



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Liderazgo Transformacional Docente para asegurar la Inclusión
Educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo- Ecuador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Carpio Vera, Dinora Alexandra (ORCID: 0000-0001-7394-5791)

ASESOR:

Dr. Mendiburu Rojas, Augusto Franklin (ORCID: 0000-0002-2650-216X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Inclusión y Democracia

PIURA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a la memoria de mis padres, quienes siempre creyeron en mí; a mi esposo Marcos que ha sido un modelo de esfuerzo y superación que motivaron a asumir este reto transcendental para mi vida, a mis hijas Stinly e Icelym quienes me han inspirado cada día para continuar en el camino a la senda del éxito.

De manera muy especial a mi amiga Glenda quien con sus sueños hizo factible el inicio de esta meta lograda.

Dinora Carpio Vera.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A la Universidad Cesar Vallejos, por la oportunidad brindada de realizar mis estudios en tan honorable institución, así mismo, a cada uno de los docentes que impartieron sus conocimientos con mucho profesionalismo, al Dr. Cesar Balladares por su carisma y amistad.

De manera muy especial a mi tutor Dr. Augusto Franklin Mendiburu Rojas, quien ha creído en mí en todo momento, aun en mis tiempos de desánimos y me ha acompañado en esta travesía investigativa, brindándome la confianza y seguridad que hoy se reflejan en esta tesis; así mismo por su amistad, por estar siempre presente, quiero dejar plasmado mi total agradecimiento por sus enseñanzas y consejos valiosos para mi formación; por su desempeño profesional y humano, cordialidad y paciencia, millón gracias.

Dinora Carpio Vera

Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y Operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos Éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
VIII. PROPUESTA	46
REFERENCIAS	57
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1	Teorías Predominantes del Liderazgo	9
Tabla 2	Principales Estilos el Liderazgo	10
Tabla 3	Población de Estudio	22
Tabla 4	Muestra de Estudio	23
Tabla 5	El Nivel Actual e Desempeño Docente Evidencia Un Liderazgo Inspirador	25
Tabla 6	Utiliza Recursos Innovadores Para Mejorar El Proceso Áulico	26
Tabla 7	Se Motiva Constante Para El Desarrollo De Habilidades Y Destrezas Acorde A Los Diferentes Ritmos De Aprendizaje	27
Tabla 8	Los Docentes Tienen La Capacidad Para Motivar Al Cumplimiento De Tareas	28
Tabla 9	Normativa De Inclusión Educativa Involucra A Toda La Comunidad Universitaria	29
Tabla 10	La Universidad Garantiza A Los Estudiantes El Derecho A Educación De Calidad	30
Tabla 11	Tabla Cruzada Del Modelo De Liderazgo Transformacional Vs. Inclusión Educativa	31
Tabla 12	Tabla Cruzada de la dimensión Estimulación intelectual Vs. Inclusión Educativa	32
Tabla 13	Tabla Cruzada de la dimensión Motivación inspiracional Vs. Inclusión Educativa	33
Tabla 14	Tabla Cruzada de la dimensión Diseño Vs. Inclusión Educativa	34
Tabla 15	Pruebas de normalidad	35
Tabla 16	Correlación entre las variables Liderazgo Transformacional Docente y la Inclusión Educativa	35
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables Liderazgo Transformacional Docente frente a la Inclusión Educativa	36
Tabla 18	Correlación entre la dimensión Estimulación Intelectual y la variable la Inclusión Educativa	36
Tabla 19	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Estimulación intelectual frente a la Inclusión Educativa	37
Tabla 20	Correlación entre la dimensión Motivación inspiracional y la variable la Inclusión Educativa	37
Tabla 21	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Motivación Inspiracional frente a la variable la Inclusión Educativa	38
Tabla 22	Correlación entre la dimensión Diseño y la variable la Inclusión Educativa	38
Tabla 23	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Diseño frente a la variable la Inclusión Educativa	39

Índice de figuras

Figura 1	El nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo	25
Figura 2	Utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico	26
Figura 3	Se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas	27
Figura 4	Los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas	28
Figura 5	La normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad	29
Figura 6	La Universidad garantiza el derecho a una educación de calidad.	30
Figura 7	Modelo de liderazgo docente para asegurar la inclusión educativa	51
Figura 8	Componentes de transformación para el liderazgo	54
Figura 9	Sistema de evaluación del modelo de liderazgo	55

RESUMEN

Los cambios en el Ecuador, en relación a las políticas educativas inclusivas, llevan a las instituciones de educación a responder a esta necesidad con la convicción de que es responsabilidad del sistema educativo; la formación inclusiva es una tarea que recae en las instituciones educativas, sin embargo, la interacción docente estudiante hace que estos actores se transformen en principales protagonistas de ese proceso. El presente trabajo investigativo se realizó con la finalidad de proponer un modelo de liderazgo transformacional docente que asegure la inclusión educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo, en el Ecuador, para ello se utilizó el tipo de investigación aplicada, con un enfoque mixto, asimismo se aplicó un diseño no experimental transversal, con una muestra de 370 personas entre docentes y estudiantes, y se concluyó que existe una relación estadística significativa entre el Liderazgo Transformacional docente y la Inclusión educativa ($\text{Rho Spearman}=0.651$), y que la estimulación intelectual, la motivación inspiracional y el desarrollo estratégico no son independientes a la temática de la Inclusión Educativa.

Palabras claves: inclusión educativa, liderazgo transformacional, políticas inclusivas y modelo transformacional.

ABSTRACT

The changes in Ecuador, in relation to inclusive educational policies, lead educational institutions to respond to this need with the conviction that it is the responsibility of the educational system; Inclusive training is a task that falls to educational institutions, however, teacher-student interaction makes these actors become the main protagonists of this process. The present research work was carried out with the purpose of proposing a model of educational transformational leadership that ensures educational inclusion in the Technical University of Babahoyo, in Ecuador, for this the type of applied research was used, with a mixed approach, also applied a non-experimental cross-sectional design, with a sample of 370 people between teachers and students, and it was concluded that there is a significant statistical relationship between Teacher Transformational Leadership and Educational Inclusion (Rho Spearman = 0.651), and that intellectual stimulation, Inspirational motivation and strategic development are not independent from the theme of Educational Inclusion.

Keywords: educational inclusion, transformational leadership, inclusive policies and transformational model.

I. INTRODUCCIÓN

Por años la educación inclusiva ha sido un problema mundial. La UNESCO (2008) la ha definido, como el derecho de cada estudiante a recibir una educación con características de calidad que satisfaga las expectativas y requerimientos básicos de aprendizaje, que responda a la diversidad a personas enfermas con el virus de inmunodeficiencia humana, agrupaciones étnicas, y aquellas con dificultad de aprendizaje y discapacidad (pág. 11). La Organización de las Naciones Unidas ONU (2013) en su objetivo 4, estableció la necesidad de que se garantice una educación equitativa, inclusiva y de calidad que permitiera la promoción de oportunidades de aprendizaje para la vida del individuo y la sociedad, este organismo ha considerado que para el año 2030 se eliminará las diferencias de género en educación, garantizando una igualdad de las personas consideradas vulnerables. (pág. 2). En España según el columnista del diario El país, Zafra (2019) señalo que más de 217.000 alumnos españoles con discapacidad se han matriculado en el curso 2016-2017, y que aproximadamente 181.500 se preparaban en centros educativos ordinarios compartiendo clase con estudiantes comunes, ignorando que la educación inclusiva lleva a que los niños aprendan y participen juntos. En relación a este tema la periodista del diario NIUS de Paris, Frías (2019), señalo que los franceses prefieren Bélgica en materia de Educación Especial, resultando ilógico por cuanto, Francia siempre ha tenido uno de los procedimientos educativos más competitivos e igualitarios a nivel mundial.

En Ecuador, por años no se consideró en sus políticas públicas la atención a personas con capacidades especiales, pero, desde el año 2008, el país pasa por una fase de transformación, se ha establecido principios para las buenas prácticas de este tipo de educación; en los últimos 10 años el país ha trabajado mucho en la reducción de la pobreza y desigualdades. En el informe realizado por el (MIES), Ministerio de Inclusión Económica Social (2019), señala acorde a datos estadísticos del (INEC) Instituto Nacional de Estadística y Censos, entre los años 2008 y 2018, los niveles de pobreza se han reducido, el Banco Interamericano de Desarrollo (2017) estableció que el 15% de la población a nivel mundial mantiene algún tipo de discapacidad, mientras que en el país el 56% de los niños ecuatoriano con estas dificultades, no va a la escuela, y solo el 11,9% con discapacidad en el Ecuador,

accede al bachillerato, sin embargo, es necesario que se incluya, a grupos indígenas, montubios y afroamericanos. En el diario el Comercio la columnista Trujillo Y. (2019) estableció que en Quito se presentó el proyecto para la inclusión educativa de niños con discapacidad, agrupaciones como (CONADIS), (FENEDIF), han tenido como fin proponer políticas públicas. En relación al tema inclusivo el diario El Universo (2019), señaló que, para la ejecución de una educación inclusiva, es necesario que las instituciones a nivel primario y secundario, realicen modificaciones en procedimientos curriculares, dependiendo en cada caso de los requerimientos educativos especiales.

En la Provincial de Los Rios.(2019) se ha desarrollado algunos proyectos, que de cierta forma han tributado al bienestar de aquellos en situación más vulnerables, (adultos mayores), y con discapacidad de diferentes edades; de igual manera, a nivel del Gobierno Municipal de Babahoyo (2020), también ha tenido algunos programas de ayuda a varios sectores. En relación a este tema la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB), de nivel público, con 49 años de vida institucional, conformado por cuatro facultades, con 9300 estudiantes en pregrado hasta el periodo septiembre 2019- febrero 2020. Tiene en su población estudiantil un considerable grupo de personas con capacidades especiales que de alguna manera son ayudados por el departamento de Bienestar Estudiantil, se los ha apoyado con becas, créditos, atención médica y psicológica. Sin embargo, la UTB, por ser una institución pública tiene estudiantes de escasos recursos económico, algunos provienen de grupos étnicos y de poblaciones rurales lejanas, que son excluidos por sus pares académicos, incluso por algunos docentes, olvidando que la inclusión no solo es para aquellas personas que tienen algún problema físico o intelectual, está relacionada también a la interculturalidad, es necesario que se contribuya a un aprendizaje y enriquecimiento mutuo para la diversidad.

La anterior descripción deja grandes interrogantes, ¿Que debe hacer el estado para que las instituciones cumplan con las políticas inclusiva establecidas en la Constitución? ¿De qué manera concientizar a la comunidad universitaria de que somos diversos y que nadie debe burlarse o excluir a otro por ser “distinto” ?, ¿Cómo lograr que las personas excluidas reciban respeto, solidaridad, equidad y honestidad? Con todas estas preguntas se ha formulado el problema de

investigación que consiste en ¿Cómo asegurar la inclusión educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador?, esta problemática, se ha justificado considerando que la educación ecuatoriana durante años ha tenido un desarrollo desigual, como consecuencia de situaciones socioeconómicas, desigualdad e ineficaz cobertura de la educación, que ha perjudicado a la universidad, por lo cual se ha realizado el trabajo investigativo, que tiene como fin, proponer un modelo de liderazgo transformacional docente, en la Institución objeto de estudio, en este sentido, esta justificación se realiza desde una perspectiva teórica, considerando lo establecido por la Unesco (2008, citado en Educaaprende, 2019, pág. 1), señala que la educación va dirigida a una sociedad, multicultural, multiétnica, que está llevando al país, a establecer en sus políticas educativa, la atención inclusiva en los centros formativos, pretendiendo beneficiar a los diferentes grupos que se encuentran con dificultad de aprendizaje, en riesgo social, con capacidades físicas e intelectuales, para la igualdad de oportunidades y que no exista más discriminación. En la perspectiva practica se sustenta en parámetros como la aplicación de políticas y enfoques, que han sido utilizados en otros países donde se ha considerado la ampliación de la educación inclusivas logrando obtener bases más sólidas para el éxito de un proceso de enseñanza inclusivo, erradicando desigualdades y exclusiones. En cuanto a la perspectiva social, esta direccionado a la transformación de la sociedad, es decir, que desde las instituciones de educación exista el cambio de paradigma, en las formas de pensar y proceder de los individuos y se aporte a eliminar la hegemonía cultural, destacando que cada persona es valorada de igual forma por su esencia de ser un ente pensante. Esto nos permite plantear como Objetivo general. Proponer un modelo de liderazgo transformacional docente para asegurar la inclusión educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Teniendo además como objetivos específicos diagnosticar el estado actual de la inclusión educativa, Identificar los factores influyentes en la inclusión educativa, diseñar un modelo de liderazgo transformacional docente para asegurar la inclusión educativa y estimar los resultados que ha generado la implementación de un modelo de liderazgo transformacional docente en la inclusión educativa. Esto ha permitido platear como **Hipótesis** la implementación de un modelo de liderazgo transformacional docente asegure la inclusión educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

II. MARCO TEÓRICO

A fin de tener bases más contundentes sobre la temática a investigar, se ha realizado una revisión sobre las variables implicadas.

El trabajo de Angenscheidt y Navarrete (2017), se planteó como objetivo, describir el comportamiento del profesor en sus actividades en determinado nivel educativo en la educación inclusiva, en cuanto a, percepciones, creencias y formas de actuar; se analizó si las actitudes dependen de la formación académica, años de experiencia, el contacto que se tenga con personas con discapacidades, así como, el cargo que se tenga como docente. La conclusión obtenida establecía la necesidad de capacitar a los catedráticos para que sus conocimientos estén acorde a las exigencias educativas (págs. 233, 237, 239), en esta misma línea la investigación realizado por Ayala y O'Higgins (2019), tuvo como fin identificar las competencias docentes para la implementación de una enseñanza capaz de preocuparse por la diversidad de los estudiantes de educación superior, se estableció que era necesario proporcionarles equidad e igualdad, donde se respete las individualidades. (pág. 62).

En el trabajo de Flores (2015), sobre los estilos de liderazgo, de quienes administran las instituciones, se obtuvo que el liderazgo transformacional impacta en los aprendizajes de los discentes, existiendo un nexo importante entre los liderazgo transformacional y transaccional (págs. 475 - 491). En relación a esta misma variable Morales (2019), tuvo como fin establecer la relación de la gestión pedagógica y el logro de aprendizaje entre dos asignaturas, los resultados evidenciaron, que los directivos, profesores y estudiantes calificaban el liderazgo en un nivel alto, medio y bajo respectivamente. (págs. 13, 71). Según Vilorio (2016) en su trabajo de integración de estudiantes con capacidades especiales, planteó analizar el proceso de integración de los discentes, identificando las políticas públicas relacionadas, las conclusiones demostraron insatisfacción de los involucrados. (págs. 370-393). El trabajo de Roegman (2017) se enfocó en establecer la importancia del contexto en el campo del liderazgo educativo tratando de mejorar experiencias y resultados en la educación para los educandos,

estableciendo que se debe analizar las políticas y las inequidades que se manifiestan de formas diferentes según los contextos, determinando que es crucial tener en cuenta las complejidades de la equidad, los requerimientos y competencias del sistema escolar y de sus líderes donde se tenga presente la importancia de los contextos educativos (Págs., 3, 14, 21). El trabajo de Bernasconi, y Rodríguez-Ponce, (2018). Realizaron una exploración referente de la percepción de los directivos sobre cómo estaban relacionados los estilos de liderazgo, las carreras y el ambiente organizativo, obteniendo como resultado que la planta académica es muy importante por el impacto que ejerce en el proceso de aprendizaje y en los resultados académicos, estableciendo además que el liderazgo transformacional tiene una singularidad frente a otros estilos, por cuanto logra en el líder la generación de propósitos y metas significativas que son planteadas para ser alcanzadas como institución o como equipo, ayudado por los seguidores destacando los aportes de cada uno de los involucrados, para que sea reflejados en los valores institucionales. (págs. 3, 9).

En el trabajo de Escobar, Muñoz, Piñones y Cuadra (2020) referente a tiempo escolar e inclusión educativa los autores concluyeron que la implementación de las prácticas inclusivas para los docentes es una situación difícil, por la carencia de tiempo, factores actitudinales, la escasa motivación y compromiso por la inclusión educativa, factores cognitivos y estructurales del docente, poca capacidad de gestión de tiempo para realizar adaptaciones curriculares, sumando factores micro políticos y económicos que contribuyan la inclusión de los estudiantes. (pág. 12).

En el trabajo de Ashraf, y Uzair-ul-Hassan (2020) el propósito de la investigación fue explorar cómo los docentes utilizaban la pedagogía de la equidad para satisfacer los requerimientos especiales individuales, así como, diferencias raciales, étnicas y culturales destacando la importancia del papel docente para que se erradique todo tipo de desigualdades mediante la promoción del entorno institucional inclusivo y de la pedagogía de la equidad que contribuya al cambio para lograr una sociedad inclusiva. (pág. 2,3). La investigación de (Quintero et al., 2019), referente al uso de la realidad aumentada en la educación inclusiva, fundamentada en las nuevas tecnologías de la información y comunicación ha contribuido al incremento de la cobertura en la educación a través de varias plataformas, al punto de ofrecer diversas experiencias de aprendizaje que han

demostrado impactar los procesos de aprendizaje de diferentes maneras como los procesos, ubicuo (u-learning), AR (AR), realidad virtual (VR), aprendizaje móvil (m-learning), juegos, gamificación o analíticas de aprendizaje, considerando que en el caso de la realidad aumentada permite el trabajo con todos los sentidos, Esto hace que la RA sea una estrategia prometedora para favorecer procesos de inclusión educativa. En este contexto el trabajo de autores como Drandic y Paic (2020) se estableció como objetivo conocer la cooperación del profesor de apoyo en la implementación de la inclusión educativa de estudiante con necesidades especiales que asisten a clases regulares, los resultados obtenidos evidencian actitudes favorables por parte de los profesores de apoyo a los docentes de planta, obteniendo un aporte significativo al desarrollo de valores inclusivo y a la aceptación de parte de los estudiantes a las diferencias existente entre ellos como parte de una institución. (pág., 2,10). En el trabajo de Kadiyono (2020) planteó como objetivo analizar las formas de liderazgo y su efecto en el desempeño de los docentes en la era de la educación 4.0 donde el uso de la tecnología como teléfonos inteligentes, inteligencia artificial, la robótica y por supuesto la internet, son componentes indispensables para realizar un eficiente liderazgo en las instituciones educativas, de allí la necesidad de que los docentes necesariamente mejoren sus competencias referente a esta educación 4.0 para poder formar estudiantes que respondan a los desafíos de la educación actual (pág. 1, 5). En la investigación de (Wang et al.,2020). Se estableció que las Universidades y las políticas a nivel de educación no están realizando un buen trabajo en lo correspondiente a la formación del talento humano que satisfaga a los empleadores y a la sociedad, provocando una brecha entre la educación superior y la empleabilidad, los investigadores exploraron las teorías cognitivas, aprendizaje basado en problemas y el liderazgo transformacional docente el trabajo concluye estableciendo la necesidad de que la planta docente utilice el enfoque de liderazgo transformacional para una mejor orientación de los estudiantes considerando comprender la cognición de los estudiantes. (págs. 1,11)

Anderson. (2017) en su investigación sobre el liderazgo transformacional en la educación, establece que el liderazgo es un componente de mucha relevancia para un buen desempeño, el propósito del trabajo fue identificar y discutir la necesidad de un liderazgo que contribuya al cambio de escuela, considerando que este tipo

de modelos se caracteriza por la existencia de un líder, que guía y crea visión para generar ese cambio con los miembros comprometidos de un grupo. (págs. 1,3). Para Araskal, y Kilinc, (2019) sobre los factores que afectan el liderazgo de los maestros basaron su trabajo en literatura relacionada y con opiniones de expertos el objetivo fue investigar cuales eran los factores que afectan el liderazgo de los docentes en la educación media, obtuvieron como resultados que los docentes se ocupan del aprendizaje de los estudiantes, de mejorar el proceso de enseñanza y de construir una cultura escolar, sin embargo se sienten limitado por el insuficiente apoyo de quienes administran la institución por lo que se considera necesario realizar prácticas que garanticen la autonomía de los docentes para expandir las prácticas de liderazgo, (págs. 1, 7).

A nivel nacional en el trabajo realizado por Catagña (2017), el objetivo fue comprobar la influencia del liderazgo en el aprovechamiento estudiantil, identificando la conexión entre el docente como líder y el aprendizaje, los resultados mostraron que no existía una relación significativa. (págs. 20, 80). En la investigación de Hernández (2018) tuvo como objetivo determinar las practicas inclusiva existente en salones de clases desde la opinión de los discentes, los resultados arrojaron que se requiere, que el personal del área pedagógica se capacite, contribuyendo a una educación sin barreras (págs. 52-54). En relación al liderazgo educativo transformacional, Balda y Guzmán (2015) establece la necesidad de la aplicación de un liderazgo de carácter transformacional, considerando a todos quienes conforman la institución de educación, incluida las familias de los educandos, (Págs. 10,11). El trabajo de Cisneros (2017) realizado en Quito, tomó las opiniones de los alumnos y demás miembros de la institución que permitiera establecer una planificación para la inclusión a nivel de la educación, que respondiera a los requerimientos de los estudiantes, se estableció el diseño de actividades considerando las inteligencias de Gardner para brindar un proceso que fuera inclusivo. (pág. 6). En este sentido autores como Thomas y (2019) Brown sugieren que se debe trabajar con los docentes en formación, se involucren en la planificación de actividades colaborativas que contribuyan al desarrollo de competencias docentes para fomentar ese liderazgo necesario en los maestros.

La investigación de Cuenca (2018) sobre Liderazgo transformacional, para mejorar la práctica docente, tuvo como objetivo establecer el impacto del liderazgo transformacional de profesores, la conclusión obtenida, estableció que para ser un líder transformacional se requiere de capacidades personales y profesionales (pág., 9). En relación a este mismo tema, el trabajo de Lugo (2018) establece que la correlación de gestión de liderazgo y la satisfacción de las técnicas inclusivas, requiere que el personal académico se capacite fomentando la integración áulica, (págs. 86, 87). En el trabajo de Tobar (2016), se planteó que se evalué el impacto de determinadas técnicas de inclusión en los salones de clases, con alumnos con requerimientos de aprendizaje, las conclusiones a las que se llegó es que se necesita que todos se beneficien de estrategias inclusivas dentro del aula, la propuesta planteada como posible solución estuvo relacionada a la realización de una planificación para capacitar a docentes referente a estrategias inclusivas que aporte al proceso de enseñanza aprendizaje. (págs. 11, 130-135). La investigación de Mazacón (2018), propuso crear ambientes agradables para los estudiantes para un trabajo áulico, mediante talleres que aporten a erradicar pequeños grupos, considerando que la mayor problemática a estudiar fue la existencia de la exclusión de los estudiantes que provenían de zona rural. (pág. 6). En el trabajo de Picado (2016), se planteó investigar las habilidades de la planta docente en cuanto a liderazgo en pro de beneficiar el proceso áulico, se obtuvo como resultado del proceso de datos la necesidad de líderes con actitud y habilidades que aporten a desarrollar de mejor manera la enseñanza, estableciendo la necesidad de educadores líderes que promuevan transformaciones mediante valores, (págs. 46, 47)

Las bases teóricas que fundamentan la teoría del liderazgo están en Gómez (2002) quien determina que los enfoques referidos a aspectos que debe tener un líder estaban en relación con determinadas cualidades individuales, estableciendo que con el paso de los años se han planteado varios enfoques desde los que se han realizado estudios del liderazgo (Pág. 5). Sánchez (2010, citado en Zuzama, 2015, pág. 8), afirma que las definiciones más antiguas referidas al liderazgo, se relacionaban con características personales de quienes tenían cualidades de líder con distintivos innatos, superiores al resto de individuos, determina también la existencia de tres enfoques principales como son el enfoque personalista, teorías

situacionales o funcionalista y las teorías de contingencia. En relación a las teorías del liderazgo el investigador Novela (2015), las clasifica en teorías de rasgo, teoría del comportamiento y la teoría de contingencia e integral. (Pág. 1). El trabajo de Siangchokyoo, Klinger, y Campion (2019) destacan ejemplos significativos que se centran en: "Liderazgo exitoso", estos modelos presta especial atención a cuestiones que incluyen el liderazgo transformacional, el liderazgo educativo donde los líderes escolares y directores deben cumplir una función clave en el establecimiento que tribute a la creación de una cultura escolar positiva, considerando el logro de una mentalidad escolar proactiva, y mejora de la motivación y el compromiso del personal. (pág. 13). En referencia a este tema, autores como Bass y Bass, (2008, citado por Teixeira, et al, 2020, pág. 3, 24) señalan que, entre los estilos de los nuevos enfoques de liderazgo, el transformacional ha sido un representante destacado considerando que los líderes provocan cambios en sus seguidores y que el liderazgo se da cuando un integrante modifica las habilidades de otros en el grupo hacia un objetivo común. La investigación de (Balbuena et al.,2020) indican que muchos estudios coinciden en que sin liderazgo no existiría un rumbo adecuado de los seguidores y que sin motivación en un contexto es factible que no exista una buena relación diádica, no lográndose el mejor desempeño de los seguidores, allí la necesidad de un liderazgo efectivo para estar encaminado hacia el éxito y la productividad considerando la diversas culturas. (pág. 3)

A continuación, se establece una tabla con las teorías más predominantes.

