



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Institución  
Educativa 2037 Ciro Alegría Carabaylo, 2020

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

**AUTORA:**

Br. Jennifer Pardo Luque (ORCID: 0000-0002-2910-8601)

**ASESORA:**

Dra. Mercedes Nagamine Miyashiro (ORCID: 0000-0003-4673-1588)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Lima – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

Con todo mi afecto dedico esta tesis a mis queridos padres, y a mi adorado hijo, por su ánimo, infinita comprensión, e indesmayable apoyo, para hacer realidad uno de mis mayores sueños, largamente acariciado, como es la realización y culminación de esta investigación.

### **Agradecimiento**

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, a los docentes de la maestría por sus enseñanzas, a mi asesora Dra. Mercedes Nagamine Miyashiro por su infinita paciencia, guía, orientación y facilitadora.

A las autoridades de la institución y a mis apreciados colegas, sin quienes no hubiera sido posible la realización de esta investigación.

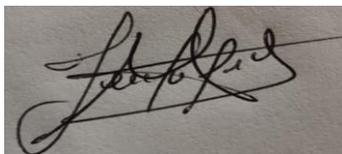
## Página del Jurado

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Jennifer Pardo Luque, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020, presentada, en 92 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

- Por tanto, declaro lo siguiente:
  - He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
  - No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
  - Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
  - Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
  - De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de Julio de 2020



---

Nombres: Jennifer Pardo Luque

DNI: 40888647

	<b>Índice</b>	<b>Página</b>
Carátula		i
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Página del jurado		iv
Declaratoria de autenticidad		v
Índice		vi
Índice de tablas		viii
Índice de figuras		ix
Resumen		x
Abstract		xi
<b>I. Introducción</b>		<b>1</b>
<b>II. Método</b>		<b>19</b>
2.1 Tipo y Diseño de investigación		19
2.2 Operacionalización		18
2.3. Población, muestra y muestreo		21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad		22
2.5. Procedimiento		23
2.6. Métodos de análisis de datos		26
2.7 Aspectos éticos		26
<b>III. Resultados</b>		<b>27</b>
<b>IV. Discusión</b>		<b>38</b>
<b>V. Conclusiones</b>		<b>42</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>		<b>43</b>
<b>Referencias</b>		<b>44</b>
<b>Anexos:</b>		<b>51</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia		52
Anexo 2: Instrumentos de medición de las variables		54
Anexo 3: Base de datos de la prueba piloto		61

Anexo 4:	Base de datos de la muestra	63
Anexo 5:	Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio	
Anexo 6:	Certificados de validez de contenido	
Anexo 7:	Artículo científico	
Anexo 8:	Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.	

## Índice de Tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización del liderazgo transformacional	17
Tabla 2. Operacionalización de la gestión pedagógica	17
Tabla 3. Población de docentes de la IE. N° 2037	18
Tabla 4. Validez del liderazgo transformacional y gestión pedagógica	20
Tabla 5. Confiabilidad	20
Tabla 6. Nivel del liderazgo transformacional y sus dimensiones	22
Tabla 7. Nivel de la gestión pedagógica	23
Tabla 13. Correlación estimulación intelectual y la gestión pedagógica	24
Tabla 14. Correlación motivación inspiracional y la gestión pedagógica	34
Tabla 15. Correlación crecimiento individual y la gestión pedagógica	25
Tabla 16. Correlación influencia idealizada y la gestión pedagógica	26

## Índice de figuras

		Página
Figura 1.	Esquema del diseño de correlacional	19
Figura 2.	Formula estadística muestra.	22
Figura 3.	Coefficiente de Rho Spearman	26
Figura 4.	Nivel de liderazgo transformacional	27
Tabla 6.	Nivel del liderazgo transformacional y sus dimensiones	22

## Resumen

En la investigación titulada: “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 92 docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020. La técnica que se utilizó es la encuesta y la evaluación, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los alumnos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,880 para la variable liderazgo transformacional y 0,856 para la variable gestión pedagógica.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo 2020, se concluye que existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.000; Rho = .775 \*\*), alta.

**Palabras Claves:** Liderazgo transformacional y el gestión pedagógica, estimulación intelectual, motivación inspiracional, crecimiento individual, influencia idealizada.

## Abstract

In the research titled: “Transformational leadership and pedagogical management in teachers of the Educational Institution 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020”, the general objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and pedagogical management in teachers of the Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020.

The type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the research design is non-experimental, cross-sectional, and the approach is quantitative. The sample was made up of 92 teachers from the Educational Institution 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020. The technique used was the survey and evaluation. These data collection instruments were applied to the students. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.880 for the Polya Method variable and 0.856 for the mathematical problem solving variable.

With reference to the general objective: To determine the relationship that exists between transformational leadership and pedagogical management in teachers of the Educational Institution 2037 Ciro Alegría Carabayllo 2020, it is concluded that there is a direct and significant relationship between transformational leadership and pedagogical management. This is demonstrated by the Spearman statistic (bilateral sig = .000 <0.000; Rho = .775 \*\*), high.

**Keywords:** Transformational leadership and pedagogical management, intellectual stimulation, inspirational motivation, individual growth, idealized influence.

## **I. Introducción**

En el contexto mundial hablar de la educación, es discutir de un contexto de grandes desafíos, lo que involucra a toda una sociedad que súplica de profesionales de la educación que se interesen en los cambios constantes que ésta demanda. Un estudio realizado por (Serra, 2014) todo tiene su lado opuesto, que pueden llevar al líder a fracasar. La objeción a este artículo de estudio tiene como mínimo común la deficiencia del liderazgo, los verdaderos líderes están en extinción. El problema de la educación es muy complejo y en ese contexto, las personas tienen que estar predispuestas a los cambios para alcanzar una gestión pedagógica de calidad y sobre todo al desarrollo interno y externo de la institución sumado el liderazgo transformador, lo cual significa un gran desafío de máxima exigencia. Asimismo las capacitaciones contribuyen a los docentes hacer personas con buen criterio a ser buenos líderes, preparándose en su área de estudio de forma positiva, intelectual con la finalidad de obtener conocimientos para que estos se vuelvas en experiencias.

En el contexto peruano, vemos que los resultados de nuestros estudiantes son deficientes, y ello se visualiza en las evaluaciones censales del Minedu (2017), donde el 37,8 % de los educandos alcanzaron un nivel satisfactorio, mientras que el 62.2 % se encuentra en proceso e inicio. Otra evidencia demuestra que el Perú a nivel internacional, los resultados de la última prueba PISA (2015) ocupó entre todos los participantes el penúltimo lugar. Ante estas situaciones el Ministerio de Educación debe perfeccionar, orientar y proporcionar a los docentes, herramientas teóricas y metodológicas para llevar a cabo una adecuada planificación. Asimismo las entidades políticas y económicas reflexionen sobre los diferentes cambios que está atravesando la educación. El Ministerio de Educación según la Ley N.º 28044 (2011) afirma que requiere de docentes líderes pedagógicos, que refuercen la confianza, que sepan escuchar y que apoyen al maestro a resolver problemas, sin embargo es necesario mencionar que toda institución educativa requiere de líderes eficientes con conocimiento, vocación y pasión a la institución educativa.

En el ámbito de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría, ante estos diversos cambios del Diseño Curricular Nacional (DCN) al Currículo Nacional (CN), los docentes tiene dificultades en la gestión pedagógica, debido al desconocimiento o confusión sobre los nuevos cambios curriculares propuestos en el Currículo Nacional, el cual perjudica a la

mejora educativa y la labor pedagógica de los docentes, porque no logran gestionar de manera eficiente los procesos curriculares con el proceso educativo, el cual se observa en el desarrollo de la planificación de las unidades y las sesiones de aprendizaje del enfoque por competencias y lo mismo sucede en los logros del aprovechamiento en los estudiantes que se diagnostican en los indicadores de la evaluación censal (ECE). Refiriéndose estas dificultades en las áreas de Comunicación, porque los estudiantes no entienden lo que leen. De igual forma cuando tratan de solucionar problemas matemáticos (PAEV) referentes a situaciones problemáticas de su contexto.

A fin de hallar dicha relación, se efectuó una búsqueda rigurosa en diversos repositorios y base de datos, obteniéndose los siguientes antecedentes internacionales: según (Mendoza y Bolívar, 2016) realizaron una investigación sobre gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos, concluyeron que el 59% se encuentra en una escala regular de la gestión pedagógica, el 48% en una escala buena de la integración de proyectos educativos, el 42% se encuentra en un nivel malo de la creación de espacios educativos, la prueba de hipótesis = 0.385\* baja, y el ( $p = 0,014 < 0,05$ ). Se precisa poner más énfasis en la capacitación de supervisores educativos para optimizar la labor educativa y, con ello la gestión pedagógica. Según, López (2017) en su estudio la gestión pedagógica y el desenvolvimiento del docente, concluyó que la gestión pedagógica es moderada vinculada con la variable del desenvolvimiento del docente. Los resultados de la Tau b de Kendall es altamente significativa 0.000  $r = 0,756.$ , se acepta la hipótesis planteada. A continuación, Macías, y Ramírez (2016) en su tesis: Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas, concluyó que el 46,8% indicó que perciben un liderazgo transformacional de nivel bajo; el 31,4% señaló que el liderazgo es de nivel medio, y el 21,8% percibe que el liderazgo es de nivel alto, asimismo la R cuadrada de (0.23), y una significancia de 0.018, muestran la existencia de una asociación significativa en ambas variables.

En ese mismo contexto del estudio se encuentra la siguiente investigación (Rodríguez y Pedraja, 2017) en su estudio sobre liderazgo transformacional y clima orientado al servicio de los estudiantes, concluyeron que el 23% se encuentra en una escala baja del liderazgo transformacional, el 28,33% una escala regular, mientras que un 31,1% una escala alta del

liderazgo transformacional, la estadística R cuadrada de (0.23), y una significancia de 0.018, muestran la inexistencia de relación significativa en ambas variables. Asimismo Ganga et al. (2016) Realizaron una investigación sobre: Transformational leadership and its impact on teacher management, concluyó que el, 13% y una prevalencia un nivel de alto, el 81%, una presencia moderada, asimismo una R cuadrado obtenido de 0.871 que al contrastarlo con el valor de la tabla 0.000 a un valor de 0.05 de significación permite aceptar la hipótesis.

En los estudios nacionales, Cueva (2018) en su investigación: Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica, concluyó el 48,33% de los docentes tienen una apreciación buena en cuanto al liderazgo pedagógico, el 28,33% refiere que es regular, mientras que un 23,33% señala que es mala, asimismo una correlación alta de (Rho 0, 741), y una significancia ( $p=0.000$ ) entre variables de investigación. Para Reynaldo (2018) realizó una investigación: Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, concluyó con una media 14.4583, y 14.5000, una desviación estándar 2.91155, una varianza de 8.477, entre las variables de investigación, al obtenerse una  $Rho = 0.656^{**}$  ( $p = 0,000, 05$ ) moderada entre las variables, se precisó poner énfasis en la liderazgo transformacional para optimizar la labor educativa y, con ello la gestión pedagógica. En la misma línea de investigación, De La Cruz (2019) en su tesis liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, concluyó que, el 45,7% perciben un liderazgo transformacional de nivel bajo; el 31,4% señaló que este liderazgo es de nivel medio y el 22,9% indicó que percibe que este liderazgo es de nivel alto. (Rho. 0. 700). Indicando una correlación positiva media alta. Por su parte Laureano (2019) en su estudio sobre: Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, concluye que las medidas estadísticas que permitirán la explicación cuantitativa, el 75% encuestados se encuentra en bueno, el 22.5% se encuentra en regular, y el 2.5% se encuentra en mala, asimismo se encuentra una chi-cuadrado= 17,394a, y la significancia es igual a 0.000, menor que 0.005

Según Peñares (2019) en su estudio liderazgo directivo y la gestión pedagógica, concluyó que el 47.5% de docentes estiman que el liderazgo directivo es moderado, el 35% considera que la gestión pedagógica es regular, el 5% fue deficiente y el 7.5% que es mala, el 42.5% de los docentes considera un nivel inadecuado, asimismo se rechazar la hipótesis nula dado que el valor de  $Rho = 0.870$ , y la significancia es igual a 0.000, menor que 0.005. Por su parte Baggio, (2018) en su investigación: Relación entre liderazgo transformacional

y las prácticas pedagógicas, concluye que el nivel inicio con 19 estudiantes con un porcentaje de 76%, por otro lado el 95% de docentes muestran un nivel alto de liderazgo, mientras que el 5% expresan un nivel medio que es aceptable, asimismo se rechazar la hipótesis nula dado que el valor de  $Rho = 0.700$ , y la significancia es igual a 0.000, menor que 0.005.

Como consecuencia de la búsqueda de estudios relacionados con las variables de investigación es preciso sustentarlas teóricamente la variable liderazgo transformacional, donde los docentes logran un desempeño eficiente, es necesario realizar una apreciación de diversos conceptos sobre este tipo de liderazgo. En este sentido, la primera variable, teniendo como sustento a (Bracho y García, 2013) quienes afirman que el liderazgo busca estimular la conciencia de los colaboradores y convertirlos en personas productivas comprometiéndose a lograr las metas para la institución al margen de los intereses personales.

Además, (Bracho y García, 2013) menciona cuatro dimensiones del líder transformador: influencia, inspiración, intelectualidad e individualismo, es determinante porque se convierte en modelo a seguir, también es respetado, admirado y confiable, asimismo antepone las necesidades ajenas sobre las suyas enfrenta riesgos, muestra una conducta intachable de moral y ética. Según (Álvarez, 2008) asegura que, el líder logra la transformación de los subordinados, por tanto, conlleva a la meta. Complementa, (Bass, 2004) que existe un intercambio significativo entre el líder y sus liderados llegando a negociar beneficios comunes. Además, Paredes (2017) indica que en el liderazgo depende mayormente de los valores y de la preparación académica. Para (Braun, et al. 2013) El liderazgo transformacional sabe manejar sus emociones, son optimistas en su forma de pensar por ende son felices haciendo lo que hacen; y, apertura a la experiencia, se basan en la teoría conductista definiendo como la estructura de iniciación, donde el líder delega determinadas funciones a sus seguidores y aguardan que los colaboradores mantengan un buen desempeño, así como, da importancia al cumplimiento de las tareas en los plazos fijados.

