegar a su máximo rendimiento y a desarrollar sus competencias en la institución. Además, estimula la aplicación de varias destrezas y promueve el desarrollo de la inteligencia en sus múltiples manifestaciones y la búsqueda de enfoques novedosos para solucionar problemas, permitiendo que los colaboradores contribuyan con ideas desde perspectivas diversas y rompiendo con estructuras preestablecidas. Al estimular la capacidad y creatividad de solucionar un problema de forma individual, sin depender de la participación del líder, promueve el cambio y motiva a los colaboradores a mejorar sus destrezas y progresar en su carrera profesional. En este aspecto vinculado a la influencia idealizada, el líder ejerce su influencia de forma que promueve un nivel significativo de empoderamiento dentro de su equipo (Bass y Avolio 2006).

La cuarta dimensión consideración individualizada, según Bass y Avolio (2006), es referida a la competencia del liderato para reconocer los desafíos o puntos débiles de los integrantes de su equipo y abordarlas mediante el coaching de manera personalizada. Esto implica brindar consejos, escuchar activamente y proporcionar críticas constructivas que ayuden a cada persona a superar sus desafíos. Según Rojero (2019), esta habilidad incluye la capacidad de inspirar confianza en aquellos que son menos sociables y de integrarlos eficientemente a la colaboración grupal. Según Díaz y Ramírez (2019), el líder desempeña un papel de apoyo constante en esta dimensión, mostrándose receptivo a las características individuales de cada integrante de su equipo. Se involucra de manera que motive a los individuos a alcanzar los objetivos, haciéndolos sentir parte integral de su crecimiento individual. La práctica de escuchar de manera activa, la capacidad de empatizar y la comunicación son aspectos esenciales que distinguen a los líderes en esta área. En definitiva, el individuo a cargo muestra disposición hacia las necesidades e individualidades de cada integrante de su equipo (Riascos y Becerril, 2021).



En este contexto, lo mencionado destaca que el liderazgo transformacional, más allá de tratar temas profesionales, se enfoca en los rasgos de comportamiento y características personales del líder, particularmente en el contexto de fomentar cambios en personas o entidades. Desde esta perspectiva, hay pruebas que indican que, según Pérez et al. (2022), el liderato transformador es aquel que consigue provocar una influencia importante en la transformación y el mejoramiento del desempeño de los seguidores.

En relación con la variable dependiente gestión formativa de los educadores, representa un aspecto crítico en el ámbito educativo, evidenciando cómo los profesionales de la enseñanza coordinan estratégicamente acciones para fortalecer el proceso didáctico. La gestión pedagógica, fundamentada en el paradigma positivista, se enfoca en el afán de alcanzar la excelencia educativa y comprende fundamentos que contribuyen al cambio y mejora. Dentro del ámbito escolar, el factor pedagógico desempeña un papel fundamental al integrar valores, principios y normativas con el propósito de impulsar los objetivos de la gestión pedagógica. Estudios respaldan que el manejo pedagógico es fundamental para impulsar mejoras en los rendimientos escolares, ya que está vinculada a las acciones vinculadas a la instrucción y la adquisición de conocimientos Collins (2023). Esto subraya la relevancia de la función del profesor en la promoción de los logros educativos.

Asimismo, de acuerdo a Moreira et al., (2022), resaltan que la gestión formativa emerge como un elemento crucial para impulsar tanto el desarrollo de enseñanza como los aprendizajes del docente. Estos procesos tienen la capacidad de fomentar la creación de aprendizajes profundos y con impacto, convirtiendo la gestión pedagógica en una variable que asegura el logro de las metas de formación. En los que, ambos autores señalan que la gestión llevada a cabo por el profesor se concreta a través de las acciones requeridas en el ámbito de la enseñanza en clase, orientadas hacia la obtención y mejora de habilidades en cada educando. Desde esta óptica, y en línea con ciertos estándares sugeridos por Torres (2020), se identifican las siguientes dimensiones en el ámbito pedagógico.

La primera dimensión específica de la planificación se ha destacado como un componente fundamental para el progreso efectivo de la enseñanza. La planificación en el ámbito educativo es un procedimiento estratégico que implica la definición de objetivos educativos, la elección de la decisión de métodos educativos apropiados y

la estructuración de acciones para alcanzar metas específicas de aprendizaje. Se reconoce que la calidad de la planificación pedagógica influye directamente en la eficacia del proceso educativo, impactando tanto en el rendimiento educativo de los estudiantes como en la eficaz administración del tiempo en el entorno educativo. Los docentes, al abordar meticulosamente la dimensión de la planeación, tienen la capacidad de adaptar sus estrategias respondiendo a las particularidades de cada estudiante, promoviendo de esta manera un ambiente de aprendizaje más centrado y efectivo (Torres, 2020). Este enfoque teórico subraya la importancia de la planificación dentro del marco más amplio de la gestión pedagógica y proporciona un fundamento conceptual para comprender cómo las prácticas planificadas impactan positivamente en la formación académica.

En el marco teórico de la gestión formativa, la dimensión de ejecución adquiere relevancia al examinar cómo los docentes implementan efectivamente sus planes pedagógicos en el entorno educativo. Según la investigación de Torres (2020), la ejecución dentro del contexto de la gestión pedagógica implica la aplicación práctica de planificaciones de enseñanza y la adaptación dinámica a las necesidades emergentes en el aula. Este enfoque destaca la importancia de llevar a cabo las planificaciones de manera efectiva para maximizar el impacto en el proceso de aprender y adquirir conocimientos de los educandos. Los docentes, al priorizar la ejecución competente de sus estrategias pedagógicas, tienen la capacidad de crear experiencias de aprendizaje más significativas y ajustadas al progreso individual de los estudiantes. Esta perspectiva teórica subraya la ejecución como una dimensión crucial en la gestión pedagógica, destacando cómo la habilidad para realizar las planificaciones con destreza contribuye significativamente a la efectividad educativa.

La dimensión de evaluación se revela como un elemento fundamental para el crecimiento efectivo de la enseñanza. Autores como Torres (2020), subrayan que la evaluación no debe limitarse a un evento puntual de medición de conocimientos, sino que debe concebirse como un proceso continuo e integrado en la planificación pedagógica. La evaluación, según esta perspectiva, implica tanto el uso de herramientas oficiales, como la observación y retroalimentación constante. Este enfoque teórico enfatiza que la evaluación no solo se orienta a medir el rendimiento del estudiante, además, se convierte en una herramienta esencial para ajustar mejor las tácticas pedagógicas y optimizar el proceso de adquisición de

conocimiento. Al integrar la evaluación de forma coherente en la gestión pedagógica, los educadores pueden fomentar un ambiente un enfoque de aprendizaje adaptativo orientado al educando y orientado al crecimiento continuo. Así, la dimensión de evaluación se posiciona como un elemento clave en la gestión pedagógica, ofreciendo una base teórica para entender cómo el proceso evaluativo contribuye al desarrollo integral y efectivo en la educación.

En la cuarta dimensión, se aborda la reflexión sobre la labor docente, aquí, los educadores crean espacios para analizar su labor pedagógica en la enseñanza, utilizando estrategias como intercambiar vivencias tanto individuales como grupales. Este proceso reflexivo se nutre de diversas estrategias, entre las cuales destaca el intercambio de experiencias. Los educadores se reúnen en espacios colaborativos donde comparten vivencias, desafíos y aprendizajes, enriqueciendo así su perspectiva y adquiriendo nuevas ideas y enfoques para abordar situaciones pedagógicas diversas. Esta dimensión no solamente estimula el desarrollo laboral de los docentes, además, ayuda a reforzar tanto el nivel de la enseñanza y del aprendizaje en las entidades escolares Torres (2020).

Por lo tanto, una hipótesis, es la enunciación que implica resultados adelantados hacia el problema investigativo, indicando expresión de probable réplica hacia el planteamiento del problema (Freire, et al., 2018). Además, se ha propuesto como hipótesis principal: HG: Existe una influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024, mientras que como hipótesis específicas se tienen; (1). Existe una influencia significativa de la influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024. (2). Existe una influencia significativa en la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024. (3). Existe una influencia significativa en la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024. (4). Existe una influencia significativa en la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024.

## II. METODOLOGÍA

Esta tesis es de tipo aplicada, dado que se estableció indagar en estudios descriptivos con el objetivo de abordar y resolver un problema específico. En este contexto, el problema en cuestión estuvo centrado en la influencia entre el liderato transformador en la gestión pedagógica de educadores en las entidades escolares estatales de Abancay Apurímac para el año 2024. Este enfoque básico implicará un interés por comprender y analizar de manera detallada los elementos involucrados en la influencia del liderato transformacional en el contexto educativo directo en la gestión pedagógica de docentes, proporcionando así una base fundamental para futuras investigaciones y aportando al desarrollo de estrategias efectivas para mejorar la gestión educativa en el contexto específico mencionado (Hernández et al. 2018).

De la misma forma, el estudio tuvo un nivel explicativo al explorar las causas y motivos por los cuales el liderato transformador influyó en la gestión de procedimientos dirigidos a la enseñanza eficaz, según la evaluación de los maestros. Investigadores como Hernández y Mendoza (2018), señalaron que este nivel explicativo tendrá como fin proporcionar respuestas sobre el origen del problema mediante el análisis de relaciones causa-efecto.

Igualmente, el enfoque de estudio es cuantitativo, puesto que se fundamentó en el análisis de datos recolectados a través de cuestionarios, permitiendo así la evaluación de las variables mediante herramientas estadísticas. Además, se empleó la estadística para poner a prueba las hipótesis expuestas en torno con la influencia del liderato transformador en la gestión educativa. Según Ñaupas et al. (2018), el enfoque cuantitativo se caracterizó por el uso de métodos y técnicas que incluyen mediciones, análisis estadísticos y el empleo de diversas herramientas para la recopilación de datos.

En relación a la metodología empleada, se tomó el enfoque hipotético-deductivo. Este método simplifica la obtención de conclusiones al formular hipótesis sobre las variables, permitiendo así confirmar las hipótesis formuladas. Según Alan y Cortez (2018), este enfoque posibilita verificar las hipótesis a través procesos deductivos, partiendo del planteamiento inicial de hipótesis relacionadas con el problema objeto de estudio.

Además, se optó por un diseño no experimental de corte transversal ya que no fue necesario manipular las variables para entender sus efectos y transversal por que la investigación se realizó en un solo momento, puesto que se aplicó los cuestionarios a los elementos de la muestra en un determinado momento. De acuerdo con Arias et al. (2022), en este diseño se asumió que las variables no fueron manipuladas ni controladas, ya que su propósito fue comprender la dinámica de una variable en relación con otra variable correlacionada. La estructura del diseño fue ajustada según el esquema:



Donde: X, es el liderato transformador (V.I), y gestión educativa (V.D), es la influencia de X en Y.

Desde una perspectiva conceptual, el liderato transformador, de acuerdo con Bass y Avolio (2006), se describe como un estilo que impulsa una transformación favorable en los seguidores, con énfasis en la colaboración mutua y armoniosa para el beneficio de la organización en su conjunto, busca mejorar la inspiración, la ética y el desempeño de los seguidores al centrarse en la transformación personal y colectiva. Este estilo de liderazgo se distingue por la capacidad del líder para inspirar, estimular y generar cambios significativos dentro de su equipo de trabajo. Estos líderes suelen tener una visión definida y una personalidad sólida orientada hacia el logro de metas específicas y despiertan la conciencia de sus seguidores, transformándolos en individuos productivos y comprometidos con los objetivos de la institución, priorizando los intereses colectivos sobre los propios.

Operacionalmente se organizó en diversas dimensiones, incluyendo consideración individual, influencia idealizada, estímulo intelectual motivación inspiracional. Esta estructura se implementó en la evaluación de docentes de varias disciplinas. Para el análisis estadístico, se emplearon 20 ítems, utilizando escalas de Likert. Las categorías de referencia para esta escala son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

De acuerdo a Torres (2020), conceptualmente, la gestión educativa de los docentes es un componente esencial para elevar la calidad académica de los estudiantes. Esta gestión implica una serie de procedimientos, estrategias y decisiones que los docentes implementan para planificar, organizar y dirigir las

actividades educativas en el entorno de clase. Se manifiesta en acciones que abarcan aspectos pedagógicos y están orientadas a optimizar la enseñanza, beneficiando así la educación integral de los educandos.

Referente a esta definición operacional la variable se organizó en diversas dimensiones, incluyendo planificación, ejecución, evaluación y reflexión de la práctica. Esta estructura se implementó en la evaluación de docentes de varias disciplinas. Para el análisis estadístico, se emplearon 20 ítems, utilizando escalas de Likert. Las categorías de referencia para esta escala son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Sobre la población, en la realización del estudio se consideró una población de 160 líderes educadores de las tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024. De acuerdo a Hernández et al. (2018), plantea como la suma de unidades que conforman una secuencia de características distintivas.

**Tabla 1:**  
*Distribución de la población*

Educadores	IE 1	IE 2	IE 3	Total
Nivel primaria	6	15	44	66
Nivel secundaria	10	0	84	94
<i>Total</i>	16	15	129	160

Nota. Elaboración propia

Basándose en esta distribución, se seleccionó una muestra que, según García y Escobar (2017), constituye un grupo de individuos representativos de la totalidad de la población que se considera como el foco de estudio.

Según la explicación de Hernández et al. (2018), refiere a la muestra como un conjunto representativo del total de la población o universo. Se trata de la selección de un grupo de componentes que poseen características comunes con el conjunto más grande conocido como población.

En la investigación se empleó un muestreo estratificado de carácter probabilístico. En este enfoque, se garantiza donde todas las personas de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados para integrar la muestra (Velasco et al., 2002, p. 18). En tanto el muestreo estratificado se fundamenta en segmentar la población en clases o grupos llamados estratos. Las unidades dentro

de cada estrato deben ser relativamente uniformes en relación con las características a investigar.

El método de muestreo estratificado responde a la siguiente fórmula:

$$n_i = n \cdot \frac{N_i}{N}$$

Dónde:

n : Número de elementos de la muestra

N : Número de elementos de la población

$N_i$  : Número de elementos del estrato

Se eligió una muestra para este estudio de 114 educadores de los 3 centros educativos en conjunto, a continuación, se detallan los estratos:

**Tabla 2:**  
*Muestra*

I.E	N ° de docentes	%	Muestra
IE 1	128	80	91
IE 2	16	10	11
IE 3	16	10	11
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>114</b>

*Nota.* Esta tabla representa el consolidado y los estratos muestrales para la presente investigación.

Técnica: Para obtener datos, se empleó la técnica de la encuesta. De acuerdo a Baena (2017), la encuesta se define como un documento que busca recopilar información relevante mediante un cuestionario aplicado a un conjunto de individuos que representan una muestra de la población investigada.

Instrumento: Para realizar el estudio, se empleó el cuestionario dirigido a dos variables: la V1, relacionada con el liderato transformador, y la V2, vinculada a la gestión educativa de los educadores. De acuerdo a Hernández et al. (2018), el cuestionario se describe como un documento que contiene preguntas coherentes, organizadas y estructuradas, relacionadas con los indicadores a evaluar. Estas preguntas influyen en las variables de estudio a través de las dimensiones del análisis.

