

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN
DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56197 CUSCO 2023

Tesis para obtener el grado académico de:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTION Y
ACREDITACION EDUCATVA

AUTORA

Br. Calderon Anaya, Flor Tica

<https://orcid.org/0009-0007-9134-6718>

ASESOR

Mg. Baca López, Marcos Gregorio

<https://orcid.org/0000-0003-4741-0122>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la calidad

TRUJILLO – PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Yo, Mg. Marcos Gregorio Baca López con DNI N°17805248, como asesor del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56197 CUSCO 2023”, desarrollada por la egresada Flor Tica Calderon Anaya con DNI N° 43861228, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



.....
Mg. Marcos Gregorio Baca López

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios

AGRADECIMIENTO

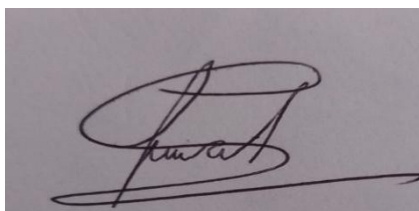
A mi familia

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Flor Tica Calderon Anaya con DNI N° 43861228, egresada del Programa Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56197 CUSCO 2023”, en el cuál consta de un total de 94 páginas, en las que incluye 7 tablas, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores. Lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

La autora



Flor Tica Calderon Anaya
DNI N° 43861228

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	32
2.1 Enfoque, tipo.....	32
2.2 Diseño de investigación.....	32
2.3 Población, muestra y muestreo.....	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	33
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	34
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	35
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	44
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	56
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	56
ANEXO 2: Ficha técnica.....	60
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	61
ANEXO 4: Carta de presentación.....	63
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	64
ANEXO 6: Consentimiento informado (mayores de edad) o Asentimiento informado (menores de edad).....	65
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	73
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	75
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	94

RESUMEN

El propósito de este estudio es identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023. La investigación adopta un diseño correlacional de tipo no experimental con enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario y una evaluación de la gestión pedagógica, a una muestra de 78 participantes. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. El análisis estadístico, basado en el coeficiente de correlación de Rho Spearman, indicó un nivel de correlación de 0,852 entre ambas variables, lo que representa una correlación positiva alta. En conclusión, existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las distintas dimensiones de la gestión pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.

Palabra clave: liderazgo, transformacional, gestión pedagógica

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the relationship between transformational leadership and pedagogical management in teachers in IE 56197 of Cusco 2023. The research adopts a non-experimental correlational design with a quantitative approach. For data collection, two instruments are applied: a questionnaire and an evaluation of pedagogical management, to a sample of 78 participants. The results showed a significant relationship between transformational leadership and pedagogical management. The statistical analysis, based on the Rho Spearman rating coefficient, indicated a rating level of 0.852 between both variables, which represents a high positive rating. In conclusion, there is a significant relationship between transformational leadership and the different dimensions of pedagogical management in teachers in IE 56197 of Cusco 2023.

Keywords: leadership, transformational, pedagogical management

I. INTRODUCCIÓN

Desde el contexto internacional, la UNESCO (2020) declara según el informe de la Comisión Mundial, en el siglo XXI la educación es fundamental ya que se ha convertido en una realidad alarmante para el desarrollo y eficacia de su sociedad, y debe atender a las diferentes expectativas de las personas que lo rodean. En este sentido, el compromiso de la gestión estudiantil es importante porque la docencia consta de tres funciones de adquisición e innovación del conocimiento y su aprovechamiento, pues la educación debe ser equitativa para la eficiencia del sistema educativo global.

En ese sentido, Díaz (2020) precisa que la gestión pedagógica hace referencia a la capacidad de administrar los recursos como por ejemplo aprovechar y optimizar los recursos humanos. Al respecto, cambiar el desarrollo de las actividades educativas es un aspecto absolutamente fundamental en cualquier proceso educativo porque ante la escasa colaboración de los padres en ayudar a sus hijos, tanto en la forma económica como en el apoyo que tienen que dar para solucionar el problema es pertinente mejorar la calidad del trabajo. Al respecto, Botero (2021) resalta que la administración educativa está orientada a conseguir fines usuales.

Es decir, establece que en la gestión educativa existen cuatro tipos dirigidos a mejorar el procedimiento de calidad. Del mismo modo, Lepeley (2021) precisa que la enseñanza como proceso social incluye diversos actores como estudiantes, docentes, administrativos, autoridades educativas y padres de familia. Están comprometidos con la gestión estudiantil para garantizar servicios de calidad y brindar a los estudiantes una mejor educación inclusiva. Del mismo modo, el pilar fundamental de la calidad educativa son las habilidades de expertos de los maestros: si los chicos no descubren en sus clases docentes que logren producir más maneras de aprendizaje, no puede haber un aumento importante de la calidad educativa (Unesco, 2022).

El plan estratégico identifica las líneas importantes que se han priorizado para modernizar la gestión educativa por medio de sus instancias y actores, así como los resultados deseados que tienen que consolidarse y ampliarse para mejorar la administración institucional de las instituciones educativas. El plan diseñado según este modelo de gestión educativa pone hincapié en el logro de los aprendizajes de los alumnos, adoptando todos los actores las obligaciones que les corresponden.

El liderazgo transformacional implica la manera de poder dirigir a un grupo de individuos con una sola finalidad de lograr los objetivos institucionales, no obstante, estas no

se desarrollan de la manera más eficiente y eficaz por lo afecta negativamente la mejora de la calidad educativa.

En América Latina, la educación enfrenta una crisis significativa debido a múltiples factores que afectan la calidad del aprendizaje y la formación de los estudiantes. Uno de los principales problemas radica en la persistencia de métodos de enseñanza tradicionales que, si bien han sido utilizados por décadas, no logran responder de manera efectiva a las demandas del siglo XXI. A pesar de los avances tecnológicos y las nuevas corrientes pedagógicas, muchas instituciones educativas muestran resistencia a la adopción de enfoques innovadores que favorecen el desarrollo de habilidades cognitivas, socioemocionales y creativas en los estudiantes.

Esta resistencia al cambio se debe, en gran medida, a factores estructurales, como la falta de formación docente en metodologías activas, la escasez de recursos educativos adecuados y una cultura institucional que prioriza la memorización sobre el aprendizaje significativo. Como resultado, los procesos pedagógicos continúan siendo poco eficientes y limitan la capacidad de los estudiantes para desarrollar competencias clave para su futuro académico y profesional.

Además, la educación en la región se ve afectada por desigualdades socioeconómicas que agravan la brecha en el acceso a una enseñanza de calidad. Mientras que algunas instituciones han logrado integrar prácticas innovadoras, muchas otras, especialmente en zonas rurales y comunidades vulnerables, siguen enfrentando barreras que impiden la modernización de su enfoque educativo. En este contexto, es crucial implementar estrategias que fomenten la capacitación docente, el uso de tecnologías educativas y metodologías activas que permitan a los estudiantes aprender de manera colaborativa, crítica y autónoma, asegurando así un mayor impacto en la construcción de conocimientos y el logro de metas colectivas (Almeyda et al., 2021).

Sin embargo, los líderes educativos están preocupados por las diligencias administrativas que conlleva la falta de precisión para convertirse en servidores públicos que carecen de destrezas frente a los sistemas educativos en contextos específicos y la carencia de la innovación para la aplicación de las estrategias administrativas (Rosales et al., 2020).

En ese sentido, la gestión educativa debe participar de manera eficiente en el logro de las metas organizacionales y analizar si se evidencia un verdadero trabajo en conjunto para así fomentar el desarrollo de prácticas pedagógicas para afrontar diversos retos con la participación del equipo (Jiménez, 2020). Además, se presentan una serie de inconvenientes como la incorrección de un estándar para la gestión de la educación primaria y continua. Por tanto, el

buen funcionamiento de la institución se centra en nivel bajo, debido a una deficiencia en la guía de un director que no capaz de incluir a los funcionarios educativos para lograr los resultados de aprendizaje esperados. Como resultado, los bajos estándares de calidad educativa que reflejan en diversas instituciones educativas en relación a los servicios que brindan (Huamani, 2022).

La finalidad del Proyecto Educativo a 2021 es asegurar los procedimientos pedagógicos basados en criterios de calidad y respeto a los derechos de los chicos; incrementar el papel pedagógico personal y colectivo y la responsabilidad profesional de los instructores. Es decir, deben hacerse responsables de las políticas que mejoran significativamente el desempeño de los docentes y deben esforzarse para garantizar que estas tácticas mejoren la calidad de cada institución educativa (Herrera, 2021). Asimismo, el Ministerio de Educación Nacional (MINEDU, 2022) sugiere que el Estado debe buscar la armonía y la unidad para el mejoramiento de los seres y la sociedad. El gobierno pretende presentar los más altos escenarios de bienestar histórico y social. Crear riqueza doméstica es crear un modelo de interacción y ganar análisis del significado de transparencia.

Asimismo, evalúa la calidad de las instituciones, la eficacia de los grupos, la Planificación interpersonal, el liderazgo y la apertura a las tendencias democráticas. Desde este punto de vista, los problemas de compromiso de la gestión estudiantil incluyen la falta de uso y control adecuado de las ocupaciones, actividades y técnicas para lograr las metas institucionales. La dirección no está comprometida con el trabajo entusiasta de sus representantes ante la entidad, así como con los valores y recursos de eficiencia y eficacia en el trabajo realizado para no desperdiciar costo y pérdida de valor. Las autoridades educativas no solo deben mejorar los recursos, sino también implementar el compromiso del gobierno.

Bajo la gestión óptimo de los docentes, la importancia de un buen marco para la gestión docente tiene la oportunidad de ser reconocida y realizada, como aprender y comprometerse con los estudiantes. Involucrarse en la gestión de los estudiantes que son importantes para la sociedad. Es decir, en un lenguaje común entre docentes y ciudadanos como referencia en el proceso educativo. Incentivar a los docentes a reflexionar sobre sus propias prácticas docentes e implementar la perspectiva docente compartida (MINEDU, 2020). Además, como parte de los logros de los buenos docentes, se recomienda retroalimentar a los docentes a través de la Orientación Integrada de Evaluación Formativa, para que comprendan claramente sus fortalezas y debilidades y mejoren gradualmente.

Con el mismo objetivo, los becarios deben autoevaluarse y evaluarse, es decir, el pensamiento crítico en la práctica, donde la formación inicial y continua debe integrar

fundamentos teóricos y posibles métodos. El enfoque ideal debe tener En el Perú, la calidad de la enseñanza toma presente las propiedades sociales, culturales, económicas y políticas de la sociedad donde se localiza la organización educativa, así como las cualidades y expectativas de los alumnos y sus familias.

La calidad educativa tiene relación con los esfuerzos hechos para mejorar las condiciones del sistema educativo, en un esfuerzo por conseguir un más grande grado educativo y saciar la creciente demanda. En nuestro estado está de manera directa relacionada con el trabajo que hacen los maestros impulsan un grado educativo óptimo conforme con las necesidades del ámbito presente. Aproximadamente, los competidores, uno de cada 2 alumnos de tercer nivel en matemáticas y uno de cada 3 de tercer nivel en lectura no habían alcanzado el grado II de funcionamiento, que representa un grado principal de logro.

A nivel local, en una institución educativa en el Cusco, se observan dificultades para cumplir con el liderazgo transformacional debido a la falta de liderazgo transformacional, a la descoordinación con las diversas áreas de trabajo, al desinterés por mejorar la calidad educativa y a la falta de conciencia de que la gestión del desarrollo educativo institucional permanente que permita una nueva colaboración interinstitucional. La tarea actual de la institución educativa es desarrollar la capacidad de gestionar su propio conocimiento y convertirse en una organización que mejore sus procesos y resultados. Aprendiendo de sus triunfos y fracasos, la empresa se está transformando en un lugar agradable para trabajar.

La gestión pedagógica en las instituciones educativas enfrenta serias dificultades debido a diversos factores que limitan su efectividad. Uno de los principales problemas radica en la resistencia al cambio por parte de los docentes, quienes, en muchos casos, continúan aplicando metodologías tradicionales que no responden a las necesidades actuales del proceso de enseñanza-aprendizaje (Guerrero, 2022). Esta renuencia al cambio se refleja en la poca disposición para innovar dentro del aula y en la escuela, lo que impide una gestión eficiente que favorezca el logro de estándares de aprendizaje más elevados.

Además, la incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las actividades pedagógicas sigue siendo limitada, lo que representa un obstáculo para la modernización del proceso educativo. La falta de capacitación docente y la escasa infraestructura tecnológica agravan esta situación, impidiendo que los educadores integren herramientas digitales de manera efectiva en sus prácticas pedagógicas. Como resultado, la enseñanza se mantiene en esquemas rígidos que dificultan el desarrollo de habilidades clave en los estudiantes.

Otro aspecto crítico es la falta de articulación entre los objetivos pedagógicos y las estrategias de gestión escolar. Muchas instituciones educativas no logran establecer planes de acción alineados con los estándares de aprendizaje, lo que genera inconsistencias en los procesos formativos. Esta desconexión, sumada a la desmotivación y al desinterés en la gestión educativa, impacta negativamente en la calidad del servicio educativo, afectando tanto a docentes como a estudiantes (Collins, 2023).

Dado este panorama, resulta fundamental analizar y replantear los enfoques de gestión pedagógica para fortalecer su impacto en el aprendizaje. Es necesario promover programas de formación docente continua, impulsar el uso estratégico de las TIC y desarrollar mecanismos de motivación y compromiso que permitan transformar la cultura institucional en favor de una enseñanza más dinámica, inclusiva y efectiva.

Cabe resaltar, que la falta de acceso a la conectividad, los materiales, servicios básicos entre otros son factores relevantes que precisan la desigualdad en la educación del Perú, puesto que después de la pandemia los escolares dejaron de estudiar (Ministerio de Educación, 2023).

De tal manera, en la Institución Educativa de Cusco, la problemática es similar puesto que los docentes no perciben un buen liderazgo transformacional por parte los directores quienes dirigen la institución, debido a la falta de capacitaciones, deficiente motivación, poco compromiso en el sistema educativo, poca preparación en los materiales, es decir, en las programaciones curriculares afectando de manera negativa la gestión. Además, se suma la poca verificación y evaluación del desarrollo de las actividades, por todo lo mencionado es necesario realizar la presente investigación a fin de conocer la relación de las variables de estudio, y poder considerar acciones correctivas dependiendo de los resultados alcanzados.

La formulación del problema general fue ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023? Los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y planificación pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y ejecución pedagógica en docentes de la IE 56197 de Cusco 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y evaluación pedagógica en docentes de la IE 56197 de Cusco 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y reflexión de la práctica pedagógica en docentes de la IE 56197 de Cusco 2023?

La investigación se justificó porque se brindó soporte con teorías relevantes y pertinentes al estudio sobre las variables sustentadas por autores que conocer los temas de manera adecuada, las cuales servirán para la asimilación y comprensión significativa de teorías

relacionadas a la problemática del estudio, mediante un análisis exhaustivo se presentará informaciones, definiciones relevantes sobre las variables de estudio.

En el aspecto práctico permitirá plantear diversas alternativas y acciones de posibles soluciones con el fin de fortalecer y desarrollar adecuadamente la fomentación del liderazgo transformacional, mediante técnicas y estrategias institucionales y administrativas, las cuales permitirán ejecutar acciones correctivas y evaluadoras de acuerdo a los resultados, las mismas que permitirán generar conclusiones y recomendaciones pertinentes para mejorar la situación problemática de la gestión pedagógica.

En el aspecto metodológico el presente estudio permitirá presentar la construcción y validación de nuevas herramientas para el levantamiento de información sobre las variables en estudio, las cuales servirán de soporte a otros estudiosos para futuras indagaciones.

La formulación del objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes de la IE 56197 de Cusco 2023. Los objetivos específicos fueron Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación pedagógica en docentes de la IE 56197 de Cusco 2023. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución pedagógica en docentes de la IE 56197 de Cusco 2023. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación pedagógica en docentes de la IE 56197 de Cusco 2023. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la reflexión de la práctica pedagógica en docentes de la IE 56197 de Cusco 2023.

El marco teórico en cuanto los antecedentes de la investigación a nivel internacional, Martínez et al. (2021) en su tesis Gestión pedagógica y calidad educativa se desarrolló en la Universidad Autónoma Indígena de México destinados a entablar una interacción entre el funcionamiento maestro y la calidad educativa. Llegaron a sus conclusiones más relevantes usando un diseño correlacional, una muestra de 40 alumnos y el coeficiente r de Pearson. Los profesores piensan que la evaluación es importante en todos los puntos de su trabajo, incluida nuestra funcionalidad, empresas con una tarea educativa. El trabajo en el cual se hizo la indagación reveló una relación moderada en medio de las cambiantes, como sugiere el costo $x^2 = 0,578$. El costo de esta indagación es que el funcionamiento se incrementa la calidad educativa; del mismo modo, las herramientas válidas son buenos sin embargo tienen que ser valorados a la luz del ámbito educativo en el cual se crean.