Los estudios realizados en dicha investigación afirman que hay mayor satisfacción al líder orientado al empleado obteniendo mayor productividad, y satisfacción en el trabajo. Según (Bracho y García, 2013), afirman que el liderazgo transformacional tiene como virtud

el carisma, este tipo de líderes tienen las siguientes características, confianza en sí mismo, comunican la visión, están dispuestos a correr riesgos para lograr sus metas. Para Braun, et al. (2013) Según teoría del comportamiento, el líder se enfoca en la parte humana, y en las competencias y habilidades del empleado, de acuerdo con ello delega funciones y tareas que deben ser cumplidos en un determinado tiempo, las características más importantes es que el líder confía en sí mismo, es carismático y arriesgado para cumplir con las metas propuestas. Del mismo modo, (Cruz-et al. 2013), manifestaron que el líder debe estar preparado emocionalmente para eso debe trabajar primero en el mismo, en su autoestima para sentirse competente, seguro, y de esta manera desarrollar su capacidad de resolver problemas complejos y encaminar al grupo para lograr el objetivo propuesto (Baldiviezo, 2016) asimismo, (Molenaar, 2010), el liderazgo se refiere a la construcción de equipos cohesionados y orientados hacia un objetivo común.

Según Parra Rivas (2011) manifestó que, el líder transformador, es la persona que sueña en el día con los ojos abiertos es más peligrosa por lo que hace realidad esa visión con el apoyo de sus colaboradores, en estos tiempos de los cambios continuos en la sociedad, las instituciones educativas merecen ser dirigidas por personas preparadas académicamente como emocionalmente. Wasden (2014) expresó que, el líder transformacional es pro activo enfocándose en estimular de manera persistente, así como también despiertan las personas de investigar temas claves para la mejora de la institución mientras aumentan la confianza en sí mismo, eleva su autoestima y por ello aumenta la producción en el trabajo; son optimistas y trabajan en equipo. Es así también, Rafferty y Griffin (2014) mencionaron que una de las características es descubrir y desarrollar las capacidades de los seguidores, los líderes pueden transformar a sus seguidores dándoles importancia y valorando el resultado de su trabajo. Según (Godoy y Bresó, 2013) como se observa en diversos estudios realizados por distintos autores nos dan a conocer diferentes conceptos sobre el tema, que es conceptualizado como medio de guiar, encaminar, motivar, dirigir a un grupo de personas quienes siguen voluntariamente al líder en búsqueda del objetivo trazado.

Fierro, et al. (2017) consideraron que, el líder transformacional tiene éxito por que motiva, organiza, aumenta la confianza, les compromete ir más allá de sus propios intereses para lograr objetivos trazados por la institución dentro de un clima de paz y armonía, como

su propio nombre lo dice transforma la conducta del seguidor brindándole confianza, le prepara para un mejor desempeño, le brinda la información clara y tiene claro la meta de grupo (Bracho y García, 2013), el líder transformacional conlleva a desarrollar la concientización. Según Fischman (2005) afirma que el sentido del humor en las organizaciones es importante porque hace que los trabajadores se sientan relajados y ello les permitirá ser creativos y por ende optimizar la producción. Para Cameron, y Plews (2012), este liderazgo es una hazaña pública que se hacen con los demás, cimentados en el trabajo silencioso del líder. Además, Sylvester (2015) afirma que en el líder transformacional se debe observar la autonomía y la jerarquía organizacional, cuyas exigencias son grandes cualidades personales, equilibrando la confianza en sí mismo y teniendo una buena comunicación con otros, y siendo cuidadoso de su vida y la ajena. A partir de la revisión teórica Según (Bracho y García, 2013) el liderazgo transformacional tiene por finalidad estimular a las personas y convertirlos en personas productivas comprometiéndose a lograr metas para la institución al margen de los intereses personales.

A continuación, desarrollaremos las dimensiones que corresponde al liderazgo transformacional considerando la primera dimensión estimulación intelectual busca que el líder asuma riesgos y quiebre el orden establecido. Pese a que esta dimensión podría verse orientada al entrenamiento o capacitación, en realidad está relacionada con la creatividad y la innovación; para (Bracho y García, 2013) el líder promueve en sus seguidores innovación y creatividad, el líder no usa crítica destructiva en público, si no solicita nuevas ideas para solucionar problemas cada vez más complejos, el líder despierta en sus seguidores la investigación con la finalidad que desarrollen su autonomía. Según (Bracho y García, 2013) la estimulación intelectual hacen que los seguidores salgan de sus hábitos y costumbres mentales reformulen y reprogramen su mente para aprender a resolver problemas. Las reflexiones nacen en la persona siempre y cuando es estimulado a investigar, indagar, cuanto más conocimiento se tenga se dará soluciones a los problemas académicos y otros complejos de la mejor manera. Es así como el líder estimula e influye en sus seguidores.

En consideración a los autores citados se puede señalar que el líder transformacional en cuanto a la estimulación intelectual manejar criterios para liderar, motivar, establecer pautas para desarrollar nuevas actitudes, nuevos retos que impulsen al seguidor a investigar,

indagar, criticar, de esta manera mejorar su conocimiento y manejar mejor sus habilidades. La segunda dimensión motivación inspiracional anima al líder a trazarse una visión y compartirla con los suyos. Es decir, tanto líderes como seguidores se involucran para visionar el futuro trazando metas en común y estableciendo compromisos. Asimismo, trata sobre la habilidad del líder de motivar a las personas para alcanzar mejores logros, a partir de mayores esfuerzos y el convencimiento de sus seguidores dispuestos al cambio, para un mejor rendimiento, inspirándoles, alentándoles a realizar trabajos extras para alcanzar las metas propuestas, como también se interesa a iniciar objetivos comunes. El líder tiene como arma primordial la comunicación, por medio de narración de historia, conferencias se da a conocer el objetivo principal con metas alcanzables de la institución hacia los seguidores. Para (Bracho, y García, 2013) los líderes son optimistas, inspiran, y mejoran las expectativas del grupo, estos líderes son reconocidos por ser personas con pensamiento positivo, coherentes capaces de tomar decisiones adecuadas, por ello son ejemplo a seguir. Así también tenemos a (Ganga, et. al. 2016) los líderes son entusiastas, inspiradores por lo que motiva y despierta el espíritu de equipo dentro de una institución. En resumen, se puede afirmar que el líder empuja alienta al equipo mediante la sensibilización para lograr cambios radicales en la empresa mediante la solución de contratiempos, si mejora la empresa mejora la condición de vida del grupo.

En la tercera dimensión consideración individual busca que el líder se preocupe por los otros, a su vez, la consideración individual es un tratamiento personalizado que se ofrece a los docentes, a fin de lograr la satisfacción del personal docente de parte del directivo, tomando en cuenta los intereses y necesidades del personal que labora con él. Así mismo (Bracho y García, 2013) los líderes brindan apoyo y oportunidades de mejorar, dialogando con cada uno de ellos, brindándoles consejos y promoviendo la confianza en sus seguidores de esta manera se gana el respeto y el cariño, por su conducta moral y ética es decir es empático. El líder carismático tiene alta autoestima, tiene confianza en sí mismo, proyecta confianza en sus seguidores, es claro en las propuestas, se comunica con un lenguaje sencillo, tiene dominio de la expresión corporal, facial, conoce las necesidades y esperanza por eso cautiva a sus seguidores y todo ello para lograr las metas institucionales. En la opinión de Minaya (2014) se definió como: La capacidad que tienen los líderes carismáticos para adaptarse a diferentes situaciones y la manera de solucionar problemas complejos, el autor

describe diferentes características, mencionaremos los más importantes, son dominantes y seguros de sí mismo y una fuerte rectitud moral de sus creencias, muestran ciertos comportamientos para crear impresión de competencia, comunican altas expectativas hacia los seguidores. Respecto a ello, (Bracho y García, 2013) manifestaron que, en esta dimensión el líder es el ejemplo para los seguidores, las características son, seguridad en sí mismo, es comunicativo, tienen altas expectativas, brinda oportunidades para mejorar, promueve el respeto, de esta manera puede realizar cambios radicales en las instituciones.

La cuarta dimensión influencia idealizada muestra al líder como ejemplo de integridad (elevado estándar moral), inspirador de confianza, lo que favorece que sea visto como líder, debe ser un ejemplo que seguir, esto conlleva a ser admirado, inspirar confianza, ser coherente, poseer elevados estándares de moralidad y su imagen debe ser digna de admiración y respeto por sus seguidores para influir positivamente en los docentes. (Bracho y García, 2013) manifestaron que, el líder trata a los seguidores de forma especial y personal, de esta manera conoce un poco más de sus intereses, gustos y necesidades del desarrollo personal de cada uno de ellos. Así como también delega funciones, aconsejan y retroalimenta de acuerdo a las funciones que cumplen cada uno de ellos. Es tolerante porque sabe escuchar, solicita su opinión de acuerdo con sus propias experiencias vividas sin asumir una posición sobre dimensionada. Según (Bracho y García, 2013), señalaron que, el líder confía en sí mismo, esa confianza se ve reflejada en sus seguidores y por ende ese mismo regresa al líder. En síntesis, se puede afirmar que, el líder tiene una elevada autoestima por ello tiene confianza en sí mismo, tiene seguridad, manejo de sus emociones, tiene logros académicos y por ende amplio conocimiento en diversos temas de tal manera maneja diversas estrategias especializadas, por ello tiene la capacidad de orientar, encaminar a los seguidores con el claro objetivo de lograr las metas trazadas. Por tal motivo el líder se capacita, se prepara, tiene dominio de sus emociones para poder guiar e inspirar confianza a sus seguidores. tiene una semejanza a un río por donde pasa hace que germine esperanza, que genere los suficientes valores para que los seguidores logren desarrollarse como personas de bien, este modelo de liderazgo orienta hacia causas trascendentales, teniendo en cuenta que el ente principal es el ser humano, el motor de todo cambio y transformación pasa por el desarrollo personal tanto emocionalmente como en las actitudes, la ética y honestidad, las instituciones

educativas necesitan de profesionales altamente honestas para que experimenten el cambio y la transformación además impulsa el verdadero servicio.

Teniendo como sustento de la gestión pedagógica, Según Calla (2008) se realiza diversos planteamientos en los entornos educativos, la primera definición se centra en el maestro. Según Sánchez (2015) menciona que toda gestión pedagógica recae la responsabilidad solo en el docente, como un agente que cumple las funciones del acompañamiento para que el docente pueda fortalecer sus habilidades y a la vez comprometerse a mejorar ciertas dificultades que se puedan observar. Según Rodríguez (2010) define a la gestión pedagógica en dos conceptos, la teórica y la praxeológico. La teórica está presente en el desarrollo del proyecto, además toma en cuenta las habilidades y metodologías que se van a realizar; la praxeológico se puede evidenciar en las aulas, por lo que se puede llegar a cumplir con las metas y competencias que se han propuestos para las diversas realidades educativas de nuestro país.

Respecto al concepto de gestión pedagógica, se destaca que ésta promueve la valorización de la profesión docente, lo cual significa reconocer su formación, nivel de competencia profesional, de intervención pedagógica, así como las habilidades de interacción con escolares y docentes para el desarrollo del trabajo en equipo con los diversos agentes, protagonistas del proceso educativo. Así mismo se valora la profesión del docente como parte de la práctica social que adquiere una gran significación en el hecho educativo, el cual involucra procesos pedagógicos y didácticos, como la actividad esencial de la misión académica y pedagógica del profesor (Mendoza y Bolívar, 2016).

Asimismo (Sussantto, 2019) también permite el cambio de actitudes positivamente, dejando de lado el individualismo y se inclina al trabajo colaborativo, mejorando así el trabajo del docente que le permite desarrollar una buena dinámica de grupo, cultura y clima escolar. Según (López, 2017) la gestión pedagógica, la planificación: es aquí donde se puede decidir qué o cómo se hará el trabajo, es el director con su equipo de trabajo que mediante el diálogo se llega a acuerdos que las orientaciones del proyecto educativo llegará a desarrollar los procesos adecuados para la labor en el aula, a partir de un FODA de la realidad, se podrá llegar a fijar objetivos que se deben de lograr. La gestión pedagógica, son

acciones planificadas. Tal como señalaron (López, 2017) al referirse a este tema, en la gestión pedagógica participan los conocimientos, principios éticos, valores y la política de la institución educativa, todo ello debe estar dirigido para afrontar las deficiencias propias de la institución.

A continuación, Changano y Roque (2016) afirman que el docente es un mediador, y realiza actividades curriculares y extracurriculares para desarrollar competencias en los estudiantes. Panta (2011), afirma que, en la labor docente el estudiante es eje importante que requiere de enfoques de evaluación, orientaciones educativas, desarrollo de competencias movilizando una serie de vínculos socioemocionales, morales. Así pues Domínguez (2005) manifiesta que las gestiones educativas van cambiando constantemente para ello se deben desarrollar proyectos para superar las necesidades básicas en la educación y para la solución de los problemas, ya que su objetivo para garantizar que la comunidad educativa se desarrolle plenamente y sean capaces de lograr sus propósitos. Asimismo, (Beltrán, 2014), sostiene que esta gestión define metas, planifica, propone mecanismos de evaluación, autorregulación, monitoreo y control. Según (López, 2017) la gestión pedagógica (GP), es la causa esencial de la marcha para la enseñanza aprendizaje, es imprescindible realizar una apreciación de las diversas conceptualizaciones sobre el término de gestión pedagógica (Sussantto, 2019), en ese sentido se definirá la segunda variable, teniendo como sustento a López (2017), quien resalta que la GP es de mucha importancia en las actividades pedagógicas de la labor del docente, porque contribuye de manera efectiva a elevar la calidad de los procesos esenciales que tiene lugar en el ambiente educacional.

Otros autores relacionan a la gestión pedagógica con la diversidad de acciones que buscan fortalecer los procesos didácticos y pedagógicos de cada área curricular, que emplean los docentes, para orientar su práctica educativa, y cumplir con los objetivos educacionales. En este contexto, la práctica educativa de los docentes se constituye en la gestión para los aprendizajes (Sánchez, 2015).