## Ficha técnica

### *Ficha técnica de Liderato transformativo*

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario sobre liderato transformador</b>
Autor:	Bass y Avolio
Año:	2006
Lugar:	Tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac
Objetivo:	Recolectar información acerca de liderato transformador
Dimensiones:	Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual, Consideración individual
Niveles y Rango:	Bajo = 20–46, Moderado = 47–73, Alto = 74–100
Confiabilidad:	0,950 de alfa de Cronbach Escala de medición Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).
Cantidad de ítems:	114 ítems
Tiempo:	15 minutos aproximadamente

*Nota.* Elaboración propia

Las fichas de validación de instrumentos para obtener datos, se presentaron en anexos.

## Ficha técnica

### *Ficha técnica de Gestión pedagógico*

<b>Nombre:</b>	<b>Cuestionario sobre Gestión Pedagógico</b>
Autor:	Torres
Año:	2020
Lugar:	Tres centros educativos estatales de Abancay Apurímac
Objetivo:	Recolectar información sobre la Gestión educativa
Dimensiones:	Planeación, Ejecución, Evaluación, La reflexión sobre la práctica docente
Niveles y Rango:	Malo = 20–46, Regular = 47–73, Bueno = 74–100
Confiabilidad:	0,893 de alfa de Cronbach Escala de medición Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).
Cantidad de ítems:	114 ítems
Tiempo:	15 minutos aproximadamente

*Nota.* Elaboración propia



**Tabla 3:**  
*Validez de expertos*

N.º	Identificación del experto	Instrumento 1: Liderazgo transformacional	Instrumento 2: Gestión Formativa
1	Mg. Sarmiento Huamaní, Aliz Yoni	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Silvera Palomino, Oswaldo	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Villafuerte Ccassani Lucio	Aplicable	Aplicable

Nota. Elaboración propia

Se llevó a cabo una prueba piloto con 114 participantes utilizando el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del cuestionario. Según Ñaupas et al. (2017), se estima que un instrumento es confiable si sus resultados no varían de manera notable a lo largo del tiempo o cuando se aplica a diferentes individuos. Los resultados del instrumento, medidos mediante el coeficiente alfa de Cronbach, fueron de 0,950 para el liderazgo transformacional y de 0,924 para la gestión pedagógica, tal como se muestra seguidamente.

**Tabla 4:**  
*Prueba de confiabilidad*

	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Liderato Transformativo	,950	114
Gestión pedagógica	,924	114

Nota: El valor de Alfa de Cronbach es 0,950 y 0,924 excelente confiabilidad.

**Tabla 5:**  
*Baremos de las variables y sus dimensiones*

<b>Variable Independiente</b>	<b>Bajo</b>	<b>Moderado</b>	<b>Alto</b>
Variable 1: Liderato transformativo	[20 - 46]	[47 - 73]	[74 - 100]
Dimensión 1: Influencia idealizada	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Dimensión 2: Motivación inspiracional	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Dimensión 3: Estimulo intelectual	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Dimensión 4: Consideración individual	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
<b>Variable Independiente</b>	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
Variable 2: Gestión Formativa	[20 - 46]	[47 - 73]	[74 - 100]
Dimensión 1: Planificación	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Dimensión 2: Ejecución	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]

Dimensión 3: Evaluación	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Dimensión 4: Reflexión de la práctica	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]

*Nota.* Esta tabla muestra los baremos de las variables de estudio, así como las de sus dimensiones

**Procedimientos:** Para comenzar el proceso de investigación, se realizó un análisis exhaustivo de los antecedentes del estudio. Se consideraron las teorías clave y los conceptos fundamentales relacionados con las variables, lo que permitió su operacionalización. A partir de esto, se diseñaron dos cuestionarios que, después de someterse a pruebas, demostraron ser confiables y recibieron la validación de expertos. Utilizando estos instrumentos, se recopiló información de una muestra de educadores. Posteriormente, se procesó la información y se procedió a interpretarlos, sacar conclusiones y hacer recomendaciones.

**Método de análisis de datos:** Una vez recolectado los datos, se organizó una base de datos digital utilizando Microsoft Excel. Luego, estos datos se transfirieron al software SPSS-27 para su procesamiento estadístico. Se realizaron tablas cruzadas y se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Para verificar las hipótesis, se utilizó la Regresión Logística Ordinal (RLO). Por último, se procedió a analizar e interpretar los resultados conseguidos.

**Aspectos éticos** se actuaron de acuerdo con la ética requerida en estos casos. Los datos que se obtuvieron se mantuvieron en anonimato, respetando el compromiso ético que se asumió con los profesores que fueron encuestados. En este contexto, los datos que se recopilaron se utilizaron exclusivamente para fines de investigación. Las teorías utilizadas se citaron correctamente en relación con los derechos de autor, siguiendo las normas constituidas por la universidad, que incluyen el uso de la herramienta Turnitin. Además, es relevante mencionar que también se tomaron como punto de referencia los criterios de observancia de principios éticos de la American Psychological Association (2021).

### III. RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

#### Liderato transformador vs. gestión pedagógica

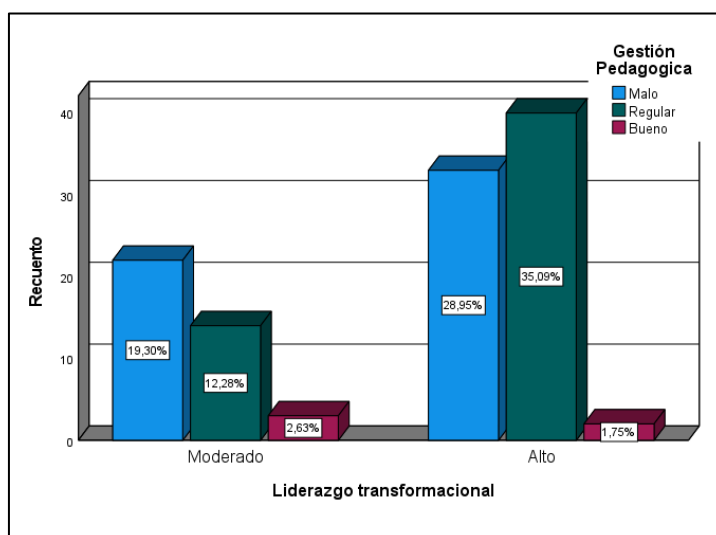
**Tabla 6:**

*Cruce de variables: Liderato transformador vs. gestión formativa*

			Gestión Pedagógica			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Liderato transformador	Moderado	Recuento	22	14	3	39
		% del total	19,3%	12,3%	2,6%	34,2%
	Alto	Recuento	33	40	2	75
		% del total	28,9%	35,1%	1,8%	65,8%
Total		Recuento	55	54	5	114
		% del total	48,2%	47,4%	4,4%	100,0%

**Figura 1:**

*Liderato transformador vs. gestión pedagógica*



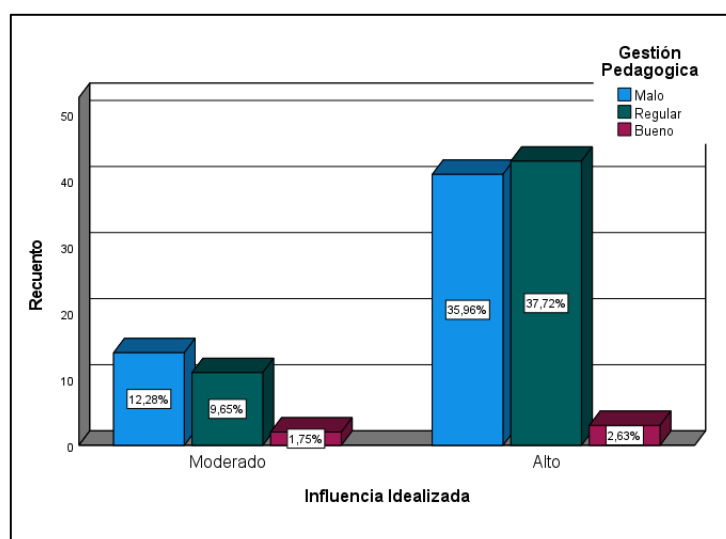
De acuerdo con la tabla 6 y la figura 1, se visualiza que, de la interacción entre las variables analizadas, un 19.3 % (22 individuos) de los encuestados evidenció un liderazgo transformacional de nivel moderado, coincidiendo con una gestión pedagógica mala. Por otro lado, un 35.1 % (40 personas) exhibió un liderazgo transformacional alto, aunque se asoció con una gestión pedagógica de calidad regular. Este hallazgo es significativo ya que indica que, aunque estos líderes poseen las características de un liderazgo transformacional fuerte, como la capacidad de inspirar, motivar e introducir innovaciones en su entorno, la calidad de la gestión formativa no alcanza niveles óptimos de excelencia.

## Influencia idealizada vs. gestión pedagógica

**Tabla 7:**  
*Cruce: Influencia idealizada vs. gestión formativa*

		Gestión Pedagógica			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Influencia Idealizada	Moderado	Recuento	14	11	2	27
		% del total	12,3%	9,6%	1,8%	23,7%
	Alto	Recuento	41	43	3	87
		% del total	36,0%	37,7%	2,6%	76,3%
Total		Recuento	55	54	5	114
		% del total	48,2%	47,4%	4,4%	100,0%

**Figura 2:**  
*Influencia idealizada vs. gestión pedagógica*



En la tabla 7 y la figura 2, se observa que, de la interacción entre las variables analizadas, un 12.3 % (14 individuos) de los encuestados evidenció una influencia idealizada de nivel moderado, coincidiendo con una gestión pedagógica mala. Por otro lado, un 37.7 % (43 personas) exhibió una influencia idealizada alta, aunque se asoció con una gestión pedagógica de calidad regular. Este hallazgo es significativo, ya que indica que, aunque estos líderes poseen una fuerte influencia idealizada y son altamente respetados y admirados por sus colegas, las prácticas pedagógicas en sus instituciones aún no alcanzan niveles óptimos de excelencia.

## Motivación inspiracional vs. gestión pedagógica

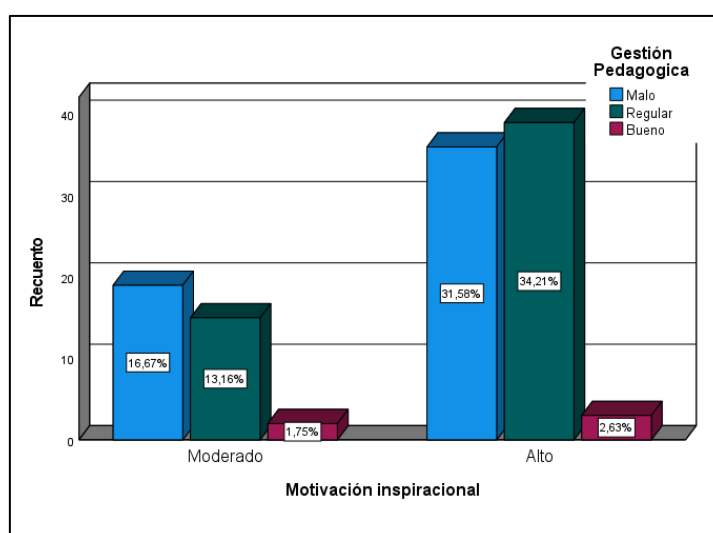
**Tabla 8:**

*Cruce: Motivación inspiracional vs. gestión formativa*

			Gestión Pedagógica			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Motivación inspiracional	Moderado	Recuento	19	15	2	36
		% del total	16,7%	13,2%	1,8%	31,6%
	Alto	Recuento	36	39	3	78
		% del total	31,6%	34,2%	2,6%	68,4%
Total		Recuento	55	54	5	114
		% del total	48,2%	47,4%	4,4%	100,0%

**Figura 3:**

*Motivación inspiracional vs. gestión formativa*



En la tabla 8 y la figura 3, se visualiza que, de la interacción entre las variables analizadas, un 16.7 % (19 individuos) de los encuestados evidenció ofrecer una motivación inspiracional de nivel moderado, coincidiendo con una gestión pedagógica mala. Por otro lado, un 34.2 % (39 personas) exhibió ofrecer una motivación inspiracional alta, aunque se asoció con una gestión pedagógica de calidad regular. Este hallazgo es significativo, ya que indica que, aunque estos líderes poseen una fuerte capacidad para inspirar y motivar a sus colegas, la calidad de la gestión formativa en sus entidades aún no alcanza niveles de excelencia.

## Estímulo intelectual vs. gestión formativa

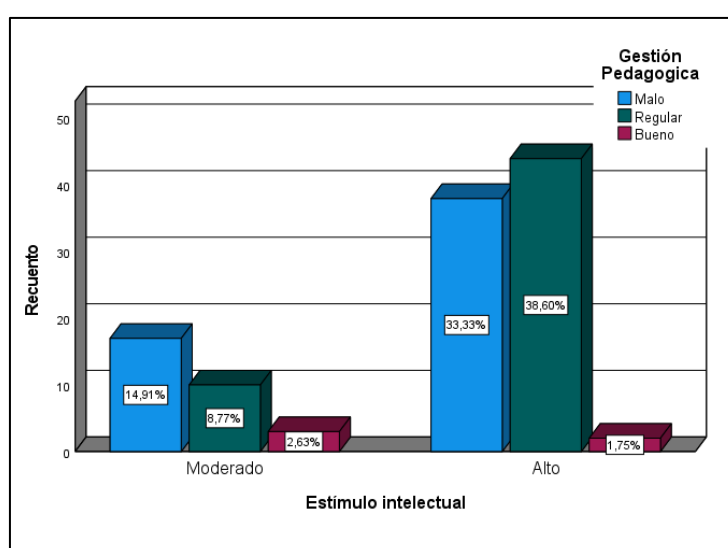
**Tabla 9:**

*Cruce: Estímulo intelectual vs. gestión formativa*

			Gestión Pedagógica			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Estímulo intelectual	Moderado	Recuento	17	10	3	30
		% del total	14,9%	8,8%	2,6%	26,3%
	Alto	Recuento	38	44	2	84
		% del total	33,3%	38,6%	1,8%	73,7%
Total		Recuento	55	54	5	114
		% del total	48,2%	47,4%	4,4%	100,0%

**Figura 4:**

*Estímulo intelectual vs. gestión pedagógica*



De acuerdo con la tabla 9 y la figura 4, se aprecia que, de la interacción entre las variables analizadas, un 14.9 % (17 individuos) de los encuestados evidenció ofrecer un estímulo intelectual de nivel moderado, coincidiendo con una gestión pedagógica regular. Por otro lado, un 38.6 % (44 personas) exhibió ofrecer un estímulo intelectual alto, aunque se asoció con una gestión pedagógica de calidad regular. Este hallazgo es significativo, ya que indica que, aunque estos líderes poseen una fuerte capacidad para fomentar el pensamiento crítico y la innovación, la calidad de la gestión formativa en sus entidades aún no alcanza niveles de excelencia.