Castro (2021), "Compromisos estratégicos de administración, métodos de administración estudiantil y práctica pedagógica en establecimientos educativos que dan el programa liceo para todos". Su objetivo ha sido conocer la interacción entre los compromisos

estratégicos de administración y las políticas y prácticas de gestión estudiantil. Se usó una técnica no empírica. Se concluyó que la administración estratégica está conectada con los métodos y prácticas de administración estudiantil pues tiene la información más pertinente sobre lo cual en realidad pasa como consecuencia de las modificaciones educativas implementadas. La tesis auxilia a analizar los puntos pertinentes de la administración educativa por medio de la lente práctica sobre el desempeño de los estudiantes.

Aragón, Cabarcas y Camargo (2022) en su artículo determinó la relación entre el liderazgo transformacional y gestión laboral en México, la metodología fue de enfoque cuantitativo de correlacional y descriptivo de no experimental, mediante la aplicación del cuestionario, analizó a los docentes. Los resultados, evidencian el liderazgo transformacional el 54.3% indican no ser empáticos casi nunca de igual manera responsables donde evidencia la no planificación pedagógica y la innovación en el desarrollo de las actividades, puesto que no se realizan evaluaciones periódicas. Conclusión, evidencia una correlación de 0.565 (moderada) y una significancia de $0.00 < 5\%$, por tanto, las conexiones demuestran la afirmación y dependencia de las variables de estudio de acuerdo a los lineamientos de los líderes educativos.

Serrano et al. (2022) en su artículo analizó el liderazgo transformacional en base a la gestión educativa para garantizar el desempeño profesional del directivo, en Ecuador. Consideró el enfoque cuantitativo, tipo aplicada, no experimental, analizó mediante la aplicación del cuestionario y entrevista. Resultados, el 42.86% estas indiferentes en el liderazgo transformacional, el 38.09% están de acuerdo en el favorecimiento de las actitudes en el aprecio y el análisis criteriosos de forma que estimule el esfuerzo y el trabajo en equipo. Conclusión, esta está enfatiza una visión humanística en el cumplimiento de metas establecidas tenido en cuenta las acciones para promover la fomentación del dinamismo sustentada en diversas problemáticas.

Los antecedentes nacionales, Aguado (2021) "Compromisos de la dirección estudiantil y desempeño del maestro. Tesis de maestría. La indagación se resume en la interacción entre los compromisos, estableciendo una interacción entre los compromisos de la dirección y el manejo maestro donde el procedimiento de indagación primario es detallado correlacional. Los dos puntos fueron estudiados por medio de formularios diferentes sobre una población de dieciséis profesores cotizantes. Se procesó detallada y correlativamente, y se verificó la premisa por medio de la prueba t de Student en Excel. En resumen, hay una relación de 0,68 entre los compromisos directivos y el rendimiento de la educación. La contribución es que los

compromisos directivos para el triunfo de la educación son cruciales. Además, la mayor parte de las magnitudes muestran una conexión moderadamente positiva.

Bazán (2020), en su tesis titulada "Manejo Profesor y Compromisos Directivos Estudiantiles relacionadas con la planificación del Primer Año de Enseñanza Elemental Regular basada en un análisis transversal-correlacional, concluye que la calidad del manejo de los profesores, así como los compromisos de la administración estudiantil, una idónea orientación académica y psicológica son primordiales para que la personalidad, las ideas y los ideales de los estudiantes se desarrollen armónicamente dentro y fuera del aula, así como en los espacios académicos.

Cervantes y Castillo (2021). La averiguación iniciativa, titulada "Gestión pedagógica y compromisos de administración estudiantil en una IE de La Cuesta - Otuzco - 2021", tuvo como fin conocer la Interacción entre el manejo maestro y los compromisos de administración estudiantil. Se han realizado correlaciones entre la gestión pedagógica y los compromisos de administración estudiantil; se usó una muestra de 36 instructores; la conjetura ha sido existente una interacción directa entre el funcionamiento maestro y los compromisos de administración estudiantil. Para evaluar el manejo profesor se empleó una herramienta de 4 magnitudes con cuarenta ítems; para evaluar el compromiso directivo se usó una herramienta de 5 magnitudes con treinta ítems. Los resultados indican que los docentes se hallan en un grado medio en términos de efectividad maestro, obteniendo una media de 78,3 aspectos en una escala de 40 a 160. Referente a las responsabilidades de administración del colegio, el 60% de los instructores se califican como clásicos, con una puntuación media de 78,6 aspectos. Al situar a prueba la premisa, se halló existente una interacción directa, bastante intenso y significativa entre la gestión pedagógica y los compromisos de administración estudiantil, con $r = 0,937$ y $p = 1,1875E-16$, lo cual sugiere que se debería rechazar la conjetura nula y admitir la premisa de los estudiosos.

Gallo y Rodríguez (2020) concluyen en su artículo "Manejo y compromiso directivo en maestros de primaria de una IE de Trujillo-2020" existente una correlación entre la práctica profesor y el compromiso directivo en la I.E. Alférez. El trabajo es de carácter detallado y correlacional. La muestra está compuesta por quince educadores. Se usa en 2 entornos: en términos de rendimiento y en términos de responsabilidad directiva. El 60% de los empleados tuvo un rendimiento admirable, mientras tanto que el 66,7% demostró un grado de responsabilidad directiva aceptable. Los resultados hay una interacción entre la responsabilidad directiva y el maestro que hizo la indagación.

Collins (2023) en su tesis determinó la relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes en la red de Lima, consideró un tipo de estudio aplicado, con nivel explicativo empírico, analizó a 109 docentes, a través de la aplicación del cuestionario. Donde se evidenció que la primera variable se ubicó por mayor incidencia en alto 84.4% y está en buena gestión pedagógica, y una RLO de Cox y Snell 0.902 y Sig. 0.00. por lo que es necesario la implementación de programas nacionales que faciliten la mejora de la gestión de manera práctica promoviendo la reflexión del propio desarrollo que inspire a utilizar estrategias adecuadas.

Alarcón (2022) llevó a cabo un estudio sobre la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión en el ámbito escolar, empleando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario estructurado a una muestra conformada por 243 docentes, lo que permitió obtener información relevante sobre las dinámicas de liderazgo y su impacto en la gestión educativa. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba de correlación de Pearson, evidenciando una asociación significativa entre las variables de estudio con un nivel de confianza del 95% (valor $p = 0,00$). Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional guarda una estrecha relación con las distintas dimensiones de la gestión escolar, obteniéndose coeficientes de correlación de 0,900 para la dimensión institucional, 0,937 para la administrativa, 0,940 para la pedagógica y 0,931 para la comunitaria. Estos hallazgos destacan que la dimensión pedagógica presenta la mayor asociación con el liderazgo transformacional, lo que sugiere que el ejercicio de un liderazgo efectivo en las escuelas influye directamente en la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, se evidencia que un liderazgo sólido no solo impacta en la gestión pedagógica, sino que también fortalece la administración, la organización institucional y la vinculación con la comunidad educativa, elementos clave para el desarrollo integral de las instituciones escolares. Estos resultados refuerzan la importancia de promover estrategias que impulsen el liderazgo transformacional en los docentes y directivos, fomentando prácticas innovadoras que mejoren la gestión escolar y, en consecuencia, la calidad educativa.

Valladolid (2021) en su tesis describió las características del liderazgo transformacional de los directores de educación básica Perú, trabajo bajo el nivel descriptivo que permitió el análisis del estudio y como técnica utilizó el cuestionario y análisis documental. Conclusión, que los directores de líder transformacional permiten la mejora de las instituciones de manera colaborativa, democrática y tenaz para la toma de decisiones que facilita buenas relaciones interpersonales para fomentar actitudes reflexivas en la interactividad generando espacios de intercambio de ideas, valorando así a los docentes y lograr cambios significativos.

Antecedentes locales, Yunga (2021) la indagación, centrada en el liderazgo transformacional y su interacción con el manejo profesor en la organización. Se usó una indagación correlacional, en la que se usó un diseño correlacional no empírico y transversal para entablar las colaboraciones descriptivas y explicativas en medio de las cambiantes de análisis. La muestra estuvo compuesta por 33 docentes de primaria que fueron elegidos intencionadamente por medio de un procedimiento superior; adicionalmente, se usó una hoja de observación para evaluar la variable de administración maestro, la cual ha sido dimensionada basado en los dominios del marco para el buen funcionamiento maestro. En medio de las conclusiones de la averiguación está que el liderazgo transformacional tiene un parentesco positivo y relevante con el funcionamiento maestro ($\rho = 0,706$; sig. = 0,00).

Mendoza (2021) en su averiguación titulada "Manejo profesor y competencias científicas de los alumnos, planteó una interacción en medio de las competencias científicas y el manejo maestro. Se usó una averiguación correlacional y el diseño escogido ha sido no empírico, correlacional transversal. La población muestreada ha incluido a 57 miembros de la sociedad educativa, entre maestros y alumnos. Se usó un muestreo probabilístico, por medio de un muestreo aleatorio primordial. Se empleó un cuestionario para hacer la encuesta; la segunda técnica usada ha sido la investigación documental. Los resultados de la averiguación indicaron que el 78,4% de los maestros está en un grado inicial referente a su funcionamiento maestro, y el 40% además está en un grado inicial. Esta indagación permitió la representación de la verdad local referente a los déficits de Gestión pedagógica que se dicen en la verdad problemática.

Farfán (2020) realizó su tesis "Predominación del liderazgo transformacional en el servicio educativo". La averiguación se hizo de forma cuantitativa, categorizada como indagación elemental, y se llevó a cabo con una metodología causal correlacional. La población estuvo compuesta por 29 individuos, entre instructores y administradores, y la magnitud de la muestra se concluyó igual al tamaño poblacional los resultados indicaron que el 58% de los miembros estima que el liderazgo transformacional es típico, lo cual impacta en la indagación porque posibilita contextualizar la verdad de las instituciones educativas locales a partir del punto de vista de todos sus miembros, extendiendo de esta forma el debate de los temas involucrados con el liderazgo transformacional.

Las bases teórico científicas sobre liderazgo transformacional indica como base el compromiso de todos los colaboradores desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y crecimiento de la organización, ya que a través de su esfuerzo, compromiso y participación activa contribuyen a la consecución de los objetivos institucionales. Su impacto se manifiesta

en diversos ámbitos, desde la mejora de los procesos internos hasta la consolidación de una cultura organizacional sólida y orientada al éxito.

Uno de los principales factores que determinan el desarrollo de una organización es la productividad y eficiencia de sus colaboradores. Cuando los empleados aplican sus conocimientos, habilidades y experiencias en sus respectivas áreas de trabajo, logran optimizar el uso de los recursos, mejorar los tiempos de respuesta y garantizar la calidad en cada una de sus tareas. La eficiencia en el desempeño laboral permite a la organización operar de manera más efectiva, lo que se traduce en un mejor posicionamiento en el mercado y una mayor rentabilidad a largo plazo.

Otro aspecto clave es el trabajo en equipo y la colaboración entre los distintos niveles de la organización. Un ambiente laboral armonioso, basado en la comunicación efectiva y en la cooperación, facilita la toma de decisiones y la resolución de problemas, además de fomentar un clima de confianza y respeto. Cuando los colaboradores trabajan en sinergia, la empresa puede enfrentar con mayor éxito los desafíos y adaptarse con rapidez a los cambios del entorno.

La innovación y la mejora continua también son elementos esenciales para el desarrollo organizacional. La capacidad de los empleados para generar nuevas ideas, proponer soluciones creativas y adoptar estrategias innovadoras permite a la empresa mantenerse competitiva y evolucionar de acuerdo con las exigencias del mercado. En este sentido, es fundamental que la organización fomente una cultura de aprendizaje constante y brinde espacios para la experimentación y el desarrollo de iniciativas que impulsen el crecimiento.

Asimismo, el compromiso con la cultura organizacional es un factor determinante en la consolidación de una empresa exitosa. Cuando los colaboradores se identifican con la misión, visión y valores de la organización, su desempeño se alinea con los objetivos estratégicos y se fortalece el sentido de pertenencia dentro del equipo de trabajo. Esta conexión emocional y profesional contribuye a la estabilidad y cohesión dentro de la empresa, promoviendo un ambiente de motivación y satisfacción laboral.

El desarrollo profesional y la capacitación continua también juegan un papel fundamental en la evolución de la organización. La formación constante de los colaboradores no solo mejora su desempeño individual, sino que también permite que la empresa cuente con un equipo altamente capacitado y preparado para afrontar los desafíos del mercado. Invertir en el crecimiento profesional de los empleados es una estrategia clave para mejorar la competitividad y garantizar la sostenibilidad de la organización en el tiempo.

Otro aspecto relevante es la atención y satisfacción del cliente, ya que los colaboradores, a través de su desempeño y actitud, tienen un impacto directo en la experiencia

de los consumidores. Cuando una empresa prioriza la calidad en sus productos y servicios, fortalece la relación con sus clientes y genera fidelización, lo que a su vez contribuye al crecimiento y reputación de la organización.

Finalmente, la adaptabilidad al cambio es una característica esencial en un entorno empresarial en constante transformación. Los colaboradores que muestran flexibilidad y disposición para ajustarse a nuevas tendencias, tecnologías y métodos de trabajo ayudan a la organización a evolucionar y enfrentar los retos con mayor resiliencia. La capacidad de innovar y reinventarse es clave para garantizar la permanencia y éxito de la empresa en el tiempo.

En conjunto, la productividad, la colaboración, la innovación, el compromiso organizacional, la formación profesional, la satisfacción del cliente y la adaptabilidad al cambio son factores que contribuyen de manera decisiva al desarrollo de una organización. Fomentar estos aspectos dentro del equipo de trabajo no solo fortalece la estructura interna de la empresa, sino que también permite alcanzar un crecimiento sostenible y consolidar su posición en el mercado.

Los cambios culturales a través de la consideración de los factores como la implicancia de los valores, creencias y necesidades para el logro de metas (Rodríguez, 2022). Además, implica la consideración de las condiciones para afrontar y superar situaciones cambiantes, para alcanzar las metas establecidas en la búsqueda de objetivos y la transformación de la situación de manera positiva y activa (Pareja et al., 2022). En ese sentido, García et al., (2022) precisa la asistencia de los colaboradores en el logro de los resultados deseados, puesto que los gerentes promueven el procesamiento del personal y profesional y esta es responsable del clima laboral como parte de la institución educativa. En consecuencia, la administración educativa implica la ampliación de manera responsable para alcanzar las metas propuestas teniendo en cuenta la concientización para mantener el nivel alto del bienestar y de la toma de mejores decisiones evitando los sesgos y fomentando el manejo eficiente del personal (Gutiérrez, 2020).

La teoría del liderazgo transformacional implica la consideración de la transaccional y *laissez-faire* como cambio de conducta según Pico y Collo (2022), la conducta de los agentes dentro de una organización es un factor clave para abordar y resolver de manera conjunta los problemas institucionales. La forma en que los individuos interactúan, colaboran y toman decisiones incide directamente en la capacidad de la institución para enfrentar desafíos y alcanzar sus objetivos estratégicos.

Uno de los aspectos fundamentales en este proceso es la disposición de los agentes para trabajar en equipo y asumir responsabilidades compartidas. Cuando los miembros de una organización muestran una actitud proactiva y comprometida, se favorece un entorno de

cooperación en el que la resolución de problemas se vuelve más eficiente. En este sentido, la comunicación efectiva y el liderazgo desempeñan un papel central, ya que permiten coordinar esfuerzos, establecer prioridades y generar estrategias adecuadas para abordar las dificultades que puedan surgir.

Además, la toma de decisiones basada en principios éticos y valores organizacionales fortalece la cohesión interna y fomenta una cultura de transparencia y confianza. Cuando los agentes institucionales actúan con integridad y alineados a la misión y visión de la organización, se crean condiciones favorables para la solución de conflictos y la mejora continua de los procesos.

Otro factor relevante es la capacidad de adaptación y aprendizaje de los agentes, ya que el contexto institucional está en constante cambio. La flexibilidad para ajustar estrategias y la disposición para innovar contribuyen a la resiliencia organizacional y permiten superar las dificultades con mayor eficacia. En este sentido, la capacitación y el desarrollo profesional resultan esenciales para dotar a los agentes de las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos con éxito.

Asimismo, la participación activa de todos los miembros de la organización en la identificación y solución de problemas garantiza que las decisiones sean más inclusivas y representativas de las necesidades institucionales. La colaboración entre diferentes áreas y niveles jerárquicos permite una visión más integral de los problemas, facilitando la implementación de soluciones sostenibles y efectivas.

En conclusión, la conducta de los agentes en la resolución de problemas institucionales no solo determina la eficiencia de las soluciones adoptadas, sino que también impacta en la estabilidad y desarrollo de la organización. La cooperación, el liderazgo, la ética, la adaptabilidad y la participación activa son factores clave para garantizar que los problemas se aborden de manera conjunta y que las instituciones puedan avanzar hacia el cumplimiento de sus objetivos de manera efectiva y sostenible.