Recapitulando lo señalado, la gestión pedagógica incorpora los componentes sustanciales del proceso educativo, encaminada al desarrollo original en la actividad del

profesorado Paredes (2017), teniendo su génesis en el diagnóstico situacional o inicial, donde se estructura el programa académico, beneficiando el monitoreo y la planificación de las sesiones y sus elementos, como son la temática de investigación, propósitos y contenidos que permiten al educador la búsqueda e invención del proceso a través de una apropiada evaluación, retroalimentación y término del mismo, al tiempo que fomenta el afianzamiento de la gestión pedagógica.

Por su parte Mendoza y Bolívar (2016), indican que la gestión pedagógica tiene una condición sistémica, en donde se une y concentra la misión pedagógica, la organizativa, la operativa y la administrativa. Por su parte Sovero (2008), afirma que la GP es la obligación que tienen los profesores en la ejecución cognitiva de sus pupilos, tomando la referencia de que la transmisión de conocimientos queda en segundo lugar, por lo que se prioriza la formación de individuos inteligentes, cognitivo, afectivo, social y práxico; y este desarrollo toma las diversas dimensiones humanas, todo en función al sujeto que piensa, siente, actúa e interactúa. (Sussantto, 2019)

De igual manera Solís López (2017), coincide en mencionar que la GP rescata las acciones, formas, estilos de enseñanza, gestión en el aula, siendo estas características aspectos determinantes en el logro de los resultados para hacerse evidente en el desarrollo curricular y metodológico también en la dualidad de enseñanza-aprendizaje. Cabe decir que las estrategias didácticas que utiliza el docente se convierten en una gestión de aprendizaje. (Gouvernement du Québec, 2015). Por su parte el Minedu (2017), manifiesta que todas las actividades referidas a la dualidad de enseñanza aprendizaje, son fundamentales en el quehacer de la escuela y en la misión del docente. Quien a través de sus prácticas pedagógicas hace uso del currículo, al elaborar sus planes y programas, al emplear estrategias y estilos de enseñanza. Asimismo, con lo expresado por Calla (2008), hace referencia que una adecuada productividad en la escuela es necesaria la intervención pedagógica de los directivos y docentes, contribuyendo con los estudiantes vinculando sus saberes previos.

Sin embargo, para (Spinak, 2015) sostiene que la gestión pedagógica contribuye al proceso de enseñanza aprendizaje, los materiales didácticos que facilita una metodología

adecuada, e innovadora para desarrollo de las actividades educativas significativas. Complementando la información referida a la gestión pedagógica. Según (Vexlex, 2014) afirma que es una actividad importante, donde abarca la dirección y el liderazgo pedagógico, la tutoría y orientación educativa, espacios y medios. En ese sentido, Pozner (2007) establece estrategias que permitan identificar prioridades a lograr en un futuro realizando reajuste según sea necesario. Según (Sánchez, 2015) sostiene, que deben desarrollar competencias, y organizar adecuadamente la gestión pedagógica.

También, Zurita (2015) afirma que el trabajo entre directivos y docentes favorece el intercambio de experiencias y, de esta manera, deben elaborar conjuntamente las estrategias. Asencios (2016) en su investigación, busca las relaciones interpersonales como característica primordial para el desenvolvimiento de un buen profesor. Según Panta (2011) en sus estudios refiere que el resultado será óptimo si la gestión pedagógica del profesor está bien planificada y orientada a la búsqueda de la calidad educativa. Del mismo modo, Zaga (2017) afirma que, con docentes bien preparados mejoran eficientemente el nivel de desarrollo en la institución, existiendo una relación directa entre ambos. Además, en el Manual de directores (2014) se manifiesta que el docente tiene como rol fundamental la gestión pedagógica y los directivos que acompañan y monitorean en su práctica pedagógica.

Como consecuencia de la búsqueda de estudios relacionados con las variables de investigación es preciso sustentarlas teóricamente, En ese sentido, (López, 2017) se establece como primera dimensión a la planificación, permitan identificar prioridades a lograr en un futuro realizando reajuste según sea necesario, se puede decir que la planificación es considerada una tarea primordial que consiste en planear y ejecutar diversas acciones, quien, a través del uso de una correcta metodología, asistiendo las necesidades de los involucrados para luego brindar el servicio educativo conforme a los requerimientos en los estudiantes de la institución.

Como segunda dimensión a la ejecución, es la etapa en la que el docente desarrolla su práctica pedagógica utilizando los recursos y métodos para el logro de aprendizajes significativos, es considerado como una estructura funcional de recursos cognitivos, afectivos o psicomotrices que se usan para el cumplimiento del aprendizaje. A través de actividades metódicas que utilizan los profesores para cumplir sus obligaciones

encomendadas por el estado, asimismo es el conocimiento propio del educador, es guiar, estimular, motivar, y hacer que el estudiante aprenda con mayor facilidad y en el menor tiempo posible y sin mucho esfuerzo. (López, 2017)

En relación con la tercera dimensión dirección pedagógica, Por lo tanto (López, 2017) afirma que, los directivos no suelen orientar el trabajo que su personal debe ejecutar, de ello se infiere que el director no ejerce adecuadamente el liderazgo porque solo imparte órdenes y no se involucra en el trabajo. Del mismo modo, (López, 2017) concluye que los docentes poseen ciertas características tales como carisma, estimulan al desarrollo de nuevas ideas en sus estudiantes, son honestos, guardan buena relación con sus estudiantes, de esta manera, ejerce un liderazgo eficaz logrando su propósito de aprendizaje al proyectarse como líder evidenciándose el resultado positivo del liderazgo pedagógico.

En la cuarta dimensión, la evaluación pedagógica, es el recojo de la información permanente y planificado, para ello deberá implementar políticas que definan competencias para el desarrollo adecuado de la comunidad dentro de la sociedad. Según (López, 2017) se refiere al proceso e inicio del mejoramiento continuo de la gestión de esta manera promueve mejorar la calidad escolar, a través de la coordinación y articulación de los de todas las áreas curriculares en la institución educativa. Es un proceso sistemático que recoge información cualitativa y formativa relevante, en los procesos de enseñanza, asimismo es considerada como un indicador permanente a la planificación, para mejorar el aprendizaje durante el proceso de ejecución de las actividades académica. Para (López, 2017) menciona que la evaluación formativa la que se da durante la ejecución de la enseñanza, con el propósito de conseguir un aprendizaje optimo del estudiante. Asimismo manifiesta, que debe darse una retroalimentación eficaz, al dirigir las cualidades particulares del estudiante; también, está debe ocurrir en el momento de la ejecución del aprendizaje, no al final, cuando el terminó el aprendizaje de algún tema.

Muchas veces nuestro ideal es mejorar la educación en calidad, pero para ello debemos cambiar primero la gestión de la escuela que llevan adelante los actores educativos que se involucran en las prácticas escolares; esto implica tomar acuerdos de lo que debemos hacer para mejorar la acción pedagógica, para lo cual es imprescindible realizar una apreciación de las diversas conceptualizaciones sobre el término de calidad educativa. (López, 2017),

finalmente, la dimensión evaluación, se refiere el recojo de información de manera permanente y planificado forma parte del proceso de aprendizaje.

Se plantean los siguientes problemas, el problema general, ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría? Carabayllo, 2020? Problemas específicos, ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica?, ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica?, ¿Qué relación existe entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica?, ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica?

La justificación teórica, contribuye en la tarea de fortalecer el liderazgo transformacional a los docentes, quien a través de sus acciones y decisiones permite que los estudiantes logren aprendizajes deseados, a través del proceso enseñanza aprendizaje. Se dice además que una gestión pedagógica resulta exitosa cuando se contempla la estructura escolar y se analiza las estrategias curriculares que se implementarán para lograr aprendizajes de calidad. Los resultados, proporcionan a la investigación, son de gran aporte y ayuda a la institución que busca ahondar y actualizar sus conocimientos respecto a las variables, vinculando al ámbito de educativo.

En la justificación práctica, la elaboración del trabajo de investigación está dirigida a examinar y solucionar varios problemas en relación con el tema de estudio. Por ello desde esta perspectiva, es relevante realizar la investigación, ya que brindará información importante para los líderes que decidan sobre asuntos que presenten dificultades en las instituciones educativas, siendo estas un ambiente de formación de los educandos por lo cual todos los miembros del centro educativo debemos comprometernos al logro de la calidad en la enseñanza; involucrando directivos innovadores y docentes capacitados. El estudio desde la óptica de sus colaboradores y con la finalidad de mejorar sus actitudes y aptitudes y contribuir con mejores prácticas a nivel pedagógico, por tanto, a nivel práctico también contribuirá con la formación o fortalecimiento de la identidad institucional, pues quien conoce su institución a fondo crea un vínculo emocional que deriva en compromisos positivos.

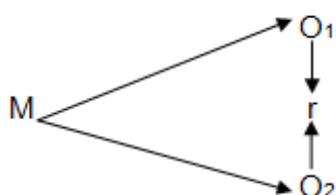
Se plantean los siguientes objetivos, el objetivo general, determinar la relación entre

el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabaylo, 2020. Objetivos específicos, determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica, determinar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica, determinar la relación entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica, determinar la relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica. Se han planteado las siguientes hipótesis, la hipótesis general, existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabaylo, 2020, hipótesis específica, existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica, existe relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica, existe relación entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica, existe relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica,

## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) el tipo de estudio es básico, correlacional, transversal, se realizó la recolección de información necesaria para relacionar las variables en un respecto periodo. Sustenta el método de estudio, presenta un método hipotético-deductivo, que implica plantear preguntas y validar hipótesis. Se evidencia la relación de las variables mediante la siguiente gráfica:



*Figura 1:* Esquema del diseño de correlacional.

M: muestra

V1: (Liderazgo transformacional)

V2: (Gestión pedagógica)

*Figura 1.* Diagrama correlacional

### 2.2. Operacionalización de las variables

#### Variable 1: Liderazgo transformacional

Según (Bracho y García, 2013) el liderazgo transformacional tiene por finalidad estimular a las personas y convertirlos en personas productivas comprometiéndose a lograr metas para la institución al margen de los intereses personales. La variable liderazgo transformacional es observada través de tres dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional, crecimiento individual, influencia idealizada

#### Variable 2: Gestión pedagógica

López (2017), quien resalta que la GP es de mucha importancia en las actividades pedagógicas de la labor del docente, porque contribuye de manera efectiva a elevar la calidad de los procesos esenciales que tiene lugar en el ambiente educacional. La variable gestión pedagógica es observada través de tres dimensiones: planificación, pedagógica, ejecución

pedagógica, dirección pedagógica, y evaluación pedagógica.

### Variable 1: Liderazgo transformacional

Tabla 1

#### *Operacionalización del liderazgo transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Estimulación intelectual	Soluciones académicas	1-9	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi nunca Nunca	Bueno (132-180)
	Ideas innovadoras			
	Manejo de criterio			
	Utilizo la creatividad			
Motivación inspiracional	Suelo ser optimista	10-17	Siempre = 5	Regular (85-132)
	Coherencia			
	Decisiones			
	Solución de contratiempos			
Crecimiento individual	Claridad de propuestas	18-26		
	Manejo empático			
	Intereses institucionales			
	Intereses de trabajadores			
Influencia idealizada	Sentido del humor	27-36		
	Manejo emocional			
	Logros académicos			
	Tolerancia			

Fuente: Adaptado por De La Cruz, G. A. (2019)

Tabla 2

#### *Operacionalización de la gestión pedagógica*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Escala	Niveles o rangos
Planificación pedagógica	Diagnóstico de su realidad	1-9	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi siempre	Escala de Likert	Bueno (126-170)
	Objetivos a lograr				
Ejecución pedagógica	Acciones a seguir	10-16	5. Siempre		Regular (80 - 125)
	Recursos a asignar				
Dirección pedagógica	Procesos, Programas				Malo (34-79)
	Proyectos				
Evaluación pedagógica	Liderazgo	17-24			
	Motivación				
Evaluación pedagógica	Creación de clima organizacional	17-24			
	Asegurar la ejecución de la programación				
Evaluación pedagógica	Ajustes a la programación y a la asignación de recursos	25-34			

Fuente: Adaptado de Miranda, R. G. (2018)

### 2.3. Población, muestra

La población censal, la muestra se considera a los 92 docentes, dentro del marco de “muestreo censal, que a decir de Hernández, et al. (2014), este tipo de muestreo ocurre cuando se toma al total de población que es 92, establecidas sin necesidad de realizar clasificación alguna.

Tabla 3

*Población de docentes de la IE. N° 2037*

Grupo: Docentes	Sexo		Total
	H	M	
Total	44	48	92

*Fuente estadística de la IE. N° 2037*

El muestra no probabilístico censal es 92 docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo, un número asequible para trabajar.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Valderrama (2015) mencionó que las técnicas son “los procedimientos específicos y método científico, el cual se aplican en la investigación para recoger la información o los datos requeridos a utilizar, en el estudio se usará la encuesta para la obtención de los datos. El instrumento nos permite recolectar información en forma de datos que pueden ser evaluados para entender los fenómenos que se estudian. Hernández et al., (2014) definieron como “que a través del cuestionario es una herramienta clave con mayor acogida de uso para analizar a un gran grupo de personas, a fin de obtener las respuestas directas”.

La prueba consiste en la administración individual o colectiva de un cuestionario, para obtener información, conocer las actitudes o percepciones de un grupo de personas acerca de un asunto, eventos, variables. El cuestionario está conformado por 36 ítem para su aplicación distribuido en dimensiones, que responde a una escala del 1 a 5, donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces y 4 es casi siempre, 5 es siempre. Para la segunda variable se ha empleado el instrumento que consta de 34 ítems, los mismos que ayudan a recoger las encuestas requeridas para la investigación y sus respectivas dimensiones.