Tabla 1.

Principales estilos del liderazgo.

Teorías del Liderazgo	Características
Teoría de rasgos.	Ralph Stogdill 1948. Es la concepción más antigua del liderazgo, el líder tiene características personales, individuales y física es decir persona con atractivo físico, el líder nace, no se hace.
Teorías situacionales o funcionalistas.	Paul Hersey y Ken Blanchard 1969, Requiere que el comportamiento del líder no sea estático, debe variar y adaptarse a las características de la situación.
Teoría conductual.	Universidad de Ohio, definió las cualidades relacionadas al liderazgo con un estándar alto, indicando que los que trabajan con los líderes se desempeñen a un nivel muy satisfactorio.

Teorías contingenciales.	<p>Según Fiedler, es una teoría denominada la capa de superhéroe, el líder se encarga de dar solución a los problemas que se den.</p> <p>Teoría del trayecto en función a la meta (“path-goal theory”) de Robert House.</p> <p>Teoría de la decisión normativa de (Vroom-Yetton) asociada con un liderazgo de resolución de conflicto, entre sus funciones está la de dinamizar las tareas emprendidas por la organización.</p>
--------------------------	---

Fuente: elaboración propia.

Estilos de liderazgo, son los que se relacionan con las cualidades, habilidades, necesidades del líder y del grupo al cual direcciona, para Evaristo (2015), establece que los estilos de liderazgo, es la relación entre líderes, dentro o fuera de una organización, además, realizan un autoanálisis de ellos mismo, y del éxito alcanzado en su rol; este investigador realiza una clasificación de los estilos más importantes, entre estos se tienen los que se detallan en la tabla. (Pág. 3, 4).

Tabla 2.

Principales estilos del liderazgo

ESTILOS DE LIDERAZGO.	CARACTERISTICAS.
Autocrático	Los seguidores obedecen, el líder tiene poder absoluto, impera el orden, genera dependencia no hay trabajo en equipo.
Participativo o democrático	El líder y quienes lo siguen tienen un comportamiento como un todo, esta forma de trabajo está compuesta por pre disposición y activa participación. Una vez que se conocen, genera iniciativa.
Laisses faire	Este estilo es muy liberal, el líder deja que el grupo tomen decisiones y que se trabaje según las consideraciones del equipo. Suele funcionar cuando hay empoderamiento.
Transaccional	Es como una transacción entre jefe y equipo, son acuerdo de pago por hacer una actividad, se valora el trabajo pero no genera efectividad en la empresa.
Transformacional	Está basado en el desarrollo personal, luego logra el crecimiento laboral, estableciendo habilidades sociales y aumentando el auto estima, promueve la cooperación y estimula intelectualmente a sus seguidores, es creativo, interactivo se rige por valores éticos, los resultados suelen verse a largo plazo.

Fuente: elaboración propia.

Educación intercultural está basada en valores y concientización a las diferencias culturales donde se considere a sus integrantes como un todo, su fin es lograr una verdadera igualdad de oportunidades que los beneficie, superando el racismo en sus diversas manifestaciones. Lozano (2005, pág. 28). La interculturalidad en el siglo XXI es uno de los objetivos determinados en la Declaración Mundial de educación, considerando la importancia de políticas que reconozcan la diversidad que tributen al acceso de esa educación. García, Roque (2019, pág. 2). Acorde a lo establecido por Kaur, Awang-Hashim y Noman (2017), con la educación se tiene el compromiso y oportunidad de educar a las siguientes generaciones sobre temas raciales logrando que se fomente la comprensión, aceptación y respeto. Para Szczurek-Boruta (2016) establece que el constructivismo social ve a la educación intercultural como procesos transculturales de aprendizaje siendo necesario aprender la autorregulación, de manejar los problemas entre los modelos personales existentes del mundo y la información del exterior (pág. 214). Organismos como Ministros de Asuntos Exteriores de Europa (2008), establece que la identidad de cada persona lo hace único, que la identidad cultural hace referencia a las características individuales que puede tener cada cultura, que establece rasgo, gestos, comportamiento, que dichas características representan la diversidad que los diferencia y establece sus orígenes. (Págs. 22-56).

Aguado (2003, citado en Guzmán, Muñoz, Preciado y Menjura, 2014, pág.7), definen que la educación intercultural es un enfoque pedagógico que debe responder a las necesidades y dinámicas sociales, que priorice los valores hacia las diversas culturas que lo componen, considerando la practica inclusiva de aquellos grupos menos favorecidos.

Respecto a las características, Muñoz (1998), destaca que este tipo de educación debe dar a todos los estudiantes en un marco de igualdad, donde se considere las habilidades de cada integrante, estableciendo un contexto no excluyente, que no exista la neutralidad ante la diferencia, respetando la cultura de origen, se debe contemplar al alumnado de procedencia extranjera facilitando el aprendizaje cooperativo, evitando la discriminación, y creando espacio y tiempo común, que se promueva el conocimiento de las distintas culturas como fuente enriquecedora, contribuyendo de esta manera, a la toma de conciencia de un mundo global

paliando desigualdades económicas es decir, donde se eduque para la ciudadanía. (Págs. 10,12).

El Liderazgo transformacional para Burns y Bernad (1978, citado en Zambrano 2014, pág. 1) Establece que este tipo de liderazgo implica la influencia del líder en una como en varias personas, ofreciendo una relación que hacen que los seguidores se sientan motivados, estimulados, logrando cambios significativos, ya que los seguidores pueden convertirse en líderes en un momento dado, el fin es alcanzar niveles alto, relacionado con los valores y la motivación, para conseguir una transformación que dé frutos significativos. Para Lussier y Achua (2011). Determinan que el concepto de liderazgo fue articulado en primera instancia en 1978 por James MacGregor Burns, estableciendo que el modelo es exteriorizado por aquellas personas con expectativas visionarias, capaces de lograr que otras se motiven, consiguiendo que líder y seguidor colaboren encaminados por un mismo sendero y objetivo. (Págs. 369-371). Para Pérez, Cortes y López (2015) establecen que el éxito del modelo transformacional puede medirse si tiene incidencia en la interacción que logre tener el docente con los estudiantes en el salón de clase, que es necesario que se den cambios en la enseñanza aprendizaje, (Pág. 2). Según Wang S. (2019) indica que el liderazgo transformacional busca concientizar a los profesores sobre la importancia de emprender la tarea de la educación, estimulando sus necesidades de alto nivel. Considerando que el objetivo es construir y establecer una atmósfera de mutua confianza entre todos los actores de la institución. (Pág. 329).

Las Características de este liderazgo según Bass (1995, citado en Leithwood, 2019, pág. 8) es haber determinado los beneficios que tributan a las organizaciones en cuanto a creatividad e innovación, clasificándolas en consideración individualizada las que permiten una comunicación abierta con los seguidores, y que puede darse de manera individual o colectiva, lo que contribuye a la compartición de nuevas ideas, permitiendo que el líder realice un exaltamiento directo a quienes le colaboran, lo que fomenta que los grupos sean motivados y se sientan proactivos. En el trabajo de Lambrecht, Lenkeit, Hartmann, Ehlert, Knigge y Spörer (2020) establecen que el papel de los líderes transformacionales es muy relevante en la ejecución de la educación inclusiva, considerando que las prácticas de liderazgo

instructivo han tenido un efecto positivo en la aplicación y planificación de la educación individualizada; otra característica es la Influencia idealizada del liderazgo, considerada una capacidad que suele ser innata o también entrenada, para este tipo de líderes, es sencillo mostrarse como un modelo a seguir, esta influencia está reflejada por la autodeterminación y seguridad del líder, permitiendo que estos tenga una especie de mediación pedagógica que lo relaciona y acerca más íntimamente con sus seguidores. (pág. 12),

Como una de las dimensiones de estudio tenemos la estimulación intelectual que para Ayoub (2011, citado en Leithwood, 2019, pág. 14) establecen que un líder tiene que incentivar para que, en su grupo de seguidores se incremente el optimismo, la moral, que los involucrados se sientan entusiastas, favoreciendo la comunicación asertiva y la confianza, lo que le facilita a el líder realizar una mejor orientación logrando que todos se sientan inspirado por el objetivo en común, haciendo que los grupos se desenvuelvan más allá de las expectativas personales. En este mismo sentido Sánchez J. (2012) establece que el líder trata de subir el nivel de creatividad, y que los apoya a emprender nuevas cosas, que beneficien a la organización o empresa. En este sentido se tiene que este tipo de líderes son conservadores y precavidos, se conducen por la información que logran obtener, tienen un estilo flexible que les permite realizar adaptaciones, toma riesgos para lograr empoderar a los seguidores para que estos desarrollen habilidades a nivel intelectual para que surjan soluciones creativas cuando se afrontan determinados inconvenientes.

Motivación Inspiracional para autores como Mendoza, M. y Ortiz, C., (2006) señalan que estos líderes tienen la capacidad o habilidad de incentivar a los grupos para alcanzar desempeños mayores, haciendo que ese esfuerzo extra permita un mejor nivel de seguridad a sus seguidores en sí mismos y de todas esas habilidades que tienen, como líder encamina la disposición para que se realice el cambio o transformación haciéndoles conocer muy sutilmente que se espera de cada seguidor el mayor esfuerzo, (pág. 23).

Desarrollo Estratégico Staufenbiel y Costa (1960, 2003, citado en Sánchez, 2015, págs. 238, 239), propone interpretarlo como un medio a través del cual se puede lograr mejorar el aumento de la productividad, el incremento de las ventas de una

organización dedicada a la oferta de bienes o servicios y el fomento de la industrialización, entre otros beneficios, estos autores, establecen que cuando se realiza un plan, este va más allá de lo que se puede observar, pues traspasa nuestros sentidos, llegando hasta nuestra parte cognitiva logrando que se pueda realizar una comunicación con el entorno, En este sentido cabe indicar que nada puede ser creado, sin los aspecto importante en relación a lo que se desea desarrollar, sea esto, objeto tangible o intangible. Para lo cual se debe considerar la creatividad que está relacionada a la creación de algo novedoso, ese algo puede ser producto o idea que antes no estaba, por consiguiente, la creatividad está vinculada al descubrimiento de una solución a un problema y en demostrar las cualidades originales en la solución del mismo. (Ucha, F. 2009, pág. 1). Sobre este tema Acnur (2016) establece que, al relacionar este tema en el ámbito educativo, es importante señalar que el desarrollo estratégico busca ser dinámico, por consiguiente, hay una revisión constante de estrategias, objetivos e indicadores establecidos en el plan, así también de sus estructuras y requerimiento de innovación en pro de la calidad y satisfacción educativa.

Inclusión educativa según la UNESCO (2008) es un proceso que permite conocer y aportar a los diversos requerimientos de los alumnos, mediante una intervención activa de aprendizaje, interrelación de las culturas y comunidades, amenorando procesos de exclusión. (Pág. 7). En este sentido Ainscow (2004, citado en Hernández y Tobón, 2016, págs. 399, 400), resalta cuatro elementos que aporta a la comprensión de inclusión, expresan que son pasos que requieren presencia, participación y el logro de objetivos de los alumnos, donde se descarte cualquier tipo de exclusión, tratando de poner mayor interés en estudiantes que pudieran tener algún tipo de barreras o riesgo de fracaso escolar.

La inclusión educativa es un derecho de la sociedad por ende un deber que debe ofrecer las escuelas basado en un enfoque educativo donde todos los niños aprendan juntos sin que se considere su raza, genero, cultura, religión, nivel socioeconómico, o necesidad educativa especial, esto implica un desafío para todos los países estén o no desarrollados, así lo establece Massouti (2019, citado en Escobar, Muñoz, Piñones y Cuadra, pág. 2). Autores como Aquino, Martínez y Ramón (2015), aseguran que la equidad e inclusión en la educación, es uno de los

grandes desafíos para lograr una instrucción educativa que abarque a todos, por medio de un sistema educativo transformador, que deje atrás cualquier forma de exclusión, expresan que la inclusión no está solo relacionada al acceso de los estudiantes con discapacidades, se relaciona a desaparecer las barreras que impiden un proceso educativo adecuado, donde se demuestre la proactividad de los alumnos, Blanco (2015, citado en Lovari, 2019, págs. 6, 8, 22). Para Echeita (2016), la educación inclusiva está orientada a varios pasos que ayuden a desaparecer las barreras que limitan a los estudiantes a tener una preparación sin discriminación de personas por cuestiones de religión, sexo, etnias, raza, color de piel, situación de desplazamiento, de discapacidad física, sensorial o cognitiva. (pág. 12). Referente al tema Rodríguez (2016), define la educación inclusiva como conjunto de normativas fundamentales de la sociedad, establece que es necesario garantizar que niños y jóvenes puedan acceder a un sistema educativo de calidad, considerando igualdad de oportunidades, sin importar si tiene o no una discapacidad. (Págs. 12, 13). Para autores como Bash, Coulby, Gundara y Jagdish (2016) es importante considerar que una buena educación es intercultural e inclusiva, cuando en la escuela se aprende a convivir unos con otros y se resuelven los conflictos que pudiesen tener los niños y jóvenes de todas las comunidades. (pág. 3).

Según ONU (2016) establece que son Características de los procesos inclusivos las mejoras e innovaciones constante para que beneficie a los estudiantes, considerando la diversidad de los grupos, logrando el éxito en los procesos educativos, y mayor presencia y participación de los educandos, que se verá reflejado en el aprendizaje que tengan, Al referir a la presencia se hace hincapié al establecimiento donde asisten los estudiantes, el cual debe estar equipado acorde a los requerimientos que establece los centros inclusivos; en cuanto a la participación se relaciona a la satisfacción y experiencias que tenga el estudiante en la institución educativa, considerando el bienestar del individuo como tal, y su interrelación social, permitiendo que se exprese libremente su opinión, por último, se tiene su relación con el aprendizaje, que va más allá de una evaluación académica, es la materialización de lo aprendidos demostrado con la práctica, eliminando barreras de acceso a la educación y al aprendizaje con calidad. (Págs. 13, 40).

La Atención a la diversidad. Barreno (2015), considera que la diversidad áulica conlleva una serie de propuestas curriculares, donde se tienen que reflexionar sobre las adecuaciones necesarias, que sean pertinentes y factibles a ser adaptadas al entorno escolar, que la diversidad implica la atención a estudiantes que se encuentre en riesgo social, dificultad de aprendizaje, con enfermedades o lesiones que afecta su salud; y no solo a alumnos con discapacidades físicas. Indica que su importancia radica en la atención a la diversidad variable que es factible a ser medida como índice de calidad en el ámbito educativo, contribuyendo a evitar la deserción y repitencia escolar, obteniendo estudiantes preparados para su desenvolvimiento en la sociedad de una manera adecuada. (Págs. 1, 2).

Políticas Inclusivas Nacionales. El Ecuador ha adquirido compromisos y acuerdos a nivel internacional y nacional a favor de una educación para todos, como, la normativa establecida según ONU (2018) en 1948 referente a la Declaración de los Derechos Humanos, art. 26 que reconoce lo importante que es para las personas el tener un aprendizaje; el informe Warnock publicado en el año 1978 refiere que la educación es un bien al que todos tienen derecho; varios programas establecido por la ONU en 1982, hacían énfasis en los derechos que tienen los seres humanos a ser tratados con igualdad y de disfrutar mejoras en las condiciones de vida; en reuniones realizadas por organismos a nivel mundial sobre instrucción educativa para todos, efectuada en Tailandia (1990) en relación al tema de satisfacción de los requerimientos mínimos de aprendizaje, Ecuador se comprometió a tomar medidas que contribuyan a la eliminación de barreras, diferencias y de cualquier forma de discriminación, compromiso que fue ratificado mediante la convención de marzo del 2017. A nivel nacional también se ha trabajado en políticas según lo establecido por Donoso (2013) se tiene varios programas como el plan para el Buen Vivir, que en su normativa específicamente en el capítulo primero referido a procesos inclusivos e Equidad; la LOEI; Plan Decenal de Educación (PDE); y lo establecido en la Constitución del país (2008); Reglamento de Educación Especial, (Pág. 57-93).

La Dimensión Normativas hace referente a las normativas del país establecida por Educación (2013), en sus políticas Ministerial 0295-13 en referencia a los procesos inclusivos en su art. 12, indica que se debe cultivar la cultura y los valores hacia las

diferencias, las personas deben ser solidarias, aprender a convivir en paz, practicar la comunicación y resolver sus conflictos, eliminar desigualdades y brindar una infraestructura acorde a los requerimientos de quienes colaboran o se preparan en ella. (Págs., 5,6). En este contexto las normativas de la Educación (2012) en su art. 27. indica que la educación estará centralizada en el individuo, debe responder al cumplimiento de las necesidades de manera holística, considerando y respetando lo que este establecido en la ley, en ambientes sustentables con democracia donde la interculturalidad e inclusión contribuyan a la calidad y calidez apoyando la equidad de género. (pág. 27).

El Profesionalismo se utiliza para puntualizar la práctica, comportamiento y actitudes que debe cumplir un profesional en la actividad que desempeñe considerando las normativas que rijan la institución en la que labore, constituye un manto de conductas relacionadas a algo específico para la profesión divididos en atributos personales (intrínsecos) relacionado con la reflexión conciencia de sí mismo, la practica ética y la responsabilidad, y atributos de cooperación que refiere al trabajo en equipo y responsabilidad social Hilton y Slotnik (2005, citado por Vásquez – Castellanos, 2013. Pág. 2).

Son características del profesionalismo docente según Arias (2016), el profesionalismo debe ser la fuerza más poderosa para ejercer la profesión, el profesional académico, no es solamente quien enseña a los estudiantes, estos son actores claves en el momento de potenciar las habilidades en los educandos, contribuyendo a que se desenvuelvan de mejor forma en el futuro, por lo cual un docente debe tener características de Liderazgo para tener la capacidad de ser líder y lograr que sus estudiantes afloren lo mejor de sí mismo. Debe tener la Capacidad de motivar a otros para mantener la motivación de los discentes desde el inicio hasta el fin de la clase, y logre el objetivo de aprendizaje, considerando la Elasticidad en la toma de decisiones que le permite panificar y seleccionar estrategias acordes a las individualidades de los integrantes, teniendo presente que las actividades que se pudieran planificar dentro de los salones son cambiantes, y que cada niño es un mundo que responde de manera diferentes a las estrategias establecidas. También se puede ayudar de la Capacidad de fomentar el trabajo en equipo donde se organice las actividades del curso mediante acciones colaborativa

y en grupos, de esta manera se fortalece un aprendizaje mutuo con la colaboración y compromiso entre todos y cada uno de los integrantes.

El docente debe ser Innovador a cada momento, para el desarrollo de los contenidos áulicos adaptando según el contexto y requerimiento de cada estudiante, siendo además Autoeficaz y perceptivo sobre sus capacidades y habilidades, identificando sus fortalezas y debilidades, que le ayuden a mejorar y ser Agente de cambio que es una de las mejores características en un docente, que logre un aprendizaje significativo de los estudiantes donde se sientan seguros y confiados en que sus requerimientos especiales, no serán un impedimento para obtener mejores resultados en el mismo y, que en futuro le ayudará a sentirse integrado en la sociedad donde se desenvuelve. (Pág. 2).

Cobertura Social definida por Organización Internacional del Trabajo (2001) como un sistema que garantiza la protección en relación a la salud, pensiones, desempleo, educación; la seguridad social es considerada como un reto universal de los países. (Redacción, 2019, pág. 1). En este contexto al hablar de cobertura social se ha considerado lo establecido por el Consejo Nacional de Planificación (2017) dedicada a la planificación y desarrollo indica que el sistema educativo ecuatoriano por años mantuvo un desarrollo desigual en la cobertura de servicios públicos, que en los últimos años se ha mejorado, logrando la ampliación de este indicador, y mejorando la inclusión, incremento en el financiamiento y crecimiento de tasa de matriculación entre otros, (pág. 54, 56). Al realizar un análisis de la parte Legal del reglamento general de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), Educación (2012) en el cap. IV, art. 56 referente a profesores guías de curso, especifica que el docente designado tutor tiene las funciones de guía, debe organizar las diferentes actividades académicas, cultura y deporte según el curso asignado, su función durará todo el periodo lectivo, hará de intermediario entre el representante y los directivos, evaluará la conducta de los estudiantes a su cargo, lo que lo lleva a tener una comunicación asertiva con el resto de actores involucrados. (pág. 22).

En este contexto el Reglamento de Régimen Académico establecido por Consejo de Educación Superior, CES (2019) en su capítulo I art. 4 literal a., indica que la docencia permite construir nuevos conocimientos, destrezas y capacidades en los

alumnos, que son resultados del proceso interactivo con el docente en la enseñanza aprendizaje, que están basado en la actividad teórico y práctico, permitiendo que el educando sea un individuo crítico, reflexivo, con valores éticos, con amplio sentido de compromiso que aportara a la transformación social. (págs. 3, 4).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El Tipo de investigación según el propósito ha sido aplicada para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) establecen que esta forma de investigación permite dar una solución práctica a la problemática establecida y que además es identificada por quien realiza el trabajo investigativo. (pág. 4), Briones (2002) indica que los trabajos aplicados son una manera de identificar la realidad con ensayos o pruebas de tipo científica, la selección está sustentada en el objetivo planteado, trabajo y relación a la hipótesis establecida (pág. 25). En cuanto al enfoque la investigación fue mixta, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que los métodos mixtos conllevan procesos que pueden ser empíricos, cuyos datos pueden ser cuantitativos y cualitativos, lo que permite realizar inferencias para tener información más precisa. (pág.108). Según el alcance la investigación en primera instancia ha sido descriptiva, por cuanto permitió caracterizar el hecho problemático, y describir situaciones, personas y temas relacionados al problema, esta investigación también fue explicativa, por cuanto se necesitó dar respuesta a eventos o situaciones relacionada al fenómeno, explicar cómo se manifiesta el hecho. (Hernández-Sampieri y Batista, 2014. Pág. 92, 98).

En este contexto el alcance de investigación Monje (2011) señala que los estudios descriptivos permiten un nivel de claridad referente a la información de la problemática, sin embargo, se requiere obtener más datos que permitan aclarar determinadas situaciones, por eso la necesidad de ayudarse con los estudios explicativos- propositivos, (pág.,96) Para Palella y Martins (2012) señala que el nivel de la investigación tiene relación con la profundidad de la problemática a estudiar (pág. 48) así mismo en cuanto al Diseño de investigación fue no experimental, ha sido seleccionado por que tiene la característica de no necesitar que se manipule las variables intencionalmente, se observa el fenómeno tal cual sucede, el investigador solo se limita a observar, la investigación con la que se complementó este diseño fue de corte transversal, para la recolección los datos en un tiempo y momento únicos, y realizar un analices de su influencia y relación, abarcando grupos o subgrupos, (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2010. Pág. 120).