. Además, el liderazgo en base al modelo situacional, que enfatiza el sostenimiento de las organizaciones que están compuesta por los intereses y habilidades de los docentes que no coinciden, por lo que la formación del director debe ser en base a las condiciones que puedan responder a las necesidades y retos según los contextos socioculturales de manera que puedan aportar en el fortalecimiento institucional y al mismo tiempo se pueda fortalecer como equipo (Álvarez, 2010).

Las dimensiones sobre los liderazgos de la transformación implican aspectos asociados al ámbito académico, se detallan a continuación:

La primera dimensión influencia idealizada: hace referencia a las pruebas empíricas como la identificación de las facetas que están orientadas a la realización de la configuración de El desarrollo de una visión común dentro de una organización, acompañado de la transmisión de valores y normas inspiradoras, fortalece el sentido de pertenencia de los colaboradores y fomenta un ambiente de trabajo basado en la cooperación y el compromiso. Cuando los miembros de una institución comparten un propósito claro y alineado con los objetivos organizacionales, se genera una mayor identificación con la misión y visión institucional, lo que motiva el desempeño y la dedicación en cada una de sus funciones.

En este contexto, la dimensión conductual desempeña un papel clave, ya que implica la presencia de un liderazgo transformacional capaz de influir positivamente en la actitud y comportamiento de los colaboradores. Este estilo de liderazgo se caracteriza por inspirar y motivar a los equipos de trabajo a través de valores como el entusiasmo, la credibilidad y el altruismo. Los líderes transformacionales no solo transmiten confianza y visión estratégica, sino que también promueven una cultura organizacional basada en la innovación, el aprendizaje continuo y la mejora constante.

El entusiasmo dentro de una organización impulsa el sentido de propósito y la energía colectiva, favoreciendo un clima laboral positivo que incentiva la creatividad y la productividad. Cuando los líderes y colaboradores trabajan con pasión y motivación, se fortalece la resiliencia institucional y la capacidad para enfrentar desafíos con determinación.

Por otro lado, la credibilidad es un factor esencial para la construcción de relaciones laborales sólidas y basadas en la confianza. Un líder creíble es aquel que actúa con coherencia, transparencia y responsabilidad, generando un entorno donde los colaboradores sienten seguridad y respaldo en sus actividades. La confianza mutua refuerza la comunicación efectiva y la alineación de esfuerzos hacia objetivos comunes.

El altruismo, entendido como la disposición a contribuir al bienestar colectivo y al crecimiento de los demás, es otro pilar del liderazgo transformacional. Un líder que actúa con generosidad y empatía fomenta un ambiente de colaboración y solidaridad, impulsando la cooperación entre los equipos y promoviendo un sentido de comunidad dentro de la organización.

En definitiva, una visión compartida, valores sólidos y normas inspiradoras, junto con un liderazgo transformacional basado en el entusiasmo, la credibilidad y el altruismo, generan un entorno propicio para el desarrollo organizacional y el fortalecimiento del compromiso de los colaboradores. Estos elementos no solo permiten mejorar el desempeño individual y

colectivo, sino que también contribuyen a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la institución (Pareja et al., 2022).

La segunda dimensión individualizada se enfoca en atender las necesidades particulares de cada seguidor, fomentando un entorno en el que prevalezca la empatía, el apoyo mutuo y una comunicación constante. Este enfoque busca reconocer los logros y contribuciones individuales dentro de un contexto grupal, promoviendo así el crecimiento personal y profesional de cada miembro. Además, se enfatiza la importancia de generar aspiraciones de mejora y desarrollo, fortaleciendo la motivación intrínseca como un elemento esencial para potenciar el compromiso y la eficacia en el desempeño de las actividades.

Uno de los pilares fundamentales de esta dimensión es el acompañamiento continuo entre los docentes, lo que permite la retroalimentación efectiva de sus prácticas pedagógicas. A través de un trato cercano y personalizado, los educadores pueden recibir orientación, apoyo y reconocimiento, elementos que contribuyen a mejorar su desempeño y elevar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, la valoración del esfuerzo y el progreso individual refuerza la confianza y el sentido de pertenencia dentro de la comunidad educativa.

En este sentido, el liderazgo educativo debe propiciar un ambiente donde se promueva la equidad en el desarrollo de las capacidades de los docentes y estudiantes, garantizando que cada persona reciba el respaldo necesario para alcanzar su máximo potencial. La interacción continua y la generación de espacios de diálogo permiten fortalecer la colaboración, favoreciendo una cultura institucional basada en el respeto y la mejora constante.

Además, la atención individualizada no solo impacta en el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes, sino que también repercute positivamente en los aprendizajes de los estudiantes. Cuando los educadores se sienten respaldados y valorados, están más motivados para innovar en sus metodologías, adaptarlas a las necesidades específicas de sus alumnos y generar experiencias de aprendizaje más significativas.

En conclusión, esta dimensión resalta la importancia de la empatía, el reconocimiento y el apoyo continuo en la construcción de un entorno educativo que favorezca el crecimiento personal y profesional. Al fortalecer la motivación intrínseca y fomentar la retroalimentación entre docentes, se contribuye a una educación de mayor calidad, donde la cooperación y el acompañamiento sean la base del éxito institucional y del desarrollo de cada uno de sus miembros.

La tercera dimensión, denominada estimulación intelectual, se enfoca en fomentar prácticas que incentiven la creatividad, el pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas de manera autónoma. Este enfoque busca motivar a los seguidores para que

desarrollen un pensamiento independiente a partir de sus propias experiencias y de situaciones imprevistas que requieran análisis y toma de decisiones. A través de la estimulación intelectual, se impulsa la capacidad de enfrentar desafíos con una mentalidad innovadora, promoviendo un aprendizaje dinámico y adaptativo.

Uno de los aspectos clave de esta dimensión es la promoción del descubrimiento como herramienta fundamental para la resolución de problemas complejos. En este sentido, se alienta a los individuos a cuestionar lo establecido, explorar nuevas alternativas y aplicar estrategias innovadoras para superar dificultades. Esta perspectiva favorece un proceso de aprendizaje más activo y significativo, donde la experimentación y la reflexión crítica permiten construir conocimientos sólidos y aplicables a diversos contextos.

Asimismo, la estimulación intelectual está estrechamente relacionada con la mejora continua y la innovación en el aprendizaje. Al generar entornos donde se valore la creatividad y la capacidad de pensar de manera original, se propicia la implementación de metodologías pedagógicas más efectivas, adaptadas a las necesidades y características de los estudiantes. La combinación de innovación y resolución de problemas contribuye a la transformación de las prácticas educativas, asegurando cambios significativos en la forma en que se enseña y se aprende.

Además, esta dimensión también desempeña un papel crucial en el desarrollo de la autonomía y la confianza en los seguidores. Cuando se les brinda la oportunidad de explorar nuevas ideas y soluciones, se fortalece su capacidad de autorregulación y toma de decisiones informadas. Este proceso no solo impacta en su desempeño académico o profesional, sino que también influye en su crecimiento personal, preparándolos para afrontar con éxito los retos del entorno actual.

En conclusión, la estimulación intelectual fomenta un aprendizaje basado en la creatividad, el análisis crítico y la resolución innovadora de problemas. Al integrar la experimentación, la reflexión y la adaptación a nuevas situaciones, se genera un cambio significativo en los procesos educativos y organizacionales. Esta dimensión resulta fundamental para el desarrollo de individuos con pensamiento independiente, capaces de innovar y contribuir a la transformación de su entorno de manera efectiva y sostenible.

La cuarta dimensión, denominada motivación inspiracional, se centra en la construcción de una visión compartida que impulse a los seguidores a actuar con entusiasmo y compromiso en el cumplimiento de las metas establecidas. Esta dimensión resalta la importancia de la motivación como un factor clave para generar un sentido de propósito y

dirección en el grupo, promoviendo el trabajo colaborativo y la identificación con los objetivos organizacionales.

Uno de los aspectos fundamentales de la motivación inspiracional es su capacidad para fortalecer la implicancia y el sentido de pertenencia entre los seguidores. Cuando los individuos se sienten parte de un propósito común, su nivel de compromiso aumenta, lo que se traduce en una mayor dedicación y esfuerzo en la consecución de los objetivos. Para ello, el liderazgo juega un papel esencial, ya que debe inspirar confianza, transmitir optimismo y generar un ambiente de trabajo positivo donde cada miembro se sienta valorado y motivado a contribuir con su máximo potencial.

Asimismo, la motivación inspiracional impulsa a los seguidores a mantener una actitud proactiva ante los desafíos, fomentando la resiliencia y la capacidad de superar obstáculos. A través de un liderazgo que exprese entusiasmo y convicción, se puede estimular el desarrollo de un entorno donde el esfuerzo y la perseverancia sean pilares fundamentales para alcanzar el éxito. Este enfoque resulta especialmente relevante en contextos educativos y organizacionales, donde la motivación es un factor determinante para el logro de resultados significativos.

Además, esta dimensión también considera la importancia de establecer plazos y metas claras que permitan orientar el trabajo colectivo. La planificación y el establecimiento de objetivos alcanzables generan un sentido de dirección, evitando la dispersión de esfuerzos y asegurando que cada acción realizada contribuya al cumplimiento de la visión general. En este sentido, la comunicación efectiva y el reconocimiento del progreso juegan un papel clave en la consolidación de una cultura motivacional que impulse a los seguidores a mantenerse enfocados y comprometidos con el desarrollo institucional.

En conclusión, la motivación inspiracional representa un pilar esencial en el liderazgo transformacional, ya que permite articular una visión conjunta que fortalezca la identidad, el optimismo y la implicancia de los seguidores en el logro de sus metas. A través de un liderazgo inspirador y una cultura organizacional basada en la motivación y el compromiso, se pueden generar cambios significativos que impulsen el desarrollo individual y colectivo, asegurando el cumplimiento de los objetivos dentro de los plazos establecidos.

La quinta dimensión, conocida como tolerancia psicológica, hace referencia a la capacidad de afrontar de manera equilibrada y resiliente las adversidades que puedan surgir en el desempeño de las funciones individuales y colectivas dentro de una organización. Esta dimensión implica la habilidad de mantener la calma, la racionalidad y la estabilidad emocional frente a situaciones conflictivas, ya sean de carácter interpersonal o institucional, con el objetivo de encontrar soluciones efectivas y sostenibles.

Uno de los aspectos más importantes de la tolerancia psicológica es la gestión de conflictos. En cualquier contexto, es natural que surjan discrepancias o tensiones entre los miembros de un equipo, ya sea por diferencias de opinión, dificultades en la comunicación o desafíos en la toma de decisiones. Para abordar estos conflictos de manera efectiva, es fundamental desarrollar estrategias que permitan el diálogo constructivo, la negociación y la búsqueda de consensos, minimizando el impacto negativo en el entorno laboral o académico.

Además, esta dimensión está estrechamente vinculada con el desarrollo de la inteligencia emocional, ya que requiere la capacidad de autorregulación, empatía y control de impulsos para afrontar los desafíos sin caer en respuestas impulsivas o destructivas. La tolerancia psicológica no solo beneficia el clima organizacional, sino que también fortalece la confianza y el respeto mutuo entre los integrantes de un equipo, promoviendo relaciones más saludables y productivas.

Para fortalecer la tolerancia psicológica en un entorno institucional, es recomendable implementar programas de formación en resolución de conflictos, manejo del estrés y desarrollo de habilidades socioemocionales. Asimismo, el liderazgo juega un papel clave en la promoción de un ambiente donde prime el respeto, la comunicación asertiva y el apoyo mutuo, factores esenciales para la construcción de un entorno resiliente y armónico.

En conclusión, la tolerancia psicológica es una competencia fundamental para afrontar los desafíos y conflictos que surgen en cualquier organización. Su desarrollo permite mantener un ambiente estable y propicio para el crecimiento personal y colectivo, garantizando que las adversidades sean abordadas con estrategias eficientes y una actitud positiva, lo que contribuye al logro de los objetivos institucionales y al bienestar de todos los involucrados.

La gestión pedagógica facilita la potencia de los aprendizajes y los procesos para reducir las capacidades de manera significativa convirtiéndolas en propósitos formativos, centradas en las actividades (Peña, 2022). De tal manera, hace referencia a la coordinación de los diferentes planteamientos que incluye las programaciones curriculares en base a la gestión de enseñanza pedagógica y metodológica, que pretende lograr los objetivos de manera concreta y satisfactoria en base a la calidad (Chávez y Olivos, 2022).

Las teorías de la gestión escolar se sustentan con el enfoque burocrático, que hace referencia para asegurar que los objetivos institucionales se alcancen con la mayor eficiencia posible a partir de una forma lógica de organización pública, para ello, se consolida mediante las normas escritas, división de tareas, manejo del personal, designación de los puestos según la jerarquía, manejo del personal que se basa en la meritocracia y la administración general (Correa y Correa, 2010).

Las dimensiones desde la perspectiva y articulación de los criterios propuestos por Calcaño (2022) distinguen 4 aspectos relevantes en el ámbito pedagógico.

La primera dimensión, denominada planificación, es un factor clave en el desarrollo educativo, ya que permite la organización estructurada de los propósitos, contenidos y actividades que se llevarán a cabo a lo largo del año escolar. La planificación no solo establece las directrices para la enseñanza, sino que también garantiza una adecuada distribución de los recursos y metodologías que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de esta dimensión, se considera esencial la elaboración de las programaciones curriculares, las cuales deben ser diseñadas en función de los objetivos educativos y de las competencias que se espera que los estudiantes desarrollen. En este sentido, la planificación permite determinar de manera anticipada los enfoques pedagógicos, los materiales didácticos, las estrategias de enseñanza y las herramientas de evaluación que se utilizarán para medir el progreso del aprendizaje.

Asimismo, la planificación no solo se limita a la organización de contenidos, sino que también implica una reflexión constante sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los docentes deben evaluar y ajustar sus metodologías en función de las necesidades de los estudiantes, garantizando así una educación más inclusiva y significativa. Además, permite prever posibles dificultades y establecer estrategias de intervención para mejorar los resultados educativos.

Otro aspecto fundamental de esta dimensión es la integración de estrategias de evaluación alineadas con el desarrollo de competencias y la medición de los logros alcanzados. La planificación debe incluir instrumentos de evaluación formativa y sumativa que permitan monitorear el aprendizaje de los estudiantes, identificar áreas de mejora y fortalecer la enseñanza en función de los resultados obtenidos.

En conclusión, la planificación es una dimensión esencial dentro del ámbito educativo, ya que proporciona un marco estructurado para la enseñanza y el aprendizaje. A través de una programación adecuada y flexible, los docentes pueden garantizar el cumplimiento de los objetivos curriculares, optimizar el uso de recursos y metodologías, y mejorar la calidad del proceso educativo, asegurando así la consecución de los logros deseados en los estudiantes.

La segunda dimensión, denominada ejecución, representa la fase operativa del proceso educativo en la que se materializan las acciones planificadas. Esta etapa es fundamental, ya que implica la puesta en marcha de estrategias pedagógicas y la aplicación de metodologías

previamente diseñadas, con el objetivo de garantizar un aprendizaje significativo y el desarrollo de competencias en los estudiantes.

La ejecución no solo se basa en impartir conocimientos, sino que también requiere una atención directa e individualizada a los estudiantes durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Esto permite identificar necesidades específicas, ofrecer retroalimentación constante y realizar ajustes que contribuyan a optimizar el proceso educativo. Además, facilita la interacción entre docentes y estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje dinámico y participativo.

En esta etapa, el uso adecuado de los recursos, equipos y medios educativos juega un papel clave, ya que estos elementos favorecen la comprensión y asimilación de los contenidos. La incorporación de herramientas tecnológicas, materiales didácticos y estrategias innovadoras permite diversificar la enseñanza, adaptándola a los distintos estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, la ejecución implica la evaluación continua del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que permite detectar fortalezas y debilidades en la aplicación de las estrategias pedagógicas. A través de la observación y el análisis del desempeño de los estudiantes, los docentes pueden realizar mejoras en tiempo real, garantizando así un proceso educativo más efectivo y orientado al logro de metas.

En conclusión, la ejecución es una dimensión esencial dentro del proceso educativo, ya que permite transformar la planificación en acción concreta. A través de la implementación de metodologías adecuadas, la atención personalizada y el uso eficiente de recursos, se fomenta un aprendizaje significativo y se contribuye al desarrollo integral de los estudiantes, asegurando el cumplimiento de los objetivos educativos establecidos.

La tercera dimensión, denominada evaluación, constituye un proceso esencial dentro del ámbito educativo, ya que permite medir, valorar y reflexionar sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje planteados. La evaluación no se reduce únicamente a la aplicación de pruebas o exámenes, sino que abarca un conjunto de estrategias, técnicas e instrumentos diseñados para obtener información relevante sobre el desempeño de los estudiantes y la efectividad del proceso de enseñanza.

Esta dimensión implica la planificación, diseño y desarrollo de mecanismos de evaluación que deben aplicarse de manera constante y sistemática. Su propósito es verificar los avances individuales y grupales, identificar dificultades y establecer estrategias de mejora en función de los resultados obtenidos. La evaluación debe ser un proceso integral y continuo que

abarque distintas perspectivas del aprendizaje, permitiendo una valoración justa y objetiva del progreso de los estudiantes.