Ficha técnica

Nombre del instrumento	: Liderazgo transformacional
Autora y año	: De La Cruz, G. A. (2019)
Adaptado por	: Jennifer Pardo Luque
Procedencia	: Lima 2019
Institución	: CEP Liceo Lorenzo Milani.
Universo de estudio	: 92 docentes.
Escala de medición	: Likert
Niveles	Rangos:
Escala	1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A Veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre
Malo	(30- 70)
Regular	(71- 110)
Bueno	(111- 150)
Ficha técnica	
Nombre Original	: Gestión pedagógica
Objetivo	: Medir las características de la gestión pedagógica
Autora y año	: Miranda, R. G. (2018)
Adaptado por	: Jennifer Pardo Luque
Administración	: Grupal muestra
Escala	1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A Veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre
Estructura	: 34 ítems:
Malo	(34-79)
Regular	(80 – 125)
Bueno	(126–170)

### **Validez y confiabilidad**

Validez, se efectuó por evaluación, opinión y veredicto de un grupo de 3 expertos con el grado de magister y doctor, todos expertos temáticos en el área de administración de la educación, siendo uno especialista en el área de investigación, seguido se concluye, que la escala valorativa de liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, es válida, aplicable, sus ítems mantiene n coherencia en conexión con los indicadores y estos con las dimensiones que se observa en dicha variable. (Escobar y Pérez, 2008) De esta manera la lista de cotejo de socialización, es válida, aplicable, sus ítems mantiene en coherencia con

los indicadores por consiguiente con las dimensiones que se observa en dicha variable. Continuando con los pasos a seguir para la preparación del instrumento y para establecer su confiabilidad se sujetó a la aprobación de expertos integrados por ciertos estándares de exigencia como son que cumpla con ser competente, pertinente y preciso todos los ítems que buscan el logro de los objetivos del estudio.

Tabla 4

*Validez del liderazgo transformacional y gestión pedagógica*

Validador	Resultado
Dr. Juana Litz Tupa Quispe	Aplicable
Dr. Oscar Nicolás Linares García	Aplicable
Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón	Aplicable

*Fuente:* Certificado de validez

**Confiabilidad**

Es el instrumento que mide y especifica el nivel en la aplicación que se reitera a la misma persona u objeto. Hernández, et al. (2014) la adquisición de los datos se realiza a través del pilotaje aplicado a 20 docentes, la aplicación se ejecutó previa aprobación de la director de la IE. N°, 2020. Se utilizó una herramienta que fue el cuestionario la encuesta, aplicado como prueba piloto a 20 maestros.

Tabla 5

*Confiabilidad*

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo transformacional	,880	35
Gestión pedagógica	,856	34

*Fuente:* SPSS 24

Con el fin de establecer la fiabilidad del cuestionario, se desarrolló el examen estadístico de confiabilidad logrando resultas mayores a 0.800, que nos puntualiza que la herramienta posee una mayor fiabilidad. Según (Del Pino, 2013) se tiene la opción de retirar alguna interrogante de la encuesta logrando así que baje o suba el nivel de fiabilidad interina que

muestra el cuestionario, todo esto favorecerá a pulir y elaborar enunciados que se utilizaran para recoger la valoración de cada entrevistado.

## **2.5. Procedimiento**

Para la interpretación de los resultados y su discusión, se realiza el contraste entre la teoría y los resultados, asimismo las dimensiones e indicadores, esto será corroborado con los validadores o expertos. Una vez aplicado la prueba piloto se estableció, los instrumentos para el tratamiento estadístico para establecer los resultados y comprobar los resultados

## **2.6. Método de análisis de datos**

Para la visualización de datos se construyeron tablas o gráficos con porcentajes y, en los que se calculó estadísticos descriptivos y correlacionales utilizando el estadístico SPSS. Asimismo, la información se presentará en tablas y figuras. Para el análisis inferencial se empleó el estadístico Coeficiente de correlación Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis, una vez obtenidos los resultados permitieron elaborar las conclusiones específicas y la general.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

*Figura 2.* Correlacional de Spearman

## **2.7. Aspectos éticos**

La investigación tuvo los permisos respectivos del director de la IE. N° 2037, se mantuvo la reserva de información de cada persona encuestada, (b) amabilidad y flexibilidad y (c) No se realizó una valoración anticipada. Asimismo se comunicó la finalidad del estudio donde la colaboración fue libre, asegurando la facultad de privacidad de los integrantes, y de la información obtenida en la utilización de los instrumentos. Los resultados se brindaran solo con permiso solicitando la opinión de los directivos sobre la determinación de los efectos alcanzados. Se procesara la información con especial rigor científico garantizando la imparcialidad de los efectos mostrados.

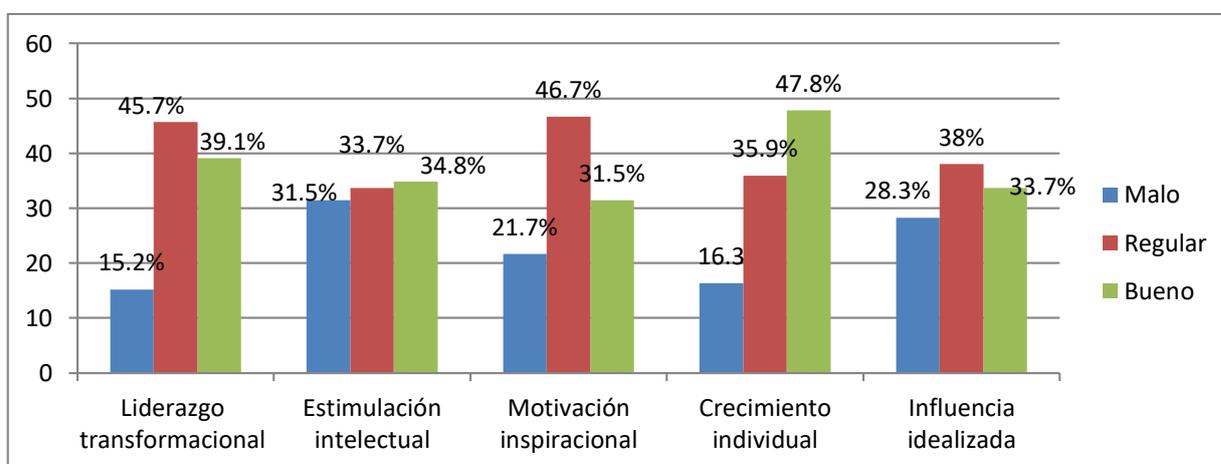
### III. Resultados

#### Análisis descriptivo

Tabla 6  
Nivel del liderazgo transformacional y sus dimensiones

Niveles	Liderazgo transformacional		Estimulación intelectual		Motivación inspiracional		Crecimiento individual		Influencia idealizada	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	14	15.2	29	31.5	20	21.7	15	16.3	26	28.3
Regular	42	45.7	31	33.7	43	46.7	33	35.9	35	38
Bueno	36	39.1	32	34.8	29	31.5	44	47.8	31	33.7
Total	92	100	92	100	92	99.9	92	100	92	100

Fuente: SPSS 24



Fuente: SPSS 24

**Figura 3** Nivel del liderazgo transformacional y sus dimensiones

De la tabla 6 y figura 3, se observa que el 45.7% de los encuestados refieren que las liderazgo transformacional es de nivel regular, y el 39.1% en el nivel bueno, y solo el 15.2% restante manifiesta que el nivel es malo.

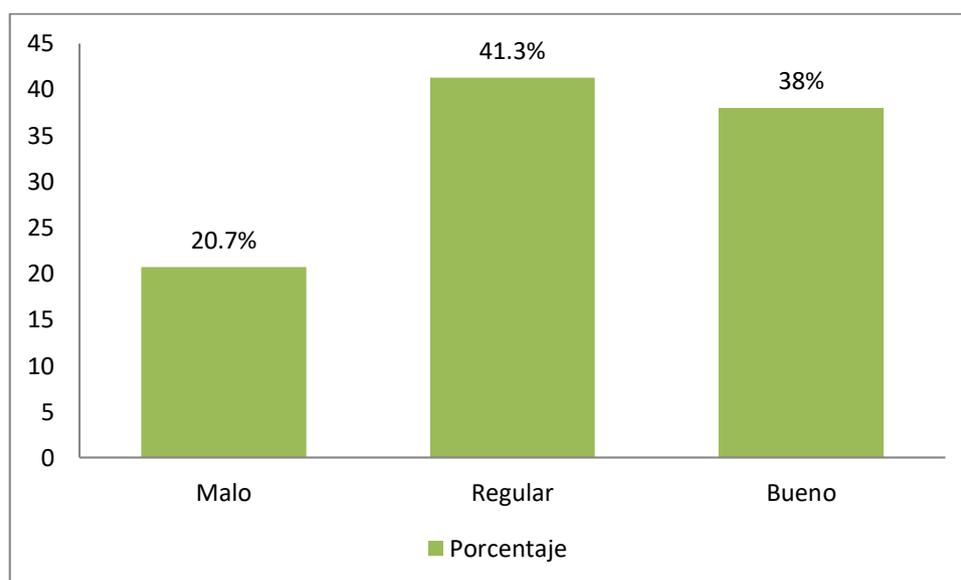
En cuanto a las dimensiones la prevalencia se encuentra en el nivel bueno, siendo el menor porcentaje según las percepciones de 31.5% correspondiente a la dimensión motivación inspiracional, y el porcentaje más alto es del 47.8% la cual corresponde a la dimensión crecimiento individual. Mientras que, el 46.7% de los elementos muestrales señalan que es de nivel regular la dimensión motivación inspiracional. Finalmente, la percepción de los encuestados en cuanto al nivel malo en cada una de las dimensiones, muestra porcentajes entre que van desde el 15.2% hasta el 31.5.6%.

Tabla 7

*Nivel de la gestión pedagógica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	20,7
Regular	38	41,3
Bueno	35	38,0
Total	92	100,0

*Fuente: SPSS 24*



*Figura 4 Nivel de la gestión pedagógica*

En la tabla N° 7 y Figura 4 se observó que 19 docentes (20.7%) demuestran un nivel malo de gestión pedagógica. Así mismo, 38 docentes (41.3%) demuestran un nivel regular de gestión pedagógica y, 35 docentes (38%) demuestran un nivel bueno de gestión pedagógica de docentes de la Institución Educativa 2037 *Ciro Alegría Carabayllo*, 2020

### 3.3. Resultados correlacionales

#### Prueba de hipótesis

##### Hipótesis general

**Ho.** No existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020

**Hi.** Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020

Tabla 8

*Correlación liderazgo transformacional y la gestión pedagógica*

		Liderazgo transformacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1,000 .	,775** ,000
		N 92	92
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	,775** ,000	1,000 .
		N 92	92

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* SPSS 24

En la tabla 8, Los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es, 775 demuestra una relación alta y positiva, la significancia de ( $p=0.000$ ) menor al 0.01. Conclusión, se rechaza la hipótesis nula

### Hipótesis específica 1

**Ho.** No existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020

**Hi.** Existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.

Tabla 9

*Correlación estimulación intelectual y la gestión pedagógica*

		Estimulación intelectual	Gestión pedagógica
Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	92	92
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* SPSS 24

En la tabla 9, Los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es, 735 demuestra una relación alta y positiva, con una significancia de ( $p=0.000$ ) menor al 0.01. Conclusión, se rechaza la hipótesis nula

## Hipótesis específica 2

**Ho.** No existe relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020

**Hi.** Existe relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020

Tabla 10

### *Correlación motivación inspiracional y la gestión pedagógica*

		Motivación inspiracional	Gestión pedagógica
Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	92	92
	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
Gestión pedagógica	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Base de datos.

*Fuente:* SPSS 24

En la tabla 10, Los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es, 732 demuestra una relación alta y positiva, con una significancia de ( $p=0.000$ ) menor al 0.05. Conclusión, y se rechaza la hipótesis nula

### Hipótesis específica 3

**Ho.** No existe relación entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.

**Hi.** Existe relación entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.

Tabla 11

*Correlación crecimiento individual y la gestión pedagógica*

		Crecimiento individual	Gestión pedagógica
Crecimiento individual	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	92	92
	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
Gestión pedagógica	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Base de datos.

*Fuente:* SPSS 24

En la tabla 11, Los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es, 786 demuestra una relación alta y positiva, con una significancia de ( $p=0.000$ ) menor al 0.05. Conclusión, se rechaza la hipótesis nula

#### Hipótesis específica 4

**Ho.** No existe relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020

**Hi.** Existe relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020

Tabla 12

*Correlación influencia idealizada y la gestión pedagógica*

		Influencia idealizada	Gestión pedagógica
Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	92	92
Rho de Spearman			
Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Base de datos.

*Fuente:* SPSS 24

En la tabla 12, Los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es, 751 demuestra una relación alta y positiva, con una significancia de (p=0.000) menor al 0.05. Conclusión, se rechaza la hipótesis nula

#### IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020*. En cuanto a la hipótesis general, existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020, según los resultados evidencian una correlación significativa, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es 0.775 demuestra una correlación alta y positiva, con una significancia de ( $p=0.000$ ) menor al 0.05. Asimismo, (Rodríguez y Pedraja, 2017) concluyeron que el 23% se encuentra en una escala baja del liderazgo transformacional, el 28,33% una escala regular, mientras que un 31,1% una escala alta del liderazgo transformacional, en la estadística inferencial la correlación es baja con un R cuadrada de (0.23), y una significancia de 0.018, muestran la inexistencia de relación significativa en ambas variables. Según Sánchez (2015) menciona que toda gestión pedagógica recae la responsabilidad solo en el docente, como un agente que cumple las funciones del acompañamiento para que el docente pueda fortalecer sus habilidades y a la vez comprometerse a mejorar ciertas dificultades que se puedan observar. Al respecto Cueva (2018) concluyó el 48,33% de los docentes tienen una apreciación buena en cuanto al liderazgo pedagógico, el 28,33% refiere que es regular, mientras que un 23,33% señala que es mala, asimismo una correlación alta de (Rho 0, 741), y una significancia ( $p=0.000$ ) entre variables de investigación. Según (Bracho y García, 2013), afirma que el liderazgo transformacional tiene como virtud el carisma, este tipo de líderes tienen las siguientes características, confianza en sí mismo, comunican la visión, están dispuestos a correr riesgos para lograr sus metas. Según Parra Rivas (2011) manifestó que, el líder transformador, es la persona que sueña en el día con los ojos abiertos es más peligrosa por lo que hace realidad esa visión con el apoyo de sus colaboradores, en estos tiempos de los cambios continuos en la sociedad, las instituciones educativas merecen ser dirigidas por personas preparadas académicamente como emocionalmente. Asimismo, (Bracho y García, 2013) mencionan cuatro dimensiones del líder transformador: influencia, inspiración, intelectualidad e individualismo, es determinante porque se convierte en modelo a seguir, también es respetado, admirado y confiable, asimismo antepone las necesidades ajenas sobre las suyas enfrenta riesgos, muestra una conducta intachable de moral y ética. Según (Sánchez, 2015) afirma que la gestión pedagógica con la diversidad de acciones que buscan fortalecer los procesos didácticos y pedagógicos de cada área curricular, que emplean

los docentes, para orientar su práctica educativa, y cumplir con los objetivos educacionales. En este contexto, la práctica educativa de los docentes se constituye en la gestión para los aprendizajes