3.2. Variables y operacionalización.

Liderazgo transformacional docente se define conceptualmente como a aquellos líderes que aportan al aumento de motivación y conocimiento de sus seguidores, el fin es alcanzar niveles altos de valores y proactividad y que se logre cambios significativos para la institución donde se colaboran. (Zambrano, 2014, Pág. 1).

En cuanto a la definición operacional el liderazgo transformacional está basado en características específicas que permiten la realización de un diseño que especifique el desempeño del docente para brindar una mejor cobertura y satisfacción estudiantil que tribute a las normativas legales a nivel de la institución y del país. Sus dimensiones están conformadas por: estimulación intelectual, motivación inspiracional y diseño.

La Inclusión Educativa definida conceptualmente por la UNESCO (2008) como proceso que identifica y responde a las variadas necesidades de los estudiantes mediante mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, aportando a la eliminación de la exclusión en la educación, para lo cual se debe establecer cambios y ajustes en la planificación académica. (Pág. 7).

La inclusión educativa definida operacionalmente está conformada por políticas públicas, establecidas en el estado ecuatoriano, con el fin de ofrecer una educación con calidad y profesionalismo que permita incrementar la cobertura educativa para aquellos que son marginados y segregados por diversas circunstancias. Sus dimensiones están conformadas por: normativas, profesionalismo y cobertura.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La Población para autores como Tamaño y Tamayo (2003) establece que al hablar de población se hace referencia al conjunto total de quienes conforman el fenómeno de estudio que implica todas las unidades a analizar a lo que se denomina población. (pág. 176). En la investigación objeto de estudio se ha considerado como población a cada uno de los docentes y estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo, en el año 2020 como se muestra en las siguientes tablas.

Tabla 3.

Población de estudio

Descripción	Cantidad	%
Estudiantes	9363	95.40
Docentes	451	4.60
Total	9814	100%

Fuente: Gestión de talento humano (DTH)
Elaboración propia

La muestra se obtiene a través de un cálculo, debido a que la población es grande y, dificulta trabajarla. Según Tamayo y Tamayo (2003) la muestra debe ser representativa de la población y debe reflejar las características que se encuentren en la misma, lo que asegura que es válida para ser considerada. (Pág. 176).

En cuanto al Muestreo este un proceso que ayuda a la selección de la muestra en una población a estudiar, permite determinar cuál proporción de la población objeto de estudio que debe ser seleccionada, por esto ha tomado una parte representativa para realizar el análisis e inferencia. (Niño, 2011, pág. 76).

En esta investigación se aplicó un muestreo probabilístico, que permitió establecer la muestra con la que se trabajó. La fórmula establecida para obtener la muestra de docentes y de estudiantes fue la siguiente. Calculo para la muestra.

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N - 1) + Z^2 PQ}$$

Dónde:

Z = 1.96 Valor al 95% de confianza

PQ = 0.5 * 0.5 = 0.25 Proporción máxima que puede afectar a la muestra

E = 0.05 Error máximo permisible

N = 9814

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) (9814)}{0.05^2 (9814-1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (9814)}{(0.0025) (9813) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{9425,3656}{24.53 + 0.9604}$$

$$n = \frac{9425,3656}{25.4904}$$

n = 369.76 n = 370

Tabla 4.

Muestra de estudio.

Descripción	Cantidad	%
Estudiantes	353	95.40
Docentes	17	4.60
Total	370	100%

Fuente: Gestión de talento humano (DTH)
Elaboración propia

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Las Técnicas en la investigación están dadas por un conjunto de herramientas e instrumentos que servirán de apoyo para la obtención de datos, la selección de una u otra técnica está estrechamente relacionadas a las características sobre los datos. (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018, Pág. 486). En el trabajo investigativo se utilizó la encuesta, donde se estableció preguntas de tipo estructuradas relacionadas a la variable de estudio, que permitió la obtención de información. En cuanto a los Instrumentos estos vienen hacer el medio que utilizará para guardar la información obtenida, para la ejecución de esta investigación se utilizó la encuesta con su respectivo cuestionario con preguntas establecidas con escala de valoración, antes de poder aplicar las mismas estas fueron valoradas por lo que se denomina juicio de expertos, la función de estos fue determinar la confiabilidad y validez de la mismas.

3.5. Procedimientos.

Los pasos que se llevaron a cabo para la recogida de datos estuvo dados por la aplicación del instrumento, es decir la encuesta que fue aplicada a los estudiantes y docentes, mediante aplicaciones Web como los formularios de google drive. Que permitió obtener información sobre las variables de estudios.

3.6. Método de análisis de datos.

Una vez obtenidos los datos a través de las aplicaciones web respectivas, se procedió a la revisión minuciosa de las respuestas obtenidas, las que se tabularon mediante programas informáticos como SPSS, que es un software estadístico o a través de el aplicativo Excel.

3.7. Aspectos éticos.

Los procesos investigativos de nivel académico, son trabajos que ameritan gran relevancia, por el aporte que ofrecen a la producción de un nuevo conocimiento, el investigador debe considerar aspecto como:

Respeto, este aspecto ético es de mucha importancia en la investigación donde están involucrados seres humanos, ya que por lo general este tipo de exploraciones conllevan situaciones éticas, legales o de relación con la moral, por tanto, se consideró todos los derechos de quienes estuvieron implicados. Transparencia, es un valor que se aplica a la conducta humana, permitiendo que los demás comprenda con facilidad el mensaje de lo que se expresa, considerando que ser transparente y no dejar que se den malas interpretaciones. Confiabilidad, este término se refiere a la capacidad de haber logrado desempeñar una función requerida, cabe indicar que cuando se habla de confiabilidad impacta directamente sobre lo que al final puede representar una empresa y a todos sus procesos Palma, J. (2012, pág. 8, 23). En la Autonomía para la ejecución investigativa. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que sobre la problemática a trabajar se considere, las diferentes fuentes para llegar a hallazgo significativos para la sociedad, que no se perjudique a otros humanos o a la naturaleza teniendo en cuenta la honestidad, la ética, relevancia investigativa que debe brindar siempre aporte a la humanidad (Pág.47).

IV. RESULTADOS

Análisis Estadístico Descriptivo.

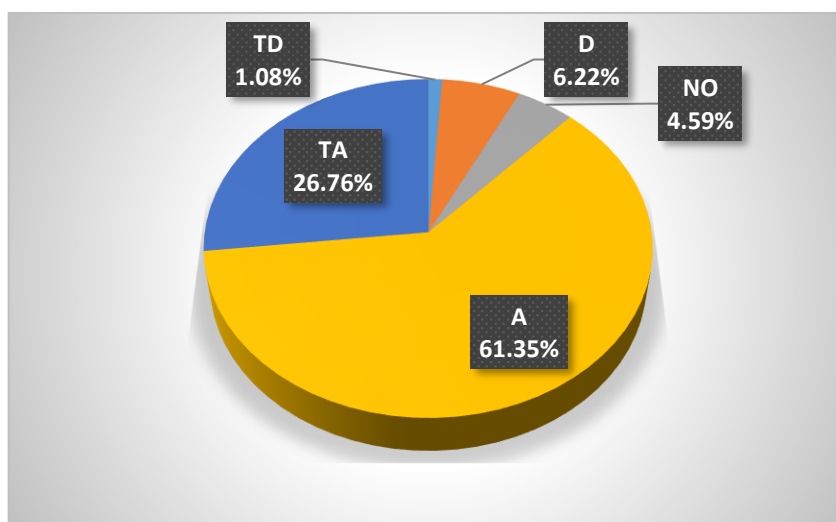
Tabla 5.

El nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo inspirador.

Descripción	fi	%
TD	4	1.08
D	23	6.22
NO	17	4.59
A	227	61.35
TA	99	26.76
Total	370	100.00

Fuente: La Autora

Figura 1
El nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo inspirador.



Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si El nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo inspirador, un 1.08 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 6.22 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 4.59 % prefiere No Opinar, mientras que un 61.35 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 26.76 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 6.

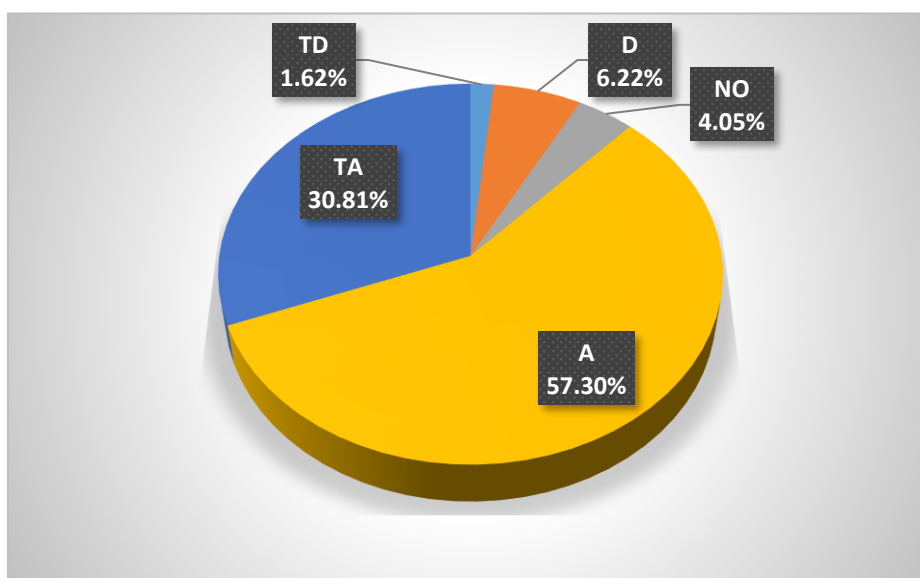
Utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico.

Descripción	fi	%
TD	6	1.62
D	23	6.22
NO	15	4.05
A	212	57.30
TA	114	30.81
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

Figura 2

Utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico.



Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si Utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico, un 1.62 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 6.22 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 4.05 % prefiere No Opinar, mientras que un 57.3 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 30.81 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 7.

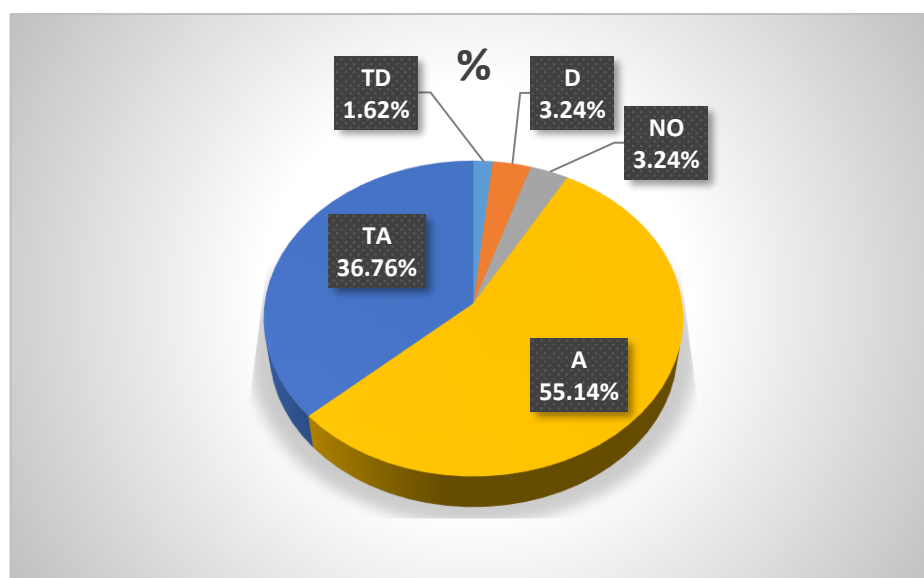
Se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas acorde a los diferentes ritmos de aprendizaje.

Descripción	fi	%
TD	6	1.62
D	12	3.24
NO	12	3.24
A	204	55.14
TA	136	36.76
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

Figura 3

Se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas acorde a los diferentes ritmos de aprendizaje



Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si Se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas acorde a los diferentes ritmos de aprendizaje, un 1.62 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 3.24 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 3.24 % prefiere No Opinar, mientras que un 55.14 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 36.76 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 8.

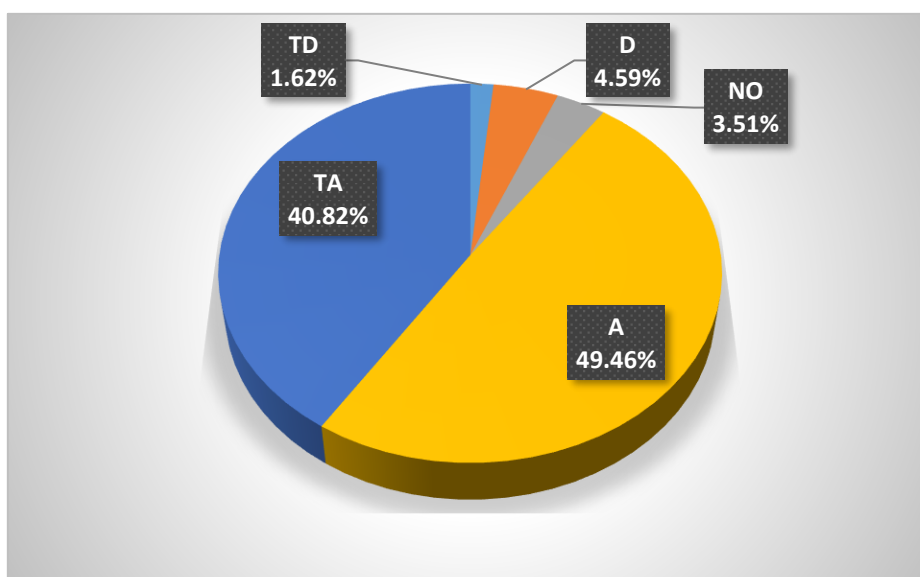
Los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas.

Descripción	fi	%
TD	6	1.62
D	17	4.59
NO	13	3.51
A	183	49.46
TA	151	40.82
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

Figura 4

Los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas



Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si Los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas, un 1.62 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 4.59 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 3.51 % prefiere No Opinar, mientras que un 49.46 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 40.82 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 9

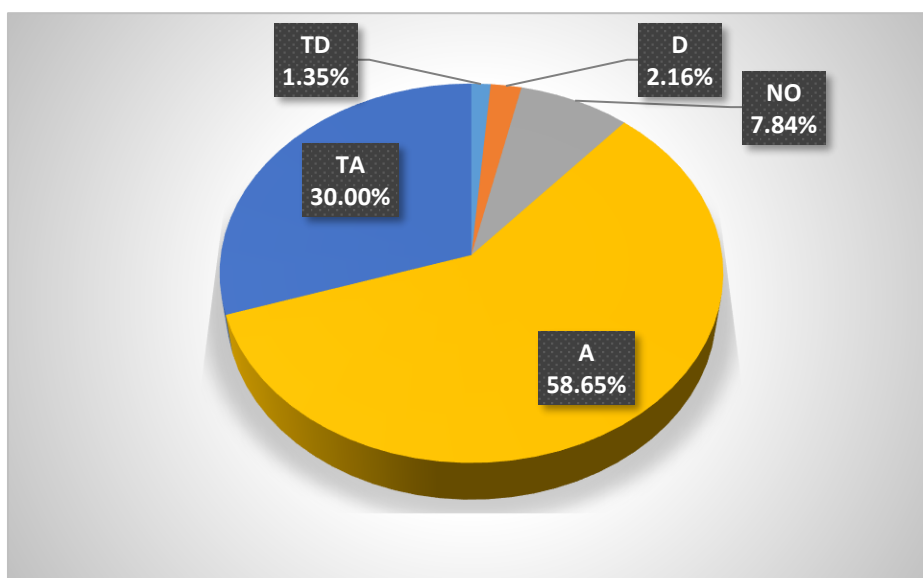
La normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad universitaria

Descripción	fi	%
TD	5	1.35
D	8	2.16
NO	29	7.84
A	217	58.65
TA	111	30.00
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

Figura 5

La normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad universitaria.



Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si La normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad universitaria, un 1.35 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 2.16 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 7.84 % prefiere No Opinar, mientras que un 58.65 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 30 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 10.

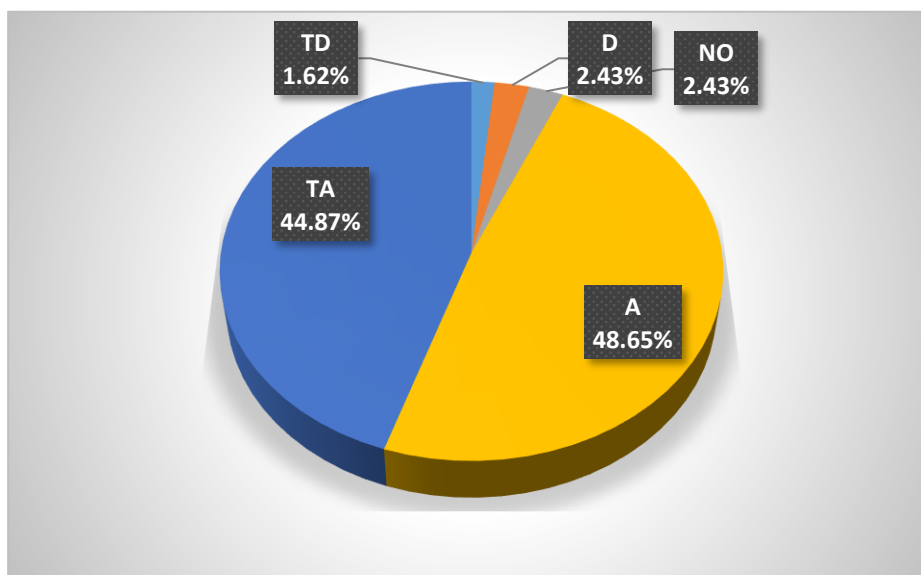
La Universidad garantiza a todos los estudiantes el derecho a una educación de calidad.

Descripción	fi	%
TD	6	1.62
D	9	2.43
NO	9	2.43
A	180	48.65
TA	166	44.87
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

Figura 6

La Universidad garantiza a todos los estudiantes el derecho a una educación de calidad.



Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si La Universidad garantiza a todos los estudiantes el derecho a una educación de calidad, un 1.62 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 2.43 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 2.43 % prefiere No Opinar, mientras que un 48.65 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 44.87 % están Totalmente de Acuerdo.

Análisis Inferencial: Prueba Chi Cuadrado, Normalidad, Correlación.

Prueba de Hipótesis General.

H₀: El Liderazgo Transformacional Docente No se relaciona significativamente con la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

H₁: El Liderazgo Transformacional virtual se relaciona significativamente con la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

Tabla 11.

Tabla cruzada del modelo de liderazgo transformacional Vs. Inclusión educativa

		Inclusión educativa			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Liderazgo Transformacional Docente	BAJO	Recuento	6	6	0	12
		esperado	0.3	8.7	3.0	12.0
		% del total	1.6%	1.6%	0.0%	3.2%
	MEDIO	Recuento	4	221	22	247
		esperado	6.7	178.2	62.1	247.0
		% del total	1.1%	59.7%	5.9%	66.8%
	ALTO	Recuento	0	40	71	111
		esperado	3.0	80.1	27.9	111.0
		% del total	0.0%	10.8%	19.2%	30.0%
Total	Recuento	10	267	93	370	
	esperado	10.0	267.0	93.0	370.0	
	% del total	2.7%	72.2%	25.1%	100.0%	

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	230,023 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	152.992	4	,000
Asociación lineal por lineal	136.031	1	,000
N de casos válidos	370		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir el Liderazgo Transformacional Docente se relaciona significativamente con la Inclusión educativa.

Prueba de Hipótesis Específica 01

H₀: La Dimensión Estimulación intelectual No se relaciona significativamente con la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

H₁: La Dimensión Estimulación intelectual se relaciona significativamente con la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

Tabla 12.

Tabla cruzada del modelo de liderazgo transformacional Vs. Inclusión educativa

		Inclusión educativa			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Estimulación intelectual	BAJO	Recuento	3	7	0	10
		esperado	0.3	7.2	2.5	10.0
		% del total	0.8%	1.9%	0.0%	2.7%
	MEDIO	Recuento	7	205	23	235
		esperado	6.4	169.6	59.1	235.0
		% del total	1.9%	55.4%	6.2%	63.5%
	ALTO	Recuento	0	55	70	125
		esperado	3.4	90.2	31.4	125.0
		% del total	0.0%	14.9%	18.9%	33.8%
Total	Recuento	10	267	93	370	
	esperado	10.0	267.0	93.0	370.0	
	% del total	2.7%	72.2%	25.1%	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	124.070 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	107.491	4	,000
Asociación lineal por lineal	98.165	1	,000
N de casos válidos	370		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión Estimulación intelectual se relaciona significativamente con la variable Inclusión educativa.

Prueba de Hipótesis Específica 02

H₀: La Dimensión Motivación inspiracional No se relaciona significativamente con la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

H₁: La Dimensión Motivación inspiracional se relaciona significativamente con la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

Tabla 13.

Tabla cruzada del modelo de liderazgo transformacional Vs. Inclusión educativa

		Inclusión educativa			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Motivación inspiracional	BAJO	Recuento	5	8	0	13
		esperado	0.4	9.4	3.3	13.0
		% del total	1.4%	2.2%	0.0%	3.5%
	MEDIO	Recuento	5	179	19	203
		esperado	5.5	146.5	51.0	203.0
		% del total	1.4%	48.4%	5.1%	54.9%
	ALTO	Recuento	0	80	74	154
		esperado	4.2	111.1	38.7	154.0
		% del total	0.0%	21.6%	20.0%	41.6%
Total	Recuento	10	267	93	370	
	esperado	10.0	267.0	93.0	370.0	
	% del total	2.7%	72.2%	25.1%	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	137.393 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	100.613	4	,000
Asociación lineal por lineal	86.634	1	,000
N de casos válidos	370		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión Motivación inspiracional se relaciona significativamente con la variable Inclusión educativa.

Prueba de Hipótesis Específica 03

H₀: La Dimensión Diseño No se relaciona significativamente con la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

H₁: La Dimensión Diseño se relaciona significativamente con la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

Tabla 14.

Tabla cruzada del modelo de liderazgo transformacional Vs. Inclusión educativa.

		Inclusión educativa			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Diseño	BAJO	Recuento	6	8	0	14
		esperado	0.4	10.1	3.5	14.0
		% del total	1.6%	2.2%	0.0%	3.8%
	MEDIO	Recuento	4	217	23	244
		esperado	6.6	176.1	61.3	244.0
		% del total	1.1%	58.6%	6.2%	65.9%
	ALTO	Recuento	0	42	70	112
		esperado	3.0	80.8	28.2	112.0
		% del total	0.0%	11.4%	18.9%	30.3%
Total	Recuento	10	267	93	370	
	esperado	10.0	267.0	93.0	370.0	
	% del total	2.7%	72.2%	25.1%	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	205.851 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	143.555	4	,000
Asociación lineal por lineal	127.539	1	,000
N de casos válidos	370		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,38.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la dimensión Diseño se relaciona significativamente con la variable Inclusión educativa.

Prueba de Normalidad

H₀: Las variables de investigación tienen distribución Normal

H₁: Las variables de investigación No tienen distribución Normal

Tabla 15.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional Docente	0.307	370	0.000
Inclusión educativa	0.333	370	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Como el valor de significancia **p** es $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que las variables de investigación No tienen distribución Normal, por lo cual, para analizar la correlación, deberá aplicarse el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Análisis de Correlación

Tabla 16.

Correlación entre las variables Liderazgo Transformacional Docente y la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

Correlación de Rho de Spearman			
V. Independiente	V. Dependiente	Coeficiente de correlación	,651**
Liderazgo Transformacional Docente	Inclusión educativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	370

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p < .05^*$ =relación significativa; $p < .01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 16, se evidencia que la variable Liderazgo Transformacional Docente tiene una relación positiva moderada con la variable Inclusión educativa ($\text{rho}=.651^{**}$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Tabla 17.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables Liderazgo Transformacional Docente frente a la Inclusión educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

		Inclusión educativa							
		BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo Transformacional Docente	BAJO	6	1.62%	6	1.62%	0	0.00%	12	3.24
	MEDIO	4	1.08%	221	59.73%	22	5.95%	247	66.76
	ALTO	0	0.00%	40	10.81%	71	19.19%	111	30.00
	Total	10	2.70%	267	72.16%	93	25.14%	370	100.00

En la tabla 17, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Liderazgo Transformacional Docente frente a la variable Procesos de Aprendizaje, en la que se puede evidenciar el nivel **medio** (59.73%) como el que predomina en esa relación.