Además, la evaluación debe ser participativa e incluir a todos los actores educativos, como docentes, estudiantes y, en algunos casos, familias o tutores. Su finalidad no es solo calificar o certificar conocimientos, sino también servir como una herramienta de mejora y ajuste en el proceso educativo. En este sentido, la retroalimentación juega un papel fundamental, ya que permite orientar a los estudiantes sobre sus logros y aspectos por mejorar, fomentando la autorregulación del aprendizaje y la motivación para seguir avanzando.

Para que la evaluación sea efectiva, es importante considerar tres enfoques fundamentales que aseguren su aplicabilidad y utilidad en el aprendizaje. La evaluación diagnóstica se realiza al inicio de un período de enseñanza y tiene como objetivo conocer el nivel de conocimientos y habilidades previas de los estudiantes. A través de esta evaluación, el docente puede adaptar su metodología y contenidos a las necesidades específicas de cada grupo. La evaluación formativa se lleva a cabo de manera continua a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de monitorear el desempeño de los estudiantes y realizar ajustes pedagógicos oportunos. Este tipo de evaluación es clave para ofrecer una retroalimentación constante y mejorar la enseñanza en tiempo real. Finalmente, la evaluación sumativa se aplica al final de un período de enseñanza para determinar el nivel de logro de los objetivos propuestos. Generalmente, esta evaluación se utiliza para calificar el desempeño de los estudiantes y tomar decisiones sobre su progreso académico.

Es importante destacar que la evaluación debe adaptarse a las características y necesidades de los estudiantes, empleando instrumentos diversos como pruebas escritas, rúbricas, observaciones, autoevaluaciones y coevaluaciones. Asimismo, debe ser inclusiva y considerar diferentes ritmos y estilos de aprendizaje, promoviendo una educación equitativa y centrada en el desarrollo integral de cada individuo.

En conclusión, la evaluación es una dimensión clave en el proceso educativo, ya que permite valorar el aprendizaje, tomar decisiones fundamentadas y mejorar continuamente la enseñanza. Su correcta aplicación contribuye al desarrollo de estrategias pedagógicas más efectivas y garantiza que los estudiantes puedan alcanzar sus metas académicas con éxito.

La cuarta dimensión, denominada reflexión de la práctica, representa una oportunidad fundamental para que los docentes analicen y valoren su desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este proceso implica cuestionar y evaluar las estrategias pedagógicas utilizadas, así como la efectividad de las metodologías aplicadas en el aula. A través de la

reflexión, los educadores pueden identificar sus fortalezas y áreas de mejora, permitiéndoles ajustar su práctica docente para optimizar el aprendizaje de los estudiantes.

Además, la reflexión de la práctica implica desarrollar habilidades como la tolerancia y la paciencia, que son esenciales en la labor docente. La capacidad de comprender las dificultades de los estudiantes, adaptar la enseñanza a sus necesidades y fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo y motivador depende, en gran medida, del grado de autoconciencia y análisis crítico que los docentes realicen sobre su propio desempeño.

Este proceso no solo debe centrarse en la experiencia individual del docente, sino que también debe propiciar la socialización y el intercambio de experiencias dentro de la comunidad educativa. A través del diálogo y la colaboración entre colegas, es posible compartir estrategias exitosas, identificar problemas comunes y proponer soluciones innovadoras para mejorar la enseñanza. De esta manera, la reflexión se convierte en un mecanismo de mejora continua que beneficia tanto a los docentes como a los estudiantes.

Asimismo, la reflexión sobre la práctica docente permite diseñar e implementar rutas de mejora institucionales que contribuyan al fortalecimiento de la educación en su conjunto. Al analizar de manera crítica los desafíos y oportunidades dentro del entorno escolar, los educadores pueden formular propuestas concretas para optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje, promoviendo una cultura de mejora continua y de innovación pedagógica.

En conclusión, la reflexión de la práctica es una dimensión esencial en la labor docente, ya que permite evaluar, ajustar y perfeccionar las estrategias pedagógicas con el fin de garantizar una enseñanza de calidad. Al fomentar un análisis crítico y un intercambio colaborativo de experiencias, se contribuye a la construcción de un sistema educativo más dinámico, efectivo e inclusivo.

La formulación de hipótesis general fue El liderazgo transformacional se relaciona significativamente en la gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023. Las hipótesis específicas fueron el liderazgo transformacional se relaciona significativamente en la planificación pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente en la ejecución pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente en la evaluación pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente en la reflexión de la práctica pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque y tipo de investigación

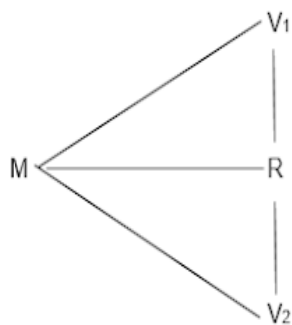
Para los propósitos de estudio, el paradigma dominante enfatiza un enfoque cuantitativo conocido como la perspectiva empírico analítico positivista, que sugiere que el investigador debe desvincularse de sesgos y suposiciones, desenredar la evidencia fáctica de evaluar los aspectos actitudinales de liderazgo, a fin de ser analizados mediante datos estadísticos y que posibiliten la corroboración de información (Palella & Martins, 2012).

Tomando en cuenta la descripción del problema de investigación y su objetivo general dirigido a los líderes transformadores para la gestión pedagógica se considerará el nivel descriptivo, es definida como aquella que se desarrolla de acuerdo con la actualidad de un evento y se caracteriza por la capacidad de señalar las interpretaciones de manera correcta que ha sido cuidadosamente. Y correlacional para ver la asociación que se evidencia entre las variables de estudio (Cabezas et al., 2022).

2.2. Diseño de investigación

Es el bosquejo del planeamiento ideado para obtener los datos buscados, enmarcado en la categorización de los diseños no experimentales ya que se pueden de definir la no manipulación de las variables, por tanto, no existe manipulación consciente de variables sino solo se examina los hechos tal cual y como ocurren de forma natural para luego analizarlos (Hernández et al., 2022). Simultáneamente, el estudio es de corte temporal o transaccional que se considera el análisis de los datos en un momento determinado y que busca la ocurrencia de las singularidades o categorías de las variables en una población definida (Edson, 2022).

Esquema



- M: docentes
- V1: Liderazgo Transformacional
- V2: Gestión Pedagógica
- R: Relación entre ambas variables

2.3. Población, muestra y muestreo

Población conformada por sujetos o elementos, en la que se tiene en cuenta el marco temporal, marco geográfico y otros puntos de interés. Así también se considera las características comunes es el conjunto de elementos o unidades individuales cuya cobertura es perfectamente delimitada en: tiempo, espacio y criterios de interés, determinado características similares de la población (Tamayo, 2015). Para ello se analizará mediante la fórmula de la población finita con el propósito de calcular el tamaño de la muestra.

Tabla 1

Población de los docentes en una Institución Educativa de Cusco

Docentes	Cantidad
Masculino	42
Femenino	58
Total	100

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{78 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (78 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 78$$

Muestra: conformada por una parte de la población, cuya elección tiene como objetivo de representación. (Alvarado, 2014). La muestra estará conformada por 78 docentes de la Institución Educativa de Cusco.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica fue la encuesta que se utilizó porque permite recolectar información o datos a grupos grandes, de la misma forma permite obtener información sistematizada de los encuestados, mediante un cuestionario estructurado (Hernández y Mendoza, 2022).

El instrumento contribuye a conseguir determinadas respuestas por parte de las personas que conforman la muestra de investigación. En nuestra investigación se usó el cuestionario en que se planteó las preguntas cerradas, (Casas et al., 2003).

Los cuestionarios fueron validados por expertos, quienes determinaron su aplicabilidad y pertinencia para la investigación (ver Anexo 4). Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de fiabilidad con el objetivo de evaluar la consistencia interna de los instrumentos y garantizar

la veracidad de su construcción. Para este propósito, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, una técnica estadística ampliamente empleada en estudios con múltiples escalas.

Los resultados obtenidos reflejaron un alto nivel de fiabilidad en ambas herramientas de medición. El primer instrumento, diseñado para evaluar el liderazgo transformacional, obtuvo un coeficiente de ,850, lo que indica una consistencia interna sólida y una adecuada precisión en la medición de la variable. Por su parte, el segundo instrumento, enfocado en la gestión pedagógica, presentó un coeficiente de ,878, lo que también sugiere una alta confiabilidad en la evaluación de esta dimensión.

Estos valores demuestran que los cuestionarios cuentan con un grado de precisión significativo, lo que garantiza que los datos recolectados a partir de su aplicación sean representativos y permitan extraer conclusiones fundamentadas sobre la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica. Además, la validación previa por parte de expertos asegura que los ítems incluidos en cada cuestionario sean adecuados para medir con rigurosidad las variables en estudio.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El proceso de análisis de datos se llevará a cabo mediante un análisis estadístico descriptivo, el cual permitirá organizar, resumir y presentar la información recopilada de manera clara y comprensible. Este análisis se centrará en la caracterización de las variables en estudio, proporcionando una visión general de los datos a través de medidas de tendencia central, como la media, la mediana y la moda, así como medidas de dispersión, como la desviación estándar y el rango.

Además, se emplearán representaciones gráficas, como histogramas, diagramas de barras y tablas de frecuencia, para visualizar la distribución de los datos y facilitar su interpretación. Este enfoque permitirá identificar patrones, tendencias y posibles anomalías en la información obtenida, lo que servirá como base para la posterior aplicación de técnicas inferenciales, en caso de ser necesario.

El análisis descriptivo es fundamental en esta investigación, ya que proporcionará una comprensión inicial del comportamiento de las variables y facilitará la toma de decisiones para el desarrollo de conclusiones fundamentadas. Asimismo, permitirá establecer comparaciones y detectar relaciones preliminares entre los factores estudiados, contribuyendo a la validación de los hallazgos obtenidos para calcular frecuencias y porcentajes de acuerdo a las dimensiones y variables, además, las medidas aritméticas y medianas utilizando el programa SPSS V. 25. he

inferencial que permitirá la comprobación de las hipótesis para una mayor comprensión de la información.

2.6. Aspectos éticos de la investigación

Durante el desarrollo de la investigación, se garantizó el cumplimiento de los criterios establecidos en el protocolo del esquema cuantitativo de la Universidad Católica de Trujillo (UCT), los cuales están alineados con el proceso metodológico de la investigación y con los principios éticos que rigen la labor científica. Se respetaron todas las directrices relacionadas con la rigurosidad en la recolección y análisis de datos, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Asimismo, se observó un estricto respeto a los derechos de autor y a la propiedad intelectual de las fuentes consultadas. Para ello, se utilizó el sistema de citación de las Normas APA en su séptima edición, lo que permitió referenciar adecuadamente la información bibliográfica recopilada y garantizar la correcta atribución de ideas y conceptos a sus respectivos autores. Este procedimiento no solo aseguró la integridad académica del estudio, sino que también fortaleció su credibilidad y transparencia dentro del ámbito científico.

De esta manera, la investigación se desarrolló bajo principios éticos y normativos, asegurando que tanto la metodología empleada como el uso de fuentes bibliográficas cumplieran con los estándares requeridos para la generación de conocimiento confiable y verificable.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,788	78	,00	,837	78	,00
Gestión pedagógica	,309	78	,00	,699	78	,00

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Cuestionario de Liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

La evaluación la distribución de los datos de las variables **Liderazgo transformacional** y **Gestión pedagógica** para determinar si siguen una distribución normal. Para ello, se han utilizado dos pruebas de normalidad y se ha elegido la **prueba de Kolmogorov-Smirnov** debido a que la muestra incluye más de 50 docentes. Esto es una práctica común, ya que la prueba de Kolmogorov-Smirnov es adecuada para muestras grandes.

La **significancia de 0,000 (< 0,05)** en ambas pruebas indica que las distribuciones de las variables **Liderazgo transformacional** y **Gestión pedagógica** no siguen una distribución normal. Esto se debe a que, según los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el valor p obtenido es menor que el umbral de significancia (0,05), lo que significa que se rechaza la **hipótesis nula** de normalidad.

La hipótesis nula en este caso sería que los datos siguen una distribución normal. Dado que el valor p es menor que 0,05, se rechaza esta hipótesis, indicando que **los datos no siguen una distribución normal**. Dado que las variables no siguen una distribución normal, no se puede utilizar la prueba de correlación de Pearson, que requiere normalidad en los datos. En su lugar, se ha aplicado la **prueba de correlación de Rho de Spearman**, que es adecuada para evaluar la relación entre dos variables en distribuciones no normales, ya que se basa en el **rango de los datos** y no en sus valores absolutos.

La **prueba de correlación de Spearman** mide la fuerza y la dirección de la relación entre las variables, sin asumir que las variables sigan una distribución normal. Esto la hace ideal para el análisis de datos no paramétricos como en este caso.

Los resultados de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov indican que las variables **Liderazgo transformacional** y **Gestión pedagógica** no siguen una distribución normal, ya que el valor de significancia es **menor que 0,05**. Por lo tanto, se **rechaza la hipótesis nula de normalidad**. Debido a que los datos no son normales, se utiliza la **correlación de Rho de Spearman** para analizar la relación entre las dos variables. Este enfoque asegura que los resultados sean válidos, teniendo en cuenta las características de los datos y la elección adecuada de la prueba estadística.

Tabla 3

Correlación de Rho Spearman entre variables

Variables	Gestión pedagógica	
Liderazgo transformacional	Correlación de Rho	,852
	Spearman	
	N	78

Nota. Cuestionario Liderazgo transformacional y gestión pedagógica.

El nivel de correlación de 0,852 entre Liderazgo transformacional y Gestión pedagógica indica una correlación positiva alta. Este valor se ha obtenido utilizando la prueba de Rho de Spearman, adecuada para datos no normales, y su interpretación es la siguiente:

Interpretación del valor de correlación de 0,852:

Correlación positiva: Un valor de 0,852 indica que existe una relación directa entre las dos variables. Esto significa que a medida que el liderazgo transformacional mejora, también tiende a mejorar la gestión pedagógica. En otras palabras, un liderazgo efectivo por parte de los directivos está asociado con un mejor rendimiento de los docentes.

Correlación alta: El valor de 0,852 es considerado una correlación alta. Esto sugiere que la relación entre liderazgo y gestión pedagógica es fuerte y significativa. Aunque no se puede establecer causalidad con solo la correlación, este alto valor implica que el liderazgo de los directivos tiene un impacto considerable sobre cómo los docentes desempeñan su labor.

Mejora en el liderazgo: Un liderazgo transformacional efectivo podría ser un factor clave para el éxito de los docentes. Esto resalta la importancia de que los directores o líderes educativos desarrollen habilidades de gestión, motivación y apoyo hacia los docentes para mejorar su desempeño en el aula.

Ajustes en la práctica educativa: Dado que hay una fuerte relación entre ambas variables, las políticas y estrategias de gestión educativa podrían centrarse en fortalecer las

competencias de liderazgo transformacional para lograr un ambiente que favorezca el desarrollo profesional y el rendimiento de los docentes.

La **correlación positiva alta** de **0,852** entre **Liderazgo transformacional** y **Gestión pedagógica** subraya la relevancia del liderazgo en la educación, sugiriendo que mejorar las prácticas de liderazgo transformacional podría tener un impacto significativo en la calidad de la gestión pedagógica.

Tabla 4

Liderazgo transformacional y su relación con la dimensión Planificación

Correlación de Spearman		<i>Planificación</i>	<i>Nota.</i>
<i>Liderazgo transformacional</i>	Coefficiente de Spearman ρ	0,868**	
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	78	

Cuestionario Liderazgo transformacional y gestión pedagógica

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

El valor de $\rho = 0.868$ que se presenta en la **Tabla 4** corresponde a un **coeficiente de correlación de Spearman** entre las dos variables que estás analizando. Este valor indica lo siguiente:

Correlación positiva alta: Un valor de $\rho = 0.868$ está dentro del rango de una **correlación positiva alta**. Esto implica que existe una relación fuerte y directa entre las dos variables en cuestión. Es decir, a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar, con una relación bastante fuerte.

En este caso, si las dos variables estuvieran relacionadas, como por ejemplo **Liderazgo transformacional** y **Gestión pedagógica**, una mejora en el liderazgo transformacional estaría fuertemente asociada con una mejora en el desempeño de los docentes.

Significación estadística: El hecho de que el **nivel de importancia esté por debajo del 1%** (generalmente, esto significa un valor $p < 0.01$) sugiere que la **correlación es estadísticamente significativa**. Esto significa que la probabilidad de que este resultado haya ocurrido por azar es extremadamente baja, menos del 1%. Es decir, podemos estar bastante seguros de que la relación observada entre las dos variables es **real** y no producto de la casualidad.

Fuerza de la relación: El coeficiente de correlación de **0.868** refleja una relación sólida, lo que indica que las variables están altamente relacionadas entre sí. Esto es relevante en la investigación educativa, pues sugiere que factores como el **liderazgo transformacional** tienen un impacto significativo en aspectos como la gestión pedagógica.