En cuanto a la Hipótesis específica 1, existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es, 735 demuestra una relación moderada y positiva, con una significancia de ( $p=0.000$ ) menor al 0.01 los resultados de Braun, et. al. (2013) concluyeron que el líder se enfoca en la parte humana, y en las competencias y habilidades del empleado, de acuerdo a ello delega funciones y tareas que deben ser cumplidos en un determinado tiempo, las características más importantes es que el líder confía en sí mismo, es carismático y arriesgado para cumplir con las metas propuestas. Asimismo concluyó que el, 13% y una prevalencia un nivel de alto, el 81%, una presencia moderada, asimismo una R cuadrado obtenido de 0.871 que al contrastarlo con el valor de la tabla 0.000 a un valor de 0.05 de significación permite aceptar la hipótesis. Según Rodríguez (2010) concluyó que las metas y competencias que se han propuestos para las diversas realidades educativas de nuestro país. Así mismo la investigación de Reynaldo (2018) concluyó una media 14.4583, y 14.5000, una desviación estándar 2.91155, una varianza de 8.477, entre las variables de investigación, al obtenerse una  $Rho = 0.656^{**}$  ( $p = 0,000, 05$ ) moderada entre las variables, se precisó poner énfasis en la liderazgo transformacional para optimizar la labor educativa y, con ello la gestión pedagógica. Por su parte el Minedu (2017), manifiesta que todas las actividades referidas a la dualidad de enseñanza aprendizaje, son fundamentales en el quehacer de la escuela y en la misión del docente. Quien a través de sus prácticas pedagógicas hace uso del currículo, al elaborar sus planes y programas, al emplear estrategias y estilos de enseñanza. Asimismo, con lo expresado por Calla (2008), hace referencia que una adecuada productividad en la escuela es necesaria la intervención pedagógica de los directivos y docentes, contribuyendo con los estudiantes vinculando sus saberes previos. Del mismo modo, (Cruz-et al. 2013) manifestaron que el líder debe estar preparado emocionalmente para eso debe trabajar primero en el mismo, en su autoestima para sentirse competente, seguro, y de esta manera desarrollar su capacidad de resolver problemas complejos y encaminar al grupo para lograr el objetivo propuesto. Según (Álvarez, 2008) asegura que, el líder logra la transformación

de los subordinados, por tanto, conlleva a la meta. Complementa, (Bass, 2004) que existe un intercambio significativo entre el líder y sus liderados llegando a negociar beneficios comunes. Además, Paredes (2017) indica que en el liderazgo depende mayormente de los valores y de la preparación académica. Para (Braun, et al. 2013) El liderazgo transformacional sabe manejar sus emociones, son optimistas en su forma de pensar por ende son felices haciendo lo que hacen; y, apertura a la experiencia, se basan en la teoría conductista definiendo como la estructura de iniciación, donde el líder delega determinadas funciones a sus seguidores y aguardan que los colaboradores mantengan un buen desempeño, así como, da importancia al cumplimiento de las tareas en los plazos fijados. Recapitulando lo señalado, la gestión pedagógica incorpora los componentes sustanciales del proceso educativo, encaminada al desarrollo original en la actividad del profesorado Paredes (2017), teniendo su génesis en el diagnóstico situacional o inicial, donde se estructura el programa académico, beneficiando el monitoreo y la planificación de las sesiones y sus elementos, como son la temática de investigación, propósitos y contenidos que permiten al educador la búsqueda e invención del proceso a través de una apropiada evaluación, retro alimentación y término del mismo, al tiempo que fomenta el afianzamiento de la gestión pedagógica. Para Wasden (2014) expreso que, el líder transformacional es pro activo enfocándose en estimular de manera persistente, así como también despiertan las personas de investigar temas claves para la mejora de la institución mientras aumentan la confianza en sí mismo, eleva su autoestima y por ello aumenta la producción en el trabajo; son optimistas y trabajan en equipo. También, Zurita (2015) afirma que el trabajo entre directivos y docentes favorece el intercambio de experiencias y, de esta manera, deben elaborar conjuntamente las estrategias.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020, según Rho Spearman cuyo valor obtenido es, 732 demuestra una relación moderada y positiva, con una significancia de ( $p=0.000$ ) menor al 0.01. según (Mendoza y Bolívar, 2016) concluyeron que el 59% se encuentra en una escala regular de la gestión pedagógica, el 48% en una escala buena de la integración de proyectos educativos, el 42% se encuentra en un nivel malo de la creación de espacios educativos, la prueba de hipótesis = 0.385\* baja, y el ( $p =0,014 < 0,05$ ) en la mencionado antecedente coincide con los resultados del estudio obteniendo una correlación moderada. Asimismo (Sussantto, 2019)

permite el cambio de actitudes positivamente dejando de lado el individualismo e inclinarse al trabajo colaborativo, mejorando así el trabajo del docente que le permite desarrollar en una buena dinámica de grupo, cultura y clima escolar. En la misma línea de investigación, De La Cruz (2019) concluyó que, el 45,7% perciben un liderazgo transformacional de nivel bajo; el 31,4% señaló que este liderazgo es de nivel medio y el 22,9% indicó que percibe que este liderazgo es de nivel alto. (Rho. 0. 700). Indicando una correlación positiva media alta. Según, López (2017) concluyó que la gestión pedagógica es moderada vinculada con la variable del desenvolvimiento del docente. Los resultados de la Tau b de Kendall es altamente significativa  $0.000 r = 0,756.$ , se acepta la hipótesis planteada. Según Parra Rivas (2011) manifestó que, el líder transformador, es la persona que sueña en el día con los ojos abiertos es más peligrosa por lo que hace realidad esa visión con el apoyo de sus colaboradores, en estos tiempos de los cambios continuos en la sociedad, las instituciones educativas merecen ser dirigidas por personas preparadas académicamente como emocionalmente. Según Fischman (2005) afirma que el sentido del humor en las organizaciones es importante porque hace que los trabajadores se sientan relajados y ello les permitirá ser creativos y por ende optimizar la producción. Asencios (2016) en su investigación, busca las relaciones interpersonales como característica primordial para el desenvolvimiento de un buen profesor. Según Panta (2011) en sus estudios refiere que el resultado será óptimo si la gestión pedagógica del profesor está bien planificada y orientada a la búsqueda de la calidad educativa. Del mismo modo, Zaga (2017) afirma que, con docentes bien preparados mejoran eficientemente el nivel de desarrollo en la institución, existiendo una relación directa entre ambos. Además, en el Manual de directores (2014) se manifiesta que el docente tiene como rol fundamental la gestión pedagógica y los directivos que acompañan y monitorean en su práctica pedagógica.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, existe relación entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020. según Rho Spearman cuyo valor obtenido es, 786 demuestra una relación moderada y positiva, con una significancia de ( $p=0.000$ ) menor al 0.01., nuestros resultados son avalados por Macías, y Ramírez (2016) concluyeron que el 46,8% indicó que perciben un liderazgo transformacional de nivel bajo; el 31,4% señaló que el liderazgo es de nivel medio, y el 21,8% percibe que el liderazgo es de nivel alto, asimismo la R cuadrada de (0.23),

y una significancia de 0.018, muestran la existencia de una asociación significativa en ambas variables. Tal como señalaron (López, 2017) al referirse a este tema, en la gestión pedagógica participan los conocimientos, principios éticos, valores y la política de la institución educativa, todo ello debe estar dirigido para afrontar las deficiencias propias de la institución. Para (López, 2017) nos expone las siguientes funciones de la gestión pedagógica, la planificación: es aquí donde se puede decidir qué o cómo se hará el trabajo, es el director con su equipo de trabajo que mediante el diálogo se llega acuerdos que las orientaciones del proyecto educativo se llegará a desarrollar los procesos adecuados para la labor en el aula, a partir de un FODA de la realidad, se podrá llegar a fijar objetivos que se deben de lograr. La gestión pedagógica, son acciones planificadas. Por su parte Laureano (2019) concluye que el 75% encuestados se encuentra en bueno, el 22.5% se encuentra en regular, y el 2.5% se encuentra en mala, asimismo se encuentra una chi-cuadrado= 17,394a, y la significancia es igual a 0.000, menor que 0.005, asimismo (Rodríguez., y Pedraja, 2017) concluyeron que el 23% se encuentra en una escala baja del liderazgo transformacional, el 28,33% una escala regular, mientras que un 31,1% una escala alta del liderazgo transformacional, la estadística R cuadrada de (0.23), y una significancia de 0.018, muestran la inexistencia de relación significativa en ambas variables. Para Wasden (2014) sostiene que el líder transformacional es pro activo enfocándose en estimular de manera persistente, así como también despiertan las personas de investigar temas claves para la mejora de la institución mientras aumentan la confianza en sí mismo, eleva su autoestima y por ello aumenta la producción en el trabajo; son optimistas y trabajan en equipo. Según (Bracho y García, 2013), afirman que el liderazgo transformacional tiene como virtud el carisma, este tipo de líderes tienen las siguientes características, confianza en sí mismo, comunican la visión, están dispuestos a correr riesgos para lograr sus metas. Para Braun, et. al. (2013) Según teoría del comportamiento, el líder se enfoca en la parte humana, y en las competencias y habilidades del empleado, de acuerdo con ello delega funciones y tareas que deben ser cumplidos en un determinado tiempo, las características más importantes es que el líder confía en sí mismo, es carismático y arriesgado para cumplir con las metas propuestas. Por su parte Mendoza y Bolívar (2016), indica que la gestión pedagógica tiene una condición sistémica, en donde se une y concentra la misión pedagógica, la organizativa, la operativa y la administrativa. Por su parte Sovero (2008), afirma que la GP es la obligación que tienen los profesores en la ejecución cognitiva de sus pupilos, tomando la referencia de que la transmisión de conocimientos queda en

segundo lugar, por lo que se prioriza la formación de individuos inteligentes, cognitivo, afectivo, social y práctico; y este desarrollo toma las diversas dimensiones humanas, todo en función al sujeto que piensa, siente, actúa e interactúa.

En cuanto a la Hipótesis específica 4, existe relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020. Según Rho Spearman cuyo valor obtenido es, 751 demuestra una relación moderada y positiva, con una significancia de ( $p=0.000$ ) menor al 0.01, nuestros resultados son avalados por según (Mendoza y Bolívar, 2016) realizaron la tesis, titulada: Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos, concluyo que el 59% se encuentra en una escala regular de la gestión pedagógica, el 48% en una escala buena de la integración de proyectos educativos, el 42% se encuentra en un nivel malo de la creación de espacios educativos, la prueba de hipótesis = 0.385\* baja, y el ( $p =0,014 < 0,05$ ) Se precisa poner más énfasis en la capacitación de supervisores educativos para optimizar la labor educativa y, con ello la gestión pedagógica. Es así también, Rafferty y Griffin (2014) mencionaron que una de las características es descubrir y desarrollar las capacidades de los seguidores, los líderes pueden transformar a sus seguidores dándoles importancia y valorando el resultado de su trabajo. En los estudios de Peñares (2019) en su estudio sobre: Liderazgo directivo y la gestión pedagógica, concluyó que el 47.5% de docentes estiman que el liderazgo directivo es moderado, el 35% considera que la gestión pedagógica es regular, el 5% fue deficiente y el 7.5% que es mala, el 42.5% de los docentes considera un nivel inadecuado, asimismo se rechazar la hipótesis nula dado que el valor de Rho = 0.870, y la significancia es igual a 0.000, menor que 0.005. Panta (2011), afirma que, en la labor docente el estudiante es eje importante que requiere de enfoques de evaluación, orientaciones educativas, desarrollo de competencias movilizando una serie vínculos socioemocionales, morales. Según, López (2017) en su estudio sobre: La gestión pedagógica y el desenvolvimiento del docente, concluyo que la gestión pedagógica es moderada vinculada con la variable del desenvolvimiento del docente. Los resultados de la Tau b de Kendall es altamente significativa 0.000  $r = 0,756$ ., se acepta la hipótesis planteada. A continuación Changano y Roque (2016) afirman que el docente es un mediador, y realiza actividades curriculares y extracurriculares para desarrollar competencias en los estudiantes. Por su parte Baggio, (2018) en su investigación: Relación entre liderazgo transformacional y las prácticas

pedagógicas, concluye que el nivel inicio con 19 estudiantes con un porcentaje de 76%, por otro lado el 95% de docentes muestran un nivel alto de liderazgo, mientras que el 5% expresan un nivel medio que es aceptable., asimismo se rechazar la hipótesis nula dado que el valor de  $Rho = 0.700$ , y la significancia es igual a 0.000, menor que 0.005. Según (Godoy y Bresó, 2013) como se observa en diversos estudios realizados por distintos autores nos dan a conocer diferentes conceptos sobre el tema, que es conceptualizado como medio de guiar, encaminar, motivar, dirigir a un grupo de personas quienes siguen voluntariamente al líder en búsqueda del objetivo trazado. Del mismo modo, (Cruz-et al. 2013), manifestaron que el líder debe estar preparado emocionalmente para eso debe trabajar primero en el mismo, en su autoestima para sentirse competente, seguro, y de esta manera desarrollar su capacidad de resolver problemas complejos y encaminar al grupo para lograr el objetivo propuesto (Baldiviezo, 2016) asimismo, (Molenaar, 2010), el liderazgo se refiere a la construcción de equipos cohesionados y orientados hacia un objetivo común. De igual manera Solís López (2017), coincide en mencionar que la GP rescata las acciones, formas, estilos de enseñanza, gestión en el aula, siendo estas características aspectos determinantes en el logro de los resultados para hacerse evidente en el desarrollo curricular y metodológico también en la dualidad de enseñanza-aprendizaje. Cabe decir que las estrategias didácticas que utiliza el docente se convierten en una gestión de aprendizaje. Por lo tanto (López, 2017) afirma que, los directivos no suelen orientar el trabajo que su personal debe ejecutar, de ello se infiere que el director no ejerce adecuadamente el liderazgo porque solo imparte órdenes y no se involucra en el trabajo. Según (Bracho y García, 2013) el liderazgo transformacional tiene por finalidad estimular a las personas y convertirlos en personas productivas comprometiéndose a lograr metas para la institución al margen de los intereses personales.