Tabla 18.

Correlación entre la Dimensión Estimulación intelectual y la Variable la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

Correlación de Rho de Spearman			
V. Independiente	V. Dependiente	Coefficiente de correlación	,569**
Estimulación intelectual	Inclusión educativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	370

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 18, se evidencia que la dimensión Estimulación intelectual tiene una relación positiva moderada con la variable Inclusión educativa (rho=.569**), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Tabla 19.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Estimulación intelectual frente a la variable la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador.

		Inclusión educativa								
		BAJO		MEDIO		ALTO		Total		
Estimulación intelectual		f	%	f	%	f	%	f	%	
		BAJO	3	1%	7	1.89%	0	0.00%	10	2.70
		MEDIO	7	2%	205	55.41%	23	6.22%	235	63.51
		ALTO	0	0%	55	14.86%	70	18.92%	125	33.78
	Total	10	2.70%	267	72.16%	93	25.14%	370	100.00	

En la tabla 19, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Estimulación intelectual, frente a la variable Inclusión educativa, en la que se puede evidenciar el nivel **medio** (55.41%) como el que predomina en esa relación.

Tabla 20.

Correlación entre la Dimensión Motivación inspiracional y la variable la Inclusión educativa.

Correlación de Rho de Spearman			
V. Independiente	V. Dependiente	Coefficiente de correlación	,538**
Motivación inspiracional	Inclusión educativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	370

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 20, se evidencia que la dimensión Motivación inspiracional tiene una relación positiva moderada con la variable Inclusión educativa (rho=.538**), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Tabla 21.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Motivación inspiracional frente a la variable la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador

		Inclusión educativa							
		BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
Motivación inspiracional		f	%	f	%	f	%	f	%
	BAJO	5	1.35%	8	2.16%	0	0.00%	13	3.51
	MEDIO	5	1.35%	179	48.38%	19	5.14%	203	54.86
	ALTO	0	0.00%	80	21.62%	74	20.00%	154	41.62
Total	10	2.70%	267	72.16%	93	25.14%	370	100.00	

En la tabla 21, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Motivación inspiracional, frente a la variable Inclusión Educativa, en la que se puede evidenciar el nivel **medio** (48.38%) como el que predomina en esa relación.

Tabla 22.

Correlación entre la Dimensión Diseño y la variable la Inclusión educativa en la Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador

Correlación de Rho de Spearman			
V. Independiente	V. Dependiente	Coeficiente de correlación	,633**
Diseño	Inclusión educativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	370

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 22, se evidencia que la dimensión Diseño tiene una relación positiva moderada con la variable Inclusión educativa (rho=.633**), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Tabla 23.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Diseño frente a la variable la Inclusión educativa

		Inclusión educativa								
		BAJO		MEDIO		ALTO		Total		
Diseño		f	%	f	%	f	%	f	%	
		BAJO	6	1.62%	8	2.16%	0	0.00%	14	3.78
		MEDIO	4	1.08%	217	58.65%	23	6.22%	244	65.95
		ALTO	0	0.00%	42	11.35%	70	18.92%	112	30.27
	Total	10	2.70%	267	72.16%	93	25.14%	370	100.00	

En la tabla 23, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Diseño, frente a la variable Inclusión educativa, en la que se puede evidenciar el nivel **medio** (58.65%) como el que predomina en esa relación.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo se sitúa en la investigación y análisis sobre la importancia del liderazgo docente como parte fundamental en la cotidianidad áulica y desempeño escolar, donde los docentes contribuyen no solo al conocimiento sino también a la formación del ser humano, este debe ser formado en valores y con respeto a la diversidad.

De los resultados mostrados en la figura 1, referente si el nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo inspirador. Se tiene que el 61.35 % refieren estar de acuerdo, lo que coincide con lo determinado por Flores (2015), que establece que el estilo de liderazgo impacta en el aprendizaje de los estudiantes, en relación a este tema Roegman (2017) expresa la importancia del liderazgo educativo como aporte para mejorar las experiencias y resultados en la educación para los educandos (Págs., 3). Para autores como Zuzama, (2015) establece que el liderazgo está relacionado con características que deben tener los líderes pedagógicos y que los hacen diferentes, ellos deben crear un ambiente de confianza trabajando con los grupos para contribuir a que las relaciones humanas sean positivas y favorezca el logro de metas y objetivos trazados. Por motivos como estos es que este autor afirma que los líderes pedagógico tienen que poseer estilos de pensamientos que impacten en las decisiones que tomen frente a dificultades que se puedan presentar. Motivos como estos hacen que se sienta la necesidad de líderes comprometidos con los estudiantes y con los objetivos planteado mediante la buena práctica de liderazgo, donde el conocimiento y las tareas no sea lo único que importe, que sobre todo se piense en la formación del individuo formándolo en valores.

En lo establecido en la pregunta 10. Sobre si los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas evidenciándose que el 49.46 % refieren estar de Acuerdo, para Bernasconi, y Rodríguez-Ponce, (2018). Establecen que la planta académica es muy importante por el impacto que ejerce en el proceso de aprendizaje y en los resultados académicos, expresando también que el líder plantea propósitos y metas significativas que son alcanzadas por el equipo. Estos autores ponen en manifiesto, que el liderazgo adecuado genera compromiso permite lograr mayor satisfacción, obteniendo también mejores resultados a nivel individual, grupal e institucional, los líderes transformacionales son capaces de

lograrlo apoyados por esa influencia idealizadas que contagiara a sus estudiantes generando en estos confianza, admiración y respeto (págs. 3, 9). (Balbuena et al., 2020) hace hincapié sobre varios estudios sobre el liderazgo y la contribución de este en el encaminamiento de los seguidores por la motivación que permite que exista una adecuada relación en la parte didáctica, permitiendo un mejor desempeño de los estudiantes. (pág. 3), Para Picado (2016), señala que la planta docente debe poseer actitud y habilidades que favorezcan de mejor manera la enseñanza. (pág. 47). En este contexto también es importante destacar que el docente debe considerar en la planificación establecida que se trabaja con grupos heterogéneos y que por consiguiente los ritmos de aprendizaje son diferentes, además que estos grupos tienen diferencias étnicas, sociales y culturales, que necesitan que se utilicen diferentes tipos de metodologías que permitan potenciar sus aprendizajes en consideración de esa diversidad áulica.

En la figura 2, que refiere sobre si utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico, se tiene como resultados que un 57.3 % establece estar de Acuerdo, autores como (Quintero et al., 2019), indican que ofrecer diversas experiencias de aprendizaje han demostrado impactar los procesos de enseñanza de diferentes maneras. De este mismo modo Anderson. (2017) señala que el líder docente contribuye a cambios en la escuela que guía y crea visión para generar ese cambio con los miembros comprometidos de un grupo. (págs. 1,3). En este mismo tema la investigación de (Quintero et al., 2019) expresa que el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación contribuye a ampliar la cobertura educativa, así como a ofrecer nuevas experiencias de aprendizaje que mejoran el proceso de enseñanza y mantiene motivado a los discentes, proporcionando también al docente una herramienta más de interacción con los estudiantes; desde esta perspectiva la utilización de recursos innovadores permiten un mayor acercamiento del docente con su grupo convirtiéndose en estrategias necesarias para mantener interesados y motivados, logrando procesos áulicos receptivos, participativos, y con un aprendizaje significativo, claro está que el docente debe considerar que estos diversos recursos deben ser seleccionados acorde al contexto educativo solo así se podrá lograr el efecto motivador, afectivo y efectivo que se espera.

En relación a la figura 3 y la interrogante si se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas acorde a los diferentes ritmos de aprendizaje se obtuvo como respuesta que un 55.14 % refieren estar de Acuerdo, en este sentido Mazacón (2018), considera que es importante la creación de ambientes agradables, para la mejora del trabajo áulico ayudados por talleres que aporten a erradicar pequeños grupos contribuyendo a la eliminación de la exclusión. (pág. 6). En este mismo sentido Wang S. (2019) indica que el liderazgo de los docentes debe buscar que este reconozca la importancia que tiene la tarea de educar, que se tiene que construir en el aula una atmósfera de mutua confianza entre todos quienes trabajan en la institución (Pág. 329). Es decir, se requiere que los docentes dejen de ser generalista y que su liderazgo le ayude a la planificación y organización de tareas y actividades áulicas considerando diferencias individuales y ritmos de aprendizajes, así como otros factores que de una u otra manera influyen en los ritmos de aprendizaje que tienen los estudiantes.

La figura 5 de la pregunta 14, sobre si la normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad universitaria. Se obtuvo que un 58.65 % refieren estar de Acuerdo y el 30 % están Totalmente de Acuerdo, en este sentido Escobar et al. (2020) concluye que las practicas inclusiva para los docentes es una situación difícil por factores de tiempo, motivación y del compromiso por la inclusión, sumados a estos los factores micro políticos y económicos que son necesarios para que contribuyan a la inclusión estudiantil. (pág. 12), de este mismo modo Ashraf, y Uzair-ul-Hassan (2020) establece la necesidad de que docentes utilizaban la pedagogía de la equidad para satisfacer los requerimientos especiales individuales, así como, diferencias raciales, étnicas y culturales destacando la importancia del papel docente para que se erradique todo tipo de desigualdades, añadiendo la importancia de que se promueva un entorno institucional inclusivo para que contribuya al cambio y logro de una sociedad más inclusiva (pág. 2,3). En términos generales es necesario que se haga conciencia del papel de la institución, directivos y planta docente de la necesidad de que se proporcione oportunidades a todos y cada uno de los estudiantes de manera equitativa con el fin de brindarles una educación de calidad que permita oportunidades equitativas de progreso a cada miembro de la institución. Considerando que si se habla de una institución inclusiva

se tiene que involucrar no solamente a los estudiantes si no a su familia y a la comunidad considerando sus costumbre y cultura.

La Figura 6 de la pregunta 22. Refiere si la Universidad garantiza a todos los estudiantes el derecho a una educación de calidad se obtuvo como respuestas que el 48.65 % refieren estar de Acuerdo y el 44.87 % están Totalmente de Acuerdo, esto se relaciona con lo señalado por Wang et al. (2020). Estableció que las Universidades y las políticas a nivel de educación no están realizando un buen trabajo en lo correspondiente a la formación del talento humano que satisfaga a los empleadores y a la sociedad, señala también la necesidad de que la planta docente utilice el enfoque de liderazgo transformacional para una mejor orientación de los estudiantes considerando comprender la cognición de los estudiantes. (págs. 1,11)

De aquí también se desprende la necesidad de fortalecer a los distintos actores educativos para que exijan sus derechos según lo establecido en la constitución a recibir una educación de calidad, como factor relevante para el bienestar del individuo, logrando además reducir las desigualdades sociales, promoviendo mayor inclusión, logrando un desarrollo humano sostenible, donde se enseñe a valorar la diversidad, la cultura y nuestras diferencias como parte de una sociedad. En este sentido Echeita (2016) habla de la eliminación de barreras donde no se limite más al derecho de una preparación sin discriminación de ningún tipo, en este contexto Rodríguez (2016), concuerda con la necesidad de garantizar tanto a niños como jóvenes el acceso a una educación de calidad con igualdad de oportunidades donde se consolide una cultura de igualdad para lograr sociedades más solidarias y equitativas (Págs. 12, 13).

VI. CONCLUSIONES

En este trabajo investigativo se han considerado las siguientes conclusiones.

1. Se diseñó un modelo de liderazgo transformacional docentes para asegurar la inclusión Educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo, evidenciando que sus componentes permiten establecer características y/o atributos específicos con los que deben contar todo docente transformacional. Colocando a los valores, las normativas como elementos que generen cambios y por consiguiente lo lleve a contribuir al aseguramiento de la educación inclusiva.
2. Se identificó el estado actual de la inclusión educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo, evidenciando dificultades de apropiación lo que demuestra que este proceso está limitado por carencias de diferentes índoles tanto a nivel docente como de los estudiantes que se reflejan en su motivación y participación en los procesos académicos.
3. Se Identificaron los factores influyentes en la inclusión educativa en la UTB. Los mismos que están estrechamente relacionados con el proceder docente y la percepción de los estudiantes, además de requerimientos de infraestructura y de la filosofía inclusiva de todos los actores de dicha institución.
4. Se consideró la necesidad de Diseñar un modelo de liderazgo transformacional docente que asegure la inclusión educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, el mismo contempla características en relación a cualidades específica que debe tener un líder transformacional docente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario que la Universidad Técnica de Babahoyo ponga mayor atención a los procesos inclusivos, que se capacite a los docentes en estrategias que le permite mejorar sus actividades académicas, innovando constantemente las clases considerando las individualidades de sus estudiantes, lo que contribuirá a que exista mayor motivación por parte de los discentes y que estos fortalezcan sus las habilidades y destrezas.
2. Para asegurar la inclusión educativa en la UTB. Es necesario que los docentes y todos los actores de la institución fortalezcan las formas de relacionarse con los estudiantes, así como el desarrollo de nuevas prácticas pedagógicas que aporte a la educación inclusiva, se debe dar cumplimiento eficaz a las políticas inclusivas establecidas en la constitución del país.
3. Se recomienda que los docentes sean capacitados en valores inclusivos y en procesos metodológicos que le tributen a mejorar e innovar considerando individualidades de los grupos a su cargo, la institución debe mejorar su infraestructura para ofrecer una mejor cobertura inclusiva.
4. Una vez diseñado e implementado en modelo de liderazgo transformacional este deberá ser supervisado constantemente para la transformación docente que contribuya a la inclusión inclusiva

VIII. PROPUESTA

TÍTULO.

Modelo de liderazgo transformacional docente para asegurar la inclusión educativa

INTRODUCCIÓN.

A nivel internacional y nacional se han establecido políticas de reforma educativa, las mismas que tienen por objetivo promover la calidad y equidad para todos los estudiantes, buscando contrarrestar los altos índices de exclusión, desigualdad y discriminación educativa que se encuentran en las diferentes instituciones en todos los niveles de educación. En el Ecuador se han realizado reformas en este sistema, sin embargo, se vislumbra como un proceso largo que requiere de participación y compromiso de todos los actores educativos, además de una adecuada planificación para capacitar a los docentes, considerando que el liderazgo transformacional en las instituciones de educación ejerce una influencia significativa en los estudiantes, por ello, es necesario que los docentes se preocupen de realizar cambios en las interacciones que mantienen con los grupos de estudiantes a su cargo, que favorezca a la creación o mejora de la cultura inclusiva, donde exista la democracia y el compromiso para trabajar en los valores inclusivos, para la ejecución de esa cultura, asimismo, es necesario contar con directivos y docentes que posean las condiciones necesarias de líderes, que les permitan realizar una labor educativa inclusiva.

Esta investigación plantea que, para lograr la inclusión educativa y la atención a la diversidad, es necesario identificar las prácticas de liderazgo docente que fomentan la inclusión, partiendo de allí se establece un diseño de estudio que permita desarrollar un liderazgo transformacional que tribute a la inclusión educativa de la UTB. Donde el docente pase de un estado de proactividad a ser un desarrollador y motivador de logros del grupo que tenga a cargo logrando en ellos una integración como equipo para el logro de objetivos a nivel grupal e individual, considerando siempre las individualidades de cada integrante.

OBJETIVO.

Desarrollar un modelo de liderazgo transformacional docente para asegurar la inclusión educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.

Objetivos Específicos.

- Identificar el estilo de liderazgo actual del personal docente, para realizar un modelado adecuado que favorezca a la construcción del líder transformacional.
- Establecer las características específicas que encaminen el desarrollo del modelado de liderazgo del docente transformacional.
- Determinar las acciones a realizar para la promoción del liderazgo transformacional docente
- Delinear criterios de cambios que generen acciones transformacionales para la promoción de la inclusión educativa de la UTB.

FUNDAMENTACIÓN.

Fundamentación Epistemológica. Basados en los cambios generados por la globalización que influyen en el comportamiento de la sociedad, es necesario considerar la necesidad de contar con líderes que contribuyan a una transformación en beneficio de una mejor calidad de vida, desde esta perspectiva el estilo de liderazgo transformacional toma en cuenta los rasgos, conductas y situaciones que permite involucrar al líder con sus seguidores, De acuerdo a lo anterior, la teoría del liderazgo transformacional se ubica en el enfoque racionalista, analítico, teórico, con énfasis en el pensamiento racional. Autores como (Yulk 1989 citado en Pírela, Camacho y Sánchez, 2004) toma en consideración el enfoque **poder – influencia**, determinando que la esencia del liderazgo está dada por la influencia del líder sobre sus seguidores, por consiguiente la efectividad del líder estará en función de su poder y del como lo ejecuta, los líderes transformacionales elevan a sus seguidores a los más altos niveles de moralidad y motivación, logrando el desarrollo de valores tales como justicia, libertad, igualdad, humanismo, paz. El líder puede transformar a quienes los siguen, logrando que estos sean conocedores de la importancia y trascendencia de los objetivos planteados. haciendo evidente su compromiso de transformación sociocultural. (págs. 7, 10).

Fundamentación Práctica

Las instituciones educativas tienen entre sus retos, innovar constantemente para poder contribuir en esta sociedad del conocimiento, que está fundamentada en las nuevas tecnologías de la información y comunicación, los docentes tienen el compromiso de asumir un liderazgo que tribute a la transformación educativa y por ende al cambio de mentalidad de sus estudiantes, mejorando la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, capacitándose constantemente en estrategias y métodos didácticos que propicien la transformación de la actual praxis docente en la cual autores como González et al. (2013) establecen la necesidad de humanizar el desempeño laboral del docente, por medio de la incorporación de las características del liderazgo transformacional, la misma que permite la formación de actitudes, puntualizando el respeto mutuo de valores y principios en los estudiantes con lo cual se enriquece y fortalece el trabajo colaborativo, incrementando la productividad que favorece el proceso de aprendizaje y los valores inclusivos (pág. 6, 9). El trabajo de Bass (1985, citado en Bedoya, 2015) establece que el instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) herramienta diseñada por Bass y Avolio que a través de los años ha tenido varias versiones, mide el nivel de éxito de este tipo de liderazgo, que está compuesto por cinco factores que evalúan el carisma atribuido, influencia idealizada, estimulación intelectual, liderazgo inspiracional y la consideración individualizada; cabe destacar que el MLQ (5x) desde inicio de los años 90 han ayudado en investigaciones empíricas en los cinco continentes, corroborando la influencia positiva del liderazgo transformacional sobre la efectividad del líder, motivación laboral y satisfacción en el trabajo (pág. 112).

Fundamentación social.

Los nuevos paradigmas sociales hacen necesarios que se consideren cambios en diferentes aspectos, principalmente en el ámbito educativo que está vinculado con la construcción de una sociedad equitativa, justa y solidaria que tribute a la sociedad del conocimiento. Las instituciones de educación son las encargadas de la formación de las nuevas generaciones por lo cual, se necesita que los docentes estén en una constante actualización en diferentes ámbitos, con el fin de lograr los perfiles de egresos exigidos por la sociedad actual, autores como Gaitán (2018) establece que los maestros deben planificar a tal punto que los contenidos

conlleven a una educación integral, considerando, que está, debe contribuir al cambio de la sociedad, la planificación docente tiene que estar fundamentada en esa nueva generación, que requiere ser formada en valores donde primen el humanismo y la solidaridad, es necesarios que los estudiantes sean educados mediante estrategias que los preparen para asumir problemas reales y que ese proceso de aprendizaje sea significativo. Lograr este fin, no es una tarea fácil considerando que, en gran parte los docentes han sido formados bajo el modelo tradicionalista, aunque actualmente se diga que se trabaja mediados por el constructivismo. El docente actual, más allá de ser un docente de aula que cumple con una jornada laboral y le añade un toque empático, debe estar claro de la necesidad de ser parte de sus estudiantes. Autores como Jaramillo y Fierro (2016) establecen que, para propiciar cambios culturales en los grupos y organizaciones, y que estos sean eficaces y competitivos, se requiere de un liderazgo docente que contribuya a modificar la pasividad de los estudiantes, con acciones de participación donde se transformen en propiciadores de su propio aprendizaje, haciendo que ese proceso cognitivo sea relevante, propiciando la formación de individuos capaces de construir un estilo de vida mejor para él, su entorno familiar y social (pág., 12). El buen docente predica con el ejemplo, para lograr un clima áulico armonioso y productivo, fundamentado en el respeto mutuo, procede acorde a los valores, estableciendo estándares de compromiso personal, grupal y social, logrando sentimientos recíprocos entre líderes y discípulos, donde coexista la empatía, provisión de retos y oportunidades, que favorezcan al individuo y por ende a la sociedad (Salazar 2006, citado en Lamas 2012, págs. 17, 18)

DESARROLLO.

Hablar de calidad educativa implica abordar varios componentes que intervienen en este tema, que va desde una infraestructura adecuada, ambientes de aprendizajes, métodos, técnicas y todo lo referente a los recursos que se pudiera necesitar para realizar el proceso de enseñanza aprendizaje, donde los actores de ese proceso (docente, estudiante) puedan llevar a cabo su propósito educativo. Soto, Martillo y Sánchez (2017) establecen que, para que se hable de calidad en la educación, esta debe ser eficiente y eficaz, así mismo haber logrado mejorar en todo lo que se refiere a la parte administrativa, docente, estudiantil, curricular,

infraestructura; teniendo presente que no se puede mejorar un aspecto y olvidar otro, (pág. 3).

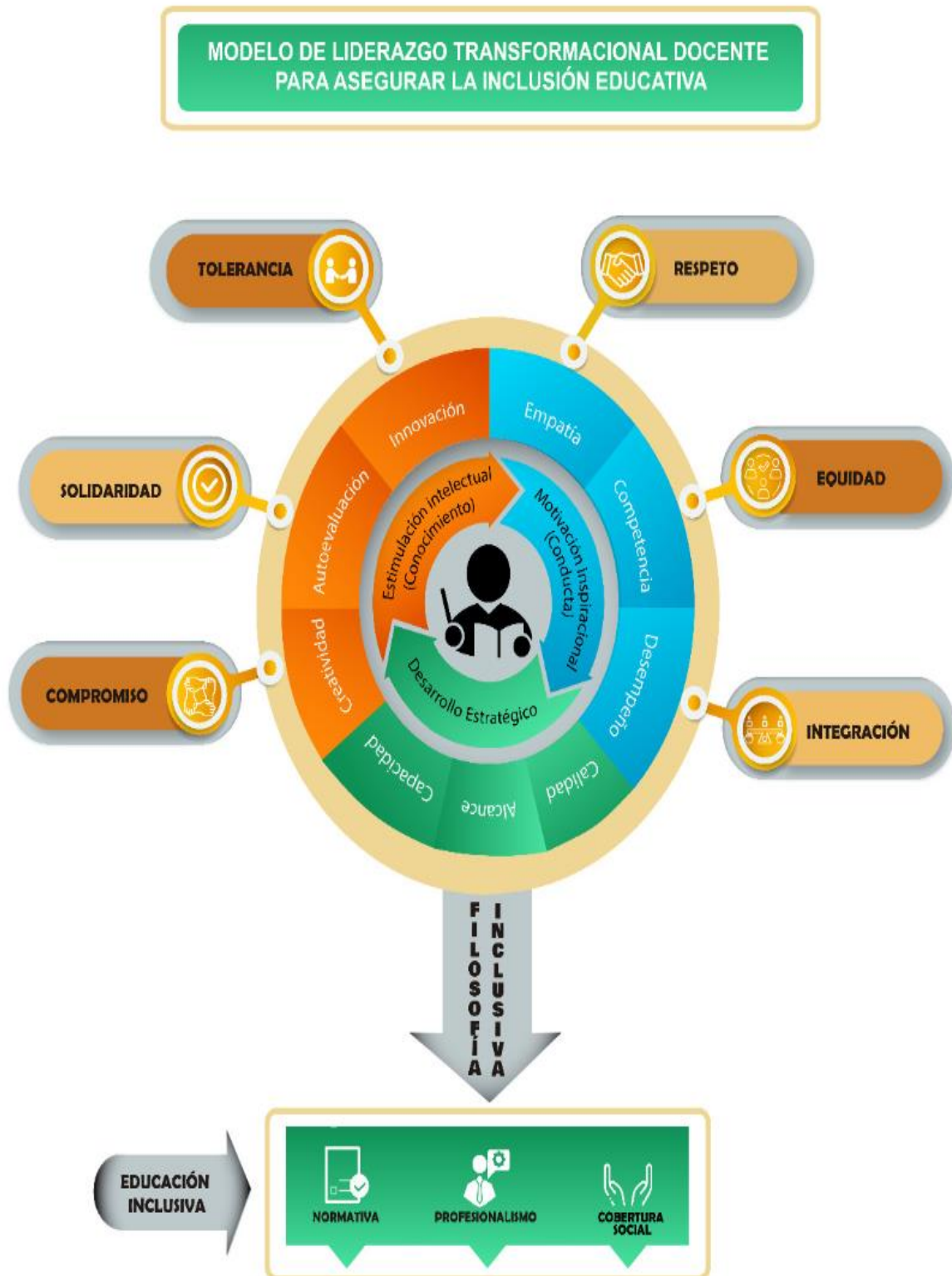
En este contexto es necesario resaltar la importancia de que las instituciones educativas tengan administradores que las dirijan idóneamente y que se preocupen en la capacitación constante de su planta docente, contribuyendo a la mejora continua de los procesos áulicos y, por consiguiente, mejorando los procesos educativos en pos de una inclusión que asegure la oportunidad de estudio de todos los individuos.