Confianza en los resultados: Debido a que el valor p es muy bajo (< 0.01), se puede afirmar con un alto grado de confianza que la relación observada es estadísticamente significativa. Esto refuerza la validez de los resultados obtenidos en el análisis.

El **coeficiente de correlación de Spearman** de $\rho = 0.868$ con un nivel de significancia por debajo del **1%** implica una **alta correlación positiva significativa** entre las dos variables. Esto sugiere que las variables en estudio están estrechamente relacionadas y que los resultados obtenidos son confiables y no atribuibles al azar, respaldando la hipótesis de que el **liderazgo transformacional** influye de manera considerable en la gestión pedagógica.

Tabla 5

Liderazgo transformacional y su relación con la dimensión Ejecución

Correlación de Spearman		<i>Ejecución</i>	<i>Nota.</i>
<i>Liderazgo transformacional</i>	Coeficiente de Spearman ρ	0,872**	
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	78	

Cuestionario Liderazgo transformacional y gestión pedagógica

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

El valor $\rho = 0.872$ que se muestra en la **Tabla 5** corresponde a un **coeficiente de correlación de Spearman**, y su interpretación es la siguiente:

Una correlación positiva alta, representada por un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.872$, indica una relación directa y significativa entre las dos variables en estudio. Este valor sugiere que, a medida que una de las variables aumenta, la otra también tiende a incrementarse de manera proporcional, reflejando una asociación fuerte entre ambas.

En términos prácticos, esta relación implica que los cambios en una variable pueden estar fuertemente vinculados con los cambios en la otra, lo que permite prever comportamientos o tendencias en el fenómeno analizado. Un coeficiente de esta magnitud suele ser indicativo de una conexión consistente y relevante, lo que respalda la solidez de los hallazgos obtenidos y su

utilidad para la toma de decisiones o la formulación de estrategias de mejora dentro del ámbito de estudio.

En el contexto de tu investigación, si las variables analizadas son **Liderazgo transformacional** y **Gestión pedagógica**, un valor de 0.872 sugiere que un liderazgo transformacional más efectivo está estrechamente relacionado con un mayor desempeño de los docentes, con una relación bastante fuerte.

Significación estadística: El **nivel de importancia por debajo del 1%** (valor $p < 0.01$) indica que la relación entre las dos variables es **estadísticamente significativa**. Esto significa que la probabilidad de que esta correlación se haya dado por azar es inferior al 1%, lo que proporciona una alta confiabilidad en los resultados obtenidos.

En otras palabras, el valor p bajo refuerza la idea de que la correlación observada es real y no se debe a factores aleatorios.

Fuerza de la relación: Con un coeficiente de $\rho = 0.872$, hay una relación **muy fuerte** entre las variables. Este valor es más alto que 0.8, lo que subraya que las dos variables están estrechamente relacionadas, lo que puede tener implicaciones significativas en el campo de la educación.

Relevancia práctica: Dado que la relación es fuerte y significativa, esto sugiere que cualquier mejora en el **liderazgo transformacional** podría tener un impacto importante en la gestión pedagógica. Esto puede ser relevante para la toma de decisiones y la implementación de políticas educativas orientadas a mejorar las competencias de liderazgo en las instituciones educativas.

Confiabilidad de los resultados: La significancia estadística, con un valor p menor al 1%, refuerza que los resultados obtenidos son **confiables** y no pueden ser atribuidos al azar, lo que aumenta la validez del estudio.

El **coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0.872$** indica una **alta correlación positiva** entre las variables analizadas, lo que sugiere que existe una relación fuerte y significativa. Dado que el **nivel de significancia es menor al 1%**, podemos afirmar con alta confianza que esta correlación no es producto del azar, lo que refuerza la idea de que el **liderazgo transformacional** tiene un impacto importante en la gestión pedagógica. Este hallazgo puede ser útil para diseñar intervenciones o políticas educativas que apunten a fortalecer las habilidades de liderazgo en los directivos para mejorar los resultados educativos.

Tabla 6*Liderazgo transformacional y su relación con la dimensión Evaluación*

Correlación de Spearman		<i>Evaluación</i>	<i>Nota.</i>
<i>Liderazgo transformacional</i>	Coeficiente de Spearman ρ	0,852**	
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	78	

Cuestionario Liderazgo transformacional y gestión pedagógica

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

El valor $\rho = 0.852$ que se presenta en la **Tabla 6** corresponde a un **coeficiente de correlación de Spearman**, y su interpretación es la siguiente:

Una correlación positiva alta, representada por un coeficiente de Spearman $\rho = 0.852$, señala una relación directa y significativa entre las dos variables en estudio. Este valor indica que, cuando una de las variables experimenta un incremento, la otra también tiende a aumentar en una proporción considerable.

Este tipo de correlación refleja un vínculo estrecho entre ambas variables, lo que sugiere que sus comportamientos están alineados y que los cambios en una pueden estar asociados con modificaciones en la otra. En términos de análisis estadístico, una correlación de esta magnitud respalda la existencia de una relación consistente y relevante, lo que puede servir de base para interpretar tendencias y diseñar estrategias en función de los resultados obtenidos.

En términos prácticos, si las variables que estás estudiando son, por ejemplo, **Liderazgo transformacional** y **Gestión pedagógica**, una mayor calidad o efectividad en el liderazgo transformacional está asociada con una mejora en la gestión pedagógica.

Significación estadística: El **nivel de importancia por debajo del 1%** (valor $p < 0.01$) sugiere que la relación entre las variables es **estadísticamente significativa**. Este valor p bajo indica que la probabilidad de que esta correlación haya ocurrido por azar es menor al 1%, lo que refuerza la fiabilidad de los resultados y permite tener un alto nivel de confianza en la existencia de una relación real entre las variables.

Fuerza de la relación: El coeficiente de $\rho = 0.852$ está en el rango de **alta correlación positiva**. Esto sugiere que las dos variables están estrechamente relacionadas. Una mejora en

una variable, como el liderazgo, tiende a estar fuertemente asociada con una mejora en la otra, como la gestión pedagógica. Este hallazgo es relevante para los responsables de la toma de decisiones en el ámbito educativo, pues indica que las intervenciones para mejorar el liderazgo transformacional pueden tener un impacto positivo en la calidad de la gestión pedagógica.

Relevancia para la práctica educativa: Dado que la correlación es alta y significativa, sugiere que fortalecer las habilidades de los líderes educativos podría ser clave para mejorar el rendimiento y desempeño de los docentes, lo cual podría tener un impacto directo en la calidad educativa.

Confiabilidad: El valor p bajo (menor al 1%) proporciona una alta confiabilidad en los resultados, asegurando que la correlación no es fruto del azar y que la relación observada es **real y significativa**.

El **coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0.852$** refleja una **alta correlación positiva** entre las variables estudiadas, lo que significa que existe una relación fuerte y directa. Además, dado que el **nivel de significancia es menor al 1%**, se puede concluir con un alto nivel de confianza que esta correlación es estadísticamente significativa y no es el resultado de un factor aleatorio. Este hallazgo refuerza la importancia de mejorar el **liderazgo transformacional** como una estrategia efectiva para mejorar la gestión pedagógica en el ámbito educativo.

Tabla 7

Liderazgo transformacional y su relación con la dimensión Reflexión de la práctica

Correlación de Spearman		<i>Reflexión de la práctica</i>
Liderazgo transformacional	Coeficiente de Spearman ρ	0,821**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	78

Nota. Cuestionario Liderazgo transformacional y gestión pedagógica

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

El valor $\rho = 0.821$ que se presenta en la **Tabla 7** corresponde a un **coeficiente de correlación de Spearman**, y su interpretación es la siguiente:

Si las variables analizadas son, por ejemplo, **Liderazgo transformacional** y **Gestión pedagógica**, este valor sugiere que un liderazgo más efectivo está asociado con una mayor gestión pedagógica, con una relación fuerte y positiva entre ambas.

Significación estadística: El hecho de que el **nivel de importancia esté por debajo del 1%** (valor $p < 0.01$) implica que la relación observada es **estadísticamente significativa**. Esto significa que hay menos del 1% de probabilidad de que la correlación observada sea producto del azar. Por lo tanto, se puede confiar en que la correlación entre las variables es real y no atribuible a factores fortuitos.

Fuerza de la relación: Con un $\rho = 0.821$, hay una **alta correlación positiva** entre las variables, lo que indica que las dos están fuertemente relacionadas. Una mejora en una variable, como el **liderazgo transformacional**, tiende a estar asociada con una mejora en la gestión pedagógica, lo que resalta la importancia de fortalecer el liderazgo en los centros educativos.

Relevancia práctica: Dado que la correlación es alta y significativa, este resultado sugiere que mejorar las habilidades de liderazgo transformacional puede tener un impacto positivo en la calidad de la gestión pedagógica. Esto puede ser crucial para políticas educativas que busquen mejorar el rendimiento de los docentes y, en consecuencia, los resultados educativos.

Confiabilidad: La significancia estadística (valor $p < 0.01$) proporciona una alta **confiabilidad** en los resultados, lo que refuerza la idea de que la correlación observada no es casual y refleja una relación real y sólida entre las variables.

Dado que el **nivel de significancia es menor al 1%**, se puede concluir con **alta confianza** que la correlación observada es **estadísticamente significativa** y no es un resultado del azar. Esto subraya la importancia de fortalecer el **liderazgo transformacional** como una estrategia clave para mejorar la gestión pedagógica, lo que tiene implicaciones para la mejora de la calidad educativa.

IV. DISCUSIÓN

Después de recopilar los datos relevantes sobre las variables de estudio y realizar la cuantificación estadística mediante el programa SPSS, se llegaron a conclusiones significativas que confirmaron el propósito principal del estudio: la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica. En el ámbito educativo, las actividades y la dirección de las instituciones juegan un papel fundamental en el desempeño académico de los estudiantes. La gestión institucional influye directamente en la calidad de la enseñanza, el ambiente de aprendizaje y las oportunidades de desarrollo de los alumnos. Esto sugiere que los docentes y directivos no solo cumplen un rol administrativo, sino que también participan activamente en la creación de una cultura educativa que fomente el aprendizaje significativo, la excelencia académica y una mayor participación de los estudiantes dentro y fuera del aula.

Cuando las instituciones educativas implementan estrategias de liderazgo pedagógico efectivas, promueven un entorno que motiva a los estudiantes a desarrollar habilidades cognitivas, sociales y emocionales. Además, una adecuada planificación y ejecución de actividades pedagógicas permite que los alumnos se sientan más comprometidos con su proceso de aprendizaje, lo que a su vez se traduce en un mejor rendimiento académico y en el fortalecimiento de competencias necesarias para su formación integral. En consecuencia, el liderazgo transformacional se considera un pilar fundamental para la transformación educativa, esencial para alcanzar la excelencia y el alto rendimiento académico.

Respecto al objetivo general de determinar la relación entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023, el estudio encontró que existe una relación significativa entre estas dos variables, La interacción entre los estudiantes rotativos ha demostrado ser significativa, con un coeficiente de correlación de 0,806, lo que indica una relación positiva entre el trabajo grupal y el aprendizaje colaborativo. En este contexto, Sierra (2020) plantea que los docentes deben integrar el liderazgo transformacional en su práctica educativa de manera realista, fomentando estrategias que potencien la interacción y la cooperación en el aula. Este tipo de liderazgo no solo impulsa el trabajo en equipo, sino que también fortalece la relación profesor-alumno, transformando la experiencia de aprendizaje en un proceso más significativo y satisfactorio.

Por otro lado, Mansira (2020) sostiene que el liderazgo transformacional en la educación permite a los docentes desarrollar y evidenciar sus mejores cualidades, promoviendo un sentido de pertenencia entre los estudiantes. Este enfoque no solo mejora el desempeño

académico, sino que también fomenta un ambiente propicio para la creatividad, el intercambio de ideas y la construcción colectiva del conocimiento. En este sentido, el liderazgo docente se convierte en un factor clave para potenciar la participación activa de los estudiantes y favorecer un aprendizaje más dinámico e interactivo.

En cuanto a las percepciones de los estudiantes sobre el liderazgo transformacional, los datos descriptivos indicaron que la mayoría considera que este liderazgo está En cuanto a la evaluación de la gestión pedagógica, se observa que la mayoría de los docentes se ubicaron en la categoría regular con un 38%, mientras que un 23,1% fueron clasificados en la categoría mala, el mismo porcentaje en la categoría buena, y solo un 15,4% alcanzó la categoría de bastante buena. Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer la gestión pedagógica mediante estrategias que promuevan una enseñanza más efectiva y alineada con las necesidades del alumnado.

Por otro lado, en relación con la evaluación del desempeño de los estudiantes en el área de matemáticas, se identificó que el mayor porcentaje (31,9%) se posicionó en el grado elevado, seguido por un 29,7% en el grado bastante elevado. Esto indica que una parte significativa del estudiantado alcanza niveles satisfactorios en la asignatura, aunque aún existe una proporción que requiere mayor apoyo y estrategias diferenciadas para mejorar su rendimiento, 23,1% en el grado bajo y 15,4% en el grado medio. Esto resalta la importancia del liderazgo transformacional en la estructura organizacional y la comunicación educativa.

El aprendizaje es el resultado de las acciones del docente en su rol directivo, donde la aplicación del liderazgo transformacional en el proceso de enseñanza y aprendizaje influye significativamente en la motivación y el rendimiento estudiantil. La interacción entre el liderazgo del docente y la respuesta del estudiante permite establecer una dinámica de trabajo efectiva que favorece el desarrollo de competencias y una actitud proactiva hacia el conocimiento.

En este contexto, los docentes deben generar ambientes de aprendizaje que fomenten la motivación intrínseca, promoviendo experiencias enriquecedoras que desafíen y estimulen el pensamiento crítico de los estudiantes. Asimismo, es fundamental que inspiren a sus colegas a fortalecer sus habilidades de liderazgo, incentivando la colaboración y el intercambio de estrategias innovadoras en la enseñanza. Al adoptar una actitud de compromiso y entusiasmo, los educadores no solo impulsan el aprendizaje de sus estudiantes, sino que también contribuyen al desarrollo de una comunidad educativa más dinámica y orientada a la mejora continua.

El aprendizaje es el resultado de las acciones del docente en su rol directivo, donde la aplicación del liderazgo transformacional en el proceso de enseñanza y aprendizaje influye significativamente en la motivación y el rendimiento estudiantil. La interacción entre el liderazgo del docente y la respuesta del estudiante permite establecer una dinámica de trabajo efectiva que favorece el desarrollo de competencias y una actitud proactiva hacia el conocimiento.

En este contexto, los docentes deben generar ambientes de aprendizaje que fomenten la motivación intrínseca, promoviendo experiencias enriquecedoras que desafíen y estimulen el pensamiento crítico de los estudiantes. Asimismo, es fundamental que inspiren a sus colegas a fortalecer sus habilidades de liderazgo, incentivando la colaboración y el intercambio de estrategias innovadoras en la enseñanza. Al adoptar una actitud de compromiso y entusiasmo, los educadores no solo impulsan el aprendizaje de sus estudiantes, sino que también contribuyen al desarrollo de una comunidad educativa más dinámica y orientada a la mejora continua.

En relación con este enfoque, García (2020) sostiene que un directivo debe ejercer su liderazgo con base en el respeto hacia sus colaboradores, reconociendo sus habilidades, fortalezas y perfiles individuales. Esto implica empoderar a los docentes, delegando responsabilidades de manera equitativa y compartiendo la toma de decisiones con ellos. Para ello, el liderazgo debe fundamentarse en valores como la ética, la confianza y la equidad, así como en una comprensión profunda del contexto institucional en el que se desarrolla la enseñanza. Además, García enfatiza que una gestión escolar efectiva requiere promover la autonomía y el sentido de pertenencia entre los docentes, brindándoles herramientas para que puedan desarrollar su potencial y contribuir activamente al logro de los objetivos educativos. Este enfoque no solo fortalece la cohesión del equipo docente, sino que también impacta de manera positiva en la enseñanza y en el rendimiento de los estudiantes, al fomentar una cultura organizacional basada en la cooperación, la innovación y el compromiso con la mejora continua.

Esto lo define como un actor clave en la construcción de una cultura organizacional sólida. De manera consistente, Aulas (2021) encontró una relación significativa entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica, con un valor rho de 0,852, confirmando una interacción positiva dentro del proceso de cambio educativo. Cárdenas y Gonzales (2020) afirman que la interacción del liderazgo transformacional con las prácticas educativas influye directamente en la gestión pedagógica, promoviendo un efecto socializador. Además, destacan la importancia

de que los docentes comprendan claramente las metas de aprendizaje y las competencias que deben alcanzarse, fomentando cambios efectivos.

Para impulsar este cambio, es esencial desarrollar planes de acción objetivos y bien estructurados. Dichos proyectos deben considerar la simplicidad y una mentalidad positiva, manteniendo coherencia entre las creencias, las palabras y las acciones. Las decisiones deben fomentar un ambiente propicio para el aprendizaje y estimular el pensamiento.