## V. Conclusiones

**Primera:** El liderazgo transformacional se relaciona directa ( $Rho=0,775$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.

**Segunda:** La estimulación intelectual se relaciona directa ( $Rho=0,735$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.

**Tercera:** La motivación inspiracional se relaciona directa ( $Rho=0,732$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.

**Cuarta:** El crecimiento individual se relaciona directa ( $Rho=0,732$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.

**Quinta:** La influencia idealizada se relaciona directa ( $Rho=0,751$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.

## **VI. Recomendaciones**

Primera: Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría, diseñar estrategias de fortalecimiento y desarrollo del liderazgo transformacional de los docentes, convirtiéndolos en agentes de cambio, motivación y de influencia en las actitudes de los demás actores educativos.

Segunda: Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría, diseñar políticas institucionales insertadas en el PEI. Que permitan un mejor desarrollo de la gestión curricular, atendiendo de manera oportuna las necesidades de aprendizaje en los estudiantes, realizando un diagnóstico real a fin de que la diversificación de los aprendizajes cubra las demandas de la comunidad en general.

Tercera: Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría, fortalecer las habilidades de los docentes, fomentando el desarrollo de los talleres y la formación de equipos de trabajo que alcance logros significativos a través del desarrollo de la hora colegiada.

Cuarta: Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría, fomentar a través de la Tutoría con los estudiantes, los espacios para interactuar con los estudiantes, con el propósito de motivar y de generar en ellos los espacios apropiados para poder conocer su realidad personal y familiar, logrando de este modo apoyarlos en su desarrollo.

## VII. Referencias

- Álvarez, F. (2008) *El liderazgo de la calidad total*. Escuela Española. Madrid.
- Asencios, V. (2016) *Gestión pedagógica y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico "Simón Bolívar del Callao*. UNE Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú. p. 183.
- Baggio, E. C. (2018) *Relación entre liderazgo transformacional y prácticas pedagógicas en docentes de básica y bachillerato de la unidad educativa Grancolombiano, Guayaquil, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Baldiviezo, M. (2016) *Importancia del liderazgo transformacional en el sistema educativo*. *Diario digital*, Andalucía-Bolivia. Recuperado de <http://diarioandaluz.com/opinion/importancia-de-la-supervision-pedagogica-en-el-sistema-educativo/>
- Bass, B. and Avolio, B. (2006) Manual for multifactor leadership. The measurement of transformational leadership in Spain (Acosta, 2017) through the MLQ: Recovered. [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=3053](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3053)
- Bass, B. y Álvarez, M. (2004) *Investigación sobre los factores del estilo de liderazgo transformacional*. Centro de Investigación E.T.L.S, Universidad Politécnica de Madrid.
- Beltrán, J. C. (2014) Factores que dificultan la gestión pedagógica curricular de los Jefes de Unidades Técnico Pedagógicas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 19, núm. 62, julio-septiembre, 2014, pp. 939- 961. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. Distrito Federal, México.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*. Recuperado de <[www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf](http://www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf)>
- Bracho, O., y García, J. (2013) Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165 - 177.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., y Frey, D. (2013) *Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust*. The Leadership Quarterly, 24, 270–283

- Calla, Z. (2008) *Influence of the organizational culture in the pedagogical management of the Educational Institutions*. Lima Perú. Publisher: Birch.
- Cameron, K y Plews, E. (2012) *Positive leadership in action: Applications of POS by Jim Mallozi, CEO, prudential real estate and relocation*. Organizational Dynamics. California.
- Changano, J. y Roque, J. (2016) *Percepciones de los docentes sobre la relevancia del proyecto curricular institucional en la gestión pedagógica de una institución educativa pública de Ventanilla*. (Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Currículo). PUCP, Lima, Perú.
- Cruz, V. (2017) *Liderazgo transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel*. Universidad Jaime I de España.
- Cueva, A. J. (2018) *Liderazgo pedagógico y gestión pedagógica en instituciones educativas del nivel inicial RED N°16 San Juan de Lurigancho -2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- De La Cruz, G. A. (2019) *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en la Institución Educativa Pública Carlos Wiesse. Lima 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Díez, E (2010) La globalización neoliberal y sus repercusiones en educación. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado* 13, no. 2: 23-38.
- Domínguez, E. (2005) Comparative analysis of three learning models: virtual collaborative, face-to-face collaborative and masterful., *Ed. Cinda. Santiago, Chile*. p. 355 - 370.
- Escobar, J. y Pérez, M. (2008) Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Articulo3\_juicio\_de\_experto*, 6, pp. 27-36.
- Farro, F. (2001) *Planeamiento estratégico para instituciones Educativas de Calidad*. Perú: Editorial Udegrat S.A.
- Fierro, I., Alejandro, M., Alejandro, C., Ramos, J. (2017) Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal península de Santa Elena. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Fischman, D. (2005) *Liderazgo transformacional*. Lima. Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Ganga Contreras, F., Villegas Villegas, F., Pedraja Rejas, L., and Rodríguez, E. (2016). Transformational leadership and its impact on teacher management: *The case of a school in northern Chile*. *Interciencia*, 41 (9), 596-604. ISSN: 0378-1844

- Godoy, R., y Bresó, E. (2013) ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59 - 64.
- Gouvernement du Québec (2015) Teacher training orientations, professional skills. Revised Edition. *New York: New York Association of Foreign Language Teachers*  
 Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=7819655&pid=S1665-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=7819655&pid=S1665-)
- Hernández, R., Fernández, C. and Baptista, P. (2014) *Research methodology* (6th ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Laureano, T. E. (2019) *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa Pitágoras – Pasco*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- López. M. (2017) *La gestión pedagógica y el desenvolvimiento del docente*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Macías, R. D. B., and Ramírez, A. G. (2015). *Transformational educational leadership as a need of educational institutions in the Republic of Ecuador*. Electronic Magazine Training and Educational Quality (REFCALE) ISSN, 1390, 9010. Retrieved at <https://bit.ly/2YsUi0S>
- Macías, R. D. B., y Ramírez, A. G. (2015) Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCALE) ISSN, 1390, 9010*. Recuperado en <https://bit.ly/2YsUi0S>.
- Mendoza, F. y Bolívar, M. (2016) Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Revista científica electrónica*, 5(6), 20-34.
- Mendoza, F.M. y Bolívar, M. E. (2016) Teaching and integration of productive management education projects in rural schools. *Negotium*, vol. 12, núm. 35, noviembre, 2016, pp. 39-55. Fundación Miguel Unamuno y Jugo
- Minaya, M. (2014) *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa No.5084 Carlos Philips Previ, Callao 2010-2011*. Lima: U (Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

- Minedu (2015) *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular - Proceso de Articulación*. Ministerio de Educación. Lima - Perú.
- Minedu (2015) *Multiannual Sector Strategic Plan for Education 2016-2021*. Lima-Peru.  
Recovered from: <https://www.ceplan.gob.pe/pdf>
- Minedu (2015) *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016- 2021*. Lima-Perú.  
Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe/pdf>
- Minedu (2017) *Currículo Nacional: ¿Cómo planificar el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación formativa? Documento de trabajo en proceso de validación*. Lima, Perú.
- Ministerio de educación. (2014). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Perú: Editorial Lance Graficio S.A.C.
- Miranda, R. G. (2018) *La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa "Abraham Zea Carreón". Cercado de Lima, 2018*. Tesis de maestro, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Molenaar, D. (2010). *The Influence of Transformational Leadership Training on Team Resilience*. (Tesis inédita de maestría en Psicología Organizacional). University of Twente, Enschede, EE.UU.
- Panta, H. (2011) *Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Felipe Huamán Poma de Ayala de Moyopampa-Chosica-2014*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Paredes, M. A. (2017). La gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Revista Científica- Dominio de las ciencias*.
- Parra Rivas, R. (2011) Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes. *Revista científica digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 2(2), 54-72. Recuperado el 15 de junio de 2017, de [http://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/2-2-5%20\(54-72\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011\\_articulo\\_id70.p df](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20(54-72)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf)
- Peñares, A. M. (2019) *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas de nivel secundaria, Cartavio 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Pozner, P. (2007) *Strategic educational management. Module 2: "Competencies for the professionalization of educational management"*. IIPE. Buenos Aires.

- Quintana, Y. (2018) *Educational quality and school management: A dynamic relationship. Colombia*. Recovered from: <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v21n2/0123-1294-eded-21-02-00259>.
- Reynaldo, L. C. (2018) *Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del Distrito de Villa el Salvador*. (Tesis de maestría). Universidad Cayetano Heredia. Lima, Perú.
- Rodríguez A. (2010) The concept of educational quality: a critical view from the cultural historical perspective - Electronic Journal "Research News in Education", vol. 10, no. 1, January-April, 2010, pp. 1-28 University of Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica
- Rodríguez. E. y Pedraja, L. (2017) *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: Evidencia exploratoria desde Chile*. Inter ciencia, 42(10). Recuperado en <https://bit.ly/2MIIVM6>
- Sánchez, A. (2015) *La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno*. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo, Caracas-Venezuela.
- Serra, L. (2014) *Las 16 causas del fracaso de un líder*. Universidad de Barcelona, Pompeu Fabra, Politècnica de Catalunya, Generalitat de Catalunya,. Barcelona, España: Marketing Digital.
- Sovero, F. (2008), *Gestión educacional- gestión pedagógica*. Editora Palomino, 2008,267 páginas.
- Spinak, E. (2015). *Development of pedagogical competency Models for Elementary School Teachers: Pedagogical Knowledge, Reflective Ability, Emotional Intelligence and*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/>
- Sussantto, N. (2019) Development of Pedagogical Competency Models for Elementary School Teachers: Pedagogical Knowledge, Reflective Ability, Emotional Intelligence and. *Revista Universal Journal of Educational*, 34(5), 23-54.
- Sylvester, M. (2015) *The Impact of Resilience to Change on the Transformational Leadership Behaviors Demonstrated by Frontline Sales Professionals*. Capella University, Minneapolis. EE.UU.
- Valderrama, S. (2017) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*, 2da edición Editorial San Marcos, Lima Perú.

- Vexler, I. (2014) *Teaching and learning: towards quality curriculum management*. SM Editions, 2014, 229 pages.
- Wasden, S. (2014). *A Correlational Study on Transformational Leadership and Resilience in Higher Education Leadership*. (Tesis inédita de doctorado en Educación. University of Idaho. EE.UU.
- Zaga, R. (2017) *Relación del desarrollo institucional y la gestión pedagógica del Complejo Educativo de Huaraya. Provincia de Moho*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano, Puno Perú.
- Zurita, R. (2015) *Gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica*. (Tesis para optar el grado de magíster en educación). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

## **ANEXOS**

**Anexo 1**  
**Matriz de consistencia**

**Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es relación entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020?</p> <p>¿Cuál es relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020</p> <p><b>Hipótesis Específica</b> Existe relación entre la estimulación intelectual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020</p> <p>Existe relación entre la motivación inspiracional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020</p> <p>Existe relación entre el crecimiento individual y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020.</p> <p>Existe relación entre la influencia idealizada y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría. Carabayllo, 2020</p>	<b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Escala Likert	Niveles o rangos
			Estimulación intelectual	Soluciones académicas Ideas innovadoras Manejo de criterio Utilizo la creatividad	1-9	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi nunca Nunca	Bueno (132-180) Regular (85-132) Malo (36-84)
Motivación inspiracional	Suelo ser optimista Coherencia, Decisiones Solución de contratiempos	10-17						
Crecimiento individual	Claridad de propuestas Manejo empático Intereses institucionales Intereses de trabajadores	18-26						
Influencia idealizada	Sentido del humor Manejo emocional Logros académicos Tolerancia	27-36						
<b>Variable 2: Gestión pedagógica</b>								
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice	Escala	Niveles o rangos			
Planificación pedagógica	Diagnóstico de su realidad Objetivos a lograr Acciones a seguir	1-9	1. Nunca 2. Casi Nunca	Escala de Likert Malo (34-79)	Ordinal Alto [21-30]			
Ejecución pedagógica	Recursos a asignar Procesos, Programas Proyectos, Liderazgo	10-16	3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Regular (80 – 125)	Regular [16-20]			
Dirección pedagógica	Motivación, Creación de clima organizacional Asegurar la ejecución de la programación	17-24		Bueno (126–170)	Básico [0 - 15]			
Evaluación pedagógica	Ajustes a la programación y a la asignación de recursos.	25-34						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Investigación básica</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 92 docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020</p> <p>Tipo de muestra: Muestra censal</p> <p>Tamaño de muestra: 92 docentes</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: La investigadora.</p> <p>Ámbito de Aplicación Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Jennifer Pardo Luque</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Gestión pedagógica</b></p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: La investigadora.</p> <p>Ámbito de Aplicación Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabayllo, 2020</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Jennifer Pardo Luque</p>	<p>Descriptiva: Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>Inferencial: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

**Anexo B**

**Cuestionario del Liderazgo transformacional**

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1: Siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces 4: Casi nunca 5: Nunca

Nº	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Influencia idealizada carisma</b>					
01	Habla de la importancia que tiene para ellos el respeto a los valores y las creencias					
02	Consideran las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.					
03	Especifica la importancia de lograr el propósito.					
04	Es optimista.					
05	Tiene capacidad de escucha					
06	Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.					
07	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo o trabajo en equipo					
08	Toma una posición respecto a asuntos difíciles.					
09	Demuestra confianza en sí mismo y se gana mi respeto.					
	<b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>					
10	Los docentes generan entusiasmo en los estudiantes logrando que mejoren su rendimiento académico.					
11	Lograr en corto plazo la visión institucional.					
12	Es optimista					
13	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.					
14	Los docentes demuestran un apoyo incondicional a sus estudiantes.					
15	Habla entusiastamente sobre lo que se necesita lograr.					
16	Los docentes expresan confianza en que se alcanzarán los objetivos propuestos a nivel institucional.					
17	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.					
	<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>					
18	Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.					
19	Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas.					
20	Los docentes promueven el análisis y la crítica cuestionándose sus propias formas de actuar.					
21	Los docentes buscan diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.					
22	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.					
23	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.					
24	Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos.					
25	Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos Diferentes.					
26	Me anima proponer ideas, y ser creativo.					
	<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>					
27	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.					
28	Escucha atentamente mis intereses.					
29	Provee consejo útil para mi desarrollo.					

30	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
31	Pasa su tiempo enseñando y entrenando.					
32	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.					
33	Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.					
34	Promueve el auto-desarrollo.					
35	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.					
36	Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.					

¡Muchas gracias!

### Cuestionario de la gestión pedagógica

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

1: Siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces 4: Casi nunca 5: Nunca

N°	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Planificación pedagógica</b>						
01	Planifica la enseñanza para que sus alumnos aprendan haciendo.					
02	Desarrolla sus clases en forma dosificada yendo de lo más simple a lo más complejo.					
03	Participa de forma activa en la Planificación a largo plazo de su Institución.					
04	La Institución educativa realiza documentos de gestión					
05	Participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI)					
06	Participa en la Elaboración del PCI, Reglamento Interno y PAT.					
07	Conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.					
08	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.					
09	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.					
<b>Dimensión 2 Ejecución pedagógica</b>						
10	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.					
11	La Unidad didáctica responde a la problemática de la comunidad a través de temas transversales.					
12	La Unidad didáctica es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.					
13	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.					
14	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.					
15	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.					
16	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.					
<b>Dimensión 3: Dirección pedagógica</b>						
17	La Dirección trata con respeto a los miembros de la comunidad educativa.					
18	La Dirección hace conocer el plan de supervisión que llevara a cabo.					
19	El docente tiene al día la documentación técnico-pedagógica (consolidado de la ficha integral, lista de cotejo, otros)					
20	Las sesiones de aprendizaje son visadas por la dirección.					
21	La Dirección programa acciones educativas donde participan los estudiantes.					
22	La evaluación se realiza en forma permanente y continua.					
23	Registra la evaluación de los logros de aprendizaje en el registro auxiliar.					
24	Realiza diversas evaluaciones para reconocer el progreso de los estudiantes y efectuar las acciones de refuerzo correspondientes.					
<b>Dimensión 4: Evaluación pedagógica</b>						

25	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.					
26	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.					
27	Conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.					
28	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.					
29	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.					
30	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.					
31	Las actividades propician que los estudiantes exploren, examinen y experimenten con materiales o situaciones concretas.					
32	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.					
33	Ejecuta estrategias para promover la metacognición.					
34	El docente utiliza diversos materiales y recursos para facilitar el aprendizaje.					

¡Muchas gracias!

## Anexo 3

### Base de datos de la prueba piloto

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	
1	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	1	3	4	3	3	2	3	5	2	3	2	3	5	4	4	1	3	3	1	
2	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	5	2	5	4	2	5	2	5	4	1	5	5	5	5	5	
3	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	3	5	5	1	4	3	5	3	1	4	3	5	5	4	4	2	3	1	
4	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	4	5	4	2	5	2	4	5	5	5	2	4	5	4	5	2	2	4	3	
5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	1	5	2	2	5	5	5	4	3	5	5	5	4	2	5	3	2	4	3	
6	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	5	3	3	3	2	3	5	2	3	2	3	5	3	4	1	3	3	1	
7	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	2	5	4	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	
8	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	5	5	2	1	4	3	5	3	1	4	3	5	5	4	4	2	3	1	
9	4	3	1	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	2	1	5	4	5	2	4	5	5	5	2	4	5	5	5	2	2	4	3	3	
10	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	3	2	1	1	5	5	5	4	3	5	5	5	4	1	5	3	3	2	4	
11	3	2	3	3	1	5	2	2	4	1	4	5	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	4	1	5	2	2	4	1	1	4	5	2	3	2	
12	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	2	5	
13	5	4	4	2	3	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	1	2	4	5	3	1	2	4	5	3	2	3	2	3	5	
14	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4
15	4	5	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	1	4	3	5	
16	5	4	5	2	3	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	3	1	5	5	4	3	1	5	5	4	5	5	2	4	5	
17	5	1	5	5	5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4	5	2	3	5	5	5	4	
18	4	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	5	2	3	2	3	3	5	4	1	3	3	
19	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	
20	1	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	2	3	2	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	5	4	4	2	3	
21																																				

```

DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14 I15 I16 I17 I18 I19 I2
0 I21 I22 I23 I24 I25 I26 I27 I28 I29 I30 I31 I32 I33 I34 I35
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

#### ➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos1] D:\000000 Nuevo\Jenifer\Cofiabilidad y validacion\Liderazgo transfo

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	35

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	var	
1	5	4	3	2	1	1	4	3	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	4	3	2	1	1	1	1	1	2	3	1	4	3	3	3	2	1	
2	4	1	3	3	1	2	1	3	4	1	3	3	1	4	1	3	3	4	1	3	3	1	2	1	2	5	5	5	1	3	5	3	3	1		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	1	3	1	5	5	3	5	5	5		
4	4	4	2	3	1	1	4	2	4	4	2	3	1	4	4	2	4	5	5	5	5	1	1	1	1	3	4	3	4	2	4	2	3	1		
5	5	2	2	3	2	3	2	4	5	4	4	4	3	5	2	2	2	5	5	2	4	3	1	3	1	4	2	4	2	2	2	2	4	3		
6	5	3	3	2	3	5	5	5	4	1	2	2	4	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4		
7	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	2	3	5	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3	1	5	2	5	2	5	2	3	2	3	2		
8	5	4	1	3	2	5	5	2	4	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	4	5	2	5	2	5	3		
9	3	5	5	2	3	5	5	4	4	3	2	3	3	1	4	1	3	3	4	1	3	3	1	2	1	4	4	3	4	1	4	1	3	3		
10	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	3	5	2	2	3	1	1	4	2	4	4	2	3	1	4	4	2	3	4	4	2	3	1	1	1	3	5	2	4	4	5	4	2	3		
12	5	5	3	2	4	3	1	2	2	5	2	2	4	3	5	2	2	4	5	2	2	4	3	1	3	5	2	3	5	2	2	2	2	4		
13	4	4	5	3	2	4	2	3	3	5	3	3	2	4	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	4	5	4	4	5	3	4	3	3	2		
14	5	5	5	4	3	2	1	1	2	4	5	2	3	5	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3	2	4	5	4	4	5	5	5	2	3		
15	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	4	1	2	3	4	5	4	4	4		
16	5	2	2	5	2	2	4	5	2	2	4	3	1	1	4	4	2	3	1	1	2	2	4	5	5	5	5	5	2	4	5	1	2	2		
17	5	3	3	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	2	5	2	2	4	3	1	3	3	2	5	5	2	4	4	3	2	4	1	3	3		
18	4	5	2	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3	5	5	3	3	2	4	2	5	2	3	5	5	4	4	3	2	3	4	2	5	5		
19	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	4	4	5	2	3	2	3	5	2	5	4	4	1	1	3	2	5	1	3	5	5		
20	5	3	5	2	2	3	1	4	1	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	1	3	5	3	5	4	2		
21																																				
22																																				

```

RELIABILITY
/VARIABLES=I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14 I15 I16 I17 I18 I19 I2
0 I21 I22 I23 I24 I25 I26 I27 I28 I29 I30 I31 I32 I33 I34
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos1] D:\000000 Nuevo\Jenifer\Cofiabilidad y validacion\Gestión pedagógica

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	34

## Anexo 4: Base de datos de la muestra

Base de datos de la variable 1 Liderazgo transformacional

N°	Estimulación intelectual								Motivación inspiracional								Crecimiento individual								Influencia idealizada												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p12	p13	p14	
1	2	2	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	1	1	2	2	2	1	4	2	2	
2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
3	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	
4	3	2	4	4	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	1	2	2	3	1	4	3	2	
5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2
6	4	4	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	
7	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	5	3	2	
8	3	4	2	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	1	
9	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	4	1	2	2	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	
10	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	
11	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	1	2	2	1	2	5	3	4	4	2	2	2	2	
12	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	3	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5		
13	4	3	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	
14	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	2	1	3	1	3	4	5	5	5	
15	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	2	2	1	1	1	2	2	3	5	3	2	5	
16	4	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	5	
17	4	4	3	5	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3		
18	3	1	2	3	2	1	2	1	3	2	3	4	1	1	1	5	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	4	1	1	
19	4	1	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	
20	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
21	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	1	2	1	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	4	2	1	
22	3	3	3	4	3	1	1	4	2	2	3	2	2	1	1	1	3	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	1	4	2	2	3	4	2	2	1	
23	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	2	2	2	1	
24	3	4	5	4	3	2	3	3	2	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	4	3	3	1	1	
25	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	
26	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	2	3	1	1	
27	2	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	3	1	1	1	
29	3	2	3	3	2	2	1	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
30	4	3	4	4	4	4	2	5	3	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	2	5	
31	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	1	1	
32	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3		
33	1	1	2	2	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	1	1	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	1	2	2	4	2	1	
34	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	
35	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	4	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	4	3	1	
36	4	3	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	
37	3	4	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	1	2	4	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	
38	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	
39	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	
40	4	1	2	3	3	1	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	4	3	1	1	4	2	2	
41	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	4	2	2	
42	3	4	2	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	2	4	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1		
43	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	1	1	1		
44	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	1	1	2	
45	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	1	5	5	5	1	3	2	5	2	2	2	2	2	
46	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	
47	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	5	
48	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	5	2	3	4	5	5	5
49	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	3	2	3	4	2	4	5	3	2	5	

50	4	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	2	3	3	5	2	5	4	3	2	1	5	
51	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	1	2	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	1
52	5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3	2	1	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	3	2	
53	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	2	1	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	2	
54	5	4	5	5	5	3	3	5	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	2	4	4	5	4	4	3	
55	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	1	
56	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	2	4	3	4	3	3	1	
57	3	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	4	4	1	1	1	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	4	4	1	
58	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	
59	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	
60	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	2	4	3	1	2	3	
61	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	4	1	3	3	1	3	1	
62	4	4	4	5	5	5	3	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	1	
63	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	1	4	3	1	1	2
64	4	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	5	4	
65	4	4	4	4	4	3	2	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	4	4	1	2	2
66	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5
67	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
68	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	1	2	2	
69	3	2	4	4	2	2	1	2	3	3	3	4	2	2	2	1	5	4	4	4	2	2	1	4	4	2	2	1	2	3	3	2	4	2	2	2	
70	5	4	4	4	4	4	1	4	2	1	2	4	2	1	3	1	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	2	1	2	4	4	2	1
71	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	5	2	2	2	2	5	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
73	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	1
74	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	2	4	3	4	3	3	1	
75	3	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	4	4	1	1	1	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	4	4	1
76	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	2
77	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	
78	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	4	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	4	3	1	
79	4	3	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	
80	3	4	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	1	1	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
81	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	5	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
82	3	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	1	2	1	5	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	3	1	2	1	
83	3	4	3	1	1	4	2	2	3	2	2	1	1	1	3	4	3	4	3	1	2	2	1	3	1	1	4	2	2	3	2	2	2	1	1	1	
84	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1
85	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	1	2	2	5	3	4	2	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	4	2	1	2	
86	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	4	2	2	2	
87	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	3	2	2	4	
88	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	5	1	1	1	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4
90	3	3	2	2	1	2	3	2	3	4	3	2	2	1	5	4	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	2	2	2	1	
91	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2
92	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	4	2	2	2	4	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	4	2	2	2	

**Base de datos de la Variable 2 Gestión pedagógica**

Nº	Planificación pedagógica								Ejecución pedagógica								Dirección pedagógica								Evaluación pedagógica										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	3	2	1	1	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	5	4	
2	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	3	3	1	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	1	2	2	4	4	
5	1	2	4	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	2	3	4	4	4	4	3	1	2	2	4	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	
6	3	3	4	4	3	1	1	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	2	2	3
7	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	1	2	4	4	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
8	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	1	1	1	4	1	1	2	2	
9	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	1	1	1	
10	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	2	2	2	3	
11	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3		
12	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	
13	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	
14	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
15	5	5	2	5	3	3	3	3	3	1	1	3	1	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	
16	4	5	2	4	2	1	2	4	4	5	5	1	3	5	5	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	
17	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	3	1	3	3	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	
18	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	5	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	
21	2	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	
22	4	5	2	5	4	4	4	2	3	2	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	4	2	3	2	2	4	4
23	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	5	2	5	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	2	1	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
25	2	4	2	4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	1	4	1	3	4	2	3	2	4	2	4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
26	1	4	5	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	5	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	
27	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	4	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	
28	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	5	4	
29	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	3	
30	3	3	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	
31	1	2	4	2	1	2	1	1	4	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	
32	3	3	4	4	3	1	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	2	4	3	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	
35	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	2	2	3	3	3	1	1	
36	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	5	1	1	2	2	5	2	5	3	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	3	4	5	1	1	
37	4	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	
39	5	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	
40	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	1	
41	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
42	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	2	
43	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	
44	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	1	2	
45	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	3	2	2	2	2	2	1	2	3	
46	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	2	2	1	1	
47	4	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	1	2	1	5	4	3	3	1	
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada carisma</b>							
1	Habla de la importancia que tiene para ellos el respeto a los valores y las creencias	✓		✓		✓		
2	Consideran las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	✓		✓		✓		
3	Especifica la importancia de lograr el propósito.	✓		✓		✓		
4	Es optimista.	✓		✓		✓		
5	Tiene capacidad de escucha	✓		✓		✓		
6	Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.	✓		✓		✓		
7	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo o trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8	Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	✓		✓		✓		
9	Demuestra confianza en sí mismo y se gana mi respeto.							
	<b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los docentes generan entusiasmo en los estudiantes logrando que mejoren su rendimiento académico.	✓		✓		✓		
11	Lograr en corto plazo la visión institucional.	✓		✓		✓		
12	Es optimista	✓		✓		✓		
13	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	✓		✓		✓		
14	Los docentes demuestran un apoyo incondicional a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Habla entusiastamente sobre lo que se necesita lograr.	✓		✓		✓		
16	Los docentes expresan confianza en que se alcanzarán los objetivos propuestos a nivel institucional.	✓		✓		✓		
17	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.	✓		✓		✓		

19	Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas.	✓		✓		✓		
20	Los docentes promueven el análisis y la crítica cuestionándose sus propias formas de actuar.	✓		✓		✓		
21	Los docentes buscan diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
22	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
23	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.	✓		✓		✓		
24	Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos.	✓		✓		✓		
25	Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos Diferentes.	✓		✓		✓		
26	Me anima proponer ideas, y ser creativo.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
27	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
28	Escucha atentamente mis intereses.	✓		✓		✓		
29	Provee consejo útil para mi desarrollo.	✓		✓		✓		
30	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
31	Pasa su tiempo enseñando y entrenando.	✓		✓		✓		
32	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.	✓		✓		✓		
33	Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.	✓		✓		✓		
34	Promueve el auto-desarrollo.	✓		✓		✓		
35	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.	✓		✓		✓		
36	Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suciecia \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juana Litz Tupa Quispe..... DNI: 2383959.....**

**Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública.....**

**Lima, 11 de Junio de 2020**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
Mg. Juana Litz Tupa Quispe  
-----

**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación pedagógica</b>							
1	Planifica la enseñanza para que sus alumnos aprendan haciendo.	✓		✓		✓		
2	Desarrolla sus clases en forma dosificada yendo de lo más simple a lo más complejo.	✓		✓		✓		
3	Participa de forma activa en la Planificación a largo plazo de su Institución.	✓		✓		✓		
4	La Institución educativa realiza documentos de gestión	✓		✓		✓		
5	Participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	✓		✓		✓		
6	Participa en la Elaboración del PCI, Reglamento Interno y PAT.	✓		✓		✓		
7	Conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.	✓		✓		✓		
8	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.	✓		✓		✓		
9	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2 Ejecución pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
11	La Unidad didáctica responde a la problemática de la comunidad a través de temas transversales.	✓		✓		✓		
12	La Unidad didáctica es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.	✓		✓		✓		

13	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.	✓		✓		✓		
14	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.	✓		✓		✓		
15	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Dirección pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La Dirección trata con respeto a los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	La Dirección hace conocer el plan de supervisión que llevara a cabo.	✓		✓		✓		
19	El docente tiene al día la documentación técnico-pedagógica (consolidado de la ficha integral, lista de cotejo, otros)	✓		✓		✓		
20	Las sesiones de aprendizaje son visadas por la dirección.	✓		✓		✓		
21	La Dirección programa acciones educativas donde participan los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	La evaluación se realiza en forma permanente y continua.	✓		✓		✓		
23	Registra la evaluación de los logros de aprendizaje en el registro auxiliar.	✓		✓		✓		
24	Realiza diversas evaluaciones para reconocer el progreso de los estudiantes y efectuar las acciones de refuerzo correspondientes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Evaluación pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
2 5	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		

26	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.	✓		✓		✓		
27	Conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.	✓		✓		✓		
28	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.	✓		✓		✓		
29	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.	✓		✓		✓		
30	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
31	Las actividades propician que los estudiantes exploren, examinen y experimenten con materiales o situaciones concretas.	✓		✓		✓		
32	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.	✓		✓		✓		
33	Ejecuta estrategias para promover la metacognición.	✓		✓		✓		
34	El docente utiliza diversos materiales y recursos para facilitar el aprendizaje.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg. Juana Litz Tupa Quispe**..... DNI:23839591.....

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**.....

Lima, 11 de Junio de 2020.

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
.....  
Mg. Juana Litz Tupa Quispe



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada carisma</b>							
1	Habla de la importancia que tiene para ellos el respeto a los valores y las creencias	✓		✓		✓		
2	Consideran las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	✓		✓		✓		
3	Especifica la importancia de lograr el propósito.	✓		✓		✓		
4	Es optimista.	✓		✓		✓		
5	Tiene capacidad de escucha	✓		✓		✓		
6	Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.	✓		✓		✓		
7	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo o trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8	Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	✓		✓		✓		
9	Demuestra confianza en sí mismo y se gana mi respeto.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los docentes generan entusiasmo en los estudiantes logrando que mejoren su rendimiento académico.	✓		✓		✓		
11	Lograr en corto plazo la visión institucional.	✓		✓		✓		
12	Es optimista	✓		✓		✓		
13	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	✓		✓		✓		
14	Los docentes demuestran un apoyo incondicional a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Habla entusiastamente sobre lo que se necesita lograr.	✓		✓		✓		
16	Los docentes expresan confianza en que se alcanzarán los objetivos propuestos a nivel institucional.	✓		✓		✓		
17	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.	✓		✓		✓		
19	Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas.	✓		✓		✓		
20	Los docentes promueven el análisis y la crítica cuestionándose sus propias formas de actuar.	✓		✓		✓		

21	Los docentes buscan diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
22	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
23	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.	✓		✓		✓		
24	Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos.	✓		✓		✓		
25	Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos Diferentes.	✓		✓		✓		
26	Me anima proponer ideas, y ser creativo.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
27	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
28	Escucha atentamente mis intereses.	✓		✓		✓		
29	Provee consejo útil para mi desarrollo.	✓		✓		✓		
30	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
31	Pasa su tiempo enseñando y entrenando.	✓		✓		✓		
32	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.	✓		✓		✓		
33	Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.	✓		✓		✓		
34	Promueve el auto-desarrollo.	✓		✓		✓		
35	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.	✓		✓		✓		
36	Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mag. Oscar Nicolás Linares García**                      **DNI: 09838783**

Especialidad del validador:.....

11 de junio del 2020

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
**DOCENTE**  
**MAG. OSCAR NICOLÁS LINARES GARCÍA**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación pedagógica</b>							
1	Planifica la enseñanza para que sus alumnos aprendan haciendo.	✓		✓		✓		
2	Desarrolla sus clases en forma dosificada yendo de lo más simple a lo más complejo.	✓		✓		✓		
3	Participa de forma activa en la Planificación a largo plazo de su Institución.	✓		✓		✓		
4	La Institución educativa realiza documentos de gestión	✓		✓		✓		
5	Participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	✓		✓		✓		
6	Participa en la Elaboración del PCI, Reglamento Interno y PAT.	✓		✓		✓		
7	Conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.	✓		✓		✓		
8	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.	✓		✓		✓		
9	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2 Ejecución pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
11	La Unidad didáctica responde a la problemática de la comunidad a través de temas transversales.	✓		✓		✓		
12	La Unidad didáctica es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.	✓		✓		✓		

13	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.	✓		✓		✓		
14	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.	✓		✓		✓		
15	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Dirección pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La Dirección trata con respeto a los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	La Dirección hace conocer el plan de supervisión que llevara a cabo.	✓		✓		✓		
19	El docente tiene al día la documentación técnico-pedagógica (consolidado de la ficha integral, lista de cotejo, otros)	✓		✓		✓		
20	Las sesiones de aprendizaje son visadas por la dirección.	✓		✓		✓		
21	La Dirección programa acciones educativas donde participan los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	La evaluación se realiza en forma permanente y continua.	✓		✓		✓		
23	Registra la evaluación de los logros de aprendizaje en el registro auxiliar.	✓		✓		✓		
24	Realiza diversas evaluaciones para reconocer el progreso de los estudiantes y efectuar las acciones de refuerzo correspondientes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Evaluación pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		

2 6	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.	✓		✓		✓		
2 7	Conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.	✓		✓		✓		
2 8	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.	✓		✓		✓		
2 9	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.	✓		✓		✓		
3 0	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
3 1	Las actividades propician que los estudiantes exploren, examinen y experimenten con materiales o situaciones concretas.	✓		✓		✓		
3 2	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.	✓		✓		✓		
3 3	Ejecuta estrategias para promover la metacognición.	✓		✓		✓		
3 4	El docente utiliza diversos materiales y recursos para facilitar el aprendizaje.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Mag. Oscar Nicolás Linares García**                   **DNI: 09838783**

**Especialidad del validador:**.....

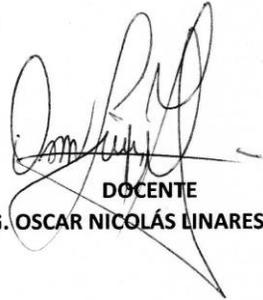
**11 de junio del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**DOCENTE**  
**MAG. OSCAR NICOLÁS LINARES GARCÍA**

-----



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada carisma</b>								
1	Habla de la importancia que tiene para ellos el respeto a los valores y las creencias	✓		✓		✓		
2	Consideran las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	✓		✓		✓		
3	Especifica la importancia de lograr el propósito.	✓		✓		✓		
4	Es optimista.	✓		✓		✓		
5	Tiene capacidad de escucha	✓		✓		✓		
6	Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes.	✓		✓		✓		
7	Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectivo o trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8	Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	✓		✓		✓		
9	Demuestra confianza en sí mismo y se gana mi respeto.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>								
10	Los docentes generan entusiasmo en los estudiantes logrando que mejoren su rendimiento académico.	✓		✓		✓		
11	Lograr en corto plazo la visión institucional.	✓		✓		✓		
12	Es optimista	✓		✓		✓		
13	Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas.	✓		✓		✓		
14	Los docentes demuestran un apoyo incondicional a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Habla entusiastamente sobre lo que se necesita lograr.	✓		✓		✓		
16	Los docentes expresan confianza en que se alcanzarán los objetivos propuestos a nivel institucional.	✓		✓		✓		
17	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto.	✓		✓				
<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>								
18	Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones.	✓		✓		✓		
19	Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas.	✓		✓		✓		
20	Los docentes promueven el análisis y la crítica cuestionándose sus propias formas de actuar.	✓		✓		✓		
21	Los docentes buscan diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	✓		✓		✓		

22	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
23	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones.	✓		✓		✓		
24	Sugiere nuevas formas de buscar cómo completar los requerimientos.	✓		✓		✓		
25	Me lleva a mirar los problemas desde muchos ángulos Diferentes.	✓		✓		✓		
26	Me anima proponer ideas, y ser creativo.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
27	Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
28	Escucha atentamente mis intereses.	✓		✓		✓		
29	Provee consejo útil para mi desarrollo.	✓		✓		✓		
30	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
31	Pasa su tiempo enseñando y entrenando.	✓		✓		✓		
32	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros.	✓		✓		✓		
33	Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.	✓		✓		✓		
34	Promueve el auto-desarrollo.	✓		✓		✓		
35	Da atención especial a los miembros que parecen negligentes.	✓		✓		✓		
36	Suelo recibir su elogio cuando hago un buen trabajo.	✓				✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr :Carlos Humberto Fabián Falcón                      **DNI: 43580084**

**Especialidad del validador: Metodólogo en Gestión Publica**

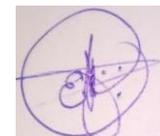
**10 de Junio del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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




---

Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón  
Metodólogo en Gestión Publica  
DTP.UVCV.LN  
Firma del experto

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación pedagógica</b>							
1	Planifica la enseñanza para que sus alumnos aprendan haciendo.	✓		✓		✓		
2	Desarrolla sus clases en forma dosificada yendo de lo más simple a lo más complejo.	✓		✓		✓		
3	Participa de forma activa en la Planificación a largo plazo de su Institución.	✓		✓		✓		
4	La Institución educativa realiza documentos de gestión	✓		✓		✓		
5	Participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	✓		✓		✓		
6	Participa en la Elaboración del PCI, Reglamento Interno y PAT.	✓		✓		✓		
7	Conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.	✓		✓		✓		
8	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.	✓		✓		✓		
9	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2 Ejecución pedagógica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓		
11	La Unidad didáctica responde a la problemática de la comunidad a través de temas transversales.	✓		✓		✓		
12	La Unidad didáctica es coherente a las características, necesidades e intereses de los estudiantes, y al enfoque del nivel.	✓		✓		✓		

13	Las actividades propuestas responden al desarrollo de las capacidades planteadas en la Unidad Didáctica.	✓		✓		✓		
14	Las actividades propuestas en la planificación, evidencia el uso de materiales del MED, DCN, etc.	✓		✓		✓		
15	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Dirección pedagógica</b>	Si	No	✓	No	Si	No	
17	La Dirección trata con respeto a los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
18	La Dirección hace conocer el plan de supervisión que llevara a cabo.	✓		✓		✓		
19	El docente tiene al día la documentación técnico-pedagógica (consolidado de la ficha integral, lista de cotejo, otros)	✓		✓		✓		
20	Las sesiones de aprendizaje son visadas por la dirección.	✓		✓		✓		
21	La Dirección programa acciones educativas donde participan los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	La evaluación se realiza en forma permanente y continua.	✓		✓		✓		
23	Registra la evaluación de los logros de aprendizaje en el registro auxiliar.	✓		✓		✓		
24	Realiza diversas evaluaciones para reconocer el progreso de los estudiantes y efectuar las acciones de refuerzo correspondientes.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 4: Evaluación pedagógica</b>	✓	No	Si	No	Si	No	
25	Las actividades programadas evidencian la intención de promover la construcción del proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		

26	La programación evidencia al menos dos acciones del plan lector.	✓		✓		✓	
27	Conoce el plan de supervisión y monitoreo de su Institución.	✓		✓		✓	
28	Los documentos de gestión evidencian el uso de la normatividad.	✓		✓		✓	
29	Se cumplen con las horas efectivas de trabajo con los estudiantes especificados en la calendarización.	✓		✓		✓	
30	Utiliza algún tipo de Unidad didáctica y sesión de aprendizaje en el aula.	✓		✓		✓	
31	Las actividades propician que los estudiantes exploren, examinen y experimenten con materiales o situaciones concretas.	✓		✓		✓	
32	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.	✓		✓		✓	
33	Ejecuta estrategias para promover la metacognición.	✓		✓		✓	
34	El docente utiliza diversos materiales y recursos para facilitar el aprendizaje.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr : Carlos Humberto Fabián Falcón DNI: 43580084

**Especialidad del validador:** Metodólogo

**10 de Junio del 2020.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón



## Anexo 5



"Año de la Universalización de la Salud"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nro. 2037 "CIRO ALEGRIA" DEL DISTRITO DE CARABAYLLO, JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NRO 04 – COMAS;

HACE CONSTAR:

Que la Srta. PARDO LUQUE JENNIFER Identificado con DNI 40888647 Y Código de matrícula nro. 7001019123 estudiante del programa de Maestría de la Escuela de POSTGRADO Universidad Privada César Vallejo, ha realizado el trabajo de investigación sobre "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nro. 2037 "CIRO ALEGRIA" DEL DISTRITO DE CARABAYLLO.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines que estime por conveniente.

Carabayllo, 06 de Julio del 2020

*Asistido*  
Mg. ANGEL SANDOVAL VELASQUEZ  
DIRECTOR  
DNI N°: 06822030