Ecuador (2008), en su art. 26 establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida [...]. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Asimismo, en su artículo 27 añade que la educación deberá garantizar el desarrollo holístico del ser humano, que esta debe ser participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, [...]; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencia y capacidades para crear y trabajar” (págs. 4).

Frente a lo anteriormente descrito queda en claro que, las políticas públicas de educación, se encuentran bien fundamentadas, pero, que se hace necesario establecer dinámicas de aplicación que permitan la réplica en los diferentes niveles de educación, donde los actores del proceso educativo, deben aportar a crearse estrategias, sobre las cuales, el acceso a la educación esté garantizado. Todo esto será posible en la medida que se pueda lograr un nuevo pensamiento, una filosofía inclusiva que rompa paradigmas tradicionales que solamente generaron un retraso en el desarrollo educativo y social.

Con la intención de aportar a la mejora y/o solución sobre la temática de la inclusión educativa, la misma que se ha incrementado en los últimos años, se presenta una propuesta, la misma que plasma componentes o características que debe poseer todo líder transformacional docente, tal como se muestra en la siguiente figura.

Figura. 7
 Modelo de liderazgo transformacional docente para asegurar la inclusión educativa



Fuente: elaboración propia.

Estos componentes o características específicas a las que se hace referencia están dadas por la **estimulación intelectual**, que acorde a la figura se relaciona con la creatividad, innovación y autoevaluación, es importante destacar que el dominio de estas habilidades de líder, permitirán al docente mantener motivados a sus estudiantes, siendo necesario que las diferentes actividades con sus alumnos estén rodeadas por un ambiente de innovación constante, que tributarán a mantener despierto el interés de los discentes. En este contexto es de vital importancia que el profesional académico este en una constante autoevaluación que le ayude a no caer en la monotonía y lograr la participación e involucramiento activo del grupo a su cargo; en cuanto a la **motivación inspiracional**, está permitirá al docente un manejo adecuado sobre la empatía, competencia y desempeño que le ayudaran a tener una relación satisfactoria, logrando generar un compromiso áulico, permitiendo, además, ser la inspiración de sus estudiantes, el profesor debe considerar que las competencias que logren desarrollar sus alumnos, se articulan con las competencias que domina el profesor, estas son como una condición para que los alumnos logren desarrollar esa formación.

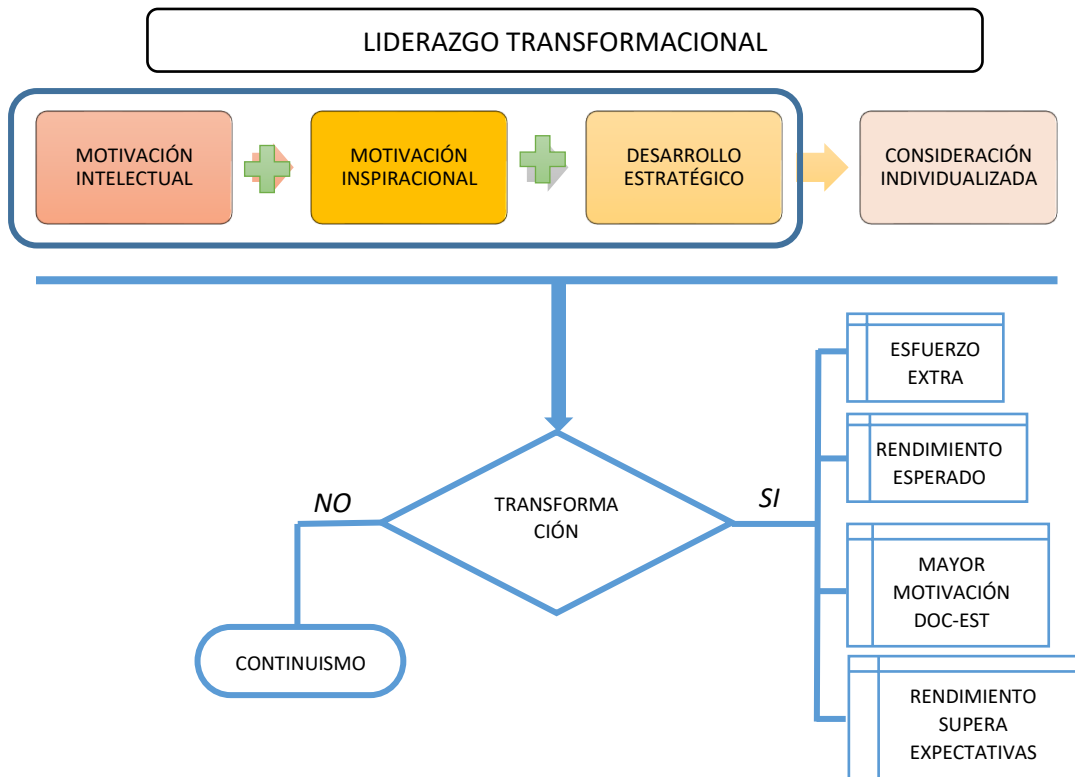
El **desarrollo estratégico** se relaciona con calidad, alcance y capacidad, considerando el escenario educativo donde trabaja el docente, estos parámetros lo tienen que llevar a realizar una planificación que oriente su labor áulica, acción imprescindible en esta profesión, donde el docente tiene que ser estratégico en su planificación porque es una acción inherente de todo profesor, que contribuirá a tener un trabajo adecuado con los estudiantes, teniendo en cuenta que como parte de una sociedad son individuos complejos, dinámicos, por consiguiente, se necesita de estrategias diversas que ayuden a transmitir y mantener valores, promoción de cambios socio culturales, si bien es cierto, el docente es el encargado de la planificación áulica, este debe reflexionar sobre su deber ser, desde la actuación profesional y humana que lo lleve a deliberar sobre su práctica y fortalecerla desde las instancia antes mencionadas, esto le permitirá hacer mayor énfasis en un una planificación más amplia que satisfaga los derechos y requerimientos de los estudiantes como está establecido en las políticas educativas.

Es este contexto es importante destacar la relevancia de los valores como el respeto, equidad, integración, compromiso, solidaridad y tolerancia, que son

fundamentales en el ámbito inclusivo, y que se establecen en esta propuesta para transformar el pensamiento y proceder de los docentes y estudiantes, con base a un ideología reflexiva y práctica, donde los valores no solo deben ser declarados sino practicados en la cotidianidad escolar, teniendo presente especialmente aquellos estudiantes que están en mayor riesgo de exclusión por sus capacidades especiales o por pertenecer a sectores desfavorecidos. El docente tiene que estar claro que para fortalecer los valores los estudiantes deben percibirlos en su actuar como líder y en su relación con otros, por consiguiente, deberá desarrollar situaciones donde los estudiantes vivan y los experimenten para que progresivamente los vayan interiorizando, el docente debe ser un modelo a seguir para sus estudiantes.

Es necesario que se fortalezca la educación en valores que tribute a la transformación de una sociedad con una mentalidad que por años ha marginado y excluido a otros por el simple hecho de ser diferentes, el cambio de ese pensamiento a nivel de los grupos, es a lo que denominamos filosofía inclusiva, esta requiere que se cambie ese chip mental de hacer diferencias porque hay diversidad en color, pensamiento, religión, nivel social; la filosofía inclusiva ampara una educación eficaz para todos sin importar las características individuales, su formación educativa está basada en la diversidad en ofrecer las mismas oportunidades a todos, enriqueciendo el proceso educativo, y formado individuos con un carácter humanista con características de líderes. Todos estos procesos que requieren ser transformados están legalmente fundamentados en las leyes del país, las mismas que requieren ser aplicadas con profesionalismo, permitiendo una mayor cobertura a quienes siempre por diferentes motivos han sido excluidos.

Figura. 8 Componentes de transformación para el liderazgo



Fuente: elaboración propia.

EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

La evaluación está dada para realizar las actividades de control de forma constante, las que posibilitaran la flexibilidad del modelo de liderazgo transformacional docente, considerando los cambios que se vayan dando a nivel de la planta de profesores, y que se reflejaran en los resultados a nivel académico, interpersonal y comunicativo de los estudiantes.

Es necesario que se evalúe y autoevalúe componentes en relación a motivación intelectual, motivación inspiracional, desarrollo estratégico, ya que todas, estas relacionadas al comportamiento del líder (profesor) quien tiene que interiorizar ese sentido de responsabilidad y cambio, que se reflejará en las tareas organizativas y

en la motivación continua que estará basada en el respeto, confianza, valoración a la diversidad. La transformación permitirá que los estudiantes se sientan atraídos por identificarse con los líderes en su misión de cambio, esto ya es considerado una generación de transformación.

Figura 9. Sistema de evaluación del modelo de liderazgo



Fuente: elaboración propia

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC)

Título de la Investigación:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO-ECUADOR, 2020
-----------------------------	---

Nombre del Investigador:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA
--------------------------	------------------------------

Criterio de Valoración	APLICACIÓN DE PROPUESTA	Fecha:	31/12/2020
------------------------	-------------------------	--------	------------

Número de Jueces	5
------------------	---

Escala Evaluativa	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	1	2	3	4	5

Regla de Decisión:	CVC ≤ 0.800	No es Aceptable
	CVC > 0.800	Es Aceptable

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	$\sum X_{ij}$	$Mx = (\sum X_{ij}/J)$	$CVC_i = Mx / Vmax$	$Pe_i = (1/J)^J$	$CVC_c = CVC_i - Pe_i$
Pertinencia	4	3	4	4	4	19	3.8	0.950	0.00032	0.950
Redacción	4	3	4	3	4	18	3.6	0.900	0.00032	0.900
Claridad	3	4	4	4	3	18	3.6	0.900	0.00032	0.900
Consistencia	3	4	3	4	4	18	3.6	0.900	0.00032	0.900
Estructura	4	3	4	4	3	18	3.6	0.900	0.00032	0.900
Metodología	4	4	3	4	4	19	3.8	0.950	0.00032	0.950
CVC										0.916

CONCLUSIÓN: Al ser el CVC > 0.800, se establece la PERTINENCIA de aplicabilidad de la Propuesta desarrollada.

    	Firma de Jueces
---	-----------------

REFERENCIAS

- Anderson, M., (2017) "Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature," International Social Science Review: Vol. 93: Iss. 1, Article 4. <http://digitalcommons.northgeorgia.edu/issr/vol93/iss1/4>
- Angenscheidt, L.y Navarrete, I. (2017). Actitudes de los docentes acerca de la educación inclusiva, 11(2), artículo 233-243. <http://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1500>. <https://cutt.ly/RiSeSfw>
- Aquino, S., Martinez, V.,y Ramón, P. (2015). Necesidades educativas especiales (NEE) del nivel básico del estado de Tabasco. Red Durango de Investigadores Educativos, A.C. (Ed.), *Investigación e Innovación en Inclusión Educativa: Diagnósticos, Modelos y Propuestas* (35-50). <https://cutt.ly/viGP2KU>
- Araşkal, S., y Kılınç, A. Ç. (2019) Investigating the factors affecting teacher leadership: A qualitative study. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 25(3), ss.419-468 doi: 10.14527/kuey.2019.011
- Arias, M. (2016). *7 características de los docentes que todo profesional quisiera tener*. Eligeeducar: <https://cutt.ly/SiHkaE0>
- Ashraf, S. y Uzair-ul-Hassan, M. (2020) Equity Pedagogy as a Means to Address Educational Needs of Students to Burgeon Inclusive Culture in Colleges and Universities. Journal of Educational Research, 23(1). <https://cutt.ly/FqYIVqD>
- Acnur (2016) Plan Estratégico de Educación para el Desarrollo y Sensibilización <https://eacnur.org/es/actualidad/publicaciones/plan-estrategico-de-educacion-para-el-desarrollo-y-sensibilizacion-201620>
- Ayala, S. y O'Higgins T. (2019). Perfil docente de la educación superior inclusiva en Paraguay. Revista Científica en Ciencias Sociales UP.1(1), 62-70. <https://cutt.ly/xiHTQD9>
- Balbuena, E., Pérez, J., Irudayaselvam M., Balaccua, M., (2020) Application of Leadership Theories in Analyzing the Effects of Leadership Styles on Productivity in Philippine Higher Education Institutions. Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research, Volume 8, No. 3, Pag. 53-62.
- Balda, R. y Guzmán, A. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador., de Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa, 3(12). <https://cutt.ly/fiAxEqA>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (11 de mayo de 2017). *Ecuador apuesta por la Inclusión*. <https://cutt.ly/PiHWUFo>
- Barreno, L. (2015). Atención a la diversidad en el aula de clases., Atención a la diversidad en el aula de clases. educapanama. <https://cutt.ly/LiG6gut>
- Bash, Leslie, Coulby, David, Gundara, Jagdish S. (2016) Establishing a Culture of Intercultural Education: Essays and Papers in Honour of Jagdish Gundara <https://cutt.ly/UqbhaAS>
- Bernasconi, A., y Rodríguez-Ponce, E. (2018). Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado. Formación Universitaria, Vol. 11(3), 29.

DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000300029>,
<https://cutt.ly/0gYOs0i>

- Briones, G. (2002) *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. ARFO Editores e Impresores Ltda. <https://cutt.ly/YiEdfAM>
- Catagña, M. (2017). ¿Cómo influye el liderazgo en el rendimiento académico en los estudiantes del bachillerato de la Unidad Educativa Eduardo Salazar Gómez, del distrito Metropolitano de Quito?. Repositorio de la Universidad Central del Ecuador. <https://cutt.ly/ZiAlz7Z>
- CES. (2019). Reglamento-de-Regimen-Academico. Quito. <https://cutt.ly/AiGTgKq>
- Cisnero, E. (2017). Programa de inclusión educativa para la atención de necesidades educativas especiales. caso Unidad Educativa Julio Verne, Quito-Ecuador., de repositorio de Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://cutt.ly/aiAvhBb>
- Cobertura. Concepto Definición. (2019). <https://conceptodefinicion.de/cobertura/>
- Consejo Nacional de Planificación (2017). Toda una vida, Plan nacional de desarrollo 2017-202. <https://cutt.ly/TiHcJRu>
- Cuenca, E. (2018). Liderazgo transformacional, una alternativa para mejorar la práctica docente de los profesores de bachillerato. Repositorio de Universidad Técnica Particular de Loja. <https://cutt.ly/xiAvL2O>
- Donoso, D. (2013) La educación inclusiva en el marco legal de Ecuador: ¿responden las leyes ecuatorianas a las necesidades del modelo inclusivo? <https://cutt.ly/jiHollq>
- Drandic, D., y Paic, M. R, (2020) Cooperation in inclusive schools: how do learning support teachers evaluate their cooperation with class teachers?. Studijski Centar Socijalnog Rada. Ljetopis. Vol. 27(1). <http://dx.doi.org/10.3935/ljsr.v27i1.287>
- Echeita, G. (2016). Educación para la inclusión o educación sin exclusiones. Narcea Ed. Educaaprende. (24 de abril 2019) Educación inclusiva. Recomendaciones de la UNESCO para una inclusión educativa. <https://cutt.ly/CiHPg7T>
- Educación (2012) Marco legal educativo. Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General. <https://cutt.ly/0iHHiWr>
- Educación. (2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación intercultural. Ecuador. <https://cutt.ly/4uWPBpO>
- Educacion. (2013). Acuerdo Ministerial 0295.13 Educacion inclusiva. <https://cutt.ly/niHo6yQ>
- El Universo. (23 de julio de 2019). *El Universo*. Educación inclusiva en Ecuador: hay ley, pero falta formación, <https://cutt.ly/FiHUF2a>
- Escobar, M., Muñoz, D., Piñones, C., y Cuadra D. (2020) School time and educational inclusion: a study of subjective theories of teachers. Vol. 31 Issue 5, p139-151. 10.4067/S0718-07642020000500139, <https://cutt.ly/fgYIB5Z>
- Evaristo, E. (24, enero de 2015). Estilos de liderazgo. <https://cutt.ly/uiAK122>
- Flores, C. (2015). Liderazgo en los Equipos Directivos y el Impacto en Resultados de Aprendizaje. de Universidad de Granada. <https://hera.ugr.es/tesisugr/25584315.pdf>

- Frías, M. (2 de noviembre de 2019). Los franceses prefieren Bélgica en materia de Educación Especial *NIUS*. <https://cutt.ly/tiPSljR>
- García, A. S. Herrera, R. y Ramos, J. (2019). La educación intercultural en el contexto ecuatoriano de educación superior: un caso de innovación curricular. *Tendencias Pedagógicas*, 33, 47- 58. doi: 10.15366/tp2019.33.004. <https://cutt.ly/1qboLlI>
- Gobierno Municipal de Babahoyo. (2020). Municipio de Babahoyo. <https://cutt.ly/miH8nK4>
- Gobierno Provincial de Los Rios. (2019). Proyectos. Visitas Técnicas Benefician a Personas con Discapidad. Proyectos que desarrolla el Gobierno de Los Rios. <http://losrios.gob.ec/proyecto/3>
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Colombia. <https://cutt.ly/hiAPLbq>
- Guzman, E. Muñoz, J. Preciado, E. y Menjura, M. (27 de marzo de 2014). La convivencia escolar. Una mirada desde la diversidad cultural. *Manizales*, 153-174. <https://cutt.ly/2iA0BDF>
- Hsiao. H., Chang, J., (2011) The role of organizational learning in transformational leadership and organizational innovation (2011 Asia Pacific Educ. 12:621–631 DOI 10.1007/s12564-011-9165-x
- Hernandez, E. (31 de mayo de 2018). Prácticas inclusivas en el aula desde la percepción de los estudiantes de psicología general de la Facultad de Educación. <https://cutt.ly/jiAs4Er>
- Hernández, H. y Tobón, S. (diciembre de 2016). Análisis documental del proceso de inclusión en la educación, 12(6), 399-420. <https://cutt.ly/NiGPz6q>
- Hernández-Sampieri, R. Fernández C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-2396-0 <https://cutt.ly/YiE1Bnf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5, págs. 4, 47, 108, 120, 486 <https://cutt.ly/9iEBI5N>
- Kadiyono A. y at., (2020) Develop Leadership Style Model for Indonesian Teachers Performance in Education 4.0. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9):363-373. <http://www.sysrevpharm.org/fulltext/196-1601981082.pdf>
- Kaur, A. Awang-Hashim, R. y Noman M. (2017) Defining Intercultural Education for Social Cohesion in Malaysian Context, **Vol. 19, No. 2** *International Journal of Multicultural Education*, Vol. 19, No. 2 <https://cutt.ly/BgbkzIQ>
- Lambrecht, J., Lenkeit, J., Hartmann, A., Ehlert, A., Knigge M., & Spörer N., (2020): The effect of school leadership on implementing inclusive education: how transformational and instructional leadership practices affect individualised education planning, *International Journal of Inclusive Education*, DOI: 10.1080/13603116.2020.1752825 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603116.2020.1752825>
- Leithwood. (20/12/2019). Característica del liderazgo transformacional. <https://cutt.ly/biGmhjH>

- Lovari, C. (2019). Educación inclusiva: fundamento y práctica para la educación. Argentina. Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología. <https://cutt.ly/ciGSd3g>
- Lozano, R. (2005). Interculturalidad: desafíos y procesos en construcción. Dinamarca. Servicios de Comunicación Intercultural. <https://cutt.ly/MiAXS5X>
- Lugo, B. (2018). Liderazgo en la calidad de técnicas inclusivas. Universidad Estatal de Guayaquil. <https://cutt.ly/OiAnjeY>
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo, Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Mexico. Hunura Servicios Editoriales.* <https://cutt.ly/ZiAQDeB>
- Mazacón, L. (2018). Programa de mejora de inclusión en trabajo colaborativo dentro y fuera del aula. Universidad Nacional de Educación. <https://cutt.ly/niAT0qc>
- Mendoza, M., Ortiz, C., (2006) El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas, vol. (14)1. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (26 de febrero de 2019). *Proyecto Red de Protección Social en Ecuador.* Proyecto de Red de Protección. <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/3PRIM.pdf>
- Ministros de Asuntos Exteriores del Consejo de Europa. (2008). *White Paper on Intercultural Dialogue "Living Together As Equals in Dignity".* Estrasburgo: Estrasburgo Cedex. <https://cutt.ly/tiAVFLR>
- Monje, C. (2011) *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica.* <https://cutt.ly/uiEzsqQ>
- Morales, H. (2019). Liderazgo pedagógico y su relación con el logro de aprendizajes en Matemática y Comunicación de los estudiantes de quinto año de Educación Secundaria de la Institución Educativa San Martín Sechura- Piura. <https://cutt.ly/9iH7mRw>
- Muñoz, A. (1998). Hacia una educación multicultural: Enfoques y modelos, 9(2), 101-135 <https://cutt.ly/5iA5VAr>
- Niño, V. (2011) *Metodología de la investigación Diseño y ejecución.* Ediciones de la U. <https://cutt.ly/liEROZ8>
- Novela, R. (2015). Teoría de los rasgos: el inicio del Liderazgo. <https://cutt.ly/UiAH4Dk>
- ONU (2 de septiembre de 2016). Comité de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. La ONU explica a los Gobiernos el derecho a la Educación Inclusiva. <https://cutt.ly/kiG7GAo>
- ONU (2013) Objetivos de Desarrollo Sostenible Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- ONU (5 de diciembre 2018) Artículo 26. Derecho a la educación. <https://cutt.ly/ciHtltc>
- Palella, S., y Martins, F. (2012) Metodología de la investigación cuantitativa. edición FEDUPEL. <https://cutt.ly/HiEoRYC>