Además, un liderazgo transformacional basado en la honestidad y la transparencia es fundamental para la resolución de conflictos. Corregir y aprender de los errores es un paso crucial hacia el éxito. La empatía y el desarrollo personal son elementos esenciales para la armonía social, mientras que la estabilidad personal es la base para una transformación significativa. Los valores y principios morales, junto con un sólido equipamiento técnico, son fundamentales para alcanzar tanto metas individuales como organizacionales. Por último, la integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) debe ser coherente y libre de prejuicios doctrinarios. Para tener un impacto positivo en los estudiantes, el líder debe ser un modelo de conducta consistente, que inspire excelencia y compromiso en cada aspecto de la formación educativa.

En relación con el objetivo específico 1, que busca identificar la relación entre liderazgo transformacional y planificación en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023, se evidenció que el liderazgo transformacional está sustancialmente asociado con el aprendizaje de matemáticas, particularmente en la dimensión de resolución de problemas. Este hallazgo resalta la influencia del liderazgo transformacional en la mejora de las capacidades cognitivas y operativas de los estudiantes. En este contexto, Ruiz y Cominetti (2022) argumentan que el liderazgo transformacional guarda una estrecha relación con las actividades de escucha activa. Este enfoque promueve que los estudiantes asuman un rol más activo en su proceso de aprendizaje, dirigiendo sus esfuerzos con base en las directrices del liderazgo transformacional para alcanzar el éxito académico deseado. A través de este modelo, los estudiantes no solo siguen instrucciones, sino que también desarrollan habilidades de autogestión y toma de decisiones, fortaleciendo su capacidad de afrontar desafíos académicos con mayor autonomía y responsabilidad.

Durante este proceso, la interacción entre docentes y estudiantes se vuelve esencial, permitiendo establecer acuerdos y realizar ajustes en función de los resultados obtenidos. Este diálogo constante no solo optimiza el aprendizaje, sino que también fomenta un ambiente de colaboración en el que los estudiantes pueden reflexionar sobre sus progresos y redefinir sus

estrategias para mejorar su desempeño. Así, el aprendizaje deja de ser un proceso rígido y se convierte en una experiencia dinámica y adaptable a las necesidades individuales y colectivas del aula.

En este contexto, el docente cumple un rol clave como mediador y facilitador del aprendizaje, asegurando que cada estudiante participe activamente en su proceso formativo. Su labor no se limita a la transmisión de conocimientos, sino que también implica la creación de oportunidades para que los estudiantes exploren, cuestionen y construyan su propio aprendizaje de manera significativa. Mediante estrategias motivacionales y metodologías innovadoras, el docente impulsa la reflexión crítica y el desarrollo de competencias que preparan a los estudiantes para enfrentar desafíos académicos y profesionales con una actitud proactiva y resiliente.

El docente aplica técnicas y establece objetivos orientados a la creación de actividades auditivas alineadas con las metas educativas, se refuerzan las conclusiones de Sierra (2020). Estas señalan que la implementación de prácticas estructuradas y orientadas al desarrollo de competencias fortalece el vínculo entre liderazgo transformacional y la planificación, impulsando el rendimiento académico de los estudiantes en un contexto colaborativo y reflexivo.

En cuanto al objetivo específico 2, que busca identificar la relación entre liderazgo transformacional y ejecución en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023, se encontró que estas competencias están significativamente relacionadas con la enseñanza orientada al aprendizaje, evidenciando una interacción intensa y positiva. Faras (2022) afirma que este tipo de competencias está vinculado con la capacidad de las organizaciones estudiantiles para fomentar una lectura competitiva y estratégica de su entorno. Esto permite concluir que el liderazgo transformacional posee un impacto positivo en las estrategias y lineamientos escolares, mejorando la gestión pedagógica a través de la adopción y aplicación de directrices claras, significativas y orientadas hacia el logro de propósitos y objetivos concretos.

Como resultado, este estilo de liderazgo transformacional facilita que las instituciones educativas definan objetivos claros y establezcan procesos que se implementen de manera activa y eficiente. Esto no solo fortalece la gestión pedagógica, sino que también genera un entorno propicio para la mejora continua y el aprendizaje efectivo dentro de las escuelas.

En relación con el objetivo específico 3, que busca identificar la relación entre liderazgo transformacional y evaluación en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023, se evidenció que el

liderazgo transformacional está significativamente relacionado con el aprendizaje y la participación activa en la gestión educativa.

Según Pérez (2020), el liderazgo transformacional no solo orienta, sino que también actúa como un modelo activo que permite la adquisición constante de nuevas habilidades, información, creencias y competencias en los estudiantes. Esta influencia es particularmente relevante en el ámbito de la escritura, donde los estudiantes, al ser guiados por docentes con un enfoque transformacional, desarrollan una mayor confianza y autonomía en su expresión escrita. La interacción con un líder educativo inspirador fomenta la exploración de nuevas ideas, la argumentación crítica y el desarrollo de una comunicación más efectiva.

Por otro lado, Urbina (2022) destaca que el liderazgo transformacional está directamente relacionado con los procesos de desarrollo personal, negociación y ejecución de tareas dentro del entorno educativo. Al generar un clima de confianza y motivación, este liderazgo permite que las instituciones educativas enfrenten con mayor eficacia los retos asociados con el aprendizaje y la gestión institucional. A través de estrategias innovadoras, los docentes que aplican este modelo impulsan la autorregulación de los estudiantes, fortaleciendo su capacidad de adaptación ante situaciones de cambio y promoviendo la resolución creativa de problemas.

Además, este enfoque contribuye a mejorar el trabajo colaborativo dentro de las instituciones, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad y el compromiso con la mejora continua. La implementación del liderazgo transformacional en la educación no solo impacta en el aprendizaje individual, sino que también fomenta una comunidad educativa cohesionada, en la que docentes y estudiantes trabajan en conjunto para alcanzar metas comunes, fortaleciendo así el desempeño académico y la gestión pedagógica.

En síntesis, el liderazgo transformacional contribuye de manera significativa a fomentar una gestión participativa en la escuela y la comunidad, promoviendo un entorno educativo integral que fortalece tanto las competencias individuales como colectivas dentro de la institución.

En cuanto al objetivo específico 4, que busca identificar la relación entre liderazgo transformacional y reflexión de la práctica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023, se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables. El liderazgo transformacional desempeña un papel crucial en la promoción del desarrollo profesional y personal dentro del entorno escolar. Este tipo de liderazgo se vincula con las prácticas diarias de gestión escolar, orientadas a crear experiencias educativas enriquecedoras que fomenten un

aprendizaje exitoso basado en la responsabilidad y las emociones positivas. Esto, a su vez, contribuye a mejorar la productividad y la calidad institucional.

Según Granda (2021), existe una correlación significativa entre la gestión pedagógica y el proceso de aprendizaje, lo que subraya cómo el liderazgo transformacional puede impactar directamente en el bienestar de los docentes y estudiantes. Por otro lado, una deficiencia en la gestión pedagógica puede desencadenar problemas emocionales, como miedo, ansiedad y depresión, destacando la relevancia de un liderazgo transformacional efectivo, especialmente en situaciones desafiantes. En este contexto, el aprendizaje es concebido como un proceso activo y continuo que requiere apoyo y orientación estratégica para optimizar los procesos educativos.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados obtenidos en la investigación evidencian una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en los docentes de la Institución Educativa 56197 de Cusco en el año 2023, con un coeficiente de correlación de 0,852, lo que indica una asociación positiva alta entre ambas variables.
2. En cuanto a las dimensiones específicas de la gestión pedagógica, se determinó que el liderazgo transformacional presenta una relación significativa y alta con la planificación, con un coeficiente de 0,868. Esto sugiere que los docentes que aplican un liderazgo transformacional tienden a desarrollar procesos de planificación más estructurados y estratégicos, lo que impacta en la organización y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
3. Asimismo, se encontró una relación positiva alta entre el liderazgo transformacional y la ejecución de la gestión pedagógica, con un coeficiente de 0,872. Este resultado indica que los docentes que ejercen un liderazgo inspirador y motivacional tienen un mayor impacto en la implementación efectiva de las estrategias pedagógicas dentro del aula, promoviendo un ambiente de aprendizaje dinámico y participativo.
4. En la dimensión de evaluación, la correlación obtenida fue de 0,852, lo que confirma que la aplicación del liderazgo transformacional influye en la manera en que los docentes diseñan y ejecutan procesos de evaluación formativa y sumativa, asegurando un monitoreo constante del progreso de los estudiantes y retroalimentando su aprendizaje de manera efectiva.
5. Por último, en la dimensión de reflexión de la práctica, se halló una relación significativa con un coeficiente de 0,821. Esto indica que los docentes que aplican el liderazgo transformacional son más propensos a evaluar y ajustar constantemente su desempeño pedagógico, fomentando una mejora continua en su práctica docente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar un programa de capacitación continua enfocado en fortalecer las habilidades pedagógicas y de gestión del aprendizaje de los docentes. Diseñar un sistema de seguimiento y retroalimentación para evaluar el impacto de estas capacitaciones, permitiendo ajustes según las necesidades individuales y colectivas. Incluir talleres sobre liderazgo educativo, estrategias innovadoras de enseñanza y manejo emocional para responder a los desafíos educativos.
2. Promover que los maestros planifiquen y organicen estratégicamente los contenidos curriculares alineándolos con las metas de aprendizaje. Fomentar el uso de recursos educativos tecnológicos y metodologías activas que motiven a los estudiantes y fortalezcan sus habilidades críticas, creativas y colaborativas. Establecer metas claras y evaluables para las labores académicas, asegurando que cada docente tenga las herramientas necesarias para alcanzarlas.
3. Involucrar a los padres de familia en el proceso educativo a través de talleres y actividades que refuercen su rol como colaboradores en el aprendizaje de sus hijos. Diseñar estrategias para que los padres apoyen las actividades estudiantiles, promoviendo hábitos de estudio y participación activa en las labores escolares. Implementar reuniones periódicas para compartir avances, metas y necesidades educativas, consolidando una comunicación efectiva entre padres, docentes y estudiantes.
4. Crear espacios donde los tutores y promotores trabajen directamente con los alumnos para reforzar los aprendizajes diarios. Implementar sistemas de mentorías o tutorías personalizadas para estudiantes con dificultades, asegurando un apoyo constante y efectivo. Promover actividades extracurriculares que complementen los aprendizajes curriculares y fomenten el desarrollo integral de los estudiantes.
5. Estas propuestas buscan generar un impacto positivo tanto en la gestión pedagógica como en el aprendizaje de los estudiantes, consolidando un entorno educativo basado en la colaboración, planificación estratégica y liderazgo efectivo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido- Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Almeyda, G., Elacqua, G., Hernández, C., Viteri, A. & Zoido, P. (2021). ¿La gran oportunidad? Recuperación y transformación educativa. Nota CIMA No. 23. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Nota-CIMA23--La-gran-oportunidad-recuperacion-y-transformacion-educativa.pdf>
- Alarcón, A. J. A. (2022). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria-UGEL Maynas-Loreto, 2022*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18243/Alarc%C3%B3n_aj.pdf?sequence=1
- Aragón Rodelo, L. A., Cabarcas Bolívar, K., & Camargo Rodríguez, Y. A. (2022). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(6), 44–57. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/120/165>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas. 6ta Edición. Editorial Episteme
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ra edición. Colombia: Pearson.
- Cabezas, E., Andrade, D & Torres, J. (2022) *introducción a la metodología de la investigación científica (primera ed.) – Ecuador*. ESPE. <http://hdl.handle.net/20.500.12692/118458>
- Calcaño, C. E. (2022). *Análisis de la Gestión Pedagógica Educativa- Nivel Medio*. https://drive.google.com/file/d/1BjR45EFkUwdy6J2R69K9hYacS0m7-_ou/view?usp=sharing
- Collins, M. (2023) *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de instituciones educativas públicas, Red 17, UGEL 02*. Lima, 2022. Universidad cesar vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107760/Collins_GMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Edson, J. (2022) *Método de investigación*. Acta académica. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huair.inacio/78.pdf>.
- Guerrero, G. (2022). *Estudio sobre la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica en instituciones educativas públicas focalizadas*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5801/Estudio%20sobre%20la%20Implementaci%C3%B3n%20del%20Curr%C3%AD>

culo%20Nacional%20de%20la%20Educaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica%20en%20Instituciones%20Educativas%20P%C3%ABlicas%20Focalizadas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, R., Mendoza, C. (2022) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 6ta edición. México: McGraw.Hill Education. <https://bit.ly/3epwZII>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2022) *Metodología de la investigación*. México. McGraw Hill
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Jiménez, C. (2022). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Revista Praxis* 15(2), 783-235. <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Ñañez-Silva, M. V., & Lucas-Valdez, G. R. (2022). liderazgo del director en la calidad de la gestión pedagógica: un reto en la educación actual. *Investigación y posgrado*, 34(1), 167- 180. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6931371.pdf>
- Laureano, T. (2022) *Liderazgo transformacional y la gestión pedagógica de los docentes en la Institución Educativa Pitágoras – Pasco*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38234/laureano_at.pdf?sequence=1
- Parella, A., & Martins, F. (2012) *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas FEDUPEL.
- Pareja, P. L. Y., Dávila, M. R. C., Portillo, R. H., & Velarde, D. L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2694>
- Pérez, Y. L., & Santos, J. O. (2021). Liderazgo transformacional y la gestión educativa del director en la Institución Educativa 1129 Corazón de Jesús UGEL 03, Lima. *IGOBERNANZA*, 4(16),166–190. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/155/259>
- Pico, V. L. M., & Coello, Y. R. R. (2022). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de INNOVA *Research Journal*, 3(12), 28-37. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6828550.pdf>

- Rodríguez, U. C. (2022). Liderazgo transformacional para la mejora de los centros escolares maristas. *Liderazgo transformacional*, 43. https://moodle.maristas.org.mx/pluginfile.php/3873/mod_resource/content/1/LIDERAZGO_DIRECTIVO_MEJORA_ESCOLAR.pdf#page=44
- Rosales-Yepes, A., Montes-Miranda, A., & Figueroa-Gutiérrez, V. (2020). El liderazgo escolar en las políticas educativas latinoamericanas. *Revista ESPACIOS*. ISSN,798, 1015. <https://bit.ly/3exvUnw>.
- Serrano-Elizalde, K., Jaramillo-Ramos, M., & Prieto-López, Y., (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela héroes del Cenepa. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 258-273. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/788/954
- Suárez, E. (2022). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18058>
- Valladolid, M. (2021) Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: Una revisión de la literatura en Perú, Chile y México. Pontificia Universidad Católica Del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19683/VALLADOLID_VILLALOBOS_MARY_CAROLINA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de información CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Instrucciones:

Estimado DOCENTE, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre la actitud investigativa.

Mucho le agradeceré marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponda según su percepción.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°		5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Influencia idealizada					
1	Realiza el quehacer docente promoviendo un trato cálido con los colegas y directivos.					
2	Motiva a otros con la realización de su trabajo dentro y fuera del aula					
3	Percibe que es considerado como líder por los colegas ante visiones conjuntas de trabajo institucional.					
4	Muestra coherencia en sus actos durante las interacciones laborales con los colegas.					
5	Desarrolla su labor evidenciando coherencia con sus ideas y creencias ante la comunidad escolar					
6	Muestra disponibilidad para escuchar con atención a los colegas en momentos que lo requieran					
7	Evidencia capacidad para llegar a entendimientos con otros ante puntos de vistas divergentes					
	Dimensión 2: Consideración individual					
8	Trata a los colegas en forma personalizada, en atención a sus necesidades y puntos de vista particular.					
9	Mantiene una relación adecuada con los colegas en asuntos profesionales y personales.					
10	Muestra estar disponible para brindar cualquier tipo de apoyo a los colegas cuando lo necesiten.					
11	Apoya a los colegas con orientaciones pertinentes a la identificación de sus necesidades formativas.					
12	Contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de los colegas respetando su modo de pensar.					
13	Muestra empatía con los colegas a partir de las necesidades y emociones advertidas del momento.					
14	Elogia a los colegas que realizan un buen trabajo que demandó dar más de lo esperado.					
	Dimensión 3: Estimulo intelectual.					
15	Induce a los colegas a mejorar su desempeño a partir del análisis de la experiencia pedagógica.					
16	Alienta a los colegas a involucrarse en proyectos que genera la escuela para mejorar los resultados.					