## Consideración individual vs. gestión pedagógica

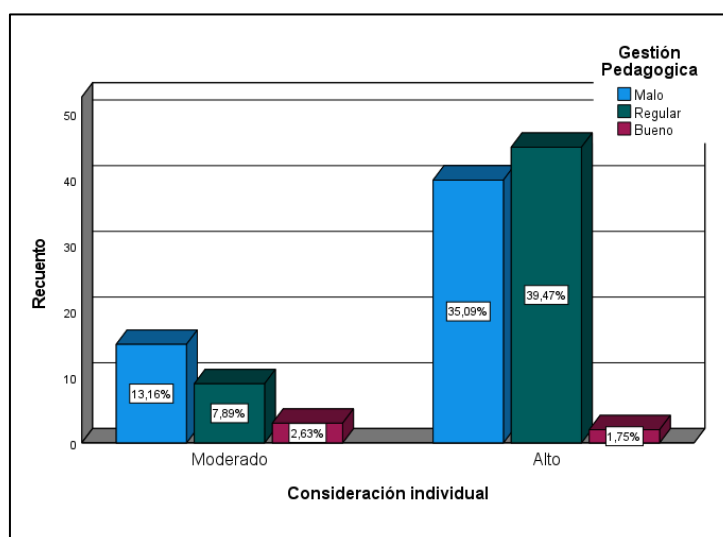
**Tabla 10:**

*Cruce: Consideración individual vs. gestión pedagógica*

			Gestión Pedagógica			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Consideración individual	Moderado	Recuento	15	9	3	27
		% del total	13,2%	7,9%	2,6%	23,7%
	Alto	Recuento	40	45	2	87
		% del total	35,1%	39,5%	1,8%	76,3%
Total		Recuento	55	54	5	114
		% del total	48,2%	47,4%	4,4%	100,0%

**Figura 5:**

Consideración individual vs. gestión pedagógica



Según la tabla 10 y la figura 5, se observa que, de la interacción entre las variables analizadas, un 13.2 % (15 individuos) de los encuestados evidenció ofrecer una consideración individual de nivel moderado, coincidiendo con una gestión pedagógica mala. Por otro lado, un 39.5 % (45 personas) exhibió ofrecer un estímulo intelectual alto, aunque se asoció con una gestión pedagógica de calidad regular. Este hallazgo es significativo, ya que indica que, aunque estos líderes poseen una fuerte capacidad para fomentar el pensamiento crítico y la innovación entre sus colegas, la calidad de la gestión pedagógica en sus entidades aún no alcanza niveles de excelencia.

## **Resultados inferenciales**

Durante el análisis inferencial, es crucial emplear técnicas para evaluar si los datos recopilados siguen una distribución normal. De acuerdo con Sáez (2017), el análisis paramétrico exige que se cumplan ciertos caracteres, como la normalidad de las variables en muestras con más de 30 individuos. Para verificar esto, se sugiere realizar la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

H0: Los datos estudiados siguen una distribución normal.

Ha: Los datos estudiados no siguen una distribución normal.

Según los resultados obtenidos, las dimensiones y variables de estudio evaluadas mediante la prueba de normalidad presentaron una significancia de 0.001, que es menor que 0.05 ( $0.05 > 0.001$ ). Bajo este criterio, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha). Estos hallazgos respaldan la elección y aplicación de la regresión logística ordinal.

## **Regresión logística ordinal (RLO)**

La regresión abordada se enfoca en solventar las dificultades asociadas con la variable dependiente de naturaleza ordinal, es decir, aquellas variables que mantienen una serie específica. Este modelo se destaca por su capacidad de operar sin la necesidad de cumplir con supuestos de difícil comprobación. Un aspecto crucial de este método es la selección de un nivel específico de la variable de respuesta para servir como punto de referencia en comparaciones con otros niveles. Siguiendo esta dirección, los modelos que consideran una variable de respuesta  $Y = (0, 1, 2)$ , junto con  $K$  variables explicativas representadas por  $X = X_1, \dots, X_k$ , y tomando 0 como las categorías de referencia, han sido explorados por Navarro et al. (2014).

## **Prueba de hipótesis**

El procedimiento de prueba consiste en aplicar criterios objetivos que deciden la aceptación o el rechazo de una hipótesis previamente establecida basada en la población, utilizando la información obtenida de la muestra. Esta comparación facilita la evaluación de la consistencia entre las suposiciones de la hipótesis nula y los datos observados en la muestra (Carrasco y Pallarés, 2017).



## Decisión estadística

El valor de “p” fluctúa entre 0 y 1, dividiéndose en dos áreas claramente definidas. El umbral para determinar la significancia estadística suele establecerse en  $p < 0.05$ . Si el valor de “p” es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Al rechazar la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alternativa, lo que sugiere que las diferencias observadas tienen significación estadística (Carrasco y Pallarés, 2017).

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa del liderato transformador en la gestión educativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

H<sub>a</sub>: Existe una influencia significativa del liderato transformador en la gestión educativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

**Tabla 11:**

*Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	17,191			
Final	16,653	,538	1	,000

Los resultados del análisis indican que el valor de significación es menor que el nivel de error establecido ( $p < 0.05$ ). Por ende, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>), lo que sugiere una influencia significativa del liderato transformador en la gestión educativa ejercida por los educadores. Este hallazgo resalta la relevancia del liderato transformativo para mejorar la calidad educativa. El liderato transformacional, caracterizado debido a su habilidad para motivar e inspirar a los docentes, así como para fomentar un entorno de innovación y desarrollo profesional, emerge como un factor crucial para una gestión pedagógica eficaz. Los líderes que exhiben altos niveles de influencia idealizada, motivación inspiracional, estímulo intelectual y consideración individual pueden promover un entorno educativo más dinámico y efectivo. La aceptación de la hipótesis alternativa sugiere que invertir en la mejora y fortalecimiento de las competencias de liderazgo

transformacional entre los educadores podría tener un impacto notable y positivo en la gestión educativa. Esto podría incluir programas de formación en liderazgo, mentorías y el desarrollo de una cultura escolar que valore y respalde las prácticas de liderazgo transformacional.

**Tabla 12:**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,803
Nagelkerke	,804
McFadden	,122

Los resultados obtenidos a través de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, presentados en la tabla 12, confirman que el liderazgo transformacional contribuye en un 80.3% a la eficacia en la gestión educativa. De manera similar, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke señala que el liderato transformativo abarca el 80.4% de esta eficacia. Estos hallazgos resaltan la influencia sustancial y significativa del liderato transformador en la gestión pedagógica. Es relevante destacar que el alto porcentaje de variabilidad explicada por el liderato transformativo según las pruebas Pseudo R2 indica que este estilo de liderazgo no solo es pertinente, sino fundamental para fomentar un entorno educativo efectivo y de alto rendimiento. Esto refuerza la necesidad de desarrollar y fortalecer las competencias de liderazgo transformacional entre los líderes educativos como una estrategia clave con el fin de mantener un nivel alto de enseñanza y aprendizaje.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa de la influencia idealizada en la gestión formativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

H<sub>a</sub>: Existe una influencia significativa de la influencia idealizada en la gestión educativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

**Tabla 13:**

*Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	15,854			
Final	15,649	,205	1	,000

Los resultados del análisis indican que el valor de significación es menor que el nivel de error establecido ( $p < 0.05$ ). Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que sugiere una influencia significativa de la influencia idealizada en la gestión pedagógica ejercida por los educadores. Este hallazgo resalta la relevancia de la influencia idealizada con el propósito de elevar el nivel educativo. La influencia idealizada, una de las cualidades del liderazgo transformador, es referida a la capacidad del líder para ser visto como un modelo a seguir, generando respeto, admiración y confianza entre sus colegas. Los líderes con alta influencia idealizada inspiran a otros a emular sus comportamientos y adoptar valores y metas compartidas, lo que puede resultar en una gestión pedagógica más efectiva.

La aceptación de la hipótesis alternativa sugiere que los docentes que demuestran una alta influencia idealizada son más efectivos en la gestión pedagógica. Esto podría traducirse en mejores prácticas educativas, mayor cohesión y colaboración entre los miembros del cuerpo docente, y un entorno educativo más positivo y motivador para los educandos.

**Tabla 14:**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis 1*

Cox y Snell	,576
Nagelkerke	,575
McFadden	,148

Los resultados obtenidos a través de las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell, presentados en la tabla 14, confirman que la influencia idealizada contribuye en un 57.6% a la eficacia en la gestión educativa. De manera similar, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke señala que la influencia idealizada abarca el 57.5% de esta eficacia. Estos hallazgos resaltan la influencia significativa y sustancial de la influencia idealizada en la gestión educativa. El alto porcentaje de variabilidad explicada por la influencia idealizada según las pruebas Pseudo R2 indica que este aspecto del liderazgo es esencial para la efectividad de la gestión pedagógica. Esto subraya la importancia de desarrollar y fortalecer las habilidades de influencia idealizada entre los líderes educativos, ya que pueden tener un efecto positivo de gran impacto en el nivel de enseñanza y en el ambiente educativo.

### **Hipótesis específica 2**

Ho: No existe una influencia significativa de la motivación inspiracional en la gestión formativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

Ha: Existe una influencia significativa de la motivación inspiracional en la gestión formativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

**Tabla 15:**

*Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	15,277			
Final	15,263	,014	1	,000

Claro, puedo parafrasear ese fragmento para ti:

El análisis indica que el valor de significación es menor que el límite de error establecido ( $p < 0.05$ ). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), lo que implica que la motivación inspiracional tiene un efecto significativo en la gestión educativa ejercida por los educadores. Este resultado es fundamental y destaca que la capacidad de los líderes educativos para inspirar y motivar a los docentes tiene efectos positivos en la calidad educativa.

La motivación inspiracional, un aspecto fundamental del liderazgo transformacional, implica la habilidad de los líderes para comunicar una visión convincente, generar entusiasmo y compromiso hacia metas educativas compartidas. Los líderes que ofrecen una alta motivación inspiracional pueden elevar el ánimo y la dedicación de sus colegas, promoviendo un entorno de trabajo colaborativo y positivo.

Aceptar la hipótesis alternativa indica que los líderes que demuestran una alta capacidad para motivar inspiracionalmente son más efectivos en la gestión pedagógica. Esto puede traducirse en un aumento en el compromiso y la participación de los educadores, mejoras en la aplicación de prácticas pedagógicas innovadoras, y en general, en una experiencia educativa más enriquecedora para los educandos.

**Tabla 16:**  
*Pseudo R cuadrado de la hipótesis 2*

Cox y Snell	,687
Nagelkerke	,686
McFadden	,159

Los resultados de las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell, presentados en la tabla 16, confirman que la motivación inspiracional contribuye al 68.7 % de la eficacia en la gestión educativa. De manera similar, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke señala que la motivación inspiracional representa el 68.6 % de esta eficacia. Estos hallazgos resaltan la influencia significativa y sustancial de la motivación inspiracional en la gestión educativa. El alto porcentaje de variabilidad explicada por la motivación inspiracional, según las pruebas Pseudo R2, subraya su importancia crítica en la efectividad de la gestión pedagógica. Esto enfatiza la necesidad de fomentar y mejorar las habilidades de motivación inspiracional entre los líderes educativos, ya que pueden tener un resultado positivo relevante en la eficacia educativa y en el éxito educativo de los educandos.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe una influencia significativa de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

Ha: Existe una influencia significativa de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

**Tabla 17:**

*Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	17,568			
Final	17,394	,174	1	,000

El análisis refleja un valor de significación que es inferior al límite de error establecido ( $p < 0.05$ ). Por ende, se procede a descartar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), lo que implica que el estímulo intelectual tiene un efecto significativo en la gestión educativa ejercida por los educadores. Este resultado es notable y sugiere que la capacidad de los líderes educativos para fomentar el pensamiento crítico, la innovación y el desarrollo intelectual entre los docentes influye positivamente en la calidad educativa. Aceptar la hipótesis alternativa indica que los líderes que demuestran una alta capacidad de proporcionar estímulo intelectual son más efectivos en la gestión pedagógica. Esto puede traducirse en una mayor creatividad en el aula, un aprendizaje más profundo y significativo por parte de los estudiantes, y en general, en un entorno educativo más dinámico y estimulante.

**Tabla 18:**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis 3*

Cox y Snell	,748
Nagelkerke	,747
McFadden	,151

Los resultados revelados por la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell, detallados en la tabla 20, ofrecen una perspectiva esclarecedora sobre el papel fundamental de

la estimulación intelectual en la gestión educativa al evidenciar que esta contribuye en un impresionante 74.8 % de la eficacia observada. De manera complementaria, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke arroja cifras similares, destacando que la estimulación intelectual abarca el 74.7 % de dicha eficacia. Estos hallazgos subrayan de manera contundente la importancia indiscutible de la estimulación intelectual como un factor decisivo en el ámbito de la gestión educativa. Además, resaltan la necesidad de reconocer y fomentar estrategias que promuevan este aspecto clave para garantizar un entorno educativo óptimo y enriquecedor para todos los involucrados.

#### **Hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa de la consideración individualizada en la gestión educativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

H<sub>a</sub>: Existe una influencia significativa de la consideración individualizada en la gestión educativa en educadores de tres entidades escolares estatales públicas de Abancay Apurímac 2024.

**Tabla 19:**

*Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	17,798			
Final	17,706	,092	1	,000

El análisis muestra que el valor de significación es menor que el límite de error establecido ( $p < 0.05$ ). Por ende, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>). Esto implica que la consideración individual tiene un efecto significativo en la gestión educativa realizada por los educadores. Este resultado es relevante y sugiere que la habilidad de los líderes formativos para identificar y atender las necesidades individuales de los docentes mejora positivamente la excelencia del proceso educativo.

La consideración individual, una dimensión clave del liderato transformacional, es referida a la habilidad de los líderes para mostrar interés genuino en las

preocupaciones y aspiraciones individuales de sus colegas. Esto incluye proporcionar apoyo personalizado, establecer relaciones de confianza y Establecer un entorno laboral inclusivo donde todos los integrantes del equipo se perciban como importantes y respaldados.

Al aceptar la hipótesis alternativa, se reconoce que los líderes que demuestran una alta consideración individual son más efectivos en la gestión pedagógica. Esto puede manifestarse en una mayor satisfacción y compromiso del personal docente, mejoras en la colaboración y comunicación dentro de la institución educativa, y en última instancia, en un ambiente de aprendizaje más positivo y efectivo para los estudiantes.

**Tabla 20:**  
*Pseudo R cuadrado de la hipótesis 4*

Cox y Snell	,769
Nagelkerke	,770
McFadden	,211

Los resultados obtenidos de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, como se detallan en la tabla 22, confirman que la consideración individual contribuye significativamente con un 76.9 % de la eficacia en la gestión pedagógica. De manera consistente, la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke muestra que la consideración individual abarca el 77.0 % de esta eficacia. Estos hallazgos subrayan la importancia crucial de tener en cuenta las necesidades individuales dentro del contexto de la gestión pedagógica. Reconocer y valorar estas dimensiones personales no solo mejora la efectividad del proceso educativo, sino que también fortalece la vivencia educativa de aprendizaje de los educandos y promueve un ambiente educativo más inclusivo y empático.