- Palma, J. (2012) definición y aplicación de los valores respeto y responsabilidad en una muestra de estudiantes de segundo y tercer grado de secundaria.
<http://200.23.113.51/pdf/28817.pdf>
- Pérez, G., Cortes, H. y López, L. (2015) El docente como líder transformacional. Aproximación empírica en las instituciones de Educación Superior en Antioquia. Red Internacional de Investigadores en Competitividad > Vol. 9, Núm.1.
<https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/85>
- Picado, M. (2016). Gestión, liderazgo y valores en el cuerpo docente de la escuela de educación básica Gabriel García Moreno, cantón Urdaneta, Provincia de Los Ríos. Universidad Regional Autónoma de los Andes –Babahoyo.
<https://cutt.ly/YiAYHop>
- Quintero, J., Baldiris, S., Rubira, R., Cerón, J., & Velez, G. (2019). Augmented Reality in Educational Inclusion. A Systematic Review on the Last Decade. Frontiers in Psychology, NA. DOI: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01835>
- Rodríguez, H. (2016). The Inclusive Education in the Global Education Agenda, Revista nacional e internacional de educación inclusiva, 2015-2030. 9(2),
<https://cutt.ly/AiGKZnb>
- Roegman R., (2017) How contexts matter: a framework for understanding the role of contexts in equity-focused educational leadership. Journal of School Leadership, vol. 27, no. 1, p. 6.
<https://cutt.ly/1qEWOVk>
- Sanchez J. (2012) Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría
<https://cutt.ly/GslxvZH>
- Siangchokyoo, N., Klinger R., Campion E., (2019) Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. Vol. (31), Issue 1 <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2019.101341>
<https://cutt.ly/HqQYj1g>
- Szczurek-Boruta A. (2016) The Condition of Teachers and their Preparation for Work, Implications of Intercultural Education in Poland, The New Educational Review. Vol. 44, DOI: <http://dx.doi.org/10.15804/tner.2016.44.2.17> <https://cutt.ly/GqbszFi>
- Tamayo, M. Tamayo. (2003) *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa. Cuarta edición. <https://cutt.ly/jiEnogc>
- Teixeira M., Rejaine N., y Avelar C., (2020) Leadership theories and individual performance pensamiento & gestión, 47. Universidad del Norte, 148-179
<https://cutt.ly/qgQAY45>
- Thomas, C., & Brown, B. (2019). Developing Pre-Service Teachers' Leadership Capacity Through Group Work. International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management (CCEAM), 47(2), 37–57. <https://cutt.ly/fqYUBq5>
- Tobar, V. (2016). Estrategias inclusivas y su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes con capacidades especiales en la unidad educativa “Unidad Popular”, cantón Quevedo.
<http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1753/1/T-UTEQ-0026.pdf>

- Trujillo, Y. (13 de marzo de 2019). Proyecto para la inclusión educativa de niños con discapacidad *EL Comercio*. <https://cutt.ly/wiHZXYm>
- Ucha, F. (septiembre 2009) creatividad. <https://www.definicionabc.com/general/creatividad.php>
- UNESCO. (2009). Inclusive dimensions of the right to education: normative bases; concept paper; prepared for the eighth and ninth Meetings of the Joint Expert Group UNESCO <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000177649>
- UNESCO. (25 de enero de 2008). *"Inclusive Education: The Way Of The Future"* United Nations Educational, Scientific And Cultural Organization <https://cutt.ly/4iGU5Vr>
- Vásquez, P. y Castellanos, A. (2013). Cómo alcanzar el profesionalismo en la práctica de la anestesiología. 36 (4), 288-293. <https://cutt.ly/qiHD9Ko>
- Viloria, M. (2016). La integración escolar del alumnado con necesidades educativas especiales en el municipio Caroní de Venezuela. de Universidad de Girona - Venezuela. <https://cutt.ly/hiApoTv>
- Wang, S. y at., (2020). Teachers' transformational leadership and students' employability development: A social cognitive career perspective. *Social Behavior and Personality: An international journal*, Volume 48(5), e8594 <https://doi.org/10.2224/sbp.8594> <https://cutt.ly/sgYyq97>
- Wang, S., (2019) School heads' transformational leadership and students' modernity: the multiple mediating effects of school climates. *Asia Pacific Educ. Rev.* 20, 329–341 <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09575-3>
- Zafra, I. (2019). El Gobierno diseña el traspaso de 35.000 alumnos con discapacidad a aulas ordinarias: *El País*. 12-01-2019 - 04:42 ECT. <https://cutt.ly/AiHS66B>
- Zambrano, Y. (2014). El Liderazgo Transformacional. <https://cutt.ly/9iGvZsa>
- Zuzama, J. (2015). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. <https://cutt.ly/RiHCLqW>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
Independiente: Liderazgo transformacional docente	El liderazgo transformacional hace referencia a aquellos líderes que aportan al aumento de motivación y conocimiento de sus seguidores, el fin es alcanzar niveles altos de valores y proactividad y que se logre cambios significativos para la institución donde se colaboran. (Zambrano, 2014, Pág. 1).	El liderazgo transformacional está basado en características específicas que permiten la realización de un diseño que especifique el desempeño del docente para brindar una mejor cobertura y satisfacción estudiantil que tribute a las normativas legales a nivel de la institución y del país.	Estimulación intelectual	Nivel de desempeño	Encuesta
				Creatividad	
				Innovación	
				Competencias	
				Desempeño	
			Motivación inspiracional	Empatía	
				Capacidad	
				Calidad (satisfacción)	
				Alcance	
				Diseño Estratégico	
Dependiente: Inclusión educativa	UNESCO (2008) la define como proceso que identifica y responde a las variadas necesidades de los estudiantes mediante mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, aportando a la eliminación de la exclusión en la educación, para lo cual se debe establecer cambios y ajustes en la planificación académica. (Pág. 7).	La inclusión educativa está conformada por políticas públicas, establecidas en el estado ecuatoriano, con el fin de ofrecer una educación con calidad y profesionalismo que permita incrementar la cobertura educativa para aquellos que son marginados y segregados por diversas circunstancias.	Normativa	Valores Inclusivos	Encuesta
				Compromiso de actores	
				Aplicación de normativas	
				Capacitación	
				Respeto	
			Profesionalismo	Dominio en áreas específicas	
				Calidad	
				Infraestructura	
				Satisfacción	
				Cobertura Social	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

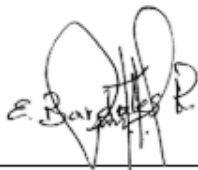
Elaboración propia.

ANEXO 2: VALIDACIONES DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Liderazgo Transformacional Docente	
Objetivo:	Analizar el tipo de liderazgo que se viene desarrollando en la UTB	
Dirigido a:	Docentes y Estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	BARDALES ROMAN EDILBERTO	
Documento de Identidad:	16496852	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	EDUCACION	
Experiencia Profesional (años):	20 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR
AUTOR:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo Transformacional Docente: El liderazgo transformacional refiere a los líderes que aportan a ampliar y elevan el interés de sus seguidores, cuando generan conocimiento y aceptación de los objetivos del grupo y éstos son estimulados para mirar más allá de su propio interés a un interés general.	Estimulación intelectual	Nivel de desempeño	El nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo inspirador.						X	X		X		X				
		Creatividad	La creatividad que se aplica en el aula mejora la motivación intelectual del docente							X		X		X				
		Innovación	Reinventa las estrategias tradicionales para mejorar su proceso educativo							X		X		X				
		Innovación	Utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico									X		X				
	Motivación inspiracional	Competencias	En el aula se motiva permanentemente para el logro de las competencias académicas						X	X			X		X			
		Competencia	Se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas acorde a los diferentes ritmos de aprendizaje								X		X		X			
		Desempeño	Se promueve el uso de mejores prácticas educativas entre los docentes								X		X		X			
		Empatía	Hay interés por mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.								X		X		X			
	Diseño	Capacidad	Los docentes muestran interés por apoyar a los estudiantes en la resolución de conflictos						X	X	X			X		X		
		Capacidad	Los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas.									X		X		X		
		Calidad	El uso de técnicas motivacionales muestran la calidad del liderazgo docente									X		X		X		
		Alcance	El alcance actual del liderazgo docente permite una atención personalizada a los estudiantes									X		X		X		
		Alcance	El plan de estudio que se viene desarrollando cubre las expectativas de los estudiantes											X		X		

E. Carpio Vera

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el Liderazgo Transformacional Docente

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		87			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																80					
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	82				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	82				
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	85				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																80					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.3

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : BARDALES ROMAN EDILBERTO

DNI: 16496852

Teléfono: 947645661

E-mail: edibardal@yahoo.es



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Inclusión educativa	
Objetivo:	Mostar las manifestaciones que muestra la Inclusión Educativa en la UTB	
Dirigido a:	Docentes y Estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	BARDALES ROMAN EDILBERTO	
Documento de Identidad:	16496852	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	EDUCACION	
Experiencia Profesional (años):	20 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020

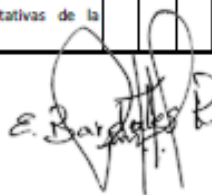


Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR
AUTOR:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	No o p'ima	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Relación entre:								
									VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ÍTEM		ÍTEM Y OPCIÓN RESPUESTA		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Inclusión educativa : Proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación.	Normativa	Compromiso de actores	La normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad universitaria							X		X		X			
		Compromiso de actores	La institución ofrece una educación basada en principios de equidad.							X		X		X			
		Aplicación de normativas	El departamento de Bienestar Universitario cautela la inclusión educativa.							X		X		X			
		Aplicación de normativas	La universidad cubre las expectativas de todos los aspirantes a una educación inclusiva.							X		X		X			
	Profesionalismo	Capacitación	En la institución se capacita adecuadamente en temas de educación inclusiva.								X		X		X		
		Capacitación	La universidad viene ejecutando programas para lograr la inclusión educativa.								X		X		X		
		Respeto	Las clases son organizadas considerando las individualidades de los estudiantes.								X		X		X		
		Domínio de áreas específicas	Se utilizan recursos diferenciados para el tratamiento de un mismo tema								X		X		X		
	Cobertura	Calidad	La Universidad garantiza a todos los estudiantes el derecho a una educación de calidad									X		X		X	
		Calidad	La universidad ha establecido adaptaciones curriculares para coberturar a todos los estudiantes sin excepción									X		X		X	
		Infraestructura	La universidad cuenta con una infraestructura adecuada para todo tipo de estudiante.									X		X		X	
		Satisfacción	La política de inclusión educativa satisface las expectativas de la comunidad universitaria.									X		X		X	



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Inclusión educativa

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		88			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																	84				
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	85				
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		88			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		88			
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	85				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	85				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 86


Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : BARDALES ROMAN EDILBERTO

DNI: 16496852

Teléfono: 947645661

E-mail: edibardal@yahoo.es



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Liderazgo Transformacional Docente	
Objetivo:	Analizar el tipo de liderazgo que se viene desarrollando en la UTB	
Dirigido a:	Docentes y Estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	CABRERA CABRERA XIOMARA	
Documento de Identidad:	CE 001321330	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	CIENCIAS PEDAGÓGICAS	
Experiencia Profesional (años):	25 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR
AUTOR:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ÍTEM		ÍTEM Y OPCIÓN RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Transformacional Docente: El liderazgo transformacional refiere a los líderes que aportan a ampliar y elevar el interés de sus seguidores, cuando generan conocimiento y aceptación de los objetivos del grupo y estos son estimulados para mirar más allá de su propio interés a un interés general.	Estimulación intelectual	Nivel de desempeño	El nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo inspirador.						X		X		X		X		
		Creatividad	La creatividad que se aplica en el aula mejora la motivación intelectual del docente								X		X		X		
		Innovación	Reinventa las estrategias tradicionales para mejorar su proceso educativo								X		X		X		
		Innovación	Utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico										X		X		
	Motivación inspiracional	Competencias	En el aula se motiva permanentemente para el logro de las competencias académicas						X		X		X		X		
		Competencia	Se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas acorde a los diferentes ritmos de aprendizaje										X		X		
		Desempeño	Se promueve el uso de mejores prácticas educativas entre los docentes								X		X		X		
		Empatía	Hay interés por mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.								X		X		X		
	Diseño	Capacidad	Los docentes muestran interés por apoyar a los estudiantes en la resolución de conflictos						X		X		X		X		
		Capacidad	Los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas.										X		X		
		Calidad	El uso de técnicas motivacionales muestran la calidad del liderazgo docente								X		X		X		
		Alcance	El alcance actual del liderazgo docente permite una atención personalizada a los estudiantes								X		X		X		
		Alcance	El plan de estudio que se viene desarrollando cubre las expectativas de los estudiantes										X		X		



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el Liderazgo Transformacional Docente

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		87			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios															80						
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	82				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	82				
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	85				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación															80						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.3

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : CABRERA CABRERA XIOMARA

DNI: CE 001321330

Teléfono: 961912220

E-mail: xiomaracabrera@gmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Inclusión educativa	
Objetivo:	Mostar las manifestaciones que muestra la Inclusión Educativa en la UTB	
Dirigido a:	Docentes y Estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	CABRERA CABRERA XIOMARA	
Documento de Identidad:	CE 001321330	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	CIENCIAS PEDAGÓGICAS	
Experiencia Profesional (años):	25 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR
AUTOR:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Relación entre:								
									VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM			ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Inclusión educativa : Proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación.	Normativa	Compromiso de actores	La normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad universitaria							X		X		X			
		Compromiso de actores	La institución ofrece una educación basada en principios de equidad.							X		X		X			
		Aplicación de normativas	El departamento de Bienestar Universitario cautela la inclusión educativa.							X		X		X			
		Aplicación de normativas	La universidad cubre las expectativas de todos los aspirantes a una educación inclusiva.							X		X		X			
	Profesionalismo	Capacitación	En la institución se capacita adecuadamente en temas de educación inclusiva.								X		X		X		
		Capacitación	La universidad viene ejecutando programas para lograr la inclusión educativa.								X		X		X		
		Respeto	Las clases son organizadas considerando las individualidades de los estudiantes.								X		X		X		
		Dominio de áreas específicas	Se utilizan recursos diferenciados para el tratamiento de un mismo tema								X		X		X		
	Cobertura	Calidad	La Universidad garantiza a todos los estudiantes el derecho a una educación de calidad								X		X		X		
		Calidad	La universidad ha establecido adaptaciones curriculares para cubrir a todos los estudiantes sin excepción								X		X		X		
		Infraestructura	La universidad cuenta con una infraestructura adecuada para todo tipo de estudiante.								X		X		X		
		Satisfacción	La política de inclusión educativa satisface las expectativas de la comunidad universitaria.								X		X		X		



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Inclusión educativa

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	83				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																	85				
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		88			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																	81				
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		86			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		86			
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	82				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																	84				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 85

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : CABRERA CABRERA XIOMARA

DNI: CE 001321330

Teléfono: 961912220

E-mail: xiomaracabrercabrera@gmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Liderazgo Transformacional Docente	
Objetivo:	Analizar el tipo de liderazgo que se viene desarrollando en la UTB	
Dirigido a:	Docentes y Estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	CARRIÓN BARCO GILBERTO	
Documento de Identidad:	16720146	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN Y SISTEMAS	
Experiencia Profesional (años):	15 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

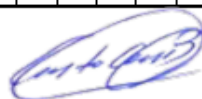
Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020

Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR
AUTOR:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo Transformacional Docente: El liderazgo transformacional refiere a los líderes que aportan a ampliar y elevar el interés de sus seguidores, cuando generan conocimiento y aceptación de los objetivos del grupo y estos son estimulados para mirar más allá de su propio interés a un interés general.	Estimulación intelectual	Nivel de desempeño	El nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo inspirador.								X		X		X			
		Creatividad	La creatividad que se aplica en el aula mejora la motivación intelectual del docente						X		X		X		X			
		Innovación	Reinventa las estrategias tradicionales para mejorar su proceso educativo							X		X		X				
		Innovación	Utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico								X		X		X			
	Motivación inspiracional	Competencias	En el aula se motiva permanentemente para el logro de las competencias académicas								X		X		X			
		Competencia	Se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas acorde a los diferentes ritmos de aprendizaje						X				X		X			
		Desempeño	Se promueve el uso de mejores prácticas educativas entre los docentes							X		X		X		X		
		Empatía	Hay interés por mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.							X		X		X		X		
	Diseño	Capacidad	Los docentes muestran interés por apoyar a los estudiantes en la resolución de conflictos								X		X		X			
		Capacidad	Los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas.									X		X		X		
		Calidad	El uso de técnicas motivacionales muestran la calidad del liderazgo docente						X		X		X		X			
		Alcance	El alcance actual del liderazgo docente permite una atención personalizada a los estudiantes							X		X		X		X		
		Alcance	El plan de estudio que se viene desarrollando cubre las expectativas de los estudiantes									X		X		X		



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el Liderazgo Transformacional Docente

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		87			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios															80						
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	82				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	82				
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	85				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación															80						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.3

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : CARRIÓN BARCO GILBERTO

DNI: 16720146

Teléfono: 977859287

E-mail: g.carrion.barco@gmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Inclusión educativa	
Objetivo:	Mostar las manifestaciones que muestra la Inclusión Educativa en la UTB	
Dirigido a:	Docentes y Estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	CARRIÓN BARCO GILBERTO	
Documento de Identidad:	16720146	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN Y SISTEMAS	
Experiencia Profesional (años):	15 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR
AUTOR:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM			ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI
Inclusión educativa : Proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación.	Normativa	Compromiso de actores	La normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad universitaria						X		X		X				
		Compromiso de actores	La institución ofrece una educación basada en principios de equidad.								X		X		X		
		Aplicación de normativas	El departamento de Bienestar Universitario cautela la inclusión educativa.									X		X		X	
		Aplicación de normativas	La universidad cubre las expectativas de todos los aspirantes a una educación inclusiva.									X		X		X	
	Profesionalismo	Capacitación	En la institución se capacita adecuadamente en temas de educación inclusiva.							X		X		X		X	
		Capacitación	La universidad viene ejecutando programas para lograr la inclusión educativa.									X		X		X	
		Respeto	Las clases son organizadas considerando las individualidades de los estudiantes.									X		X		X	
		Dominio de áreas específicas	Se utilizan recursos diferenciados para el tratamiento de un mismo tema									X		X		X	
	Cobertura	Calidad	La Universidad garantiza a todos los estudiantes el derecho a una educación de calidad							X		X		X		X	
		Calidad	La universidad ha establecido adaptaciones curriculares para cubrir a todos los estudiantes sin excepción									X		X		X	
		Infraestructura	La universidad cuenta con una infraestructura adecuada para todo tipo de estudiante.									X		X		X	
		Satisfacción	La política de inclusión educativa satisface las expectativas de la comunidad universitaria.									X		X		X	



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Inclusión educativa

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	83				
2.Objetividad	Expresa conductas observables																		87			
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		82			
4.Organización	Organización lógica entre sus ítems																		88			
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		83			
6.Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		90			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		87			
8.Coherencia	Relación en variables e indicadores																		84			
9.Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		82			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 85.1

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : CARRIÓN BARCO GILBERTO
 DNI: 16720146
 Teléfono: 977859287
 E-mail: g.carrion.barco@gmail.com

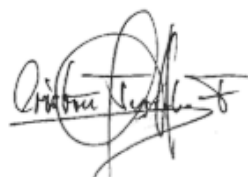


Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Liderazgo Transformacional Docente	
Objetivo:	Analizar el tipo de liderazgo que se viene desarrollando en la UTB	
Dirigido a:	Docentes y Estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	JURADO FERNANDEZ CRISTIAN AUGUSTO	
Documento de Identidad:	17614492	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTION UNIVERSITARIA	
Experiencia Profesional (años):	18 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020

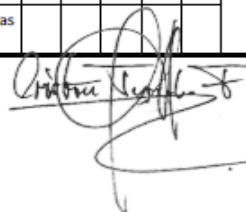


Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR
AUTOR:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Liderazgo Transformacional Docente: El liderazgo transformacional refiere a los líderes que aportan a ampliar y elevan el interés de sus seguidores, cuando generan conocimiento y aceptación de los objetivos del grupo y estos son estimulados para mirar más allá de su propio interés a un interés general.	Estimulación intelectual	Nivel de desempeño	El nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo inspirador.									X		X		X				
		Creatividad	La creatividad que se aplica en el aula mejora la motivación intelectual del docente										X		X		X			
		Innovación	Reinventa las estrategias tradicionales para mejorar su proceso educativo											X		X		X		
		Innovación	Utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico												X		X			
	Motivación inspiracional	Competencias	En el aula se motiva permanentemente para el logro de las competencias académicas												X		X			
		Competencia	Se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas acorde a los diferentes ritmos de aprendizaje												X		X			
		Desempeño	Se promueve el uso de mejores prácticas educativas entre los docentes												X		X			
		Empatía	Hay interés por mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.												X		X			
	Diseño	Capacidad	Los docentes muestran interés por apoyar a los estudiantes en la resolución de conflictos												X		X			
		Capacidad	Los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas.												X		X			
		Calidad	El uso de técnicas motivacionales muestran la calidad del liderazgo docente												X		X			
		Alcance	El alcance actual del liderazgo docente permite una atención personalizada a los estudiantes												X		X			
		Alcance	El plan de estudio que se viene desarrollando cubre las expectativas de los estudiantes												X		X			



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el Liderazgo Transformacional Docente

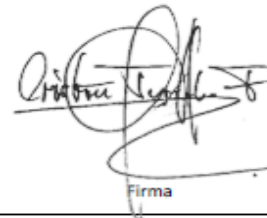
Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2.Objetividad	Expresa conductas observables																	85				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																			87		
4.Organización	Organización lógica entre sus ítems																	84				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios															80						
6.Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	82				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	82				
8.Coherencia	Relación en variables e indicadores																	85				
9.Metodología	Adecuada y responde a la investigación															80						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.3

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : JURADO FERNANDEZ CRISTIAN AUGUSTO
 DNI: 17614492
 Teléfono: 954978630
 E-mail: crisjufer2@gmail.com




Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Inclusión educativa	
Objetivo:	Mostar las manifestaciones que muestra la Inclusión Educativa en la UTB	
Dirigido a:	Docentes y Estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	JURADO FERNANDEZ CRISTIAN AUGUSTO	
Documento de Identidad:	17614492	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTION UNIVERSITARIA	
Experiencia Profesional (años):	18 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020

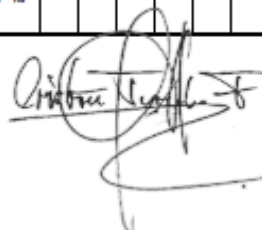


Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR
AUTOR:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR			INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO		SI	NO
Inclusión educativa : Proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación.	Normativa	Compromiso de actores	La normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad universitaria								X		X		X			
		Compromiso de actores	La institución ofrece una educación basada en principios de equidad.									X		X		X		
		Aplicación de normativas	El departamento de Bienestar Universitario cautela la inclusión educativa.									X		X		X		
		Aplicación de normativas	La universidad cubre las expectativas de todos los aspirantes a una educación inclusiva.									X		X		X		
	Profesionalismo	Capacitación	En la institución se capacita adecuadamente en temas de educación inclusiva.										X		X		X	
		Capacitación	La universidad viene ejecutando programas para lograr la inclusión educativa.										X		X		X	
		Respeto	Las clases son organizadas considerando las individualidades de los estudiantes.										X		X		X	
		Dominio de áreas específicas	Se utilizan recursos diferenciados para el tratamiento de un mismo tema										X		X		X	
	Cobertura	Calidad	La Universidad garantiza a todos los estudiantes el derecho a una educación de calidad										X		X		X	
		Calidad	La universidad ha establecido adaptaciones curriculares para cobertura a todos los estudiantes sin excepción										X		X		X	
		Infraestructura	La universidad cuenta con una infraestructura adecuada para todo tipo de estudiante.										X		X		X	
		Satisfacción	La política de inclusión educativa satisface las expectativas de la comunidad universitaria.										X		X		X	



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Inclusión educativa

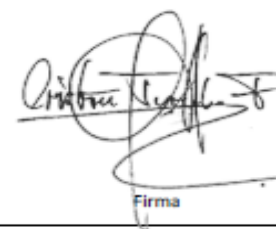
Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				83	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				90	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				82	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				88	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				84	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				87	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																				86	
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																				81	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				85	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 85.1