17	Induce a los colegas a innovar integrando nuevas formas de hacer en los procesos de aprendizaje.					
18	Persuade a los colegas para que reflexionen sobre los aspectos que inciden en su desempeño					
19	Ayuda para que las iniciativas y propuestas de los colegas sean consideradas en la toma de decisiones de la escuela.					
20	Estimula a los colegas a generar nuevas ideas y a su implementación creativa.					
21	Consigue que los colegas afronten las situaciones problemáticas desde distintas perspectivas de resolución					
	Dimensión 4: Motivación inspiracional.					
78	Motiva a los colegas a implicarse con la misión y visión de la institución educativa.					
23	Incentiva que los colegas se involucren con los valores previstos en el PEI de la escuela.					
24	Motiva a los colegas a involucrarse con la generación de nuevos procesos educativos orientados a mejorar las metas previstas.					
25	Obtiene la confianza de los colegas respecto a la capacidad para encabezar metas educativas conjuntas.					
26	Consigue el respaldo de los colegas para trasladar la voz conjunta en asuntos gravitantes de la escuela.					
27	Anima a los colegas para que persistan con su trabajo a pesar de los problemas que suelen presentarse.					
28	Consigue que las buenas prácticas de los colegas sean valoradas y socializadas en la comunidad.					
	Dimensión 5: Tolerancia psicológica.					
29	Manifiesta su sentido del humor en situaciones de trabajo con los miembros de la comunidad educativa.					
30	Afronta con buen ánimo los diversos problemas laborales que se presentan en la escuela.					
31	Muestra tolerancia frente a las equivocaciones de otros, apreciando los casos desde distintas perspectivas.					
32	Acepta los errores como oportunidad para seguir aprendiendo desde la experiencia.					
33	Asume los errores con asertividad para propiciar un clima adecuado para superarlos.					
34	Mantiene la serenidad frente a situaciones problemáticas generadas en las relaciones humanas en la escuela.					
35	Reflexiona con los colegas sobre los conflictos laborales, sus causas y efectos.					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Instrucciones:

Estimado docente, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el aprendizaje autónomo.

Mucho le agradeceré marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponda según su percepción.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferencia	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°		5	4	3	2	1
	Dimensión 1: Planificación.					
1	La programación curricular se realiza en base a los propósitos de aprendizaje del Currículo Nacional en forma anticipada y colegiada					
2	El diseño de las sesiones se realiza teniendo en cuenta las competencias, desempeños y actitudes de la unidad didáctica.					
3	La selección de estrategias de evaluación formativa y sumativa consideran los criterios, evidencias e instrumentos.					
4	Las actividades son elaboradas a partir de las necesidades del contexto de los estudiantes.					
5	Los recursos y materiales educativos son seleccionados según criterios pedagógicos.					
6	Los materiales y recursos son organizados conforme a las necesidades pedagógicas (inicio-desarrollo-cierre).					
7	Es necesario que los materiales sean diseñados para favorecer el trabajo autónomo en los estudiantes.					
8	La elaboración de actividades es relevante para mejorar el aprendizaje y transferirlos.					
	Dimensión 2: Ejecución.					
9	La motivación debe promoverse para el interés del estudiante en las actividades de la clase.					
10	Es imprescindible que los aprendizajes esperados sean comunicados con claridad.					
11	Las actividades realizadas en clase promueven la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades.					
12	Los aprendizajes son desarrollados con la participación activa y grupal de los estudiantes.					
13	Los estudiantes son acompañados en su proceso de aprendizaje para posibilitar los avances esperados.					
14	Los estudiantes son retroalimentados para posibilitar el reajuste de las actividades.					
15	Son priorizadas las actividades que promueven las habilidades de orden superior como el pensamiento crítico y creativo.					
16	Se prioriza la implementación de metodologías activas.					

17	Las actividades de aplicación consideran problemas contextuales.					
18	Las estrategias de metacognición son desplegadas para reflexionar entorno al sentido de lo aprendido.					
	Dimensión 3: Evaluación					
19	Los estudiantes son comunicados respecto a los criterios con los cuales serán evaluados los avances y logros de los aprendizajes.					
20	Todas las evaluaciones son implementadas considerando los criterios de evaluación definidos y comunicados oportunamente.					
21	Las evaluaciones de tipo diagnóstica, formativa y sumativa son realizadas conforme a lo planificado.					
78	La autoevaluación es aplicada en los estudiantes para propiciar la reflexión sobre su aprendizaje y mejorarlos.					
23	En la evaluación formativa se emplea una variedad de instrumentos diseñados a partir de los indicadores.					
24	Para la evaluación formativa se emplea una diversidad de instrumentos diseñados.					
	Dimensión 4: Reflexión de la práctica.					
25	La reflexión sobre la práctica se realiza a partir de la propia experiencia en situaciones vividas en aula.					
26	El quehacer docente es valorado considerando la participación y contribución con las metas de la escuela.					
27	Los planes de mejora docentes son diseñados en base a las necesidades identificadas y menos fortalecidas.					
28	Los docentes se comprometen en participar en los planes de mejora de los colegas.					
29	La concreción de las acciones del plan de mejora docente implica estrategias participativas que incluye a los colegas.					
30	La experiencia con el plan de mejora docente es socializada con los colegas y directivos.					

ANEXO 2: Ficha técnica

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Nombre original del instrumento	Cuestionario: Liderazgo Transformacional
Autor y año	Br. Calderon Anaya, Flor Tica
Objetivo del instrumento	Recolección de datos a través de la técnica de la encuesta, mediante el instrumento el cuestionario realizados a los docentes con el fin de saber el grado de las variables de estudio.
Usuarios	Docentes de una Institución Educativa de Cusco.
Forma de administración	Encuesta directa (mediante cuestionario online - Google forms)
Validez	En proceso de validación.
Confiabilidad	Siendo el coeficiente de Cronbach 0.850 indicando que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

Variable 2 Gestión pedagógica

Nombre original del instrumento	Cuestionario: Gestión pedagógica
Autor y año	Br. Calderon Anaya, Flor Tica
Objetivo del instrumento	Recolección de datos a través de la técnica de la encuesta, mediante el instrumento el cuestionario realizados a los docentes con el fin de saber el grado de las variables de estudio.
Usuarios	Docentes de una Institución Educativa de Cusco.
Forma de administración	Encuesta directa (mediante cuestionario online - Google forms)
Validez	En proceso de validación.
Confiabilidad	Siendo el coeficiente de Cronbach 0.878 indicando que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

ANEXO 3: Operacionalización de variable

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
V1: Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional indica como base el compromiso de todos los colaboradores con el desarrollo de la organización mediante los cambios culturales a través de la consideración de los factores como la implicancia de los valores, creencias y necesidades para el logro de metas (Rodríguez, 2022).	Se operacionalizó considerando las dimensiones a través de la aplicación del cuestionario con una escala de Likert.	D1: Influencia idealizada	Entusiasmo	1-2	Ordinal Alto 129-172 Moderado 82-128 Bajo 35-81
				Credibilidad	3-5	
				Altruismo	6-7	
			D2: Consideración individual	Trato personal	8-9	
				Apoyo	10-12	
				Valoración	13-14	
			D3: Estímulo intelectual	Animación al cambio	15-17	
				Potenciación de esfuerzo mayor	18-19	
				Creatividad	20-21	
			D4: Motivación inspiracional	Implicación	78-24	
				Identidad	25-26	
				Optimismo	27-28	
			D5: Tolerancia psicológica	Humor	29-30	
				Aceptación	31-33	
				Conflictos	34-35	

Operacionalización de la variable 2: Gestión Pedagógica

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V2: Gestión Pedagógica	La gestión pedagógica facilita la potencia de los aprendizajes y los procesos para reducir las capacidades de manera significativa convirtiéndolas en propósitos formativos, centradas en las actividades en función de la adquisición del desarrollo de las competencias en cada estudiante (Peña, 2022).	Se operacionalizó considerando las dimensiones a través de la aplicación del cuestionario con una escala de Likert.	D1: Planificación	Planifica anticipadamente su programación escolar	1-4	Ordinal Bueno 110-150 Regular 70-109 Malo 30-69
				Planifica el uso de materiales y recursos	5-6	
				Planifica actividades complementarias a las sesiones de aprendizaje	7-8	
			D2: ejecución	Estrategias de inicio e involucramiento	9-10	
				Estrategias de construcción	11-14	
				Estrategias de aplicación	15-18	
			D3: Evaluación	Criterios de evaluación	19-20	
				Tipos de evaluación	21-78	
				Instrumentos de evaluación	23-24	
			D4: Reflexión de la práctica	Reflexión sobre la práctica	25-26	
				Elaboración de planes de mejora	27-28	
				Implementan mejoras	29-30	

ANEXO 4: Carta de presentación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Trujillo, 06 de octubre del 2023

CARTA DE PRESENTACION N° 1081-2023/UCT-EPG-D

Jack Córdova Rodríguez:

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0391 "MARISCAL CÁCERES" - JUANJUI

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Flor Tica Calderon Anaya**, identificada con DNI N° 43861228, alumna del programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO 2023.**

Presento a usted a la mencionada maestranda para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su entidad.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG
WRRP/maj

ANEXO 5: Carta de Autorización de recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Bonifacio Ceahuana Huahuachampi,

(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI en mi calidad de director

(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de educación primaria

(Nombre del área de la empresa)

de la institución Villa Alto Huarca N° 96197

(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° ubicada en la ciudad de Cusco Epinar

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) Flor Tita Calderón Anaya,

(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 43861228, del Programa de Maestría en GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA, (indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente información de la empresa: Cantidad de trabajadores, consentimiento informado y aplicación del cuestionario

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

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

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal

DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 43861228



Firma del Estudiante

DNI:43861228

ANEXO 6: consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Flor Tita Calderón Anaya; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Flor Tita Calderon Anaya

FIRMA:



Fecha: 13 / 02 / 2024

Viima Sarita Alvarez Hiacca

Lino Walter Juera Kana

Nicanor Choque Chuctaya

Valvina Uscca Hancoccallo

Marta Beatriz Apaza Huanca

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Br. Flor Tita Calderón Anaya**, tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES EN LA IE 56197 DE CUSCO 2023**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Vilma Sarita Álvarez ~~Colaco~~

FIRMA:

Fecha: 20/04/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Br. Flor Tiza Calderon Anaya**, tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES EN LA IE 56197 DE CUSCO 2023**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Vilma Sarita Álvarez **Hilaco**

FIRMA:

Fecha: 20/04/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Br. Flor Tita Calderon Anaya**, tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES EN LA IE 56197 DE CUSCO 2023**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Lino Walter **Yurra Kana**

FIRMA:

Fecha: 20/04/ 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Br. Flor Tita Calderon Anaya**, tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES EN LA IE 56197 DE CUSCO 2023**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Nicanor Choque ~~Chucuna~~

FIRMA:

Fecha: 20/04/ 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Br. Flor Tita Calderon Ansys**, tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES EN LA IE 56197 DE CUSCO 2023**

Afirmando a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Valeria Usca Hancoccallo

FIRMA:

Fecha: 20/04/ 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Br. Flor Tita Calderon Anaya**, tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES EN LA IE 56197 DE CUSCO 2023**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar asóciativamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Marta Beatriz Apaza Huanca

FIRMA:

Fecha: 20/04/ 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Br. Flor Tita Calderon Anaya**, tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES EN LA IE 56197 DE CUSCO 2023**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar acónsimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Bonifacio ~~C~~Caluma Hurbuachansi

FIRMA:

Fecha: 20/04/ 2025

ANEXO 7: Matriz de consistencia

Título	Formulación de problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál el nivel del liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y panificación pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y ejecución pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023?</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo transformacional se relaciona significativamente en la gestión pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p> <p>Hipótesis específicas El liderazgo transformacional se relaciona significativamente en la planificación pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente en la ejecución pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente en la evaluación pedagógica en</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p> <p>Objetivos específicos Conocer el nivel del liderazgo transformacional y la gestión pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p> <p>Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la planificación pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p> <p>Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la ejecución pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p>	<p>V1: Liderazgo Transformacional</p>	<p>D1: Influencia idealizada</p> <p>D2: Consideración individual</p> <p>D3: Estímulo intelectual</p> <p>D4: Motivación inspiracional</p> <p>D5: Tolerancia psicológica</p>	<p>Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población Estará conformada por 78 docentes de una Institución educativa de Cusco.</p> <p>Estudiantes. muestra 75 docentes.</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>

	<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y evaluación pedagógica en docentes en la IE 561197 de Cusco 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y reflexión de la práctica pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023?</p>	<p>docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente en la reflexión de la práctica pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p>	<p>Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p> <p>Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la reflexión de la práctica pedagógica en docentes en la IE 56197 de Cusco 2023.</p>	<p>V2: Gestión pedagógica</p>	<p>D1: Planificación</p> <p>D2: ejecución</p> <p>D3: Evaluación</p> <p>D4: Reflexión de la práctica</p>	
--	--	--	---	--	---	--

ANEXO 8: Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Viera Prada Lily Isabel
- 1.2 Institución donde labora: I. E. N.º 81376 Los Laureles
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Flor Tita Calderón Anaya
- 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Lugar y Fecha: Trujillo 14 de febrero 2024

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 18102046 Teléfono 92134398

Trujillo, 13 de febrero del 2024....

Mg.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por egresada del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº ítems		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	Realiza el quehacer docente promoviendo un trato cálido con los colegas y directivos.	X					
02	Motiva a otros con la realización de su trabajo dentro y fuera del aula	X					
03	Percibe que es considerado como líder por los colegas ante visiones conjuntas de trabajo institucional.	X					
04	Muestra coherencia en sus actos durante las interacciones laborales con los colegas.	X					
05	Desarrolla su labor evidenciando coherencia con sus ideas y creencias ante la comunidad escolar	X					
06	Muestra disponibilidad para escuchar con atención a los colegas en momentos que lo requieran	X					
07	Evidencia capacidad para llegar a entendimientos con otros ante puntos de vistas divergentes	X					
08	Trata a los colegas en forma personalizada, en atención a sus necesidades y puntos de vista particular.	X					
09	Mantiene una relación adecuada con los colegas en asuntos profesionales y personales.	X					
10	Muestra estar disponible para brindar cualquier tipo de apoyo a los colegas cuando lo necesiten.	X					
11	Apoya a los colegas con orientaciones pertinentes a la identificación de sus necesidades formativas.	X					
12	Contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de los colegas respetando su modo de pensar.	X					
13	Muestra empatía con los colegas a partir de las necesidades y emociones advertidas del momento.	X					
14	Elogia a los colegas que realizan un buen trabajo que demandó dar más de lo esperado.	X					
15	Induce a los colegas a mejorar su desempeño a partir del análisis de la experiencia pedagógica.	X					
16	Alienta a los colegas a involucrarse en proyectos que genera la escuela para mejorar los resultados.	X					
17	Induce a los colegas a innovar integrando nuevas formas de hacer en los procesos de aprendizaje.	X					

18	Persuade a los colegas para que reflexionen sobre los aspectos que inciden en su desempeño	X					
19	Ayuda para que las iniciativas y propuestas de los colegas sean consideradas en la toma de decisiones de la escuela.	X					
20	Estimula a los colegas a generar nuevas ideas y a su implementación creativa.	X					
21	Consigue que los colegas afronten las situaciones problemáticas desde distintas perspectivas de resolución	X					
22	Motiva a los colegas a implicarse con la misión y visión de la institución educativa.	X					
23	Incentiva que los colegas se involucren con los valores previstos en el PEI de la escuela.	X					
24	Motiva a los colegas a involucrarse con la generación de nuevos procesos educativos orientados a mejorar las metas previstas.	X					
25	Obtiene la confianza de los colegas respecto a la capacidad para encabezar metas educativas conjuntas.	X					
26	Consigue el respaldo de los colegas para trasladar la voz conjunta en asuntos gravitantes de la escuela.	X					
27	Anima a los colegas para que persistan con su trabajo a pesar de los problemas que suelen presentarse.	X					
28	Consigue que las buenas prácticas de los colegas sean valoradas y socializadas en la comunidad.	X					
29	Manifiesta su sentido del humor en situaciones de trabajo con los miembros de la comunidad educativa.	X					
30	Afronta con buen ánimo los diversos problemas laborales que se presentan en la escuela.	X					
31	Muestra tolerancia frente a las equivocaciones de otros, apreciando los casos desde distintas perspectivas.	X					
32	Acepta los errores como oportunidad para seguir aprendiendo desde la experiencia.	X					
33	Asume los errores con asertividad para propiciar un clima adecuado para superarlos.	X					
34	Mantiene la serenidad frente a situaciones problemáticas generadas en las relaciones humanas en la escuela.	X					
35	Reflexiona con los colegas sobre los conflictos laborales, sus causas y efectos.	X					

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº ítems		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	La programación curricular se realiza en base a los propósitos de aprendizaje del Currículo Nacional en forma anticipada y colegiada	X					
02	El diseño de las sesiones se realiza teniendo en cuenta las competencias, desempeños y actitudes de la unidad didáctica.	X					
03	La selección de estrategias de evaluación formativa y sumativa consideran los criterios, evidencias e instrumentos.	X					
04	Las actividades son elaboradas a partir de las necesidades del contexto de los estudiantes.	X					
05	Los recursos y materiales educativos son seleccionados según criterios pedagógicos.	X					
06	Los materiales y recursos son organizados conforme a las necesidades pedagógicas (inicio-desarrollo-cierre).	X					
07	Es necesario que los materiales sean diseñados para favorecer el trabajo autónomo en los estudiantes.	X					
08	La elaboración de actividades es relevante para mejorar lo aprendido y transferirlos.	X					
09	La motivación debe promoverse para el interés del estudiante en las actividades de la clase.	X					
10	Es imprescindible que los aprendizajes esperados sean comunicados con claridad.	X					
11	Las actividades realizadas en clase promueven la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades.	X					
12	Los aprendizajes son desarrollados con la participación activa y grupal de los estudiantes.	X					
13	Los estudiantes son acompañados en su proceso de aprendizaje para posibilitar los avances esperados.	X					
14	Los estudiantes son retroalimentados para posibilitar el reajuste de las actividades.	X					
15	Son priorizadas las actividades que promueven las habilidades de orden superior como el pensamiento crítico y creativo.	X					
16	Se prioriza la implementación de metodologías activas.	X					
17	Las actividades de aplicación consideran problemas contextuales.	X					
18	Las estrategias de metacognición son desplegadas para reflexionar entorno al sentido de lo aprendido.	X					

19	Los estudiantes son comunicados respecto a los criterios con los cuales serán evaluados los avances y logros de los aprendizajes.	X				
20	Todas las evaluaciones son implementadas considerando los criterios de evaluación definidos y comunicados oportunamente.	X				
21	Las evaluaciones de tipo diagnóstica, formativa y sumativa son realizadas conforme a lo planificado.	X				
22	La autoevaluación es aplicada en los estudiantes para propiciar la reflexión sobre su aprendizaje y mejorarlos.	X				
23	En la evaluación formativa se emplea una variedad de instrumentos diseñados a partir de los indicadores.	X				
24	Para la evaluación formativa se emplea una diversidad de instrumentos diseñados.	X				
25	La reflexión sobre la práctica se realiza a partir de la propia experiencia en situaciones vividas en aula.	X				
26	El quehacer docente es valorado considerando la participación y contribución con las metas de la escuela.	X				
27	Los planes de mejora docentes son diseñados en base a las necesidades identificadas y menos fortalecidas.	X				
28	Los docentes se comprometen en participar en los planes de mejora de los colegas.	X				
29	La concreción de las acciones del plan de mejora docente implica estrategias participativas que incluye a los colegas.	X				
30	La experiencia con el plan de mejora docente es socializada con los colegas y directivos.	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: NIERA PRADA LILY ISABEL

COLEGIATURA:
DNI: 18109046



Firma

Fecha: 14.1.2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Rubén Alcides Apaza Chávez
- 1.2 Institución donde labora: Ugel Santiago de Chuco
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Flor Tita Calderón Anaya
- 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X	
7.CONSENSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....90%.....Lugar y Fecha: 13 / 02 / 2024


REGIÓN LA LIBERTAD
 UGEL - SANTIAGO DE CHUCO
 Mg. Rubén Alcides Apaza Chávez
 Esp. Educ. Secundaria - Matemáticas
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 18145770 Teléfono: 959532263

Trujillo, 13 de febrero del 2024.....