#### **IV. DISCUSIÓN**

El estudio tiene como principal fin determinar la influencia del liderato transformador en la gestión educativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024. Asimismo, los hallazgos revelan que el valor de significancia es de 0.000, lo cual es inferior al umbral de 0.05, indicando resultados estadísticamente significativos. Además de ello, los resultados indican que el liderato transformativo ejerce una influencia considerable en la gestión formativa de los educadores en las entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024. Por último, el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) es del 80.3% y el Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es del 80.4% ambos respaldando esta conclusión, respectivamente. Esto implica que una gran parte de la variabilidad en la gestión pedagógica puede atribuirse al liderato transformativo realizado por los líderes y docentes.

En consecuencia, el liderazgo transformacional, junto con sus distintas facetas como la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individual, tiene un impacto considerable en cómo los profesores gestionan la enseñanza para promover su eficacia. Cada una de estas dimensiones del liderazgo transformacional ayuda a optimizar la calidad de la gestión formativa, creando un entorno educativo más motivador, innovador y conscientes a las necesidades individuales de los educandos. Por lo tanto, se validó la hipótesis planteada en el estudio, la cual postula que existe una influencia significativa del liderato transformador en la gestión formativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

Estos resultados no solo confirman la relevancia del liderato transformacional en el contexto educativo, sino que también subrayan la importancia de aplicar estrategias y programas de formación para fortalecer estas competencias en los líderes educativos. Además, estos hallazgos son coherentes con otros estudios en la literatura que han demostrado la importancia del liderato transformativo en la mejora de la eficacia formativa y el desempeño docente, subrayando su papel crucial en la creación de entornos de aprendizaje positivos y efectivos. Estos resultados son corroborados por diversos estudios que subrayan la relevancia del liderato transformador en el contexto educativo. Por ejemplo, Rovira (2020) realizó una investigación explicativa en una organización educativa ecuatoriana y evidenció que

el liderato transformativo tiene una influencia notable en la eficiencia de los educadores. Este estudio resalta la relevancia de poner en marcha programas de capacitación específicos en liderato transformativo para mejorar la eficacia educativa.

Como primer objetivo específico se tiene: determinar la influencia de la influencia idealizada en la gestión educativa en educadores de tres entidades escolares públicas de Abancay Apurímac 2024. Los hallazgos revelan que el valor de significancia es de 0,000, lo cual es inferior al umbral de 0,05, indicando resultados estadísticamente significativos. Los coeficientes de determinación, Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, demuestran que el liderato transformador explica la gestión educativa en un 57.6 % y 57.5 % respectivamente. Esto implica que la influencia idealizada tiene una relevancia notable en el aspecto en que los educadores llevan a la práctica la gestión formativa. Además, se verifica que la gran mayoría de los profesores son capaces de motivar a otros hacia la transformación, obtener la confianza necesaria para perseguir metas comunes y brindar soporte altruista. Por ende, se valida la hipótesis planteada en la investigación, la cual postula que existe una influencia significativa de la influencia idealizada en la gestión formativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

De manera similar, de acuerdo a los investigadores, Roqueme y Roncallo (2021) realizan un estudio correlacional que demuestra la existencia de correlaciones notables y significativas entre el liderato transformador y el compromiso laboral. Asimismo, en sus hallazgos, reportan valores de 0.59 y 0.85 para el liderato transformador y de 0.82 y 0.92 para el compromiso laboral, indicando que un liderato transformativo efectivo puede fomentar un mayor compromiso entre los docentes de una entidad escolar.

Como segundo objetivo específico se tiene: determinar la influencia de la motivación inspiracional en la gestión formativa en educadore de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024. Los hallazgos revelan que el valor de significancia es de 0,000, lo cual es inferior al umbral de 0,05, indicando resultados estadísticamente significativos. Los coeficientes de determinación, Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, demuestran que el liderato transformativo describe la gestión formativa en un 68.7 % y 68.6 % respectivamente. Esto implica que la influencia

idealizada tiene una relevancia notable en la forma en que los educadores llevan a cabo la gestión formativa. Por ende, se valida la hipótesis planteada en la investigación, la cual postula que existe una influencia significativa de la motivación inspiracional en la gestión formativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

Otro estudio significativo es el de Carranza (2020), quien, al examinar los resultados, destaca que la dimensión más aceptada del liderazgo transformacional es la "consideración individual". Esta dimensión es notablemente preferida por el grupo administrativo (28.6% o 61), los docentes (38.3% o 81) y los educandos (31.7% o 67). En relación con el compromiso social, el estudio encuentra que el 66.7% (141) de los directivos eligen la opción "siempre" cuando se les pregunta sobre esta dimensión, mientras que el 34.5% (73) de los educandos muestran preferencia por la opción "casi siempre". Además, la probabilidad planteada por el estudio obtiene respaldo a través de un coeficiente de correlación de Pearson de 0.752, llegando a la conclusión de que existe una relación importante entre el estilo de liderazgo transformador y el compromiso de los educadores.

Como tercer objetivo específico se tiene: determinar la influencia de la estimulación intelectual en la gestión formativa en educadores de entidades escolares públicas de Abancay Apurímac 2024. Los hallazgos revelan que el valor de significancia es de 0,000, lo cual es inferior al umbral de 0,05, indicando resultados estadísticamente significativos. Los coeficientes de determinación, Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell y de Nagelkerke, demuestran que el liderazgo transformador explica la gestión educativa en un 74.8 % y 74.7 % respectivamente. Esto implica que la influencia idealizada tiene una relevancia notable en el aspecto en que los educadores llevan a la práctica la gestión formativa. Esto sugiere que la gran parte de los profesores fomentan activamente prácticas educativas efectivas, así como la creatividad necesaria para impulsar la transformación y el cambio en el ámbito educativo. Por ende, se valida la hipótesis planteada en la investigación, la cual postula que existe una influencia significativa de la estimulación intelectual en la gestión educativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

Por otro lado, también se cuenta con el estudio de Rivas (2021), quien identifica una marcada relación positiva entre el liderazgo transformador y la gestión educativa. El coeficiente de correlación de Pearson entre las variables estudiadas es de  $r = 0.75$ , lo cual indica una correlación positiva fuerte y significativa entre ambas variables. Este resultado, con un nivel de confianza del 95% ( $p < 0.05$ ), subraya que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica.

Como cuarto objetivo específico se tiene: determinar la influencia de la consideración individual en la gestión formativa en educadores de tres entidades escolares públicas de Abancay Apurímac 2024. Los hallazgos revelan que el valor de significancia es de 0,000, lo cual es inferior al umbral de 0,05, indicando resultados estadísticamente significativos. Los coeficientes de determinación, Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell y de Nagelkerke, demuestran que el liderazgo transformador explica la gestión educativa en un 76.9 % y 77 % respectivamente, esto implica que la influencia idealizada tiene una relevancia notable en la forma en que los educadores llevan a cabo la gestión pedagógica. Esto sugiere que se ha observado que la mayoría de los docentes aprecian el aporte individual de cada persona, premian los logros en el trabajo, fomentan el crecimiento profesional y proporcionan retroalimentación constructiva sobre las experiencias en el campo de la pedagogía. Por lo tanto, se valida la hipótesis planteada en la investigación, la cual postula que existe una influencia significativa de la consideración individualizada en la gestión formativa en educadores de tres entidades escolares estatales de Abancay Apurímac 2024.

De manera similar, de acuerdo a Ramírez (2020) encuentra en su estudio una relación significativa entre ambas variables investigadas, con un nivel de correlación de 0.763. Estos resultados sugieren que una gestión pedagógica adecuada y significativa influenciada por un liderazgo transformacional efectivo, repercute positivamente en la calidad educativa proporcionada. Este hallazgo refuerza la relevancia de una gestión pedagógica eficiente para mejorar los resultados educativos.

Asimismo, el autor García (2019) revela en su investigación patrones significativos de influencia entre una gestión pedagógica efectiva y mejores resultados

académicos de los educandos. Además, el estudio identifica prácticas específicas de gestión pedagógica que demuestran tener un impacto beneficioso en el rendimiento de los docentes. Estas prácticas incluyen estrategias de motivación, desarrollo profesional continuo y un enfoque en la cooperación y el respaldo recíproco entre los docentes. En conjunto, estos estudios subrayan la relevancia del liderazgo transformativo y la gestión pedagógica en la excelencia de la calidad formativa y el desempeño tanto de los educadores como de los educandos. Implementar programas de formación en liderazgo transformacional y adoptar prácticas de gestión pedagógica efectivas puede resultar en un ambiente educativo más comprometido, eficiente y de alta calidad.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Los resultados indican que existe una influencia relevante del liderato transformativo en la gestión Pedagógica de educadores. Esto se confirmó mediante la aplicación de la prueba de (RLO), y se reforzó con las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke. Se llegó a la conclusión de que el liderazgo transformacional es un factor determinante y estadísticamente importante en la explicación de la gestión educativa.

### **Segunda:**

El estudio ha demostrado que la influencia idealizada tiene un efecto relevante y comprobado estadísticamente en la gestión educativa, evidenciado por los resultados de la prueba de (RLO). Este hallazgo se ve reforzado por las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, lo que lleva a la conclusión de que contribuye de forma importante y relevante a la explicación de la gestión educativa.

### **Tercera:**

La investigación ha demostrado que la motivación inspiracional tiene un efecto significativo y comprobado estadísticamente en la gestión educativa, evidenciado por los resultados de la prueba de (RLO). Este hallazgo se ve reforzado por las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, lo que lleva a la conclusión de que contribuye de forma importante y significativa a la explicación de la gestión educativa.

### **Cuarta:**

La investigación ha demostrado que la estimulación intelectual tiene un impacto relevante y comprobado estadísticamente en la gestión educativa, evidenciado por los resultados de la prueba de (RLO). Este hallazgo se ve reforzado por las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, lo que lleva a la conclusión de que la influencia idealizada contribuye de forma importante y significativa a la explicación de la gestión educativa.

### **Quinta:**

La investigación ha demostrado que la consideración individual tiene un efecto relevante y comprobado estadísticamente en la gestión educativa, evidenciado por los resultados de la prueba de (RLO). Este hallazgo se ve reforzado por las pruebas Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, lo que lleva a la conclusión de que la influencia idealizada contribuye de forma importante y relevante a la explicación de la gestión pedagógica.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Dado que la investigación confirma que el liderato transformativo tiene una influencia importante en la gestión formativa, se recomienda que el MINEDU desarrolle e implemente programas de formación y capacitación continua centrados en la adquisición de habilidades de liderato transformacional entre los educadores, con el objetivo de fortalecer estas competencias como parte del perfil de los educadores en el país.

### **Segunda:**

Se sugiere que el [DREA] implemente un programa regional que fomente el liderato transformacional en las entidades escolares. Este programa debería incluir talleres y seminarios que enfatizan la importancia de las competencias de liderato transformacional identificadas en la investigación, proporcionando a los directivos y docentes herramientas prácticas para mejorar su gestión pedagógica.

### **Tercera:**

Se recomienda que la UGEL Abancay facilite la creación de redes educativas para intercambiar experiencias y buenas prácticas entre las instituciones educativas locales. Estas redes deben centrarse en compartir estrategias y herramientas relacionadas con el liderazgo transformacional, promoviendo la colaboración entre los docentes y directores para mejorar la gestión formativa.

### **Cuarta:**

Basándose en los hallazgos de la investigación, se sugiere que las entidades escolares públicas de Abancay, integren prácticas de liderato transformacional en su gestión diaria. Esto podría incluir la promoción de la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individual como parte de la cultura organizacional de la escuela.

### **Quinta:**

Se recomienda que futuros investigadores amplíen el alcance de este estudio explorando cómo el liderato transformativo incide la gestión pedagógica en diferentes contextos y niveles educativos. Investigar el impacto del liderazgo transformacional en una variedad de contextos educativos permitirá obtener una visión más integral y matizada de cómo estas competencias pueden ser adaptadas y aplicadas para mejorar la calidad educativa. Además, se sugiere la incorporación de enfoques metodológicos mixtos para enriquecer la comprensión de estos fenómenos.

## REFERENCIAS

- Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. UTMACH.
- Alan, N. D., & Cortez, S. L. (2018). Proceso y fundamentos de la investigación científica. UTMACH.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Alcántara Vicente, M. (2018). La gestión educativa y la calidad de la educación en la institución educativa José Carlos Mariátegui -Ayacucho, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22363/Alc%C3%A1ntara\\_VM.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22363/Alc%C3%A1ntara_VM.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- Almeyda, J., López, M., & Sánchez, R. (2021). Desafíos de la educación en América Latina: Persistencia de prácticas metodológicas tradicionales y resistencia a la innovación. *Revista Latinoamericana de Educación*, 32(2), 145-162.
- Álvarez, C. M. (2019). Estrategia de gestión pedagógica para mejorar la convivencia escolar en el nivel de básica primaria de la institución educativa los Morales sede Volador [Tesis de maestría, Universidad UMECIT].  
<https://repositorio.umecit.edu.pa/server/api/core/bitstreams/102a3686-359f-48a4-ad5b-0cecdf8ef9e1/content>
- American Psychological Association. (2021). Manual de Publicaciones de la American Psychological Association. Cuarta Edición. Manual moderno.  
<https://manualmoderno.com/9786074488562-9786074488555.html>
- Arias, G. J. L., Holgado, T. J., Tafur, P. T., & Vásquez-Pauca, M. J. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis.  
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>



- Bass y Avolio. (2006). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-  
AlgunasConsideracionesTeoricasSobreElLiderazgoTran-4451074.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-AlgunasConsideracionesTeoricasSobreElLiderazgoTran-4451074.pdf)
- Baena, B. (2017). Metodología de la Investigación. México. *Revista Científica* 68. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press. *Revista Científica* 9 <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Burns, J. (1978). Leadership. New York: Harper & Row. *Revista Científica* <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Carranza, V. M. I. (2020). Transformational leadership of the managers and the commitments of the teachers of the Lieutenant Hugo Ortiz Fiscal Educational Unit. Guayaquil. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14645/  
Carranza\\_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14645/Carranza_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos E I R LTDA. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
- Carrasco, G. & Pallares A. (2017) Manual de instrucciones para escribir y publicar artículos en ciencias de la salud. España <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=723687>
- Collins, G.M.N. (2023). Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Red 17, UGEL 02. Lima, 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107760/Collins\\_GMN-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107760/Collins_GMN-SD.pdf?sequence=1)
- Días, A., & Quiñones, R. (2018). El rol del líder docente en la transformación de la gestión pedagógica: Motivación, cambio y visión de futuro. *Revista de*

*Educación y Desarrollo*, 28(2), 45-62.  
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/391>

Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras y liderazgo transformacional en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>

Freire, E. y Enrique, E. (2018). The hypothesis in the research. *MENDIVE Magazine*, 16 (1), 122–139. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962018000100122](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962018000100122)

García, F. M., & Escobar, M. M. (2017). *Socio-estadística: Introducción a la estadística en sociología*. Alianza.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=701090>

García, M. J. A., & Cerdas, M. V. C. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos escolares costarricenses: Transformando las organizaciones educativas. *Innovaciones educativas*, 21(31), 5-21.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7361756>

Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y organizacional desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local en Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>

Hernández, S. R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, edición: 2018, ISBN: 978-1-4562- 6096-5, 714 p.  
<http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvsc1/1385/Metodolog%C3%ada%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20las%20rutas%20cuantitativa%2c%20cualitativa%20y%20mixta.pdf?sequence=1&isAllowed>.

Hilares. A. Hideo (2022). *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa N° 54005 de Miguel Grau de Abancay*, 2019.  
[https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1226/T\\_024.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1226/T_024.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Martínez, J. (2020). "La transformación educativa: la importancia de una gestión pedagógica eficaz". *Revista de Educación y Pedagogía*, 25(2), 45-60.  
file:///C:/Users/USER/Downloads/DialnetLaGestionEducativaYSuImpactoEnElDesarrolloCurricul-8292500.pdf
- Méndez, C. (2012). Justificación de la investigación. México Revista Científica  
[https://es.slideshare.net/slides how/justificacin-de-la-investigacin-carlos-mndez/14079292](https://es.slideshare.net/slides/how/justificacin-de-la-investigacin-carlos-mndez/14079292)
- Moreira, S. E. M., & De la Peña, C. G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/282/6533>
- Mosuro (2021). La educación como derecho de los niños en África Occidental y Central. Banco Mundial. <https://blogs.worldbank.org/es/education/la-educacioncomo-derecho-de-los-ninos-en-africa-occidental-y-centra>
- Murillo, R. Rainer, L. (2020). Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia.  
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/3fd087b4-27cc-42da-8d93-b88dd6290f4f/content>
- Ñahui, Q. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018”  
[https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/979/T\\_0616.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/979/T_0616.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupas, P. H., Valdivia, D. M. R., Palacios V. J. J., & Romero, D. H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. 5ta Ed.  
<https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&pg=PA4&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cuantitativacualitativa+y+redacci%C3%B3n+de+la+tesis.+Ediciones+de+la+U.+5ta+Ed.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi8sc6biPH7AhX-HrkGHZvnCEQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q&f=false>

- ONU. (septiembre, 2022). Transformación de la educación para evitar una crisis mundial de la enseñanza. <https://news.un.org/es/interview/2022/09/1514441>
- Orihuela, A. O. R., Limas, G. P. M., Quiroz, Q. T., Fabián, F. C. H., Vásquez, R.S. P., & Cárdenas, S. A. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte. [http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/829/1/Orihuela\\_RA.pdf%20LIBRO.pdf](http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/829/1/Orihuela_RA.pdf%20LIBRO.pdf)
- Pérez, T. A., García, G. H., Guijarro, E., & Rocamora, I. (2022). Liderazgo transformacional del docente de Educación Física en Educación Infantil: Una propuesta didáctica. *Retos: Nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (44), 864-875. <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/90889>
- Pérez. E. Luis, A. (2021). Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en Docentes de la Institución Educativa 21006 Flor De María Drago Persivale, Huacho. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5294/LUIS%20ALBERTO%20PEREZ%20ESCOBEDO.pdf?sequence=1>
- Piaget, J. (1952). *The Origins of Intelligence in Children*. International Universities Press. [https://www.bxscience.edu/ourpages/auto/2014/11/16/50007779/Piaget%20When%20Thinking%20Begins10272012\\_0000.pdf](https://www.bxscience.edu/ourpages/auto/2014/11/16/50007779/Piaget%20When%20Thinking%20Begins10272012_0000.pdf)
- Ramírez, M. Y. (2020). Gestión pedagógica en la calidad educativa en una Institución Educativa Pública de Víctor Larco Herrera. [Tesis de maestría, Repositorio Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47898>
- Riascos, H. L. & Becerril, A. I. (2021). Liderato educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243- 264. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2>

- Rivas, C. G. (2021). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa, Lima, 2020. [Tesis de maestría, Repositorio Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57691/Rivas\\_VCG-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57691/Rivas_VCG-SD.pdf?sequence=1)
- Rodríguez, U. C. (2019). Liderazgo transformacional para la mejora de los centros escolares maristas. *Liderazgo directivo*, 43.  
[https://moodle.maristas.org.mx/pluginfile.php/3873/mod\\_resource/content/1/LID ERAZGO\\_DIRECTIVO\\_MEJORA\\_ESCOLAR.pdf#page=44](https://moodle.maristas.org.mx/pluginfile.php/3873/mod_resource/content/1/LID ERAZGO_DIRECTIVO_MEJORA_ESCOLAR.pdf#page=44)
- Rojero, R., Gómez, J. y Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mis pymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 46(141), 198-215.  
<https://www.redalyc.org/journal/212/21261362003/>
- Roncallo, A. I. y Roqueme, L. M, (2021). Transformational leadership and engagement laboral en una entidad estatal. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]  
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/fc7acda7-7e9b-48a7-8579-0a3279a48a27/content>
- Rovira, I. R. (2020). Transformational leadership and its influence on teaching performance University of Guayaquil: [Master's thesis Repository University of Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Sáez. (2017). La práctica pedagógica de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y su relación con los enfoques constructivistas. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*.  
<https://editorialeidec.com/wp-content/uploads/2021/08/LA-INVESTIGACION-CIENTIFICA-Y-MULTIDICIPLINARIA-FINAL.pdf>
- Torres, M. & Yépez, D. & Lara, A. (2020). LA REFLEXIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE.  
<https://www.redalyc.org/journal/5717/571763429006/571763429006.pdf>

Valdivia, O. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021. [Tesis de maestría, Repositorio Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100153/Vicente\\_URT-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100153/Vicente_URT-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Vicente, U.R.T. (2022). Liderazgo transformacional directivo y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Pública de Ventanilla, Callao, 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100153/Vicente\\_URT-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100153/Vicente_URT-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes. Harvard University Press. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=RxjjUefze\\_oC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Vygotsky,+L.+S.+\(1978\).+Mind+in+Society:+The+Development+of+Higher+Psychological+Processes.+Harvard+University+Press.&ots=okxUS5t0ax&sig=jyZhbb64XmOJXE9JdKT3jaCHZgA#v=onepage&q=Vygotsky%2C%20L.%20S.%20\(1978\).%20Mind%20in%20Society%3A%20The%20Development%20of%20Higher%20Psychological%20Processes.%20Harvard%20University%20Press.&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=RxjjUefze_oC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Vygotsky,+L.+S.+(1978).+Mind+in+Society:+The+Development+of+Higher+Psychological+Processes.+Harvard+University+Press.&ots=okxUS5t0ax&sig=jyZhbb64XmOJXE9JdKT3jaCHZgA#v=onepage&q=Vygotsky%2C%20L.%20S.%20(1978).%20Mind%20in%20Society%3A%20The%20Development%20of%20Higher%20Psychological%20Processes.%20Harvard%20University%20Press.&f=false)

## **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable Independiente: Liderazgo transformacional			
¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.	Existe una influencia significativa del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Influencia idealizada	- Entusiasmo - Credibilidad - Alturismo	1,2,3,4,5	- Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3)
			Motivación inspiracional	- Implicación personal - Identidad - Optimismo	6,7,8,9,10	- Casi nunca (2) - Nunca (1)
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente: Gestión Pedagógica			
¿Cómo influye la influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024?	Determinar la influencia de la influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.	Existe una influencia significativa de la influencia idealizada en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Estimulación intelectual	- Optimismo en objetivo - Comunicación visionaria - Motivación constante	11,12,13,14,15	
			Consideración individual	- Trato personal - Apoyo - Valoración	16,17,18,19,20	
¿Cómo influye la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024?	Determinar la influencia de la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.	Existe una influencia significativa en la motivación inspiracional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.	Planeación	- Planifica anticipadamente su programación escolar - Planifica el uso de materiales y recursos. - Planifica actividades complementarias a las sesiones de aprendizaje	1,2,3,4,5	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Indiferente (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)
			Ejecución	- Estrategias de inicio e involucramiento. - Estrategias de construcción Estrategias de aplicación	6,7,8,9,10	
			Evaluación	- Criterios de evaluación - Tipos de evaluación - Instrumentos de evaluación	11,12,13,14,15	
¿Cómo influye la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024?	Determinar la influencia de la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.	Existe una influencia significativa en la estimulación intelectual en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.	La reflexión sobre la práctica docente	- Reflexión sobre la práctica - Elaboración de planes de mejora - Implementan mejoras	16,17,18,19,20	
¿Cómo influye la consideración individual en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024?	Determinar la influencia de la consideración individual en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.	Existe una influencia significativa en la consideración individualizada en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.				



públicas de Abancay, Apurímac, 2024?	educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024	docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024.				
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>	
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Método:</b> Hipotético-deductivo <b>Diseño:</b> No experimental <b>Nivel:</b> Explicativo		<b>Población:</b> 160 <b>Muestra:</b> 114	<b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>De la variable 1:</b> Liderazgo transformacional Nro. <b>Ítems:20 De la variable 2:</b> Gestión pedagógica		<b>Descriptiva:</b> Para la descripción de tablas y figura se empleó el software SPSS v..26. <b>Inferencial:</b> Para la contrastación de hipótesis se usó la regresión logística ordinal y las pruebas de Negelkerke.	

**Anexo N.º 01:** Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable I	Desde una perspectiva conceptual, el liderazgo transformacional, según Bass y Avolio (2006), se describe como un estilo que impulsa un cambio positivo en los seguidores, con énfasis en la colaboración mutua y armoniosa para el beneficio de la organización en su conjunto, busca mejorar la motivación, la moral y el rendimiento de los seguidores al centrarse en la transformación personal y colectiva. Este estilo de liderazgo se distingue por la capacidad del líder para inspirar, estimular y generar cambios significativos dentro de su equipo de trabajo. Estos líderes suelen tener una visión definida y una personalidad sólida orientada hacia el logro de metas específicas y despiertan la conciencia de sus seguidores, transformándolos en individuos productivos y comprometidos con los objetivos de la institución, priorizando los intereses colectivos sobre los propios.	Referente a la <b>definición operacional</b> , la variable se organizó en diversas dimensiones, incluyendo influencia idealizada, motivación inspiracional, estímulo intelectual y consideración individual. Esta estructura se implementó en la evaluación de docentes de varias disciplinas. Para el análisis estadístico, se emplearán 20 ítems, utilizando escalas de Likert. Las categorías de referencia para esta escala son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.	Influencia idealizada	Entusiasmo Credibilidad Alturismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre (5)</li> <li>- Casi siempre (4)</li> <li>- A veces (3)</li> <li>- Casi nunca (2)</li> <li>- Nunca (1)</li> </ul>
			Motivación inspiracional	Implicación Identidad Optimismo	
			Estimulación intelectual	Optimismo en objetivo Comunicación visionaria Motivación constante	
			Consideración individual	Trato personal Apoyo Valoración	
Variable D	<b>La variable gestión pedagógica, conceptualmente</b> , según Torres (2020), la gestión pedagógica de los docentes es un factor crucial para mejorar la calidad académica de los estudiantes. Esta gestión implica un conjunto de procesos, estrategias y decisiones que los docentes implementan para planificar, organizar y dirigir las actividades educativas en el entorno de clase. Se manifiesta en acciones que abarcan aspectos pedagógicos y están orientadas a optimizar la enseñanza, beneficiando así la educación integral de los educandos.	En relación a la <b>definición operacional</b> , la variable se organizó en diversas dimensiones, incluyendo planificación, ejecución, evaluación y reflexión de la práctica. Esta estructura se implementó en la evaluación de docentes de varias disciplinas. Para el análisis estadístico, se emplearán 20 ítems, utilizando escalas de Likert. Las categorías de referencia para esta escala son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.	Planeación	Planifica anticipadamente su programación escolar Planifica el uso de materiales y recursos. Planifica actividades complementarias a las sesiones de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Totalmente de acuerdo (5)</li> <li>- De acuerdo (4)</li> <li>- Indiferente (3)</li> <li>- En desacuerdo (2)</li> <li>- Totalmente en desacuerdo (1)</li> </ul>

			Ejecución	Estrategias de inicio e involucramiento Estrategias de construcción Estrategias de aplicación	
			Evaluación	Criterios de evaluación Tipos de evaluación Instrumentos de evaluación	
			La reflexión sobre la práctica docente	Reflexión sobre la práctica Elaboración de planes de mejora Implementan mejoras	

## Anexo N.º 02: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE I.-Liderazgo transformacional

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita. Renee Peña Mejía, con N.º. DNI. 31020470, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

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

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

Variable 1: liderazgo transformacional.

Escala auto valorativa

<b>Nunca (N)</b>	<b>Casi nunca (CN)</b>	<b>A veces (AV)</b>	<b>Casi siempre (CS)</b>	<b>Siempre (S)</b>
1	2	3	4	5

<b>Ítems</b>	<b>1 N</b>	<b>2 CN</b>	<b>3 AV</b>	<b>4 CS</b>	<b>5 S</b>
<b>V1. Liderazgo transformacional.</b>					
<b>Dimensión 1: Influencia idealizada</b>					
1) Realiza el quehacer docente promoviendo un trato cálido con los colegas, directivos, estudiantes y padres de familia					
2) Motiva a otros con la realización de su trabajo dentro y fuera del aula.					
3) Percibe que es considerado como líder educativo por los colegas, estudiantes y padres de familia, ante visiones conjuntas de trabajo institucional.					
4) Muestra coherencia en sus actos durante las interacciones laborales con sus colegas, director, estudiante y padres de familia					
5) Desarrolla su labor evidenciando coherencia con sus ideas y creencias ante la comunidad educativa.					
<b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>					
6) Motiva a los colegas a implicarse con la misión y visión de la institución educativa.					
7) Incentiva que los colegas se involucren con los valores previstos en el PEI de la escuela.					
8) Motiva a los colegas a involucrarse con la generación de nuevos procesos educativos orientados a mejorar las metas previstas.					
9) Obtiene la confianza de los colegas respecto a la capacidad para encabezar metas educativas conjuntas.					

10) Consigue el respaldo de los colegas para trasladar la voz conjunta en asuntos gravitantes de la escuela.					
<b>Dimensión 3: Estimulo intelectual</b>					
11) Induce a los colegas a mejorar su desempeño a partir del análisis de la experiencia pedagógica.					
12) Alienta a los colegas a involucrarse en proyectos que genera la escuela para mejorar los resultados.					
13) Induce a los colegas a innovar integrando nuevas formas de hacer en los procesos de aprendizaje.					
14) Persuade a los colegas para que reflexionen sobre los aspectos que inciden en su desempeño.					
15) Ayuda para que las iniciativas y propuestas de los colegas sean consideradas en la toma de decisiones de la escuela.					
<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>					
16) Trata a los colegas en forma personalizada, en atención a sus necesidades y puntos de vista particular.					
17) Mantiene una relación adecuada con los colegas en asuntos profesionales y personales.					
18) Muestra estar disponible para brindar cualquier tipo de apoyo a los colegas cuando lo necesiten.					
19) Apoya a los colegas con orientaciones pertinentes a la identificación de sus necesidades formativas.					
20) Contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de los colegas respetando su modo de pensar.					

**Muchas gracias**

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 02.- Gestión Pedagógica

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita. Renee Peña Mejía, con N.º. DNI.31020470, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay, Apurímac, 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción.

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

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

Variable 2: Gestión pedagógica.

Escala auto valorativa

Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Indiferencia (I)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
V2. Gestión pedagógica.	TED	ED	I	DA	TDA
<b>Dimensión 1: Planificación</b>					
1) Realizo la programación curricular en base a los propósitos de aprendizaje del Currículo Nacional, llevando a cabo de manera anticipada y colegiada.					
2) Diseño las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta las competencias, desempeños y actitudes de la unidad didáctica correspondiente.					
3) Realizo la selección de estrategias de evaluación formativa y sumativa considerando los criterios, evidencias e instrumentos de valoración.					
4) Elaboro las actividades de apoyo a partir de las necesidades identificadas, la diversidad y contexto de los estudiantes.					
5) Selecciono los recursos y materiales educativos según criterios pedagógicos, características del estudiante y el contexto en el que serán utilizados.					
<b>Dimensión 2: Ejecución</b>					
6) Promuevo la motivación siempre para posibilitar el interés del estudiante en las actividades de la clase.					
7) Comunico con claridad los aprendizajes esperados y las expectativas de la clase lo cual es imprescindible.					
8) Realizo las actividades en clase promoviendo la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades.					
9) Fomento el desarrollo de los aprendizajes con la participación activa y grupal de los estudiantes.					

10) Acompaño a los estudiantes en su proceso de aprendizaje para posibilitar los avances esperados.					
<b>Dimensión 3: Evaluación</b>					
11) Comunico a los estudiantes respecto a los criterios con los cuales serán evaluados los avances y logros de los aprendizajes.					
12) Implemento todas las evaluaciones considerando los criterios de evaluación definidos y comunicando oportunamente.					
13) Realizo las evaluaciones de tipo diagnóstica, formativa y sumativa conforme a lo planificado.					
14) Aplico la autoevaluación en los estudiantes para propiciar la reflexión sobre su aprendizaje y mejorarlos.					
15) Empleo una variedad de instrumentos diseñados a partir de los indicadores de evaluación en la evaluación formativa.					
<b>Dimensión 4: Reflexión de la práctica</b>					
16) Realizo la reflexión sobre la práctica a partir de mi propia experiencia en situaciones vividas en aula.					
17) Valoro mi quehacer docente considerando mi participación y contribución con las metas de la escuela.					
18) Diseño los planes de mejora docentes en base a las necesidades identificadas y menos fortalecidas.					
19) Comprometo a los docentes en participar en los planes de mejora de los colegas.					
20) Participo en la concreción de las acciones del plan de mejora docente, implementando estrategias participativas que incluyen a mis colegas.					

**Muchas gracias**

## Anexo N.º 03: Validez por juicio de expertos

### Experto N.º 01.-

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 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
Suficiente	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, dese 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**

**Definición de la variable: El liderazgo transformacional**, según Bass y Avolio (2006), se describe como un estilo que impulsa un cambio positivo en los seguidores, con énfasis en la colaboración mutua y armoniosa para el beneficio de la organización en su conjunto, busca mejorar la motivación, la moral y el rendimiento de los seguidores al centrarse en la transformación personal y colectiva. Este estilo de liderazgo se distingue por la capacidad del líder para inspirar, estimular y generar cambios significativos dentro de su equipo de trabajo. Estos líderes suelen tener una visión definida y una personalidad sólida orientada hacia el logro de metas específicas y despiertan la conciencia de sus seguidores, transformándolos en individuos productivos y comprometidos con los objetivos de la institución, priorizando los intereses colectivos sobre los propios.

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
Dimensión 1: Influencia idealizada	Entusiasmo Credibilidad Altruismo	1) Realiza el quehacer docente promoviendo un trato cálido con los colegas, directivos, estudiantes y padres de familia.	1	1	1	1	
		2) Motiva a otros con la realización de su trabajo dentro y fuera del aula.	1	1	1	1	
		3) Percibe que es considerado como líder educativo por los colegas, estudiantes y padres de familia, ante visiones conjuntas de trabajo institucional.	1	1	1	1	
		4) Muestra coherencia en sus actos durante las interacciones laborales con sus colegas, director, estudiante y padres de familia.	1	1	1	1	
		5) Desarrolla su labor evidenciando coherencia con sus ideas y creencias ante la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Motivación inspiracional	Implicación Identidad Optimismo	6) Motiva a los colegas a implicarse con la misión y visión de la institución educativa.	1	1	1	1	
		7) Incentiva que los colegas se involucren con los valores previstos en el PEI de la escuela.	1	1	1	1	
		8) Motiva a los colegas a involucrarse con la generación	1	1	1	1	

		de nuevos procesos educativos orientados a mejorar las metas previstas.					
		9) Obtiene la confianza de los colegas respecto a la capacidad para encabezar metas educativas conjuntas.	1	1	1	1	
		10) Consigue el respaldo de los colegas para trasladar la voz conjunta en asuntos gravitantes de la escuela.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Estímulo intelectual	Optimismo en objetivo Comunicación visionaria Motivación constante	11) Induce a los colegas a mejorar su desempeño a partir del análisis de la experiencia pedagógica.	1	1	1	1	
		12) Alienta a los colegas a involucrarse en proyectos que genera la escuela para mejorar los resultados.	1	1	1	1	
		13) Induce a los colegas a innovar integrando nuevas formas de hacer en los procesos de aprendizaje.	1	1	1	1	
		14) Persuade a los colegas para que reflexionen sobre los aspectos que inciden en su desempeño.	1	1	1	1	
		15) Ayuda para que las iniciativas y propuestas de los colegas sean consideradas en la toma de decisiones de la escuela.	1	1	1	1	
Dimensión 4: Consideración individual	Trato personal Apoyo Valoración	16) Trata a los colegas en forma personalizada, en atención a sus necesidades y puntos de vista particular.	1	1	1	1	
		17) Mantiene una relación adecuada con los colegas en asuntos profesionales y personales.	1	1	1	1	
		18) Muestra estar disponible para brindar cualquier tipo de apoyo a los colegas cuando lo necesiten.	1	1	1	1	
		19) Apoya a los colegas con orientaciones pertinentes a la identificación de sus necesidades formativas.	1	1	1	1	
		20) Contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de los colegas respetando su modo de pensar.	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión Pedagógica**


**Definición de la variable:** según Torres (2020), la gestión pedagógica de los docentes es un factor crucial para mejorar la calidad académica de los estudiantes. Esta gestión implica un conjunto de procesos, estrategias y decisiones que los docentes implementan para planificar, organizar y dirigir las actividades educativas en el entorno de clase. Se manifiesta en acciones que abarcan aspectos pedagógicos y están orientadas a optimizar la enseñanza, beneficiando así la educación integral de los educandos.

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
<b>Dimensión 1: Planificación.</b>	Planifica anticipadamente su programación escolar Planifica el uso de materiales y recursos. Planifica actividades complementarias a las sesiones de aprendizaje	1) Realizo la programación curricular en base a los propósitos de aprendizaje del Currículo Nacional, llevando a cabo de manera anticipada y colegiada.	1	1	1	1	
		2) Diseño las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta las competencias, desempeños y actitudes de la unidad didáctica correspondiente.	1	1	1	1	
		3) Realizo la selección de estrategias de evaluación formativa y sumativa considerando los criterios, evidencias e instrumentos de valoración.	1	1	1	1	
		4) Elaboro las actividades de apoyo a partir las necesidades identificadas, la diversidad y contexto de los estudiantes.	1	1	1	1	
		5) Seleccione los recursos y materiales educativos según criterios pedagógicos, características del estudiante y el contexto en el que serán utilizados.	1	1	1	1	
<b>Dimensión 2: Ejecución.</b>	Estrategias de inicio e involucramiento Estrategias de construcción	6) Promuevo la motivación siempre para posibilitar el interés del estudiante en las actividades de la clase.	1	1	1	1	
		7) Comunico con claridad los aprendizajes esperados y las	1	1	1	1	



	Estrategias de aplicación	expectativas de la clase lo cual es imprescindible.						
		8) Realizo las actividades en clase promoviendo la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades.	1	1	1	1		
		9) Fomento el desarrollo de los aprendizajes con la participación activa y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1		
		10) Acompaño a los estudiantes en su proceso de aprendizaje para posibilitar los avances esperados.	1	1	1	1		
Dimensión 3: Evaluación	Criterios de evaluación Tipos de evaluación Instrumentos de evaluación	11) Comunico a los estudiantes respecto a los criterios con los cuales serán evaluados los avances y logros de los aprendizajes.	1	1	1	1		
		12) Implemento todas las evaluaciones considerando los criterios de evaluación definidos y comunicando oportunamente.	1	1	1	1		
		13) Realizo las evaluaciones de tipo diagnóstica, formativa y sumativa conforme a lo planificado.	1	1	1	1		
		14) Aplico la autoevaluación en los estudiantes para propiciar la reflexión sobre su aprendizaje y mejorarlos.	1	1	1	1		
		15) Empleo una variedad de instrumentos diseñados a partir de los indicadores de evaluación en la evaluación formativa.	1	1	1	1		
Dimensión 4: Reflexión de la práctica.	Reflexión sobre la práctica Elaboración de planes de mejora Implementan mejoras	16) Realizo la reflexión sobre la práctica a partir de mi propia experiencia en situaciones vividas en aula.	1	1	1	1		
		17) Valoro mi quehacer docente considerando mi participación y contribución con las metas de la escuela.	1	1	1	1		
		18) Diseño los planes de mejora docentes en base a las necesidades identificadas y menos fortalecidas.	1	1	1	1		
		19) Comprometo a los docentes en participar en los planes de mejora de los colegas.	1	1	1	1		
		20) Participo en la concreción de las acciones del plan de mejora docente, implementando estrategias participativas que incluyen a mis colegas.	1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VALIDACION DEL INSTRUMENTO
Nombre y apellidos del experto	ALIZ YONI SARMIENTO HUAMANI.
Documento de identidad	31036567
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANO
Institución	I. E. INICIAL N° 164-SAN PABLO
Cargo	DIRECTORA
Número Telefónico	958141581
Firma	
Fecha	16-05-2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
SARMIENTO HUAMANI, ALIZ YONI DNI 31036567	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 28/05/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
QUISPE CALSIN, JUAN DNI 31036567	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA INGENIERIA DE SISTEMAS</b>  Fecha de diploma: 01/03/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
SARMIENTO HUAMANI, ALIZ YONI DNI 31036567	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 02/09/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
SARMIENTO HUAMANI, ALIZ YONI DNI 31036567	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN: DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN INICIAL</b>  Fecha de diploma: 06/04/18 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 19/07/2013 Fecha egreso: 15/07/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>

## Experto N.º 02.-

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 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
Suficiente	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, dese 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**

**Definición de la variable:** El **liderazgo transformacional**, según Bass y Avolio (2006), se describe como un estilo que impulsa un cambio positivo en los seguidores, con énfasis en la colaboración mutua y armoniosa para el beneficio de la organización en su conjunto, busca mejorar la motivación, la moral y el rendimiento de los seguidores al centrarse en la transformación personal y colectiva. Este estilo de liderazgo se distingue por la capacidad del líder para inspirar, estimular y generar cambios significativos dentro de su equipo de trabajo. Estos líderes suelen tener una visión definida y una personalidad sólida orientada hacia el logro de metas específicas y despiertan la conciencia de sus seguidores, transformándolos en individuos productivos y comprometidos con los objetivos de la institución, priorizando los intereses colectivos sobre los propios.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l i d e a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1: Influencia idealizada	Entusiasmo Credibilidad Alturismo	1) Realiza el quehacer docente promoviendo un trato cálido con los colegas, directivos, estudiantes y padres de familia.	1	1	1	1	
		2) Motiva a otros con la realización de su trabajo dentro y fuera del aula.	1	1	1	1	
		3) Percibe que es considerado como líder educativo por los colegas, estudiantes y padres de familia, ante visiones conjuntas de trabajo institucional.	1	1	1	1	
		4) Muestra coherencia en sus actos durante las interacciones laborales con los colegas, director, estudiantes y padres de familia.	1	1	1	1	
		5) Desarrolla su labor evidenciando coherencia con sus ideas y creencias ante la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Motivación inspiracional	Implicación Identidad Optimismo	6) Motiva a los colegas a implicarse con la misión y visión de la institución educativa.	1	1	1	1	
		7) Incentiva que los colegas se involucren con los valores previstos en el PEI de la escuela.	1	1	1	1	
		8) Motiva a los colegas a involucrarse con la generación	1	1	1	1	



		9) Obtiene la confianza de los colegas respecto a la capacidad para encabezar metas educativas conjuntas.	1	1	1	1	
		10) Consigue el respaldo de los colegas para trasladar la voz conjunta en asuntos gravitantes de la escuela.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Estimulo intelectual	Optimismo en objetivo Comunicación visionaria Motivación constante	11) Induce a los colegas a mejorar su desempeño a partir del análisis de la experiencia pedagógica.	1	1	1	1	
		12) Alienta a los colegas a involucrarse en proyectos que genera la escuela para mejorar los resultados.	1	1	1	1	
		13) Induce a los colegas a innovar integrando nuevas formas de hacer en los procesos de aprendizaje.	1	1	1	1	
		14) Persuade a los colegas para que reflexionen sobre los aspectos que inciden en su desempeño.	1	1	1	1	
		15) Ayuda para que las iniciativas y propuestas de los colegas sean consideradas en la toma de decisiones de la escuela.	1	1	1	1	
Dimensión 4: Consideración individual	Trato personal Apoyo Valoración	16) Trata a los colegas en forma personalizada, en atención a sus necesidades y puntos de vista particular.	1	1	1	1	
		17) Mantiene una relación adecuada con los colegas en asuntos profesionales y personales.	1	1	1	1	
		18) Muestra estar disponible para brindar cualquier tipo de apoyo a los colegas cuando lo necesiten.	1	1	1	1	
		19) Apoya a los colegas con orientaciones pertinentes a la identificación de sus necesidades formativas.	1	1	1	1	
		20) Contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de los colegas respetando su modo de pensar.	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión Pedagógica**

**Definición de la variable:** según Torres (2020), la gestión pedagógica de los docentes es un factor crucial para mejorar la calidad académica de los estudiantes. Esta gestión implica un conjunto de procesos, estrategias y decisiones que los docentes implementan para planificar, organizar y dirigir las actividades educativas en el entorno de clase. Se manifiesta en acciones que abarcan aspectos pedagógicos y están orientadas a optimizar la enseñanza, beneficiando así la educación integral de los educandos.

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
<b>Dimensión 1: Planificación.</b>	Planifica anticipadamente su programación escolar Planifica el uso de materiales y recursos. Planifica actividades complementarias a las sesiones de aprendizaje	1) Realizo la programación curricular en base a los propósitos de aprendizaje del Currículo Nacional, llevando a cabo de manera anticipada y colegiada.	1	1	1	1	
		2) Diseño las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta las competencias, desempeños y actitudes de la unidad didáctica correspondiente.	1	1	1	1	
		3) Realizo la selección de estrategias de evaluación formativa y sumativa considerando los criterios, evidencias e instrumentos de valoración.	1	1	1	1	
		4) Elaboro las actividades de apoyo a partir las necesidades identificadas, la diversidad y contexto de los estudiantes.	1	1	1	1	
		5) Selecciono los recursos y materiales educativos según criterios pedagógicos, características del estudiante y el contexto en el que serán utilizados.	1	1	1	1	
<b>Dimensión 2: Ejecución.</b>	Estrategias de inicio e involucramiento Estrategias de construcción Estrategias de aplicación	6) Promuevo la motivación siempre para posibilitar el interés del estudiante en las actividades de la clase.	1	1	1	1	
		7) Comunico con claridad los aprendizajes esperados y las expectativas de la clase lo cual es imprescindible.	1	1	1	1	

		8) Realizo las actividades en clase promoviendo la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades.	1	1	1	1	
		9) Fomento el desarrollo de los aprendizajes con la participación activa y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
		10) Acompaño a los estudiantes en su proceso de aprendizaje para posibilitar los avances esperados.	1	1	1	1	
<b>Dimensión 3: Evaluación</b>	Criterios de evaluación Tipos de evaluación Instrumentos de evaluación	11) Comunico a los estudiantes respecto a los criterios con los cuales serán evaluados los avances y logros de los aprendizajes.	1	1	1	1	
		12) Implemento todas las evaluaciones considerando los criterios de evaluación definidos y comunicando oportunamente.	1	1	1	1	
		13) Realizo las evaluaciones de tipo diagnóstica, formativa y sumativa conforme a lo planificado.	1	1	1	1	
		14) Aplico la autoevaluación en los estudiantes para propiciar la reflexión sobre su aprendizaje y mejorarlos.	1	1	1	1	
		15) Empleo una variedad de instrumentos diseñados a partir de los indicadores de evaluación en la evaluación formativa.	1	1	1	1	
<b>Dimensión 4: Reflexión de la práctica.</b>	Reflexión sobre la práctica Elaboración de planes de mejora Implementan mejoras	16) Realizo la reflexión sobre la práctica a partir de mi propia experiencia en situaciones vividas en aula.	1	1	1	1	
		17) Valoro mi quehacer docente considerando mi participación y contribución con las metas de la escuela.	1	1	1	1	
		18) Diseño los planes de mejora docentes en base a las necesidades identificadas y menos fortalecidas.	1	1	1	1	
		19) Comprometo a los docentes en participar en los planes de mejora de los colegas.	1	1	1	1	
		20) Participo en la concreción de las acciones del plan de mejora docente, implementando estrategias participativas que incluyen a mis colegas.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validación de instrumento
Nombre y apellidos del experto	Oswaldo Silvera Palomino
Documento de identidad	31180648
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Magister en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Escuela Concertada SOLARIS
Cargo	Gestor PDES-ECS
Número Telefónico	983701758
Firma	
Fecha	19 - 05 - 2024



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SILVERA PALOMINO, OSWALDO L.E. 31180648	<b>SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL</b>  <b>Fecha de diploma: 20/09/2006</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
SILVERA PALOMINO, OSWALDO DNI 31180648	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  <b>Fecha de diploma: 28/01/2002</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
SILVERA PALOMINO, OSWALDO DNI 31180648	<b>MAGISTER EN EDUCACION MENCION INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR</b>  <b>Fecha de diploma: 25/07/2014</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>

## Experto N.º 03.-

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 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
Suficiente	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, dese 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**

**Definición de la variable: El liderazgo transformacional**, según Bass y Avolio (2006), se describe como un estilo que impulsa un cambio positivo en los seguidores, con énfasis en la colaboración mutua y armoniosa para el beneficio de la organización en su conjunto, busca mejorar la motivación, la moral y el rendimiento de los seguidores al centrarse en la transformación personal y colectiva. Este estilo de liderazgo se distingue por la capacidad del líder para inspirar, estimular y generar cambios significativos dentro de su equipo de trabajo. Estos líderes suelen tener una visión definida y una personalidad sólida orientada hacia el logro de metas específicas y despiertan la conciencia de sus seguidores, transformándolos en individuos productivos y comprometidos con los objetivos de la institución, priorizando los intereses colectivos sobre los propios.

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
Dimensión 1: Influencia idealizada	Entusiasmo Credibilidad Alturismo	1) Realiza el quehacer docente promoviendo un trato cálido con los colegas, directivos, estudiantes y padres de familia.	1	1	1	1	
		2) Motiva a otros con la realización de su trabajo dentro y fuera del aula.	1	1	1	1	
		3) Percibe que es considerado como líder educativo por los colegas, estudiantes y padres de familia, ante visiones conjuntas de trabajo institucional.	1	1	1	1	
		4) Muestra coherencia en sus actos durante las interacciones laborales con sus colegas, director, estudiante y padres de familia.	1	1	1	1	
		5) Desarrolla su labor evidenciando coherencia con sus ideas y creencias ante la comunidad educativa.	1	1	1	1	
Dimensión 2: Motivación inspiracional	Implicación Identidad Optimismo	6) Motiva a los colegas a implicarse con la misión y visión de la institución educativa.	1	1	1	1	
		7) Incentiva que los colegas se involucren con los valores previstos en el PEI de la escuela.	1	1	1	1	
		8) Motiva a los colegas a involucrarse con la generación	1	1	1	1	

		de nuevos procesos educativos orientados a mejorar las metas previstas.					
		9) Obtiene la confianza de los colegas respecto a la capacidad para encabezar metas educativas conjuntas.	1	1	1	1	
		10) Consigue el respaldo de los colegas para trasladar la voz conjunta en asuntos gravitantes de la escuela.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Estímulo intelectual	Optimismo en objetivo Comunicación visionaria Motivación constante	11) Induce a los colegas a mejorar su desempeño a partir del análisis de la experiencia pedagógica.	1	1	1	1	
		12) Alienta a los colegas a involucrarse en proyectos que genera la escuela para mejorar los resultados.	1	1	1	1	
		13) Induce a los colegas a innovar integrando nuevas formas de hacer en los procesos de aprendizaje.	1	1	1	1	
		14) Persuade a los colegas para que reflexionen sobre los aspectos que inciden en su desempeño.	1	1	1	1	
		15) Ayuda para que las iniciativas y propuestas de los colegas sean consideradas en la toma de decisiones de la escuela.	1	1	1	1	
Dimensión 4: Consideración individual	Trato personal Apoyo Valoración	16) Trata a los colegas en forma personalizada, en atención a sus necesidades y puntos de vista particular.	1	1	1	1	
		17) Mantiene una relación adecuada con los colegas en asuntos profesionales y personales.	1	1	1	1	
		18) Muestra estar disponible para brindar cualquier tipo de apoyo a los colegas cuando lo necesiten.	1	1	1	1	
		19) Apoya a los colegas con orientaciones pertinentes a la identificación de sus necesidades formativas.	1	1	1	1	
		20) Contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de los colegas respetando su modo de pensar.	1	1	1	1	





**Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión Pedagógica**

**Definición de la variable:** según Torres (2020), la gestión pedagógica de los docentes es un factor crucial para mejorar la calidad académica de los estudiantes. Esta gestión implica un conjunto de procesos, estrategias y decisiones que los docentes implementan para planificar, organizar y dirigir las actividades educativas en el entorno de clase. Se manifiesta en acciones que abarcan aspectos pedagógicos y están orientadas a optimizar la enseñanza, beneficiando así la educación integral de los educandos.

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
<b>Dimensión 1: Planificación.</b>	Planifica anticipadamente su programación escolar Planifica el uso de materiales y recursos. Planifica actividades complementarias a las sesiones de aprendizaje	1) Realizo la programación curricular en base a los propósitos de aprendizaje del Currículo Nacional, llevando a cabo de manera anticipada y colegiada.	1	1	1	1	
		2) Diseño las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta las competencias, desempeños y actitudes de la unidad didáctica correspondiente.	1	1	1	1	
		3) Realizo la selección de estrategias de evaluación formativa y sumativa considerando los criterios, evidencias e instrumentos de valoración.	1	1	1	1	
		4) Elaboro las actividades de apoyo a partir las necesidades identificadas, la diversidad y contexto de los estudiantes.	1	1	1	1	
		5) Seleccione los recursos y materiales educativos según criterios pedagógicos, características del estudiante y el contexto en el que serán utilizados.	1	1	1	1	
<b>Dimensión 2: Ejecución.</b>	Estrategias de inicio e involucramiento Estrategias de construcción	6) Promuevo la motivación siempre para posibilitar el interés del estudiante en las actividades de la clase.	1	1	1	1	
		7) Comunico con claridad los aprendizajes esperados y las	1	1	1	1	

	Estrategias de aplicación	expectativas de la clase lo cual es imprescindible.					
		8) Realizo las actividades en clase promoviendo la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades.	1	1	1	1	
		9) Fomento el desarrollo de los aprendizajes con la participación activa y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
		10) Acompaño a los estudiantes en su proceso de aprendizaje para posibilitar los avances esperados.	1	1	1	1	
Dimensión 3: Evaluación	Criterios de evaluación Tipos de evaluación Instrumentos de evaluación	11) Comunico a los estudiantes respecto a los criterios con los cuales serán evaluados los avances y logros de los aprendizajes.	1	1	1	1	
		12) Implemento todas las evaluaciones considerando los criterios de evaluación definidos y comunicando oportunamente.	1	1	1	1	
		13) Realizo las evaluaciones de tipo diagnóstica, formativa y sumativa conforme a lo planificado.	1	1	1	1	
		14) Aplico la autoevaluación en los estudiantes para propiciar la reflexión sobre su aprendizaje y mejorarlos.	1	1	1	1	
		15) Empleo una variedad de instrumentos diseñados a partir de los indicadores de evaluación en la evaluación formativa.	1	1	1	1	
Dimensión 4: Reflexión de la práctica.	Reflexión sobre la práctica Elaboración de planes de mejora Implementan mejoras	16) Realizo la reflexión sobre la práctica a partir de mi propia experiencia en situaciones vividas en aula.	1	1	1	1	
		17) Valoro mi quehacer docente considerando mi participación y contribución con las metas de la escuela.	1	1	1	1	
		18) Diseño los planes de mejora docentes en base a las necesidades identificadas y menos fortalecidas.	1	1	1	1	
		19) Comprometo a los docentes en participar en los planes de mejora de los colegas.	1	1	1	1	
		20) Participo en la concreción de las acciones del plan de mejora docente, implementando estrategias participativas que incluyen a mis colegas.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VALIDACION DE INSTRUMENTO DE IND.
Nombre y apellidos del experto	LUCIO VILAFUERTE CCASANI
Documento de identidad	31044245
Años de experiencia en el área	14 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANO
Institución	I.E. 54036
Cargo	DIRECTOR
Número Telefónico	983 603839
Firma	  Mag. Lucio Villafrute Ccasani DIRECTOR C.M. 1031044245
Fecha	23-05-2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
VILLAFUERTE CCASANI, LUCIO DNI 31044245	<b>MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA</b>  <b>Fecha de diploma: 07/12/2010</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
VILLAFUERTE CCASANI, LUCIO DNI 31044245	<b>LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA</b>  <b>Fecha de diploma: 30/01/2013</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
VILLAFUERTE CCASANI, LUCIO DNI 31044245	<b>BACHILLER EN EDUCACIoN PROGRAMA DE COMPLEMENTACIoN ACADeMICA MAGISTERIAL</b>  <b>Fecha de diploma:</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VILLAFUERTE CCASANI, LUCIO DNI 31044245	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  <b>Fecha de diploma: 18/08/2004</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VILLAFUERTE CCASANI, LUCIO DNI 31044245	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  <b>Fecha de diploma: 12/09/22</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



## Anexo N.º 04: Confiabilidad del Instrumento

Variable Independiente: Liderazgo Transformacional

### Fiabilidad

#### Escala: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	114	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	114	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad



Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

Variable Dependiente: Gestión Pedagógica

**Fiabilidad**

**Escala: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	114	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	114	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

## Anexo N.º 05: Consentimiento informado

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024

Investigadora: Renee Peña Mejía

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024", cuyo objetivo de la investigación es: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa académico de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus/filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa Primaria N° 54038 San Antonio.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Fortalecer el liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la dirección de la institución Educativa Primaria N° 54038 San Antonio. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud 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 Investigadora, Peña Mejía Renee email: repemej@gmail.com y Docente Asesor, Valencia Morocho, Carlos Arturo email: cvalenciam@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Mag. Marisol, García Jara

Fecha y hora: 20/05/2024

*Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.*

  
Mag. Marisol García Jara  
C: 031038211  
DIRECTORA  
20/05/24



## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024

Investigadora: Renee Peña Mejía

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024", cuyo objetivo de la investigación es: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa académico de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus/filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa Primaria N° 54038 San Antonio.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Fortalecer el liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la dirección de la institución Educativa Secundaria "Oscar Blanco Galdós"- San Antonio. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud 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 Investigadora, Peña Mejía Renee email: repemej@gmail.com y Docente Asesor, Valencia Morocho, Carlos Arturo email: cvalenciam@ucvvirtual.edu.pe



**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Mag. Livia Merma Serrano

Fecha y hora: 24/05/2024

*Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.*

  
  
Mag. Livia Merma Serrano  
DIRECTORA  
Directora de la I.E.S. "Oscar Blanco Galdós"  
Dirección Regional de Educación Apurímac

## Anexo N.º 07: Cálculo de la muestra

El método de muestreo estratificado responde a la siguiente fórmula:

$$n_i = n \cdot \frac{N_i}{N}$$

Dónde:

n : Número de elementos de la muestra

N : Número de elementos de la población

N<sub>i</sub> : Número de elementos del estrato

Para este estudio se seleccionó una muestra de 114 docentes de las 3 instituciones educativas en conjunto, a continuación, se detallan los estratos:

**Tabla 21**

*Muestra*

I.E	N ° de docentes	%	Muestra
IE 1	128	80	91
IE 2	16	10	11
IE 3	16	10	11
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>114</b>

*Nota.* Esta tabla representa el consolidado y los estratos muestrales para el presente estudio.

Anexo N.º 08: Base de datos de la variable LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Variable Liderazgo transformacional																			
Dimensión 1: Influencia idealizada					Dimensión 2: Motivación inspiracional					Dimensión 3: Estimulo intelectual					Dimensión 4: Consideración individual				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
S1	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
S2	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
S3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
S4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
S5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
S6	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
S7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
S8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
S9	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
S10	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
S11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
S12	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3
S13	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
S14	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
S15	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
S16	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
S17	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
S18	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
S19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
S20	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3
S21	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
S22	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
S23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
S24	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
S25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
S26	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
S27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
S28	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
S29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
S30	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
S31	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
S32	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
S33	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
S34	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
S35	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
S36	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4

S37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
S38	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4
S39	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
S40	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
S41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S42	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
S43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
S44	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4
S45	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
S46	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
S47	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S48	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
S49	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
S50	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
S51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
S52	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4
S53	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S54	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
S55	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
S56	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
S57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
S58	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4
S59	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
S60	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
S61	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
S62	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
S63	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
S64	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
S65	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
S66	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
S67	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
S68	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
S69	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
S70	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
S71	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
S72	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
S73	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
S74	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
S75	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4
S76	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
S77	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
S78	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S79	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
S80	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
S81	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4

S82	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
S83	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
S84	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
S85	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
S86	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
S87	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
S88	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3
S89	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
S90	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
S91	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
S92	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
S93	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
S94	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
S95	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
S96	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3
S97	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
S98	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4
S99	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
S100	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
S101	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
S102	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
S103	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
S104	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
S105	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
S106	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
S107	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
S108	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3
S109	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
S110	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
S111	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
S112	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
S113	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
S114	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3

Base de datos de la variable GESTIÓN PEDAGÓGICA

Variable: Gestión pedagógica																				
Dimensión 1: Planificación					Dimensión 2: Ejecución					Dimensión 3: Evaluación					Dimensión 4: Reflexión de la práctica					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
S1	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3
S2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	2
S3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	2	3
S4	2	1	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2
S5	2	1	3	4	4	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2
S6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
S7	5	3	4	4	4	3	3	2	4	3	5	3	4	2	4	4	5	3	3	3
S8	4	2	2	4	2	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	2	3	2	3
S9	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2
S10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
S11	3	1	4	5	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3
S12	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	4	1	3	2	1	1
S13	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1	3	4
S14	5	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	4
S15	3	4	2	2	1	5	3	1	2	1	2	4	2	2	1	2	3	1	5	4
S16	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	5	3
S17	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	4	3
S18	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3
S19	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3
S20	3	3	2	5	1	5	5	1	1	1	4	5	2	2	2	5	5	1	1	3
S21	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	1	1	1	3
S22	5	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3
S23	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	1
S24	4	3	2	3	2	3	2	2	2	1	4	3	3	2	3	3	4	2	1	3
S25	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3
S26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4
S27	3	1	4	4	4	1	1	1	5	3	5	1	5	2	4	3	5	5	2	2

S28	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	3
S29	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	3
S30	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3
S31	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3
S32	3	1	4	5	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3
S33	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	4	1	3	2	1	1
S34	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1	3	4
S35	5	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	4
S36	3	4	2	2	1	5	3	1	2	1	2	4	2	2	1	2	3	1	5	4
S37	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	5	3
S38	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	4	3
S39	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3
S40	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3
S41	3	3	2	5	1	5	5	1	1	1	4	5	2	2	2	5	5	1	1	3
S42	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	1	1	1	3
S43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4
S44	3	1	4	4	4	1	1	1	5	3	5	1	5	2	4	3	5	5	2	2
S45	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	3
S46	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	3
S47	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3
S48	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3
S49	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	2
S50	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	2	3
S51	2	1	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2
S52	2	1	3	4	4	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2
S53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
S54	5	3	4	4	4	3	3	2	4	3	5	3	4	2	4	4	5	3	3	3
S55	4	2	2	4	2	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	2	3	2	3
S56	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2
S57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
S58	3	1	4	5	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3
S59	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3



S60	3	1	4	5	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3
S61	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	4	1	3	2	1	1
S62	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1	3	4
S63	5	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	4
S64	3	4	2	2	1	5	3	1	2	1	2	4	2	2	1	2	3	1	5	4
S65	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	5	3
S66	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	4	3
S67	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3
S68	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3
S69	3	3	2	5	1	5	5	1	1	1	4	5	2	2	2	5	5	1	1	3
S70	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	1	1	1	3
S71	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4
S72	3	1	4	4	4	1	1	1	5	3	5	1	5	2	4	3	5	5	2	2
S73	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	3
S74	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	3
S75	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3
S76	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3
S77	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	2
S78	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	2	3
S79	2	1	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2
S80	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	3
S81	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3
S82	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3
S83	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	2
S84	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	2	3
S85	2	1	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2
S86	2	1	3	4	4	1	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2
S87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
S88	5	3	4	4	4	3	3	2	4	3	5	3	4	2	4	4	5	3	3	3
S89	4	2	2	4	2	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	2	3	2	3
S90	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2
S91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1

<b>S92</b>	3	1	4	5	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3
<b>S93</b>	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	4	1	3	2	1	1
<b>S94</b>	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1	3	4
<b>S95</b>	5	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	4
<b>S96</b>	3	4	2	2	1	5	3	1	2	1	2	4	2	2	1	2	3	1	5	4
<b>S97</b>	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	5	3
<b>S98</b>	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	4	3
<b>S99</b>	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3
<b>S100</b>	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3
<b>S101</b>	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3
<b>S102</b>	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3
<b>S103</b>	3	3	2	5	1	5	5	1	1	1	4	5	2	2	2	5	5	1	1	3
<b>S104</b>	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	1	1	1	3
<b>S105</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4
<b>S106</b>	3	1	4	4	4	1	1	1	5	3	5	1	5	2	4	3	5	5	2	2
<b>S107</b>	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	3
<b>S108</b>	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	3
<b>S109</b>	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3
<b>S110</b>	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3
<b>S111</b>	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	2
<b>S112</b>	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	2	3
<b>S113</b>	2	1	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2
<b>S114</b>	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	3

**Anexo N.º 09:** Autorizaciones de las 03 instituciones para el desarrollo de la investigación

**Autorización de la primera institución (PRIMARIA):**

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

Abancay, 21 de mayo del 2024.

**CARTA N° 01-2024-IEP-SA**

Señora:  
Lic. Reneé Peña Mejía  
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación - Universidad César Vallejo

**ASUNTO:** Autorización para realizar trabajo de investigación en la Institución Educativa Primaria N° 54038 San Antonio.

De mi especial consideración, es grato saludarla cordialmente expresándole los más sinceros éxitos profesionales permanentes.

Por medio del presente documento me dirijo a usted para poner en conocimiento, la aceptación de la petición que realizó a esta Institución Educativa, en la cual solicita Autorización para la realización del trabajo de Investigación titulada "**Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024**" a los docentes de la institución Educativa Primaria N° 54038 San Antonio.

Conforme al documento de solicitud con Registro de fecha 20 de mayo de 2024, la dirección de la Institución Educativa Primaria N° 54038 San Antonio concede la Autorización conforme a solicitud.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

**Atentamente,**

   
Mag. Marisol García Jara  
CM 1031038211  
DIRECTORA

Mag. Marisol García Jara  
Directora de la I.E.P. N° 54038 San Antonio  
Dirección Regional de Educación Apurímac

## **Autorización de la primera institución (SECUNDARIA):**

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

Abancay, 21 de mayo del 2024.

### **CARTA N° 01-2024-IES-OBG-SA**

Señora:

Lic. René Peñ Meja

Estudiante de Maestría en Administración de la Educación - Universidad César Vallejo

**ASUNTO:** Autorización para realizar trabajo de investigación en la Institución Educativa Secundaria "Oscar Blanco Galdós"

De mi especial consideración, es grato saludarla cordialmente expresándole los más sinceros éxitos profesionales permanentes.

Por medio del presente documento me dirijo a usted para poner en conocimiento, la aceptación de la petición que realizó a esta Institución Educativa, en la cual solicita Autorización para la realización del trabajo de Investigación titulada "**Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024**" a los docentes de la institución Educativa Secundaria "Oscar Blanco Galdós"

Conforme al documento de solicitud con Registro de fecha 20 de mayo de 2024, la dirección de la Institución Educativa Primaria N° 54038 San Antonio concede la Autorización conforme a solicitud.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

**Atentamente,**



  
Mag. Livia Merma Serrano  
C.M. N° 1037-1223

Mag. Livia Merma Serrano  
Directora de la I.E.S. "Oscar Blanco Galdós"  
Dirección Regional de Educación Apurímac

## **Autorización de la segunda institución (PRIMARIA):**

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

Abancay, 23 de mayo del 2024.

### **CARTA N° 001-2024-IE N° 54036-SE-T**

Señora:  
Lic. Renéé Peña Mejía  
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación - Universidad César Vallejo

**ASUNTO:** Autorización para realizar trabajo de investigación en la Institución Educativa N° 54036 “Señor de la Exaltación” de Tamburco.

De mi especial consideración, es grato saludarla cordialmente expresándole los más sinceros éxitos profesionales permanentes.

Por medio del presente documento me dirijo a usted para poner en conocimiento, a la aceptación de la petición que realizó a esta Institución Educativa, en la cual solicita Autorización para la realización del trabajo de Investigación en tema **“Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de docentes en tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024”** a los docentes de la institución Educativa N° 54036 “Señor de la Exaltación” de Tamburco.

Conforme al documento de solicitud expediente N° 0010-2024 con Registro de Ingreso N° 2305 de fecha 23 de mayo de 2024, la dirección de la Institución Educativa N° 54036 “Señor de la Exaltación” de Tamburco concede la Autorización conforme a la solicitud presentada.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

**Atentamente,**



*[Handwritten Signature]*  
Mód. Lucio Villafuerte Cossani  
DIRECCIÓN  
C.M. 1031044245

## **Autorización de la tercera institución (PRIMARIA Y SECUNDARIA):**

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

Abancay, 28 de mayo de 2024.

### **CARTA N° 01-2024-IEE-MG**

Señora:

Lic. Reneé Peña Mejía

Estudiante de Maestría en Administración de la Educación - Universidad César Vallejo

**ASUNTO:** Autorización para realizar trabajo de investigación en la Institución Educativa Emblemática Miguel Grau-Abancay.

Por medio del presente documento me dirijo a usted para poner en conocimiento, a la aceptación de la petición que realizó a esta Institución Educativa, en la cual solicita Autorización para la realización del trabajo de Investigación titulada **"Liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en docentes de tres instituciones educativas públicas de Abancay Apurímac 2024"** a los docentes de la Institución Educativa Emblemática Miguel Grau-Abancay.

Conforme al documento de solicitud expediente N° 1195 con Registro de Ingreso de fecha 20 de mayo de 2024, la dirección de la Institución Educativa Emblemática Miguel Grau-Abancay concede la Autorización conforme a solicitud.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

**Atentamente,**



*Henry Rodas Benites*  
Prof. Henry Rodas Benites  
DIRECTOR  
I.E.E. MIGUEL GRAU

**Mag. Henry Rodas Benites**

Director General de la I.E.E. Miguel Grau-Abancay  
Dirección Regional de Educación Apurímac

**Anexo N.º 10:** Cantidad de docentes de las tres Instituciones para constatar la población de la investigación

**Cantidad de docentes de la primera institución (PRIMARIA):**

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

Abancay, 21 de mayo del 2024.

**CARTA N° 02-2024-IEP-SA**

Señor (a):

Lic. Reneé Peña Mejía  
Estudiante de Maestría en Administración de la Educación - Universidad César  
Vallejo

CIUDAD.

**ASUNTO :REMITO INFORMACIÓN REQUERIDA**  
**REFERENCIA :SOLICITUD DE CANTIDAD TOTAL DE LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 54038 SAN ANTONIO.**

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarle muy cordialmente; asimismo en atención al documento citado en la referencia, en el cual solicita información con relación a la cantidad total de docentes que laboran en la Institución Educativa Primaria N° 54038 San Antonio., al periodo actual 2024.

En ese entender remito la información requerida de acuerdo al siguiente detalle:

- Actualmente laboran en la I. E. 6 docentes en total.

Sin otro particular, me despido de usted.

**Atentamente,**

 *Marisol*  
Mag. Marisol García Jara  
D. C. 1031038211  
DIRECTORA

Mag. Marisol García Jara  
Directora de la I.E.P. N° 54038 San Antonio  
Dirección Regional de Educación Apurímac



**Cantidad de docentes de la primera institución (SECUNDARIA):**

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

Abancay, 21 de mayo del 2024.

**CARTA N° 02-2024-IES-OBG-SA**

Señor (a):

Lic. Reneé Peña Mejía

Estudiante de Maestría en Administración de la Educación - Universidad César Vallejo

**CIUDAD.**

**ASUNTO :REMITO INFORMACIÓN REQUERIDA**

**REFERENCIA :SOLICITUD DE CANTIDAD TOTAL DE LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "OSCAR BLANCO GALDÓS"- SAN ANTONIO.**


Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarle muy cordialmente; asimismo en atención al documento citado en la referencia, en el cual solicita información con relación a la cantidad total de docentes que laboran en la Institución Educativa Secundaria "Oscar Blanco Galdós"-San Antonio, al periodo actual 2024.

En ese entender remito la información requerida de acuerdo al siguiente detalle:

- Actualmente laboran en la I. E. 10 docentes en total.

Sin otro particular, me despido de usted.

**Atentamente,**

  
Mag. Livia Mermá Serrano  
DIRECTORA  
Directora de la I.E.S. "Oscar Blanco Galdós"  
Dirección Regional de Educación Apurímac



**Cantidad de docentes de la segunda institución (PRIMARIA):**

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

Abancay, 23 de mayo del 2024.

**CARTA N° 002-2024-IE N° 54036-SE-T**

Señor (a):

Lic. Reneé Peña Mejía

Estudiante de Maestría en Administración de la Educación - Universidad César Vallejo

CIUDAD.

**ASUNTO :REMITO INFORMACIÓN REQUERIDA**

**REFERENCIA :SOLICITUD DE CANTIDAD TOTAL DE LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 54036 “SEÑOR DE LA EXALTACION” DE TAMBURCO.**

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarle muy cordialmente; asimismo en atención al documento citado en la referencia, en el cual solicita información con relación a la cantidad total de docentes que laboran en la Institución Educativa N° 54036 “Señor de Exaltación”- Tamburco, al periodo actual 2024.

En ese entender remito la información requerida de acuerdo al siguiente detalle:

Director	GRADOS	PRIMARIA												Inicial		Total
		1°		2°		3°		4°		5°		6°		4 años	5 años	
01	CANTIDAD DE PROFESORES	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	4 años	5 años	15
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



*Lucio Villafuerte Cossani*  
Mag. Lucio Villafuerte Cossani  
DIRECTOR  
C.M. 1031064245

## **Cantidad de docentes de la tercera institución (PRIMARIA Y SECUNDARIA):**

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

Abancay, 28 de mayo de 2024.

### **CARTA N° 08-2024-IEP-SA**

Señor (a):

Lic. Reneé Peña Mejía

Estudiante de Maestría en Administración de la Educación - Universidad César

Vallejo

CIUDAD.

**ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN REQUERIDA**

**REFERENCIA : SOLICITUD DE CANTIDAD TOTAL DE LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA MIGUEL GRAU - ABANCAY**

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarle muy cordialmente; asimismo en atención al documento citado en la referencia, en el cual solicita información con relación a la cantidad total de docentes que laboran en la Institución Educativa Emblemática Miguel Grau-Abancay, al periodo actual 2024.

En ese entender remito la información requerida de acuerdo al siguiente detalle:

➤ Actualmente en la I.E. nivel primaria y secundaria laboran 130 docentes en total. Sin otro particular, me despido de usted.

**Atentamente,**



Prof. Henry Rodas Benites  
DIRECTOR  
I.E.E. MIGUEL GRAU

Mag. Henry Rodas Benites  
Director General de la I.E.E. Miguel Grau-Abancay  
Dirección Regional de Educación Apurímac

Anexo N.º 11: Panel fotográfico (Evidencias)