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : JURADO FERNANDEZ CRISTIAN AUGUSTO
DNI: 17614492
Teléfono: 954978630
E-mail: crisjufer2@gmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Liderazgo Transformacional Docente	
Objetivo:	Analizar el tipo de liderazgo que se viene desarrollando en la UTB	
Dirigido a:	Docentes y Estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN	
Documento de Identidad:	18041600	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA	
Experiencia Profesional (años):	20 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR
AUTOR:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre:						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM			ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Liderazgo Transformacional Docente: El liderazgo transformacional refiere a los líderes que aportan a ampliar y elevar el interés de sus seguidores, cuando generan compromiso y aceptación de los objetivos del grupo y estos son estimulados para mirar más allá de su propio interés a un interés general.	Estimulación intelectual	Nivel de desempeño	El nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo inspirador.						X		X		X				
		Creatividad	La creatividad que se aplica en el aula mejora la motivación intelectual del docente								X		X		X		
		Innovación	Reinventa las estrategias tradicionales para mejorar su proceso educativo									X		X			
		Innovación	Utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico									X		X			
	Motivación inspiracional	Competencias	En el aula se motiva permanentemente para el logro de las competencias académicas						X			X		X			
		Competencia	Se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas acorde a los diferentes ritmos de aprendizaje									X		X			
		Desempeño	Se promueve el uso de mejores prácticas educativas entre los docentes								X		X		X		
		Empatía	Hay interés por mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.								X		X		X		
	Diseño	Capacidad	Los docentes muestran interés por apoyar a los estudiantes en la resolución de conflictos						X			X		X			
		Capacidad	Los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas.									X		X			
		Calidad	El uso de técnicas motivacionales muestran la calidad del liderazgo docente								X		X		X		
		Alcance	El alcance actual del liderazgo docente permite una atención personalizada a los estudiantes									X		X			
		Alcance	El plan de estudio que se viene desarrollando cubre las expectativas de los estudiantes									X		X			



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el Liderazgo Transformacional Docente

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		87			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																	84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																80					
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																	82				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																	82				
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																	85				
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																80					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.3

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN

DNI: 18041600

Teléfono: 948169690

E-mail: fmendiburu12@hotmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento:	Cuestionario de: Inclusión educativa	
Objetivo:	Mostar las manifestaciones que muestra la Inclusión Educativa en la UTB	
Dirigido a:	Docentes y Estudiantes de la Universidad Técnica de Babahoyo	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres:	MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN	
Documento de Identidad:	18041600	
Grado Académico:	DOCTOR	
Especialidad:	GESTIÓN PÚBLICA	
Experiencia Profesional (años):	20 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO, ECUADOR
AUTOR:	CARPIO VERA DINORA ALEXANDRA

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Totalmente De acuerdo	De acuerdo	No Opina	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Relación entre:									
									VARIABLE Y DIMENSIÓN		DIMENSIÓN E INDICADOR		INDICADOR E ITEM		ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA			
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO									
Inclusión educativa : Proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación.	Normativa	Compromiso de actores	La normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad universitaria							X		X		X				
		Compromiso de actores	La institución ofrece una educación basada en principios de equidad.							X		X		X				
		Aplicación de normativas	El departamento de Bienestar Universitario cautela la inclusión educativa.							X		X		X				
		Aplicación de normativas	La universidad cubre las expectativas de todos los aspirantes a una educación inclusiva.							X		X		X				
	Profesionalismo	Capacitación	En la institución se capacita adecuadamente en temas de educación inclusiva.								X		X		X			
		Capacitación	La universidad viene ejecutando programas para lograr la inclusión educativa.								X		X		X			
		Respeto	Las clases son organizadas considerando las individualidades de los estudiantes.								X		X		X			
		Dominio de áreas específicas	Se utilizan recursos diferenciados para el tratamiento de un mismo tema								X		X		X			
	Cobertura	Calidad	La Universidad garantiza a todos los estudiantes el derecho a una educación de calidad								X		X		X			
		Calidad	La universidad ha establecido adaptaciones curriculares para coberturar a todos los estudiantes sin excepción								X		X		X			
		Infraestructura	La universidad cuenta con una infraestructura adecuada para todo tipo de estudiante.								X		X		X			
		Satisfacción	La política de inclusión educativa satisface las expectativas de la comunidad universitaria.								X		X		X			



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Inclusión educativa

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Expresa conductas observables																		88			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																		84			
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																		85			
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																		88			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos																		88			
8. Coherencia	Relación en variables e indicadores																		85			
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																		85			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 86

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN
DNI: 18041600
Teléfono: 948169690
E-mail: fmendiburu12@hotmail.com



Firma

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS.

N°	PREGUNTAS	INDICADOR	DIMENSIÓN
1 .-	El nivel actual de desempeño docente evidencia un liderazgo inspirador.	Nivel de desempeño	Estimulación intelectual
2 .-	La creatividad que se aplica en el aula mejora la motivación intelectual del docente	Creatividad	Estimulación intelectual
3 .-	Reinventa las estrategias tradicionales para mejorar su proceso educativo	Innovación	Estimulación intelectual
4 .-	Utiliza recursos innovadores para mejorar el proceso áulico	Innovación	Estimulación intelectual
5 .-	En el aula se motiva permanentemente para el logro de las competencias académicas	Competencias	Motivación inspiracional
6 .-	Se motiva constante para el desarrollo de habilidades y destrezas acorde a los diferentes ritmos de aprendizaje	Competencia	Motivación inspiracional
7 .-	Se promueve el uso de mejores prácticas educativas entre los docentes	Desempeño	Motivación inspiracional
8 .-	Hay interés por mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.	Empatía	Motivación inspiracional
9 .-	Los docentes muestran interés por apoyar a los estudiantes en la resolución de conflictos	Capacidad	Diseño
10 .-	Los docentes tienen la capacidad para motivar al cumplimiento de tareas.	Capacidad	Diseño
11 .-	El uso de técnicas motivacionales muestran la calidad del liderazgo docente	Calidad	Diseño
12 .-	El alcance actual del liderazgo docente permite una atención personalizada a los estudiantes	Alcance	Diseño
13 .-	El plan de estudio que se viene desarrollando cubre las expectativas de los estudiantes	Alcance	Diseño
14 .-	La normativa de inclusión educativa involucra a toda la comunidad universitaria	Compromiso de actores	Normativa
15 .-	La institución ofrece una educación basada en principios de equidad.	Compromiso de actores	Normativa
16 .-	El departamento de Bienestar Universitario cautela la inclusión educativa.	Aplicación de normativas	Normativa
17 .-	La universidad cubre las expectativas de todos los aspirantes a una educación inclusiva.	Aplicación de normativas	Normativa
18 .-	En la institución se capacita adecuadamente en temas de educación inclusiva.	Capacitación	Profesionalismo
19 .-	La universidad viene ejecutando programas para lograr la inclusión educativa.	Capacitación	Profesionalismo
20 .-	Las clases son organizadas considerando las individualidades de los estudiantes.	Respeto	Profesionalismo
21 .-	Se utilizan recursos diferenciados para el tratamiento de un mismo tema	Dominio de áreas específicas	Profesionalismo
22 .-	La Universidad garantiza a todos los estudiantes el derecho a una educación de calidad	Calidad	Cobertura
23 .-	La universidad ha establecido adaptaciones curriculares para coberturar a todos los estudiantes sin excepción	Calidad	Cobertura
24 .-	La universidad cuenta con una infraestructura adecuada para todo tipo de estudiante.	Infraestructura	Cobertura
25 .-	La política de inclusión educativa satisface las expectativas de la comunidad universitaria.	Satisfacción	Cobertura

ANEXO 4: RESULTADOS OBTENIDOS.

Tabla 24: La creatividad que se aplica en el aula mejora la motivación intelectual del docente.

Descripción	fi	%
TD	8	2.16
D	15	4.05
NO	17	4.59
A	210	56.76
TA	120	32.44
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

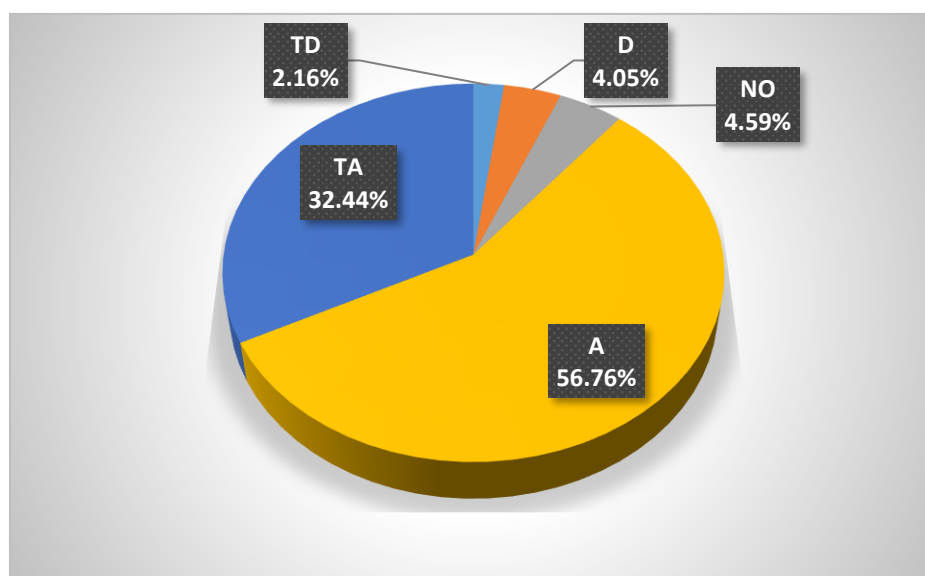


Figura. 2.-
La creatividad que se aplica en el aula mejora la motivación intelectual del docente

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si La creatividad que se aplica en el aula mejora la motivación intelectual del docente, un 2.16 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 4.05 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 4.59 % prefiere No Opinar, mientras que un 56.76 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 32.44 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 25: Reinventa las estrategias tradicionales para mejorar su proceso educativo.

Descripción	fi	%
TD	8	2.16
D	18	4.86
NO	21	5.68
A	207	55.95
TA	116	31.35
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

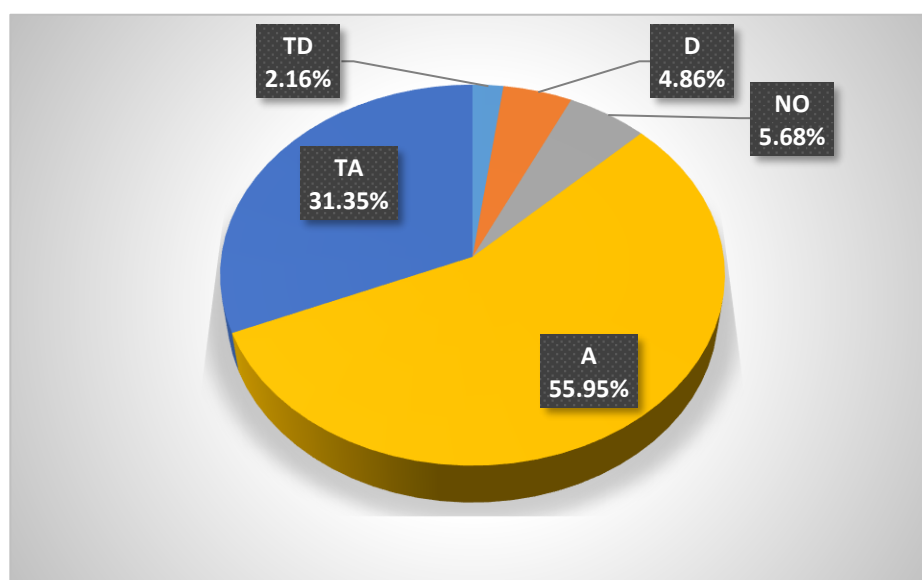


Figura. 3.- Reinventa las estrategias tradicionales para mejorar su proceso educativo

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si Reinventa las estrategias tradicionales para mejorar su proceso educativo, un 2.16 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 4.86 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 5.68 % prefiere No Opinar, mientras que un 55.95 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 31.35 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 27: En el aula se motiva permanentemente para el logro de las competencias académicas.

Descripción	fi	%
TD	9	2.43
D	19	5.14
NO	7	1.89
A	204	55.14
TA	131	35.40
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

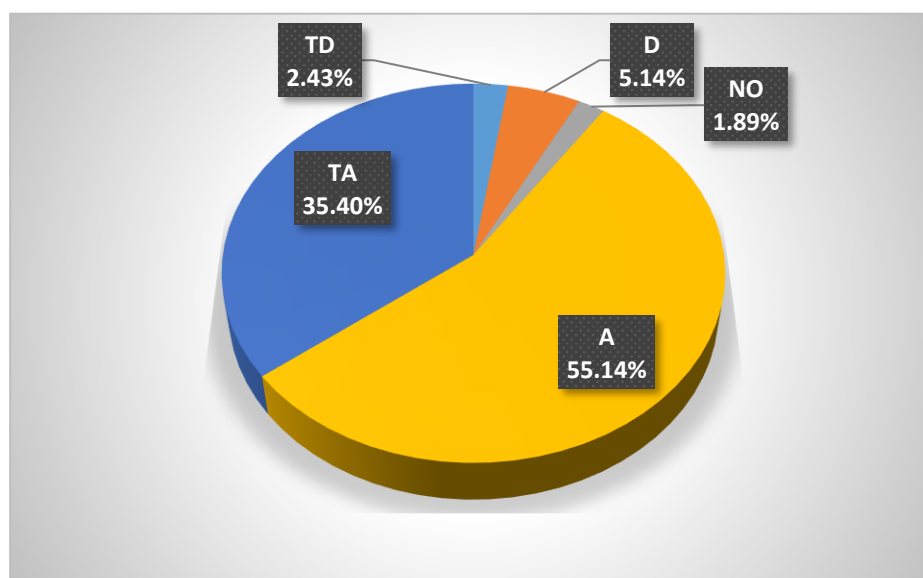


Figura. 5.- En el aula se motiva permanentemente para el logro de las competencias académicas

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si En el aula se motiva permanentemente para el logro de las competencias académicas, un 2.43 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 5.14 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 1.89 % prefiere No Opinar, mientras que un 55.14 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 35.4 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla N° 28: Se promueve el uso de mejores prácticas educativas entre los docentes

Descripción	fi	%
TD	4	1.08
D	22	5.95
NO	22	5.95
A	199	53.78
TA	123	33.24
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

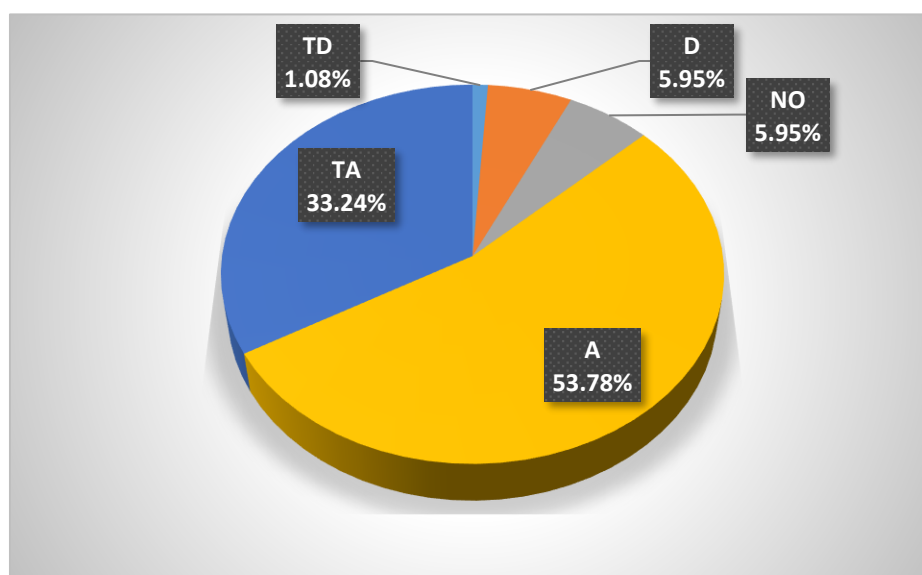


Figura. 7.- Se promueve el uso de mejores prácticas educativas entre los docentes

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si Se promueve el uso de mejores prácticas educativas entre los docentes, un 1.08 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 5.95 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 5.95 % prefiere No Opinar, mientras que un 53.78 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 33.24 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 29:

8. Hay interés por mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes

Descripción	fi	%
TD	9	2.43
D	16	4.32
NO	10	2.70
A	168	45.41
TA	167	45.14
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

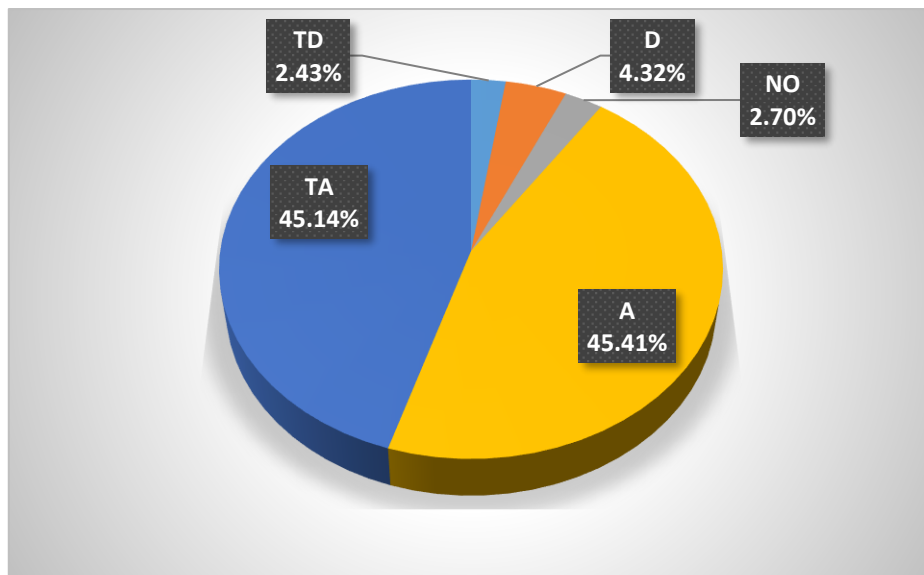


Figura. 8.- Hay interés por mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si Hay interés por mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, un 2.43 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 4.32 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 2.7 % prefiere No Opinar, mientras que un 45.41 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 45.14 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 30: Los docentes muestran interés por apoyar a los estudiantes en la resolución de conflictos.

Descripción	fi	%
TD	10	2.70
D	15	4.05
NO	24	6.49
A	182	49.19
TA	139	37.57
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

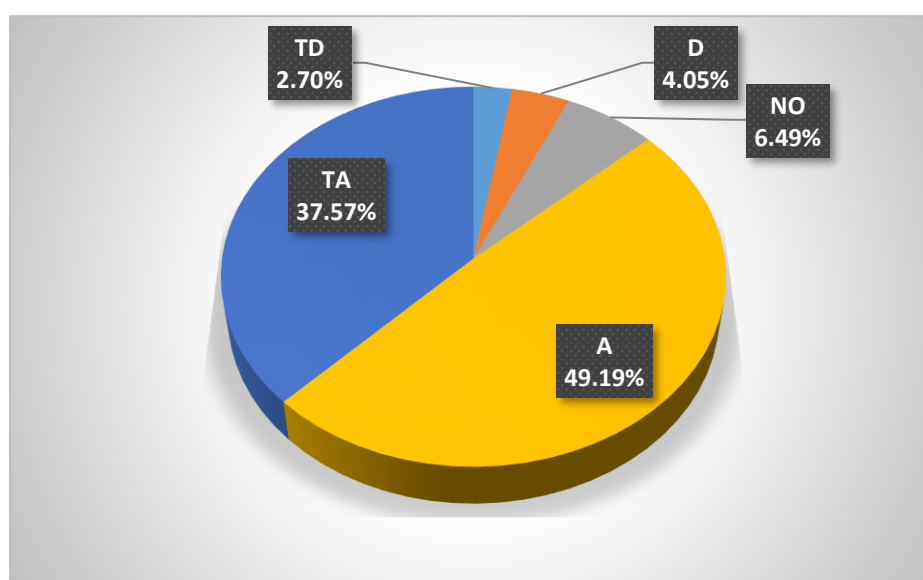


Figura. 9.- Los docentes muestran interés por apoyar a los estudiantes en la resolución de conflictos

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si Los docentes muestran interés por apoyar a los estudiantes en la resolución de conflictos, un 2.7 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 4.05 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 6.49 % prefiere No Opinar, mientras que un 49.19 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 37.57 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 31: El uso de técnicas motivacionales muestran la calidad del liderazgo docente.

Descripción	fi	%
TD	7	1.89
D	11	2.97
NO	14	3.78
A	201	54.33
TA	137	37.03
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

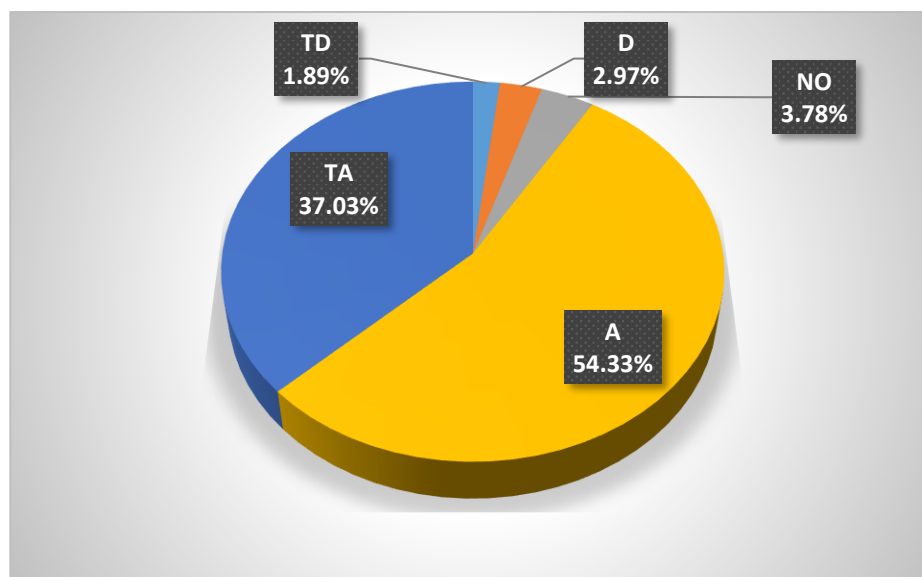


Figura. 11.- El uso de técnicas motivacionales muestran la calidad del liderazgo docente

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si El uso de técnicas motivacionales muestran la calidad del liderazgo docente, un 1.89 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 2.97 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 3.78 % prefiere No Opinar, mientras que un 54.33 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 37.03 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 32: El alcance actual del liderazgo docente permite una atención personalizada a los estudiantes

Descripción	fi	%
TD	7	1.89
D	19	5.14
NO	19	5.13
A	224	60.54
TA	101	27.30
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

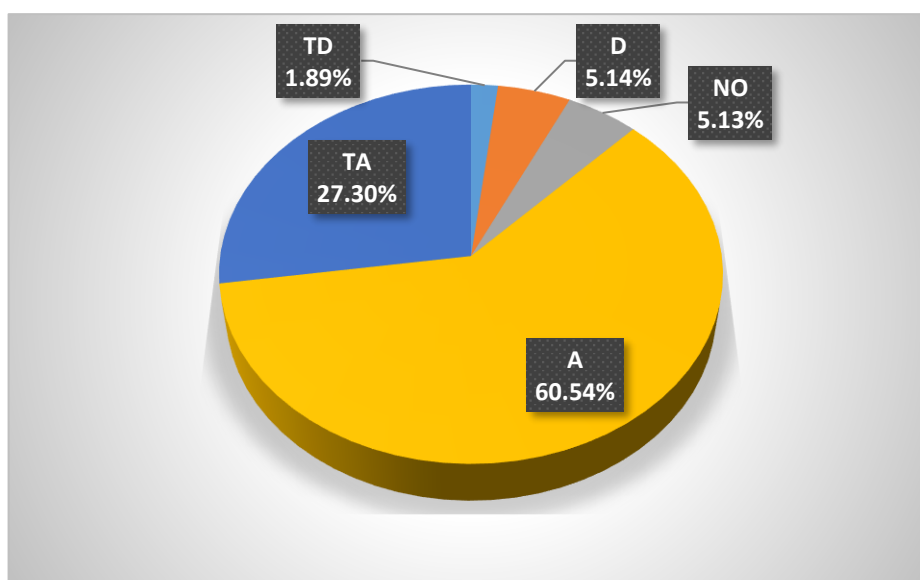


Figura. 12.- El alcance actual del liderazgo docente permite una atención personalizada a los estudiantes.

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si El alcance actual del liderazgo docente permite una atención personalizada a los estudiantes, un 1.89 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 5.14 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 5.13 % prefiere No Opinar, mientras que un 60.54 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 27.3 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 33: El plan de estudio que se viene desarrollando cubre las expectativas de los estudiantes.

Descripción	fi	%
TD	8	2.16
D	33	8.92
NO	29	7.84
A	210	56.76
TA	90	24.32
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

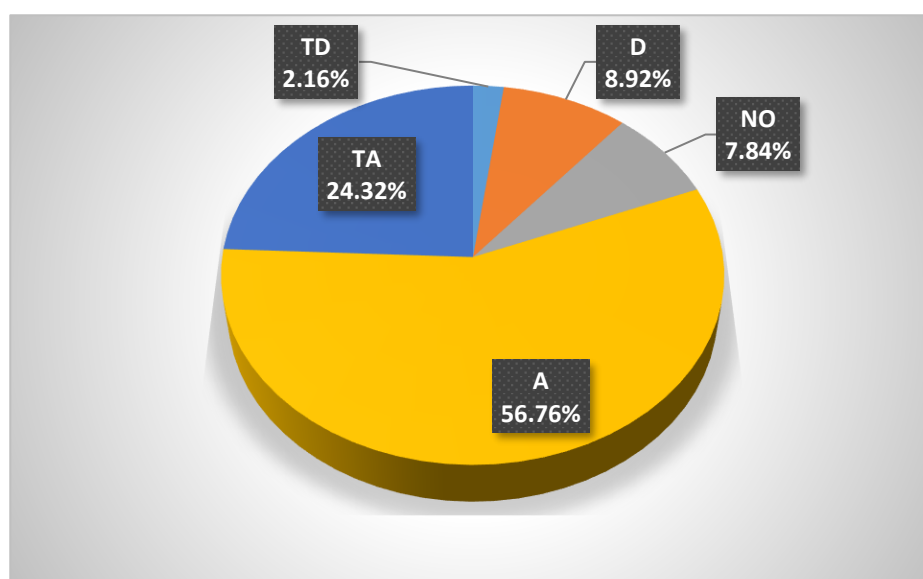


Figura. 13.- El plan de estudio que se viene desarrollando cubre las expectativas de los estudiantes

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si El plan de estudio que se viene desarrollando cubre las expectativas de los estudiantes, un 2.16 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 8.92 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 7.84 % prefiere No Opinar, mientras que un 56.76 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 24.32 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 34: La institución ofrece una educación basada en principios de equidad.

Descripción	fi	%
TD	5	1.35
D	15	4.05
NO	12	3.24
A	202	54.60
TA	136	36.76
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

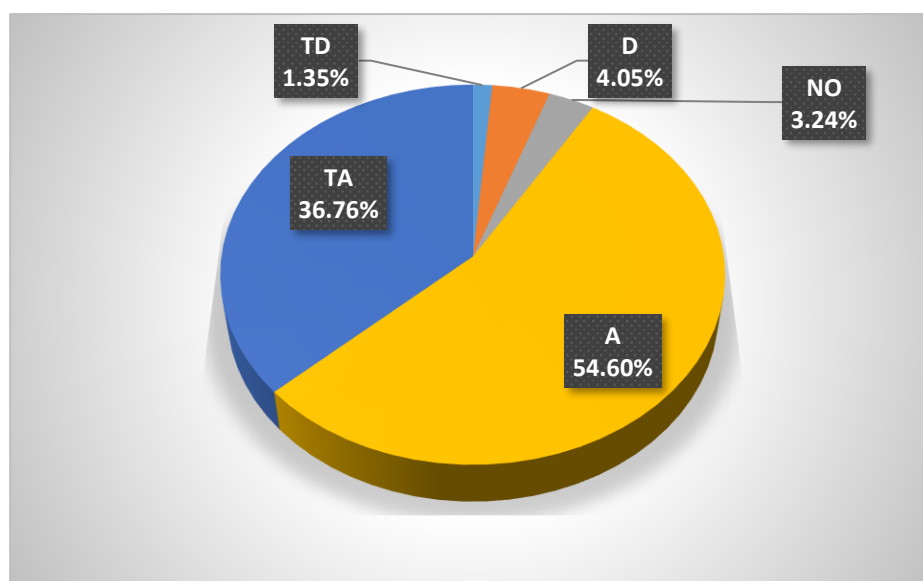


Figura. 15.- La institución ofrece una educación basada en principios de equidad

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si La institución ofrece una educación basada en principios de equidad, un 1.35 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 4.05 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 3.24 % prefiere No Opinar, mientras que un 54.6 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 36.76 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 35: El departamento de Bienestar Universitario cautela la inclusión educativa.

Descripción	fi	%
TD	7	1.89
D	11	2.97
NO	33	8.92
A	205	55.41
TA	114	30.81
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

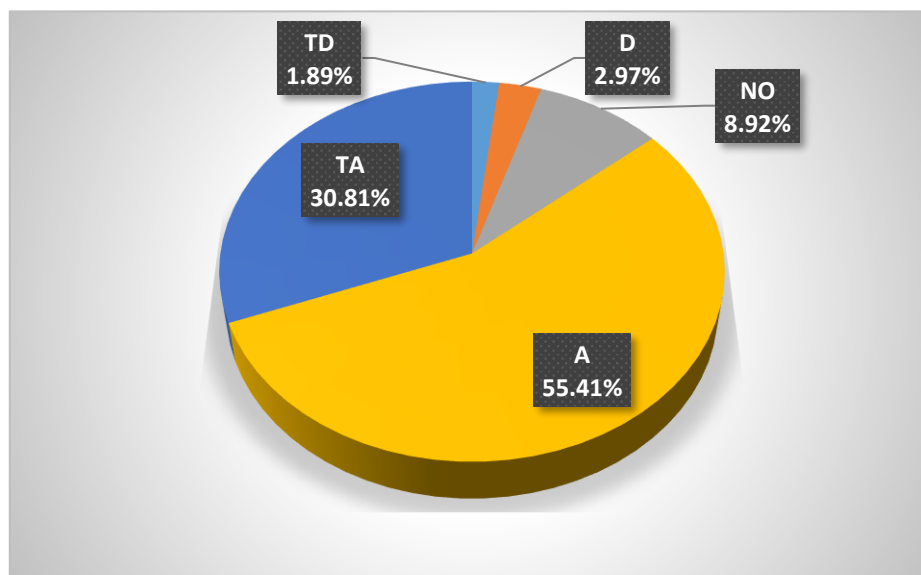


Figura. 16.- El departamento de Bienestar Universitario cautela la inclusión educativa

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si El departamento de Bienestar Universitario cautela la inclusión educativa, un 1.89 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 2.97 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 8.92 % prefiere No Opinar, mientras que un 55.41 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 30.81 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 36: La universidad cubre las expectativas de todos los aspirantes a una educación inclusiva.

Descripción	fi	%
TD	3	0.81
D	25	6.76
NO	33	8.92
A	203	54.86
TA	106	28.65
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

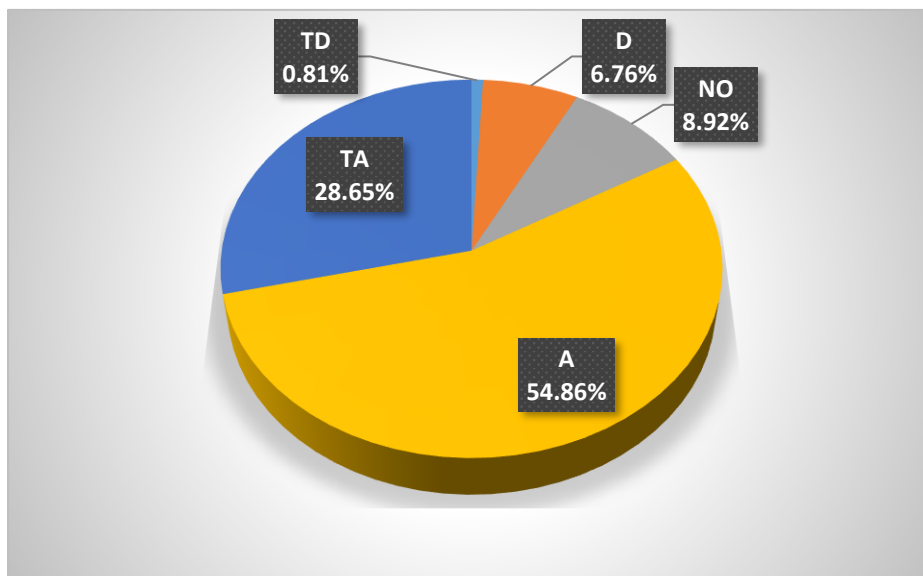


Figura. 17.- La universidad cubre las expectativas de todos los aspirantes a una educación inclusiva

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si La universidad cubre las expectativas de todos los aspirantes a una educación inclusiva, un 0.81 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 6.76 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 8.92 % prefiere No Opinar, mientras que un 54.86 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 28.65 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 37: En la institución se capacita adecuadamente en temas de educación inclusiva.

Descripción	fi	%
TD	4	1.08
D	27	7.30
NO	49	13.24
A	200	54.06
TA	90	24.32
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

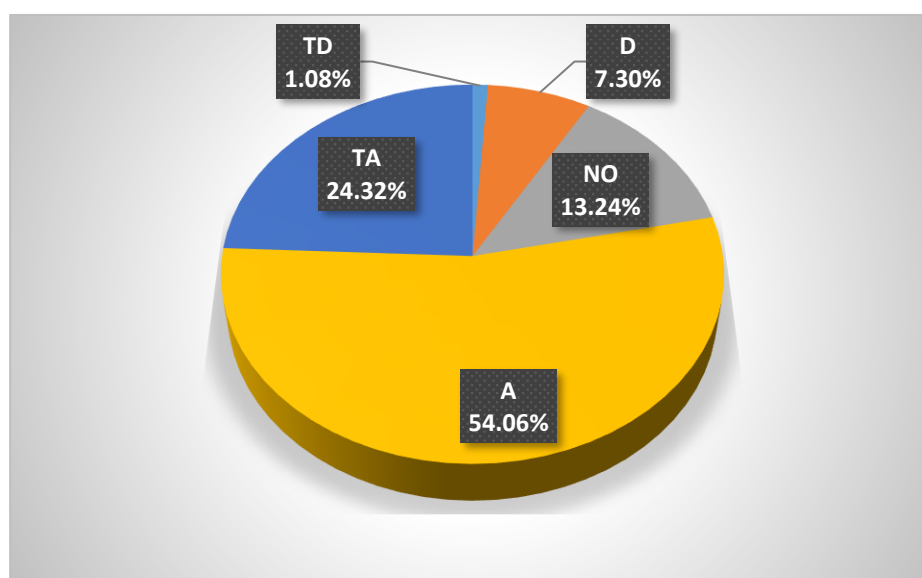


Figura. 18.- En la institución se capacita adecuadamente en temas de educación inclusiva

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si En la institución se capacita adecuadamente en temas de educación inclusiva, un 1.08 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 7.3 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 13.24 % prefiere No Opinar, mientras que un 54.06 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 24.32 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 38: La universidad viene ejecutando programas para lograr la inclusión educativa.

Descripción	fi	%
TD	5	1.35
D	13	3.51
NO	54	14.59
A	197	53.25
TA	101	27.30
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

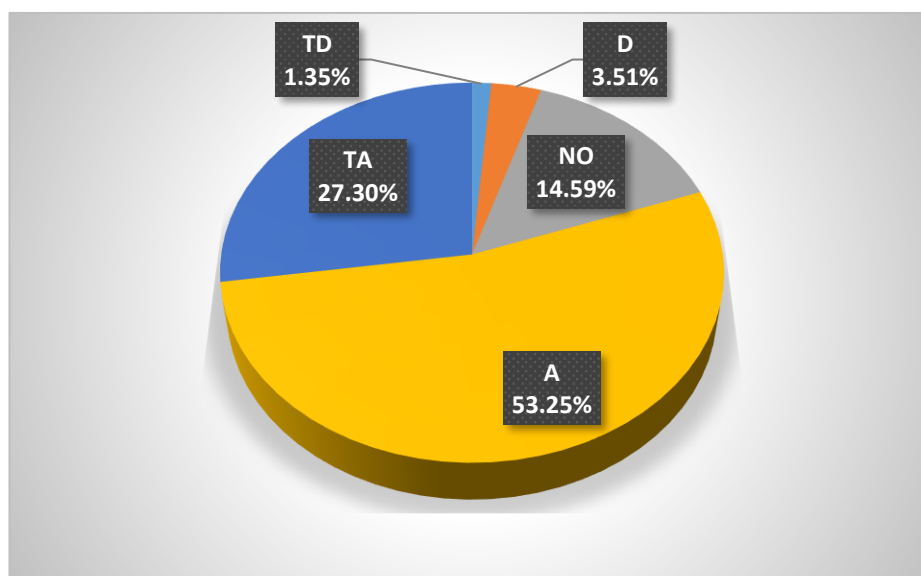


Figura. 19.- La universidad viene ejecutando programas para lograr la inclusión educativa

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si La universidad viene ejecutando programas para lograr la inclusión educativa, un 1.35 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 3.51 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 14.59 % prefiere No Opinar, mientras que un 53.25 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 27.3 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 39: Las clases son organizadas considerando las individualidades de los estudiantes.

Descripción	fi	%
TD	7	1.89
D	26	7.03
NO	37	10.00
A	206	55.67
TA	94	25.41
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

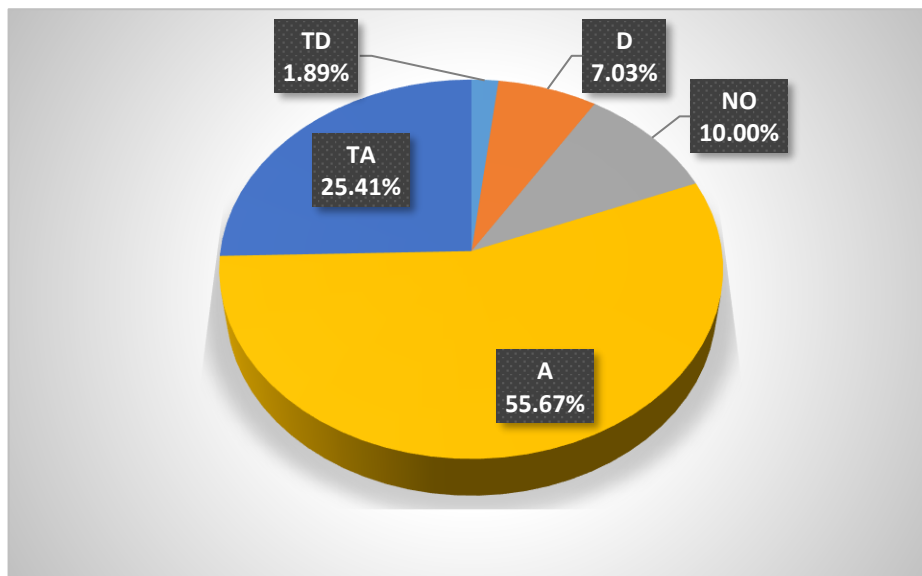


Figura. 20.- Las clases son organizadas considerando las individualidades de los estudiantes

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si Las clases son organizadas considerando las individualidades de los estudiantes, un 1.89 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 7.03 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 10 % prefiere No Opinar, mientras que un 55.67 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 25.41 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 40: Se utilizan recursos diferenciados para el tratamiento de un mismo tema.

Descripción	fi	%
TD	7	1.89
D	23	6.22
NO	22	5.95
A	242	65.40
TA	76	20.54
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

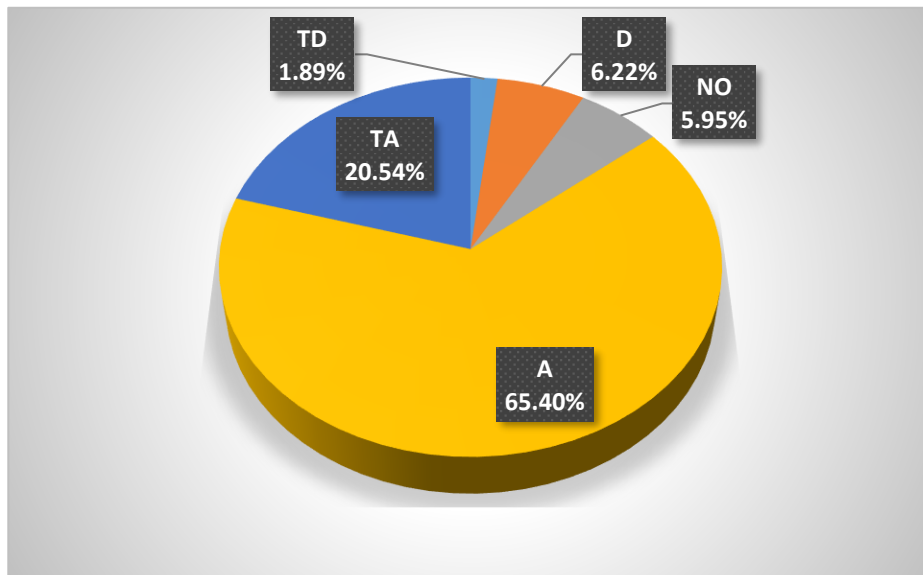


Figura. 21.- Se utilizan recursos diferenciados para el tratamiento de un mismo tema

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si Se utilizan recursos diferenciados para el tratamiento de un mismo tema, un 1.89 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 6.22 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 5.95 % prefiere No Opinar, mientras que un 65.4 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 20.54 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 41: La universidad ha establecido adaptaciones curriculares para coberturar a todos los estudiantes sin excepción.

Descripción	fi	%
TD	7	1.89
D	13	3.51
NO	26	7.03
A	213	57.57
TA	111	30.00
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

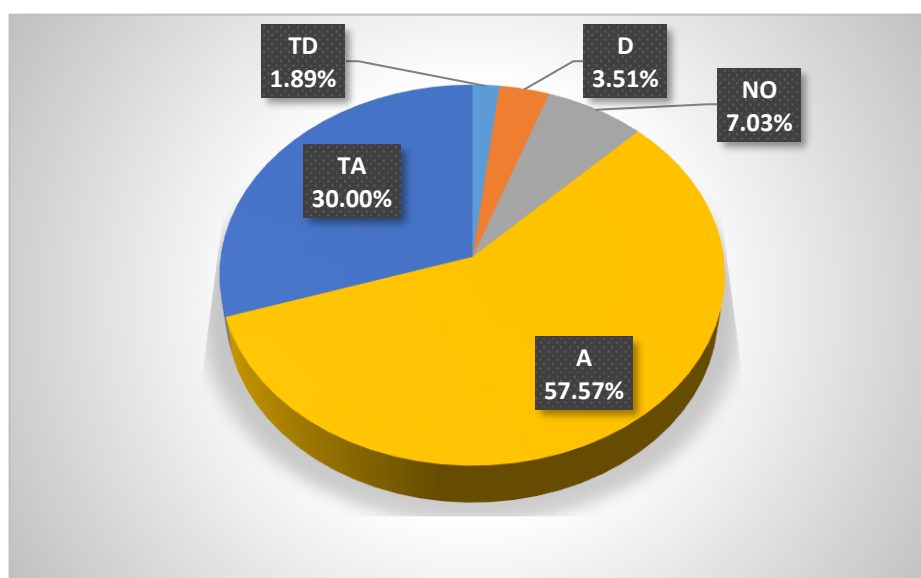


Figura. 23.- La universidad ha establecido adaptaciones curriculares para coberturar a todos los estudiantes sin excepción

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si La universidad ha establecido adaptaciones curriculares para coberturar a todos los estudiantes sin excepción, un 1.89 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 3.51 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 7.03 % prefiere No Opinar, mientras que un 57.57 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 30 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 42: La universidad cuenta con una infraestructura adecuada para todo tipo de estudiante.

Descripción	fi	%
TD	10	2.70
D	37	10.00
NO	24	6.49
A	197	53.24
TA	102	27.57
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

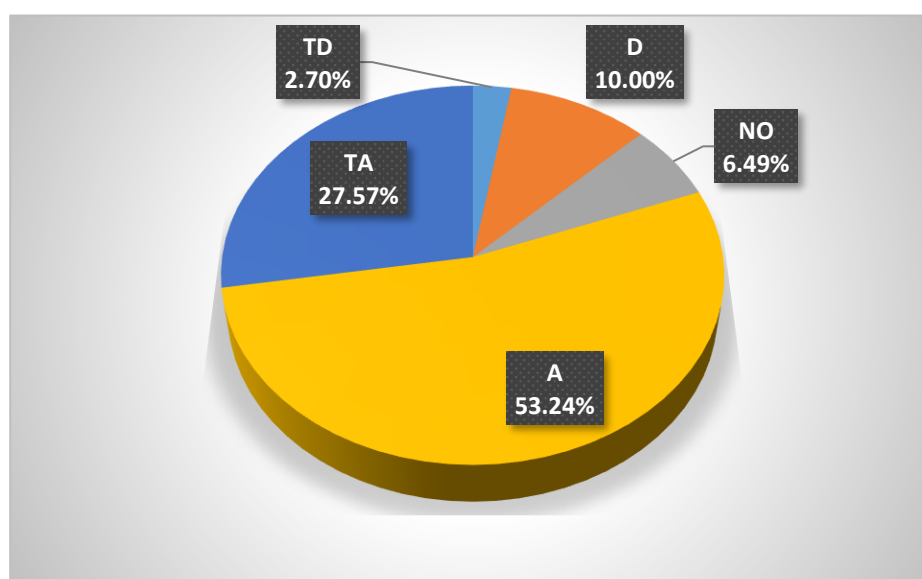


Figura. 24.- La universidad cuenta con una infraestructura adecuada para todo tipo de estudiante

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si La universidad cuenta con una infraestructura adecuada para todo tipo de estudiante, un 2.7 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 10 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 6.49 % prefiere No Opinar, mientras que un 53.24 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 27.57 % están Totalmente de Acuerdo.

Tabla 43: La política de inclusión educativa satisface las expectativas de la comunidad universitaria.

Descripción	fi	%
TD	3	0.81
D	18	4.86
NO	39	10.54
A	217	58.65
TA	93	25.14
Total	370	100.00

Fuente: El Autor

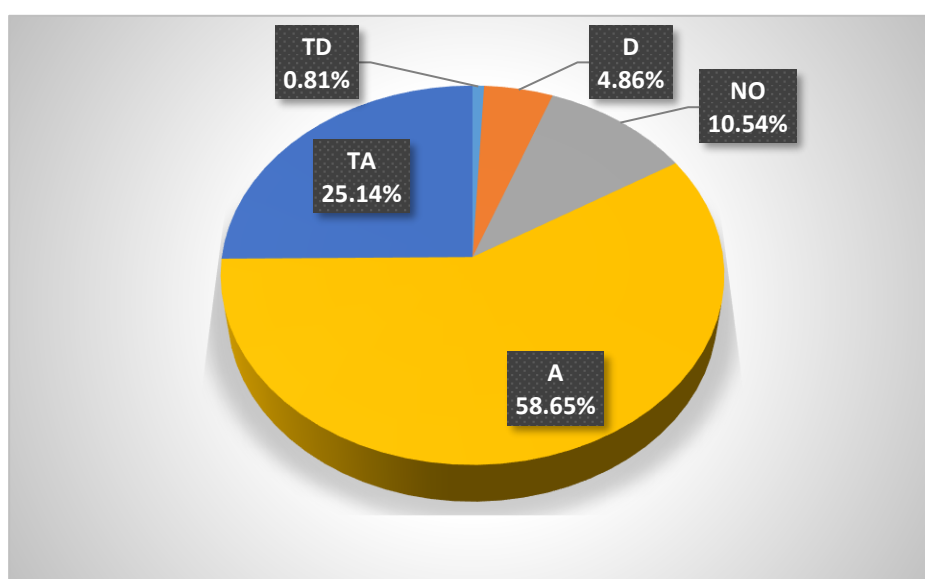


Figura. 25.- La política de inclusión educativa satisface las expectativas de la comunidad universitaria

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si La política de inclusión educativa satisface las expectativas de la comunidad universitaria, un 0.81 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 4.86 % dicen estar en Desacuerdo, asimismo un 10.54 % prefiere No Opinar, mientras que un 58.65 % refieren estar de Acuerdo y finalmente el 25.14 % están Totalmente de Acuerdo.