Mg.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por egresada del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº ítems		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	Realiza el quehacer docente promoviendo un trato cálido con los colegas y directivos.	x					
02	Motiva a otros con la realización de su trabajo dentro y fuera del aula		x				
03	Percibe que es considerado como líder por los colegas ante visiones conjuntas de trabajo institucional.	x					
04	Muestra coherencia en sus actos durante las interacciones laborales con los colegas.		x				
05	Desarrolla su labor evidenciando coherencia con sus ideas y creencias ante la comunidad escolar			x			
06	Muestra disponibilidad para escuchar con atención a los colegas en momentos que lo requieran	x					
07	Evidencia capacidad para llegar a entendimientos con otros ante puntos de vistas divergentes		x				
08	Trata a los colegas en forma personalizada, en atención a sus necesidades y puntos de vista particular.	x					
09	Mantiene una relación adecuada con los colegas en asuntos profesionales y personales.		x				
10	Muestra estar disponible para brindar cualquier tipo de apoyo a los colegas cuando lo necesiten.			x			
11	Apoya a los colegas con orientaciones pertinentes a la identificación de sus necesidades formativas.	x					
12	Contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de los colegas respetando su modo de pensar.		x				
13	Muestra empatía con los colegas a partir de las necesidades y emociones advertidas del momento.	x					
14	Elogia a los colegas que realizan un buen trabajo que demandó dar más de lo esperado.		x				
15	Induce a los colegas a mejorar su desempeño a partir del análisis de la experiencia pedagógica.			x			
16	Alienta a los colegas a involucrarse en proyectos que genera la escuela para mejorar los resultados.	x					
17	Induce a los colegas a innovar integrando nuevas formas de hacer en los procesos de aprendizaje.		x				

18	Persuade a los colegas para que reflexionen sobre los aspectos que inciden en su desempeño	x					
19	Ayuda para que las iniciativas y propuestas de los colegas sean consideradas en la toma de decisiones de la escuela.	x					
20	Estimula a los colegas a generar nuevas ideas y a su implementación creativa.	x					
21	Consigue que los colegas afronten las situaciones problemáticas desde distintas perspectivas de resolución	x					
22	Motiva a los colegas a implicarse con la misión y visión de la institución educativa.	x					
23	Incentiva que los colegas se involucren con los valores previstos en el PEI de la escuela.	x					
24	Motiva a los colegas a involucrarse con la generación de nuevos procesos educativos orientados a mejorar las metas previstas.	x					
25	Obtiene la confianza de los colegas respecto a la capacidad para encabezar metas educativas conjuntas.	x					
26	Consigue el respaldo de los colegas para trasladar la voz conjunta en asuntos gravitantes de la escuela.	x					
27	Anima a los colegas para que persistan con su trabajo a pesar de los problemas que suelen presentarse.	x					
28	Consigue que las buenas prácticas de los colegas sean valoradas y socializadas en la comunidad.	x					
29	Manifiesta su sentido del humor en situaciones de trabajo con los miembros de la comunidad educativa.	x					
30	Afronta con buen ánimo los diversos problemas laborales que se presentan en la escuela.	x					
31	Muestra tolerancia frente a las equivocaciones de otros, apreciando los casos desde distintas perspectivas.	x					
32	Acepta los errores como oportunidad para seguir aprendiendo desde la experiencia.	x					
33	Asume los errores con asertividad para propiciar un clima adecuado para superarlos.	x					
34	Mantiene la serenidad frente a situaciones problemáticas generadas en las relaciones humanas en la escuela.	x					
35	Reflexiona con los colegas sobre los conflictos laborales, sus causas y efectos.	x					

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	La programación curricular se realiza en base a los propósitos de aprendizaje del Currículo Nacional en forma anticipada y colegiada	x					
02	El diseño de las sesiones se realiza teniendo en cuenta las competencias, desempeños y actitudes de la unidad didáctica.		x				
03	La selección de estrategias de evaluación formativa y sumativa consideran los criterios, evidencias e instrumentos.	x					
04	Las actividades son elaboradas a partir de las necesidades del contexto de los estudiantes.		x				
05	Los recursos y materiales educativos son seleccionados según criterios pedagógicos.		x				
06	Los materiales y recursos son organizados conforme a las necesidades pedagógicas (inicio-desarrollo-cierre).	x					
07	Es necesario que los materiales sean diseñados para favorecer el trabajo autónomo en los estudiantes.		x				
08	La elaboración de actividades es relevante para mejorar lo aprendido y transferirlos.	x					
09	La motivación debe promoverse para el interés del estudiante en las actividades de la clase.		x				
10	Es imprescindible que los aprendizajes esperados sean comunicados con claridad.		x				
11	Las actividades realizadas en clase promueven la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades.	x					
12	Los aprendizajes son desarrollados con la participación activa y grupal de los estudiantes.		x				
13	Los estudiantes son acompañados en su proceso de aprendizaje para posibilitar los avances esperados.	x					
14	Los estudiantes son retroalimentados para posibilitar el reajuste de las actividades.		x				
15	Son priorizadas las actividades que promueven las habilidades de orden superior como el pensamiento crítico y creativo.		x				
16	Se prioriza la implementación de metodologías activas.	x					
17	Las actividades de aplicación consideran problemas contextuales.		x				
18	Las estrategias de metacognición son desplegadas para reflexionar entorno al sentido de lo aprendido.	x					

19	Los estudiantes son comunicados respecto a los criterios con los cuales serán evaluados los avances y logros de los aprendizajes.	x				
20	Todas las evaluaciones son implementadas considerando los criterios de evaluación definidos y comunicados oportunamente.	x				
21	Las evaluaciones de tipo diagnóstica, formativa y sumativa son realizadas conforme a lo planificado.	x				
22	La autoevaluación es aplicada en los estudiantes para propiciar la reflexión sobre su aprendizaje y mejorarlos.	x				
23	En la evaluación formativa se emplea una variedad de instrumentos diseñados a partir de los indicadores.	x				
24	Para la evaluación formativa se emplea una diversidad de instrumentos diseñados.	x				
25	La reflexión sobre la práctica se realiza a partir de la propia experiencia en situaciones vividas en aula.	x				
26	El quehacer docente es valorado considerando la participación y contribución con las metas de la escuela.	x				
27	Los planes de mejora docentes son diseñados en base a las necesidades identificadas y menos fortalecidas.	x				
28	Los docentes se comprometen en participar en los planes de mejora de los colegas.	x				
29	La concreción de las acciones del plan de mejora docente implica estrategias participativas que incluye a los colegas.	x				
30	La experiencia con el plan de mejora docente es socializada con los colegas y directivos.	x				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES Rubén Alcides Apaza Chávez

COLEGIATURA:
DNI 18145770



REGIÓN "LA LIBERTAD"
UGEL - SANTIAGO DE CHUCO
Mg. Rubén Alcides Apaza Chávez
Edu. Educ. Secundaria - Matemáticas

Firma

Fecha: ...13.../02...../...2024.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Vásquez Sánchez Samuel
- 1.2 Institución donde labora: IESTP SAN MARCOS
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Flor Tita Calderón Anaya
- 1.5 Título de la Investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....90%.....Lugar y Fecha: 13 / 02 / 2024



 FIRM DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 18145770 Teléfono: 958434448

Trujillo, 13 de febrero del 2024.....

Mg. Vásquez Sánchez Samuel

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por egresada del Programa de maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa de Cusco 2023

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº ítems		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	Realiza el quehacer docente promoviendo un trato cálido con los colegas y directivos.	x					
02	Motiva a otros con la realización de su trabajo dentro y fuera del aula		x				
03	Percibe que es considerado como líder por los colegas ante visiones conjuntas de trabajo institucional.	x					
04	Muestra coherencia en sus actos durante las interacciones laborales con los colegas.		x				
05	Desarrolla su labor evidenciando coherencia con sus ideas y creencias ante la comunidad escolar		x				
06	Muestra disponibilidad para escuchar con atención a los colegas en momentos que lo requieran	x					
07	Evidencia capacidad para llegar a entendimientos con otros ante puntos de vistas divergentes		x				
08	Trata a los colegas en forma personalizada, en atención a sus necesidades y puntos de vista particular.	x					
09	Mantiene una relación adecuada con los colegas en asuntos profesionales y personales.		x				
10	Muestra estar disponible para brindar cualquier tipo de apoyo a los colegas cuando lo necesiten.		x				
11	Apoya a los colegas con orientaciones pertinentes a la identificación de sus necesidades formativas.	x					
12	Contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de los colegas respetando su modo de pensar.		x				
13	Muestra empatía con los colegas a partir de las necesidades y emociones advertidas del momento.	x					
14	Elogia a los colegas que realizan un buen trabajo que demandó dar más de lo esperado.		x				
15	Induce a los colegas a mejorar su desempeño a partir del análisis de la experiencia pedagógica.		x				
16	Alienta a los colegas a involucrarse en proyectos que genera la escuela para mejorar los resultados.	x					
17	Induce a los colegas a innovar integrando nuevas formas de hacer en los procesos de aprendizaje.		x				

18	Persuade a los colegas para que reflexionen sobre los aspectos que inciden en su desempeño	x					
19	Ayuda para que las iniciativas y propuestas de los colegas sean consideradas en la toma de decisiones de la escuela.	x					
20	Estimula a los colegas a generar nuevas ideas y a su implementación creativa.	x					
21	Consigue que los colegas afronten las situaciones problemáticas desde distintas perspectivas de resolución	x					
22	Motiva a los colegas a implicarse con la misión y visión de la institución educativa.	x					
23	Incentiva que los colegas se involucren con los valores previstos en el PEI de la escuela.	x					
24	Motiva a los colegas a involucrarse con la generación de nuevos procesos educativos orientados a mejorar las metas previstas.	x					
25	Obtiene la confianza de los colegas respecto a la capacidad para encabezar metas educativas conjuntas.	x					
26	Consigue el respaldo de los colegas para trasladar la voz conjunta en asuntos gravitantes de la escuela.	x					
27	Anima a los colegas para que persistan con su trabajo a pesar de los problemas que suelen presentarse.	x					
28	Consigue que las buenas prácticas de los colegas sean valoradas y socializadas en la comunidad.	x					
29	Manifiesta su sentido del humor en situaciones de trabajo con los miembros de la comunidad educativa.	x					
30	Afronta con buen ánimo los diversos problemas laborales que se presentan en la escuela.	x					
31	Muestra tolerancia frente a las equivocaciones de otros, apreciando los casos desde distintas perspectivas.	x					
32	Acepta los errores como oportunidad para seguir aprendiendo desde la experiencia.	x					
33	Asume los errores con asertividad para propiciar un clima adecuado para superarlos.	x					
34	Mantiene la serenidad frente a situaciones problemáticas generadas en las relaciones humanas en la escuela.	x					
35	Reflexiona con los colegas sobre los conflictos laborales, sus causas y efectos.	x					

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems		Alternativas de Evaluación					Observaciones
		E	B	M	X	C	
01	La programación curricular se realiza en base a los propósitos de aprendizaje del Currículo Nacional en forma anticipada y colegiada	x					
02	El diseño de las sesiones se realiza teniendo en cuenta las competencias, desempeños y actitudes de la unidad didáctica.		x				
03	La selección de estrategias de evaluación formativa y sumativa consideran los criterios, evidencias e instrumentos.	x					
04	Las actividades son elaboradas a partir de las necesidades del contexto de los estudiantes.		x				
05	Los recursos y materiales educativos son seleccionados según criterios pedagógicos.		x				
06	Los materiales y recursos son organizados conforme a las necesidades pedagógicas (inicio-desarrollo-cierre).	x					
07	Es necesario que los materiales sean diseñados para favorecer el trabajo autónomo en los estudiantes.		x				
08	La elaboración de actividades es relevante para mejorar lo aprendido y transferirlos.	x					
09	La motivación debe promoverse para el interés del estudiante en las actividades de la clase.		x				
10	Es imprescindible que los aprendizajes esperados sean comunicados con claridad.		x				
11	Las actividades realizadas en clase promueven la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades.	x					
12	Los aprendizajes son desarrollados con la participación activa y grupal de los estudiantes.		x				
13	Los estudiantes son acompañados en su proceso de aprendizaje para posibilitar los avances esperados.	x					
14	Los estudiantes son retroalimentados para posibilitar el reajuste de las actividades.		x				
15	Son priorizadas las actividades que promueven las habilidades de orden superior como el pensamiento crítico y creativo.		x				
16	Se prioriza la implementación de metodologías activas.	x					
17	Las actividades de aplicación consideran problemas contextuales.		x				
18	Las estrategias de metacognición son desplegadas para reflexionar entorno al sentido de lo aprendido.	x					

19	Los estudiantes son comunicados respecto a los criterios con los cuales serán evaluados los avances y logros de los aprendizajes.	x				
20	Todas las evaluaciones son implementadas considerando los criterios de evaluación definidos y comunicados oportunamente.	x				
21	Las evaluaciones de tipo diagnóstica, formativa y sumativa son realizadas conforme a lo planificado.	x				
22	La autoevaluación es aplicada en los estudiantes para propiciar la reflexión sobre su aprendizaje y mejorarlos.	x				
23	En la evaluación formativa se emplea una variedad de instrumentos diseñados a partir de los indicadores.	x				
24	Para la evaluación formativa se emplea una diversidad de instrumentos diseñados.	x				
25	La reflexión sobre la práctica se realiza a partir de la propia experiencia en situaciones vividas en aula.	x				
26	El quehacer docente es valorado considerando la participación y contribución con las metas de la escuela.	x				
27	Los planes de mejora docentes son diseñados en base a las necesidades identificadas y menos fortalecidas.	x				
28	Los docentes se comprometen en participar en los planes de mejora de los colegas.	x				
29	La concreción de las acciones del plan de mejora docente implica estrategias participativas que incluye a los colegas.	x				
30	La experiencia con el plan de mejora docente es socializada con los colegas y directivos.	x				


CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Vásquez Sánchez Samuel

 Colegiatura: 12-903
 Dr. En Educación
 DNI: 27574044
 N° celular: 958434448


 Firma

Confiabilidad del instrumento liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	78,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	78,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	35

La confiabilidad del instrumento para la variable Liderazgo Transformacional, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.50 con 35 elementos, que indica un coeficiente adecuada para la realización de la investigación.

Confiabilidad del instrumento Gestión Pedagógica

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	78,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	78,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	30

La confiabilidad del instrumento para la variable Gestión Pedagógica, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.878 con 30 elementos, que indica un coeficiente adecuada para la realización de la investigación.

ANEXO 9: Reporte Turnitin

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56197 CUSCO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	7%
3	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo