



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03
Trujillo Noroeste, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación**

AUTORA:

Castro Valverde, Rocío del Pilar (ORCID: 0000-0002-6445-236X)

ASESOR:

PhD. Oseda Gago, Dulio (ORCID: 0000-0002-3136-6094)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Jehová, nuestro Dios, que otorga don de vida, guía espiritual
en el diario transitar hacia nuestros preciados sueños.

A Orlando y Beatriz, mis amados padres, gran soporte de
altruismo y nobleza, mi agradecimiento infinito.

A Jair y Valeria, mis hermosos hijos, mi motivación
constante, mi inconmensurable amor.

A Narda y Mariela, mis queridas hermanas,
valiosa confianza fraterna.

Agradecimientos

A Mg. Emilia Urbina Ganvini, Directora de PFA, Sede Trujillo UCV, quién, con su aliento constante, referente de profesionalismo, impulsa mi quehacer pedagógico.

A PhD. Dulio Oseda Gago, Docente de Posgrado, UCV, quien, con su acertada y gran práctica pedagógica, trazó el valioso sendero hacia la investigación.

A Dra. Gaby Esther Chunga Pingo, Docente de Posgrado, UCV, quien, con su admirable y minucioso análisis, perfiló fundamentales aspectos en el estudio.

A Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo, Docente de Posgrado, UCV, quien, con su oportuno aporte metodológico, delimitó la presente investigación.

A Mg. Marco Escudero Saldarriaga, Director de I.E. Telmo Hoyle, Ugel 3TNO por su apoyo a la ejecución de instrumentos, contribución muy valiosa al estudio.

A Prof. José Breisem Torres Villavicencio, Director de I.E. Ricardo Palma, Ugel 3TNO por su apoyo a ejecución de instrumentos, contribución muy valiosa al estudio.

A Prof. Fátima Acevedo Diez, Directora de I.E. San Juan, Ugel 3TNO por su consentimiento a la aplicación de instrumentos, contribución valiosa al estudio.

A Prof. Carlos Nazareno Cedrón León, Director de I.E. Los Pinos, Ugel 3TNO por su consentimiento a la aplicación de instrumentos, apoyo valioso al estudio.

A Prof. Ana María Pérez Pretel, Directora I.E. República de México, Ugel 3TNO por su consentimiento a la aplicación de instrumentos, apoyo valioso al estudio.

A My. Anthony Franco lazarte, Director de I.E. PNP Mariano Santos, Ugel 3TNO por su consentimiento a la aplicación de instrumentos, apoyo valioso al estudio.

A Prof. Jorge Villalobos Timote, Director de I.E. San Nicolás, Ugel 3TNO por su consentimiento a la aplicación de instrumentos, contribución valiosa al estudio.

A Carlos Bustamante Paredes, Director CEBA Liceo Trujillo, Ugel 3TNO por su consentimiento a la ejecución de instrumentos, contribución valiosa al estudio.

A Prof. Luis Ávila Esquivel, Director de I.E. Víctor Andrés Belaúnde, Ugel 3TNO por su consentimiento a la aplicación de instrumentos, apoyo valioso al estudio.

A Prof. Carlos Vergara Tisnado, Director de I.E. La Cantera, Ugel 3TNO por su consentimiento a la aplicación de instrumentos, contribución valiosa al estudio.

A Prof. Víctor Cosme Morillo, Director de I.E. Modelo, Ugel 3TNO por su consentimiento a la ejecución de instrumentos, contribución valiosa al estudio.

A Prof. Rocío González Cabeza, Directora I.E. Dean Saavedra, Ugel 3TNO por su consentimiento a la aplicación de instrumentos, apoyo valioso al estudio.

A Crnl. Henry Stein Vela Hernández, Director de I.E. Militar Ramón Castilla por su consentimiento a la ejecución de instrumentos, contribución valiosa al estudio.

A Prof. Jorge Valencia Salvador, Director CEBA Sta. Edelmira, Ugel 3TNO por su consentimiento a la aplicación de instrumentos, apoyo valioso al estudio.

A Prof. Marco Méndez Angulo, Director de I.E. José A. Encinas, Ugel 3TNO por su consentimiento a la aplicación de instrumentos, apoyo valioso al estudio.

A Prof. Soledad Ortega Salavarría, Subdirectora de I.E. San Martín por su apoyo a la aplicación de Pruebas Piloto de instrumentos, contribución valiosa al estudio.

A Dra. Sissy de la Torre Zavala, Docente de Universidad César Vallejo, por su valiosa contribución a la revisión y validación de instrumentos de CNV y LT como juicio de experto.

A Dra. Rosa Patricia Gálvez Tarrillo, Docente de Universidad César Vallejo, por su valiosa contribución a la revisión y validación de instrumentos de CNV y LT como juicio de experto.

A Dra. Ruth Katherine Mendivel Gerónimo, Docente de Universidad Nacional de Cañete, por su valiosa contribución a la revisión y validación de instrumentos de CNV y LT como juicio de experto.

A Dr. Walter Alejandro Castro Rodríguez, Docente de Posgrado, Universidad César Vallejo, por su valiosa contribución a la revisión y validación de instrumentos de CNV y LT como juicio de experto.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	37
3.1. Tipo y diseño de investigación	37
3.2. Variables y Operacionalización	38
3.3. Población, muestra y muestreo	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.6. Método de análisis de datos	46
3.7. Aspectos éticos	47
IV. RESULTADOS	48
V. DISCUSIÓN	56
VI. CONCLUSIONES.....	63
VII. RECOMENDACIONES	64
VIII. PROPUESTA.....	65
REFERENCIAS	73
ANEXOS	82

Índice de tablas

Tabla 01: Distribución de la población de docentes de las instituciones educativas públicas de Nivel Secundaria Ugel 3 TNO, 2021	41
Tabla 02: Distribución de la muestra de docentes de instituciones educativas públicas de Nivel Secundaria Ugel 3 TNO, 2021	42
Tabla 03: Puntajes de niveles de variable Comunicación no verbal y dimensiones	43
Tabla 04: Puntajes de niveles de variable Liderazgo transformacional y dimensiones	44
Tabla 05: Jueces participantes en el proceso de validación de contenido	45
Tabla 06: Estadígrafos de Comunicación no verbal y sus Dimensiones	48
Tabla 07: Estadígrafos de Liderazgo transformacional y sus Dimensiones	48
Tabla 08: Categorías de la dimensión Sistema paralingüístico	49
Tabla 09: Categorías de la dimensión Sistema kinésico	49
Tabla 10: Categorías de la dimensión Sistema Proxémico	49
Tabla 11: Categorías de la dimensión Sistema Diacrítico	49
Tabla 12: Categorías de la variable Comunicación no verbal	50
Tabla 13: Categorías de la dimensión Influencia Idealizada	50
Tabla 14: Categorías de la dimensión Motivación inspiradora	50
Tabla 15: Categorías de la dimensión Estimulación intelectual	51
Tabla 16: Categorías de la dimensión Consideración individualizada	51
Tabla 17: Categorías de la variable Liderazgo transformacional	51
Tabla 18: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de los datos de Comunicación no verbal y Liderazgo transformacional	52
Tabla 19: Relación de Comunicación no verbal y Liderazgo transformacional	52
Tabla 20: Influencia del sistema paralingüístico en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas de Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021	53
Tabla 21: Influencia del sistema kinésico en el liderazgo transformacional de los docentes en instituciones educativas de Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.	53
Tabla 22: Influencia del sistema proxémico en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas de Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.	54
Tabla 23: Influencia del sistema diacrítico en el liderazgo transformacional de los docentes en instituciones educativas de Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.	54
Tabla 24: Influencia de Comunicación no verbal en el sentido idealizado de los docentes de Instituciones Educativas Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.	54
Tabla 25: Influencia de Comunicación no verbal en la motivación inspiradora de los docentes de Instituciones Educativas Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.	55
Tabla 26: Influencia de Comunicación no verbal en la estimulación intelectual de los docentes de Instituciones Educativas Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.	55
Tabla 27: Influencia de la Comunicación no verbal en la consideración individualizada de los docentes de Instituciones Educativas Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.	55
Tabla 28: Influencia de Comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de los docentes de Instituciones Educativas Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.	55

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas de Ugel 3TNO, 2021. Se realizó un diseño de tipo no experimental, descriptivo correlacional, causal con una muestra representada por 286 docentes de todas las áreas curriculares del Nivel Secundaria que participaron voluntariamente de una población de 841. Las variables de estudio fueron la comunicación no verbal, delimitada por sus dimensiones: paralingüística, kinésica, proxémica, diacrítica y la variable liderazgo transformacional con sus dimensiones centradas en la influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Se aplicaron dos cuestionarios en escala de Likert, adaptados y validados por la autora para evaluar cada una de las variables. En función a resultados, la muestra estuvo compuesta por un 68,2% de damas y un 31,8% de varones. En el cuestionario de Comunicación no verbal destacó la dimensión 2 en que la mayoría de docentes, 69.6% (199) se encuentran en un nivel alto del sistema kinésico y sólo el 10.8% (31) se encuentra con nivel bajo. En el cuestionario de Liderazgo transformacional destacó la dimensión 1 con la dimensión Influencia Idealizada, la mayoría de docentes, 90.9% (260) presenta nivel alto y sólo el 0.7% (2) tiene nivel bajo. Respecto al estudio correlacional de ambas variables cabe destacar que la CNV, como resultado de todas sus dimensiones, se relaciona significativamente con los estilos centrados en el LT. Concluyéndose que existe influencia significativa y directa entre comunicación no verbal y liderazgo transformacional de docentes, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.468 (Sig<0.05) y un coeficiente R² (0.249). Observándose que, a mejor desarrollo de CNV, mejor será el LT. Asimismo, se encontró que el 39.9% se ubica en nivel medio de CNV y 10.5% en nivel medio de LT.

Palabras claves

Comunicación no verbal, liderazgo transformacional, educación, paralingüística, kinésica, motivación.

Abstract

The present research aimed to determine the influence of non-verbal communication on the transformational leadership of teachers in educational institutions of Ugel 3TNO, 2021. A non-experimental, descriptive correlational, causal design was carried out with a sample represented by 286 teachers from all the curricular areas of the Secondary Level that participated voluntarily out of a population of 841. The study variables were non-verbal communication, delimited by its dimensions: paralinguistic, kinesic, proxemic, diacritical and the transformational leadership variable with its dimensions centered on influence idealized, inspiring motivation, intellectual stimulation and individualized consideration. Two Likert scale questionnaires were applied, adapted and validated by the author to evaluate each of the variables. Based on results, the sample was made up of 68.2% of women and 31.8% of men. In the Nonverbal Communication questionnaire, dimension 2 stood out in which the majority of teachers, 69.6% (199) are at a high level of the kinesic system and only 10.8% (31) are at a low level. In the Transformational Leadership questionnaire, dimension 1 stood out with the Idealized Influence dimension, the majority of teachers, 90.9% (260) have a high level and only 0.7% (2) have a low level. Regarding the correlational study of both variables, it should be noted that CNV, as a result of all its dimensions, is significantly related to styles focused on TL. Concluding that there is a significant and direct influence between non-verbal communication and transformational leadership of teachers, with a correlation coefficient Rho de Spearman of 0.468 (Sig <0.05) and an R² coefficient (0.249). Observing that, the better the CNV development, the better the LT will be. Likewise, it was found that 39.9% are located in the medium level of CNV and 10.5% in the medium level of LT.

Keywords

Non-verbal communication, transformational leadership, education, paralinguistic, kinesic, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, se sigue viviendo el estado endémico ocasionado por el virus Covid-19 o SARS-CoV-2; ante esta situación las condiciones en que se vienen desarrollando los procesos educativos son especiales; demandan con suma urgencia estrategias innovadoras para hacer frente esta realidad y garantizar que el servicio educativo en todas las naciones se imparta con los estándares de calidad exigidos por el mundo moderno. En este ámbito, los tratados y acuerdos internacionales, como expone la (Unicef, 2019) que, “la educación es un derecho humano básico universal, inalienable, indivisible” (p. 12), se encaminan a reducir la pobreza e impulsar el crecimiento económico y sostenible para evitar la injusticia y desigualdad, desplegar salud y ayudar a proteger el planeta; asimismo, empoderar al niño y adolescente. Acciones que dependen de la cultura de los pueblos; reto mayor para aquellos países con ingresos mínimos en que siguen existiendo problemas de aprendizaje y equidad. “En promedio 230 millones de adolescentes de nivel secundaria en el mundo no adquieren competencias mínimas en lectura” (p. 14). Por esta razón, se planea el despliegue de capacitaciones, seguimiento y evaluación docente, al constituirse en factor clave de aprendizaje, la práctica pedagógica que afiance una educación de calidad y accesible para transformar su sociedad, economía y contrarrestar las causas subyacentes de violencia, fomentando valores como tolerancia e inclusión.

Así, la (ONU, 2015) en su 4° Objetivo de Desarrollo Sostenible invoca a ser agentes de cambio para promover, entre otros, el apartado “4.c. De aquí a 2030, aumentar oferta de docentes calificados para la formación de maestros en países de desarrollo” (p. 20); contribuir al acceso igualitario con competencias necesarias para acceder a empleos, trabajos decentes o emprendimiento; eliminar disparidades de género en educación, asegurar acceso igualitario, formación profesional de personas vulnerables, con discapacidad, pueblos indígenas, promover derechos humanos, cultura de paz y valoración de la diversidad cultural hacia la sostenibilidad. Valores vitales para adecuarse al contexto global actual, altamente dinámico por cambios que vertiginosamente requiere incremento de competencias, sobre todo, comunicativas. Ante ello, se puede inferir que los docentes tienen el deber para con la sociedad de migrar su perspectiva tradicional conductista al enfoque revolucionario, reflexivo, crítico, holístico, transformacional que conlleve a la utilización de nuevas estrategias que desarrollen y consoliden su accionar hacia el liderazgo de sus estudiantes.

Al respecto, (Cobanoglu, 2021), plantea que el cambio global permanente aplica a organizaciones que deberán adaptarse inevitablemente, entre ellas, la educativa que requiere una adaptación controlada y saludable, ello orienta a plantearse, cómo debe ser la transformación de la organización educativa, quién debe liderar el cambio, cuál es el conjunto de rasgos que debe caracterizarlo; por ello, (Mohamed & Otman, 2021) sustentan que se requiere de líderes conscientes, que comprendan la importancia del aprendizaje continuo, innovadores, motivados, creativos; que propicien los cambios requeridos al influenciar positivamente, que den vida a sus acciones pedagógicas.

En el contexto nacional, existe una sociedad diversa, desigual, pero que expone enormes potencialidades, proyecta una educación que forma ciudadanos que ejerzan deberes y derechos sin exclusión con sólido sentido ético que procuren el bien social en forma mancomunada, valorando el medio ambiente con disposición a aprender, adecuándose a demandas de contextos (Minedu, 2017); visión que se orienta a la transformación del país mediante la manifestación de los procesos educativos que requiere de estrategias acordes al contexto contemporáneo. Según (Khumalo, 2019), esta calidad educativa se sustenta en pedagogía docente comprometida, edificadora de naciones. Para (Salvador & Sánchez, 2018), el sistema educativo debe formar líderes eficientes que gestionen y organicen su quehacer hacia el crecimiento; no obstante, esta valiosa visión de país se contrapone a una realidad que requiere el desarrollo de competencias en educación formal, que aplique variadas estrategias adecuadas a los diversos contextos socioculturales desde sus bases.

El contexto exige profesionales con alto sentido ético, capacidades competitivas, eficientes con amplio nivel de liderazgo, competencia lingüística (Vasquez, 2017). Una calidad de desempeño en docentes que bien provea de oportunidades de aprendizaje al estudiante que contribuya a su formación; no obstante, los constantes cambios en políticas educativas peruanas han resultado inmediatistas al proveer algo de infraestructura, bibliotecas, equipo técnico, material pedagógico que no solucionan problemas de fondo como el limitado rendimiento académico, deserción escolar, desmotivación, escasa especialización docente, bajas escalas remunerativas y otros (Ramos, 2021); por tanto, es un imperativo que los organismos gubernamentales del Perú establezcan mecanismos necesarios para que estos lineamientos se cumplan.

Según (Cestero, 2017), la competencia lingüística es más que emplear sistemas lingüísticos en contextos pragmático, social y geográfico. Es el accionar de elementos no verbales con implícito lenguaje de gestos que reflejan sentimientos y actitudes; una comunicación eficaz subsume al paralenguaje con aspectos prosódicos (habla, tono, volumen, ritmo) y kinésicos (miradas, expresiones faciales, desplazamientos, gestos); por ello, el ejercicio de la sagrada labor de la docencia debe ser ampliamente competente en el nivel de comunicación (Bambaeroo & Shokrpour, 2017). La forma no verbal constituye la forma más antigua de comunicarse, anterior a la verbal, posee profundo valor universal por ser reflejo del hombre en sus primeros instantes de vida en modo inconsciente (Monterubbianesi, 2012). Según (Fraile & Aparicio, 2019), al docente se le dificulta interactuar con estudiantes por su escasa comunicación no verbal que amplía brechas interpersonales, afectivas y, sobre todo, pedagógicas. Consecuentemente, el maestro cuenta con un abanico de posibilidades para generar líderes potenciales desde la educación básica, partiendo de la correcta utilización de una sencilla, pero poderosa herramienta: la comunicación no verbal.

En la Región La Libertad, la comunicación afectiva entre estudiantes y docentes escasamente se manifiesta, debido al congestionado quehacer pedagógico, limitado por horarios restringidos y cumplimientos de programas curriculares que concentran habilidades cognitivas, postergando la cimentación de habilidades de índole afectivo, que determinan la formación del líder moderno; más aún, si el docente no cuenta con la gama de competencias necesarias para interactuar con diversos elementos propios de la comunicación no verbal; haciéndose necesario el establecimiento y puesta en práctica de programas que involucren el desarrollo de actividades teatrales, oratorias, artísticas que permitan perfilar su dirección y acertado desempeño con los alumnos; según propuesta de (Minedu, 2017), empleando adecuadamente recursos no verbales y paraverbales (gestos, movimientos corporales, volumen, ritmo, pausas, distancias) que complementen la comunicación verbal; así como el desarrollo de un liderazgo que transforme con influencia de una acertada comunicación no verbal para orientar mejor su labor formativa. Es una tarea pendiente para las autoridades educativas de la Región La Libertad, propiciar condiciones necesarias en el profesorado para que adquieran competencias propias del siglo XXI y establezcan mayores lazos con sus estudiantes, interactuando significativamente en el desarrollo de aprendizajes.

En la ciudad de Trujillo, se manifiestan actitudes autoritarias en el profesorado; se infiere que esto se traslada a aulas, denotando carencia significativa de capacidad transformacional tan requerida en el contexto; si el personal docente contara con las competencias comunicativas y ejerciera un liderazgo no impositivo, garantizaría la consolidación de un aprendizaje holístico en estudiantes como parte de su formación integral. En ese sentido, (García, 2019), expone que el docente empoderado transforma necesidades de sus estudiante en oportunidades con acertado liderazgo, que no implique dirigir con verticalismo. Asimismo, (Aldana, Salón, & Guzmán, 2019) plantean que el docente se transforme en un líder que inspire, influencie, mejore, otorgue satisfacción; perfilándose con adecuado accionar de su comunicación no verbal para potenciar este tipo de liderazgo. Para (Rojas, Vivas, Mota, & Quiñonez, 2020), la comunicación, en un rol vital, integra, direcciona; moldeando al estudiante en forma integral con ética, consciente y comprometido con su realidad; promoviendo su progreso personal en el mundo actual.

En Ugel 3TNO, los problemas son similares, se denotan actitudes autoritarias, impositivas, monótonas con los estudiantes; no se cultiva el espíritu del líder en los mismos, puesto que no se cuenta con competencias necesarias para afrontar este contexto vertiginoso que demanda el empleo de metodologías ambiciosas, retadoras, transformacionales. Ante esta situación problemática, la presente tesis se enfoca a convertirse en herramienta para coadyuvar en la resolución del problema suscitado por no ejercer una adecuada comunicación no verbal que limita el accionar docente en su rol de transformador de vidas con sus estudiantes en el ámbito de Ugel 3TNO. Por ello, la presente investigación se orienta a la formulación del Problema General: ¿Cuál es la influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021?

El estudio se vincula a fundamentos y resultados que promueva investigación acerca de la prevalencia de CNV e influencia en el LT de docentes (Portocarrero, 2017); orientado a establecer habilidades sociales con liderazgo y fundamentos éticos que inspiren motivación en la enseñanza eficaz hacia la competencia comunicativa en sus pupilos. Según (UCV, 2020), “la investigación sigue el método científico para contribuir a mejorar problemas de su contexto social” (p.21). De acuerdo con (Abanto, 2014), la investigación es inherente al profesional comprometido con el quehacer de su especialidad, generando conocimiento científico hacia la transformación social.

En su *perspectiva teórica*, el estudio muestra la naturaleza de la comunicación no verbal como campo multi- e interdisciplinar, que enriquecerá la educación, si se incluye como asignatura especializada al evaluar origen y funciones de lo que implica el recurso verbal y no verbal, abocado al paralenguaje y kinésica, campos de estudio amplios, simplificados indebidamente (Poyatos, 2018). La *relevancia social* del LT, en lo pedagógico, posee gran impacto en estados emocionales de docentes; permitiendo crear condiciones favorables para procesos de aprendizaje al desarrollar visión compartida, metas consensuadas, expectativas en rendimiento, comprometido con metas grupales, rumbos definidos; positivas prácticas hacia el liderazgo (Sun, 2019).

Su *aporte práctico* se concretiza en el docente que orienta los aprendizajes como modelo que desarrolla habilidades intrapersonales para ejercer un nivel de liderazgo a través de una eficaz comunicación, escuchando de manera activa, empatizando, estimulando a la construcción de su identidad personal con humildad, entendiendo su labor como servicio a su estudiante y a la sociedad, orientado a la trascendencia (Gambarini & Cruz, 2018). En el *aspecto metodológico*, la investigación aportaría una versión de instrumento adecuado a la medición de variables CNV y LT, adecuado al contexto actual y reflexión del desempeño docente y establecido bajo principios éticos y parámetros de rigor metodológico evaluado por juicios de expertos y un test de confiabilidad, que pueden servir de referente para otras futuras investigaciones.

Por ende, el Objetivo General de la presente investigación es Determinar la influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas de Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021; así como, sus Objetivos Específicos:

Determinar influencia del sistema paralingüístico en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 TNO, 2021.

Determinar influencia del **sistema kinésico** en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

Determinar influencia del **sistema proxémico** en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 TNO, 2021.

Determinar influencia del **sistema diacrítico** en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

Determinar influencia de la comunicación no verbal en el **sentido idealizado** de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

Determinar influencia de la comunicación no verbal en la **motivación inspiradora** de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 TNO, 2021.

Determinar influencia de la comunicación no verbal en la **estimulación intelectual** de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 TNO, 2021.

Determinar influencia de la comunicación no verbal en la **consideración individual** de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 TNO, 2021.

En cuanto a la Hipótesis General: La comunicación no verbal influye significativamente en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021; con respecto a las Hipótesis Específicas:

El **sistema paralingüístico** influye en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

El **sistema kinésico** influye en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

El **sistema proxémico** influye en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

El **sistema diacrítico** influye en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

La comunicación no verbal influye en el **sentido idealizado** de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

La comunicación no verbal influye en la **motivación inspiradora** de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

La comunicación no verbal influye en la **estimulación intelectual** de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

La comunicación no verbal influye en la **consideración individual** de docentes en instituciones educativas, Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el entorno científico, existen investigaciones acerca de comunicación no verbal y liderazgo transformacional vinculadas al quehacer pedagógico, independiente una de la otra, tanto internacionales como nacionales, en las que se exponen diversos enfoques y dimensiones de un liderazgo que orienta al cambio transformador o de una acertada interrelación que implica lo no verbal; sin embargo, son escasas las que vinculan ambas variables y más, si están orientadas a la pedagogía; por ello, se exponen los siguientes estudios que sustentan la propuesta en función a sus enfoques y principales dimensiones en una aproximada vinculación.

En Lima, (Carranza, 2020), en su artículo de investigación *Liderazgo transformacional de directivos y compromisos de docentes*, UNMSM, cuyo objetivo definir relación entre LT de directores y compromiso del docente con descriptiva investigación, diseño correlacional, muestra de 212 miembros, aplicando encuesta y cuestionario en escala de Likert con resultados en el nivel de confianza: 95%, en que hay vinculación significativa entre las dos variables, concluye que el liderazgo transformacional, herramienta de desarrollo de una I.E., debe ser planeado e incluido como plan estratégico de capacitación para formar líderes y lograr cambios que contribuya a la gestión pedagógica de la I.E. El estudio compromete al mejoramiento de los docentes en su quehacer pedagógico.

En Lima, (Luperdi, 2018) en su tesis *Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en Docentes de I.E. Villa El Salvador*, UPCH, cuyo objetivo fue el de establecer el vínculo entre variables con un enfoque cuantitativo, básico, descriptivo, diseño no experimental, correlacional, transversal con muestra de 72 docentes; instrumentos: cuestionario de (Medina, 2010) y Guía de observación (Oliveros, 2011) y (Penalva, 2013), concluye que hay vínculo significativo entre LT y el enfoque de estrategias pedagógicas aplicadas con alta correlación; dado que se desarrolla la motivación y el estímulo intelectual, ensayando habilidades pedagógicas y didácticas, adaptando metodologías diversas, evaluaciones y contextos adecuados, generando resultados óptimos en los trabajos en equipo, basado en el estímulo individual a colectivo con metodologías activas. El estudio concuerda en la significativa relación del desarrollo docente en su accionar aplicando adecuadamente el liderazgo transformacional.

En Lima, (Díaz, 2020), en su tesis *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de UGEL 02, PUCP*, cuyo objetivo analizar el LT del director en una I.E.P. de UGEL 2, en investigación cuantitativa, cuya técnica fue encuesta a través de cuestionario, concluyó que el LT de la persona que direcciona es bien percibida por sus colegas porque motiva y guía a impulsar los objetivos y metas en común, motivando e incentivando; acciones que trascienden metas particulares, desarrollando ciertos compromisos con perspectivas comunes a edificar y mejorar su entorno laboral, concibiéndose como parte de ella. Resultados que se articulan a la hipótesis del presente estudio a desarrollar.

En Lima, (Mathews, 2020), en su tesis *Liderazgo transformacional en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana en 2019*, UTP, cuyo objetivo es ampliar los conceptos que implican las dimensiones de LT direccionados al accionar pedagógico a nivel universitario, investigación enfocada a lo cualitativo y de diseño fenomenológico con muestra de 7 docentes, aplicando guía de entrevista semiestructurada, concluye que docentes universitarios conocen componentes de LT, percepciones, creencias que orientan prácticas; prevalecen comportamientos de puntualidad, respeto y profesionalismo: influencia idealizada; promoción a la identificación con su carrera: motivación inspiracional; fomento del pensamiento crítico: estimulación intelectual, habilidades para interactuar y asistir a estudiantes en consideración individualizada [...]. Dimensiones que coinciden con la presente investigación a desarrollar.

En Lima, (Monteza-Palacios, 2017), en su tesis *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas*, Universidad de Piura, cuyo objetivo identificar la concepción de LT que predomina en el ente director, a través de lo percibido por profesores; con investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva con muestra aleatoria en 150 docentes de 22 II.EE.PP. de Nivel Inicial con instrumento "Multifactor Leadership Questionnaire, o MLQ (5x) E, concluye que, desde el ámbito pedagógico, constituyen un aporte trascendental para exacerbar logros adquiridos y sugerir perspectivas alternas que contribuyan a desarrollar rubros no considerados esenciales aún por el LT, que se viene ejerciendo en toda institución; punto de referencia para aplicar en otros niveles, coincidencia en la valoración de la variable LT en el desarrollo del presente estudio.

En Arequipa, (Valencia, 2020), en su tesis *La CNV en el vínculo docente-alumno*, Universidad Católica San Pablo, cuya perspectiva fue investigar la recurrencia de la CNV (lo proxémico, kinésico y presentación externa) en el trabajo pedagógico y su vinculación en una investigación descriptiva, comparativa, analítica a partir de interpretaciones de selección no probabilística con muestra de tres estudiantes por departamento; se utilizó la entrevista aplicada a maestros, la prueba de chi cuadrado en estudiantes, concluyendo que, sí, existe incidencia directa entre CNV y la relación maestro y alumno; se refiere cómo estudiantes respondían ante una sonrisa, postura, mirada, gesto, apariencia; evidenciando observación y comentarios de la CNV de sus docentes; hay contraste entre Humanidades, Matemáticas y Estadística, según la proxémica. Estudio que destaca la importancia de la CNV en el campo pedagógico.

En Lima, (Luján, 2019) en su tesis doctoral *LT y Comunicación asertiva en docentes de Universidad Pública*, UCV, orientado a examinar vínculo entre ambas variables en maestros con enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional; su muestra: 139 docentes con dos cuestionarios: de liderazgo transformacional y de comunicación asertiva; su resultado, el LT se vincula directa ($Rho=0,740$) en forma significativa ($p=0,000$) con comunicación asertiva pedagógica; se probó hipótesis y su relación es alta; concluyendo que sus enfoques de motivación inspiracional, influencia idealista, estimulación intelecto, considerar individual se relacionan significativamente con la comunicación asertiva. El estudio recomienda el LT para fomentar el nivel de comunicación e interacción entre docentes.

En Tacna, (Portocarrero, 2017) en su artículo de investigación *CNV del maestro y motivación de logro en estudiantes de IE Fortunato Zora*, Universidad Privada de Tacna, que vincula correlación entre CNV pedagógica y motivación a metas en estudiantes; investigación básica; diseño descriptivo correlacional; muestra: 29 profesores y estudiantes: 121; instrumentos: inventario de observación (20 ítems, motivación) y cuestionario (CNV, 18 ítems); instrumentos verificados con prueba de confiabilidad con 0.74 y 0.77 puntos según método de alfa de Cronbach; cuyos resultados estuvieron dados por el 38.02% de docentes con nivel regular de CNV; se obtiene que en enfoque paralenguaje se da 3.2; en enfoque kinésico, 3.11, el enfoque proxémico, 2.90 y cronémico, 2.68. Concluye comprobando que existe correlación significativa entre CNV y motivación de logro; que coincide con el presente estudio.

En Chile (Tapia-Vidal, 2020) en su artículo científico *Competencias comunicativas comportamentales: Propuesta de matriz a estudiantes de pedagogía*, Universidad Católica; cuyo objetivo determinar fiabilidad de instrumento que describa y analice las CCC de practicantes de educación ante contextos diversos culturalmente; con diseño de instrumento de análisis de la teoría concerniente a las CCC con proceso que es fiable externamente por medio de juicio de expertos y analizando la fiabilidad en forma interna con matriz para sujetos interobservadores; con resultado que sustenta adecuadamente a cada uno de los enfoques en función a lo proxémico, al empleo de voz, lo kinésico-gestual y empleo de los espacios. El estudio destaca el valor de dimensiones del lenguaje no verbal en pedagogía.

En Cuba, (Almeida-Macias, Infante-Ricardo, & Cuenca-Arbella, 2019) en su artículo científico *La comunicación no verbal en el ejercicio de la Educación Física*, Universidad de Holguín, cuyo objetivo determinó la importancia de la CNV en la realización de la Pedagogía del cuerpo y del deporte con métodos teóricos de análisis y síntesis referentes a este proceso; sus resultados se orientan a enfatizar manifestaciones extraverbales como gestos, sonidos, símbolos, tonos que deben ser parte del lenguaje deportivo; concluye con la importancia de la CV y CNV, la necesidad de transferir códigos comunicacionales, desde el nacimiento. Es importante potenciar el desarrollo de habilidades CNV con énfasis en códigos, signos para fortalecer valores humanos en deportistas.

En Indonesia, (Sutiyatno, 2018) en su artículo científico *El efecto de la CV y CNV del maestro en el rendimiento en inglés*, Revista Journal of Language Teaching and Research; cuyo objetivo fue revelar efectos de CV y CNV en rendimiento de alumnos; investigación de enfoque cuantitativo por encuestas con cuestionario y puntuación de prueba de inglés. Los datos se analizaron mediante regresión y concluyó que la CNV tiene un efecto positivo significativo en desempeño en área de inglés; por ello, debe desarrollarse una comunicación efectiva para enseñar a estudiantes de manera eficiente, empleando ambas comunicaciones como técnica para crear interés y rendimiento aumentará [trad.]. Así, una adecuada articulación de la comunicación verbal y no verbal en su empleo pedagógico generará aprendizajes significativos, objeto del presente estudio.

En Irán, (Bambaeeroo & Shokrpour, 2017) en su artículo científico *El impacto de la CNV de profesores en éxito de enseñanza*, Universidad de Ciencias Médicas, cuyo objetivo determinar el efecto de la CNV de docentes sobre el éxito en la enseñanza con método de revisión sistemática de estudios. Sus resultados: fuerte relación entre la calidad, cantidad y método de uso de comunicación no verbal de docentes en su enseñanza; cuanto más usaban la CV y CNV, más eficaz era la educación y progreso académico de sus estudiantes; concluyeron que, si se practica esta habilidad, tendrá efectos positivos y profundos en el estado anímico de sus estudiantes. Su fracaso depende de la calidad de relación construida por su maestro trad.]. El estudio destaca la confiabilidad de la CNV en la práctica docente en profundo efecto al estudiante.

En España, (Calvache & Cantillo, 2017) en su artículo científico *La CNV en contexto de educación superior*, Universidad de Alicante, concluyeron que el empleo de CNV en el catedrático y la eficaz disposición comunicativa como herramienta que complementa la optimización del proceso E-A promueve en los ambientes de estudio un contexto que facilita el significativo aprendizaje. Investigación relevante de la CNV por su impacto en el aula, que de similar o mayor implicancia tendría en el nivel básico, objeto del presente estudio.

En Suiza, (Warwas & Hostettler, 2019) en su artículo científico *Efectos duales del liderazgo transformacional sobre la eficacia docente en situaciones de liderazgo cercanas y distantes*, Universidad de Formación Docente de Berna, concluyeron que las relaciones de LT -eficacia colectiva- son más fuertes en situaciones de liderazgo cercano (bajo rango de control) que en situaciones distantes [trad.]. El estudio resalta el papel beneficioso del LT para la eficacia escolar en un vínculo de mayor cercanía o proximidad, objeto de estudio.

En India, (Pradhan & Jena, 2019) en su artículo de investigación *¿El trabajo significativo explica la relación entre el LT y comportamiento laboral innovador?*, concluyeron que los LT estimulan intelectualmente a sus seguidores a establecer una visión que inspira a sus seguidores, aumentar su voluntad de posición trascendental de realizar más allá de las expectativas [...]. Investigación que determina la influencia del líder transformador, su estímulo intelectual hacia la búsqueda de innovadoras soluciones por las altas expectativas de desempeño con perspectivas creativas, objeto de este estudio.

En China, (Shutao, 2019) en su artículo científico *el LT de directores y modernidad de estudiantes: múltiples efectos mediadores de los climas escolares*, Universidad de Zhejiang, cuyo objetivo fue determinar los efectos mediadores del clima escolar en la relación entre LT de quienes direccionan escuelas y estudiantes en una investigación modelado de ecuaciones estructurales (SEM) para probar múltiples efectos mediadores con muestra de 378 maestros de 42 escuelas con resultado indicó que el clima escolar se vio significativamente afectados por liderazgo transformacional de directores de escuela; concluyó en implementación de LT al enfatizar adecuados climas escolares y establecimiento de contextos de innovación, justicia y afiliación [trad.]. Se orienta a promover en docentes la importancia de emprender la tarea de educar desde un status de paradigma de justicia e integración con sus estudiantes.

En Honk Kong, (Kwan, 2019) en su artículo científico *¿Está pasada de moda la teoría del LT? Revisando efecto integrador del liderazgo educativo y liderazgo transformacional en resultados de estudiantes*, Universidad de Hong Kong, cuyo objetivo fue determinar si el liderazgo educativo tiene mayor impacto en aprendizaje de estudiantes con análisis de regresión jerárquica para factorizar aspectos personales y escolares en percepción del liderazgo con muestra de 177 escuelas; aplicando cuestionario con resultado que confirma efecto moderador de LT a través de identificación de disparidad en estudiantes; concluye que comportamientos educativos en estudiantes depende del grado de motivación. El LT sirve como una condición necesaria [trad.]. El estudio confirma el efecto moderado del LT que tiene un gran impacto en los aprendizajes de los alumnos.

En Indonesia, (Suwandana, 2019) en su artículo de investigación *Papel de la mediación de LT: Efecto de la inteligencia emocional y de comunicación hacia la eficacia*, Udayana University; se trazó determinar que el LT media en la influencia de emociones inteligencia y comunicación sobre eficacia de trabajo en equipo; método causal; muestra de 159 personas, técnica de análisis es Path Analysis; concluyen que la comunicación genera efectos positivos y significativos en el LT; demuestra, si la comunicación aumenta, también el LT [trad.]. El estudio enfoca el logro de objetivos en contextos sociales a través de comunicación ante el desarrollo de un LT y la eficacia del trabajo en equipo, objeto de esta investigación.

En Malaysia, (Ismail & Mydin, 2018) en artículo de investigación *El impacto del LT y compromiso en comportamiento innovador de docentes*, University of Sains Malaysia; objetivo, describir nivel de comportamiento innovador entre profesores de secundaria e impacto de LT en comportamiento innovador con método de encuesta, cuestionarios para LT Director, compromiso docentes y comportamiento innovador; muestra, 961 maestros de escuelas secundarias, 704 damas y 257 varones. Los valores muestran que nivel de comportamiento innovador es moderadamente alto; parcial compromiso entre LT y comportamiento innovador de docentes [trad.]. El estudio destaca el LT, actitud innovadora, a través de la persuasión y el compromiso para mejorar el desempeño docente.

En Malaysia, (Afandi & Mohd, 2021) en artículo de investigación *La influencia de autoeficacia de maestros y prácticas de LT líderes escolares en comportamiento innovador de maestros*, Universiti Kebangsaan; objetivo, identificar influencia de la autoeficacia de maestros y prácticas de LT en comportamiento innovador maestros; método, enfoque cuantitativo con diseño de encuesta transversal, muestra de 1415 profesores de cuatro estados, se encontró un análisis de regresión múltiple que tuvo influencia significativa en comportamiento innovador de profesores al contribuir con el 47,0% de varianza; conclusión: autoeficacia de profesores y prácticas de LT influyen comportamiento innovador de profesores [trad.]. El estudio coincide con la visión que resalta importancia de prácticas de LT al redactarse políticas y programas relacionados para mejorar el comportamiento innovador de profesores.

En EEUU, (Mance, 2021) en su tesis doctoral *Relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación: probar la personalidad como moderador*, The University of Chicago; objetivo identificar LT en estilos comunicativos de líderes, determinar si extroversión afectó el LT en comunicación. Los resultados expusieron relación significativa moderada entre extroversión y LT y relación significativa entre LT y estilos de comunicación de dejar impresiones y atención. Los resultados concluyeron que extroversión no moderaba relación entre LT y estilos de comunicación de dejar impresiones y atención. Los hallazgos del estudio otorgan información de lo importante de la comunicación y el requerimiento de organismos comprendan lo complejo de forjar líderes para orientar el excelente desempeño de toda institución.

Bases teóricas y científicas, enfoques conceptuales y epistemología de CNV

Educar es desarrollar un acompañamiento a todo aquel ser humano en proceso de edificación de estructuras particulares, cognitivas, emocionales y sociales hacia el desarrollo de su potencial en una constante de empoderamiento bajo un marco de equidad e inclusión social con gran deferencia a la diversidad de pueblos con identidad sociocultural y ambiental propia que se forjan en una sola nación; por ello, las instituciones requieren de docentes que orienten acertados aprendizajes al motivar e inspirar a ejercer con su liderazgo pedagógico, compromiso y sentido ético en sus estudiantes, futuros ciudadanos, que a partir del diálogo intercultural, contribuirán a cerrar diversas brechas y propiciarán el crecimiento de su país por las oportunidades de progreso (Minedu, 2017).

La fenomenología, rama de la filosofía, a partir de la contribución del filósofo Husserl en 1907, es influenciada por el filósofo Immanuel Kant, a mediados del siglo XX, quien plantea que el poder ejercido por el conocimiento en las personas se da en tres aspectos: conocimiento, sentir satisfacción-dolor y deseo: –la parte cognitiva, estética y moralidad en la experimentación–; dado que, el verdadero goce está en entre la posibilidad de conocimiento y el deseo de instaurar una forma de interrelación, según principio *a priori*, en la que la imaginación esté en armonía con el entendimiento propio de un juicio reflexionante (Pineda, 2014).

La CNV, desde su epistemología, marco fenomenológico en investigación, comprende la idea trascendental del sujeto pensante sin restringir la intención por la que se aprehende el origen; así, (Kant, 1992) citado por (Martínez, 1998) expone su pensamiento acerca del problema fenómeno trascendental en el amplio estudio fenomenológico de la subjetividad, que se orienta a la actividad mental y demuestra la presencia de la mente o “yo” hacia la trascendencia de su misma actividad ante toda iniciativa humana; planteándose en fenomenología lingüística, ¿de qué modo se muestra “lo que decimos de lo que hacemos”?, ¿que expresa el yo, origen de las expresiones o coordenadas verbales? (p.120). Así, Kant expone las ilusiones de la razón e intuición intelectual que concibe la mente en categorías.

El existencialismo, escuela filosófica del siglo XIX, se orienta al análisis de la doctrina de la vida humana, se sustenta en principios de libertad, responsabilidad

individual y subjetividad humana; independiente de lo abstracto, racional, religioso, moral. Esta corriente centra su interés en el sujeto propio y en su forma de existencia ante el universo desde un plano individual; si la existencia se antepone a la esencia, el ser humano es autónomo de lo abstracto, que ejerciendo con responsabilidad individual promueve una ética sólida e independiente. El existencialismo es humanismo. Esta filosofía es consciente de que la libertad se expresa o se comunica con plena consciencia de sus decisiones y acciones personales que influyan positivamente en su entorno social e implica cierta responsabilidad del bien y el mal. De allí, que “el hombre esté condenado a ser libre” (Sartre, 1946) citado por (Prati, 1973).

En libertad, el ser humano es el que edifica su propio conocimiento desde múltiples intersecciones que ofrece la comunicación como base de su interrelación, consideración y materialización del pensamiento. La comunicación, como proceso, permite la interacción continua y dinámica del conocimiento que revitaliza la aprehensión del mundo para entablar vínculos comunicativos. En esta perspectiva conectiva y explicativa como estructura filosófica, el ser humano es comunicación y todo lo que le rodea tiende a expresar algo, articulando lo estético; ello, se aprecia desde el sentido contemplativo de filósofos griegos que les dio pie a una suerte de emociones, sensaciones, valoraciones e interacción en forma libre, propia en cada individuo, orientado por sus competencias y orientaciones personales; mediando un camino filosófico nacido desde el interior del ser humano (Andrade, 2011).

En un enfoque pedagógico, la educación es un proceso complejo desarrollado en toda civilización, considerada categoría universal y eterna que rige los destinos del hombre, dado que asume el desafío de propiciar transformaciones en toda sociedad. En ese contexto, la enseñanza de la comunicación aspira a la eficiencia en la emisión, comprensión y producción de mensajes que incrementen el nivel de cultura y desarrollo de un país. La perspectiva del estudio del lenguaje, genera que los docentes asuman una gran responsabilidad al interactuar con sus estudiantes en todo contexto, adecuando con esmero una comunicación eficaz para constituirse en referentes en todo ámbito y a su vez estrechar lazos interpersonales hacia el desarrollo de un bienestar común (Hernández, Lluesma, & Veras, 2019).

Desde el campo antropológico, la CNV es una disciplina en estrecha relación con el hombre y su cultura, dado que hay un universo complejo de comportamientos

sin explorar y se dan por supuesto; prima el ‘mundo de palabras’, pero no significa que lo comunicado por el comportamiento no sea igualmente importante. Está asociada a dos dimensiones: biológico y social: la primera, innata en el hombre; la segunda, aprendida y que comprende lo formal (conceptos), informal (imitación) y técnico (científico); constituyéndose en base de cultura en vínculo con su pasado hacia su evolución, aprendiendo a vivir en sociedad, a moldearse en un adecuado y próspero contexto sociocultural, a través de los cuales se interaccione e intercambie información, se absuelvan necesidades diversas y otras en condiciones igualitarias (Hall, 1989) citado por (Domínguez, 2009).

Según (Belío, 2018), las referencias primarias de CNV se ubican en obras clásicas griegas y latinas, así como tratados antropológicos, históricos, filosóficos, sociales y lingüísticos de siglos atrás. La CNV se implanta con la obra de (Darwin, 1872), quien citado por (Baquero & Cárdenas, 2019) expone que la preservación y evolución del hombre se da por sonidos (gruñidos), gestos, posturas, expresiones faciales vinculado al entorno. Kretschmer (1925) y Sheldon (1940) investigan tipos corporales. Efron (1941) inicia el estudio de los gestos. En 1950, surgen disciplinas con Birdwhistell (kinésica), Hall (proxémica y cronémica) y Hinde con su compendio. A partir de 1980, Poyatos desarrolla la fonética, antropología y etología; Knapp (1980) clasifica elementos no verbales. Este breve panorama de CNV ha adoptado un enfoque interdisciplinar de heterogénea tradición que limita una sólida base teórica ante diversos sistemas que la integran como aspectos esenciales.

En su etimología, (Shablico, 2012) expone que el término “comunicación” deriva del vocablo latino “communis”, que significa “*común*” y *comunicaris* como “algo en común con quien compartir ideas e información” (p.100); a su vez, (León, 2017) sustenta que el prefijo *con* de “*communicare*” significa “junto”, el sufijo “*icare*”, “transformar” y la raíz *munis*, “dar”/“trabajar”; traduciéndose en “juntos dar/trabajar para transformar” (p.119). Significaciones que establecen vínculos entre emisor y receptor al transmitir señales por medio de un código y establecer comunión en el proceso de interrelación en la sociedad a través de un sistema de mensajes.

La definición del término “comunicación” implica varias acepciones, según el (DLE, 2021), “Del lat. *communicatio*, -ōnis. 1. f. Acción y efecto de comunicar. 2. f. Trato, correspondencia entre dos o más personas. 3. f. Transmisión de señales

mediante un código común al emisor y a receptor”. Cada significación orienta a la reflexión del vínculo de reciprocidad en los diversos tipos de mensajes en sinestesia con procesos mentales en seres humanos; asimismo, “comunicar” en su significación 1. tr. “Hacer partícipe a una persona de aquello que se posee”) incluye amplio bagaje cultural y emocional que cada persona transmite y recibe. Para (Poyatos, 2018), comunicación es el “instrumento con que el expresamos nuestra posesión material y espiritual del mundo; en él se basa toda la producción humana, cuyos diversos sistemas se manifiestan en el comportamiento como hablante y su contexto cultural” (p. 725). Constituye toda forma de transmisión de mensajes sin empleo de palabras.

De acuerdo con (Mehrabian, 1969), una de las habilidades fundamentales del ser humano es comunicarse; la adhesión de lenguaje no verbal al verbal da claridad y explicación al significado de lo transmitido; así, (Ridao, 2017) valora la CNV, complemento de la oratoria y que hoy aplica a todo contexto como la esencia de una comunicación eficaz; (Okla, 2018) afirma que el hombre no puede evitar manifestarse con formas no verbales, reflejo de factores culturales en cada comunidad: distancia social, poder, formalidad, gestos faciales, actos; por ello, su relevancia (kinésica, paralingüística, proxémica y diacrítica) y fortalecimiento en el quehacer pedagógico de educación básica.

Según (Berlo, 1969), la persona emplea 70% de horas de actividad para comunicarse verbalmente al *escuchar, hablar, leer y escribir*, en donde el lenguaje es el código para expresarse con gestos no verbales como expresiones faciales, movimiento de manos, brazos, distancia, colores que comunican; a partir de esta necesidad de transmisión de mensajes, establece codificador, mensaje, canal, decodificador, receptor, código como parte del mensaje; por ello, (Jakobson, 1975), plantea que “hay que investigar el lenguaje en toda su variedad de funciones: la estructura verbal de un mensaje depende de la función predominante: referencial, emotiva, conativa, fática” (p. 352); así, la función esencial del lenguaje permitirá coordinar acciones, según prevalezcan propósitos. El denominar “código” equivale a principios o leyes que presiden el uso de un determinado tipo de signos, a través del cual se dará la comunicación (Niño, 2007).

Según (Bambaeeroo & Shokrpour, 2017), Aristóteles definió la comunicación como el uso de recursos disponibles para alentar a otros a expresar sus ideas y

desarrollar su motivación en el receptor hacia un desarrollo social, es fuente de cultura y espiritualidad; a su vez, la CNV es más sutil y eficaz que la CV, transmite mayor significado que palabras; así, una sonrisa transmite un sentimiento mucho más fácil. El habla silenciosa es de gran importancia en interacciones diarias de humanos e influye en posibilidades de fracaso o éxito en encuentros sociales personales y profesionales. Para, (Ogaz, 2013), la comunicación es el proceso social e interpersonal que aplica posibilidades y medios para lograr la interacción.

El comunicar en forma positiva y asertiva es un auténtico reto porque expone cultura y relaciones interpersonales, al respecto (Brönstrup, Godoi, & Ribeiro, 2007) citados por (Latorre, Dousdebés, González, & Vasco, 2019), consideran que un aspecto esencial en la vida moderna, que influye en el desarrollo de toda sociedad, es construir entendimiento común de conciencias que discrepen en percepción del otro y que logren mediante diálogo conectando por el sentimiento de compartir. De acuerdo con (Lehtonen, 2009) citado por (Yang, Saladrigas, & Torres, 2016), la comunicación desarrolla la interacción social, el intercambio de conocimiento, es depósito y resultado a la vez que queda grabada en la memoria corporativa. Proceso que estimula el saber a partir del vínculo establecido para desarrollar adquisiciones que sustentan decisiones orientadas hacia una meta trazada.

La CNV, según (Gurbiel, 2018), es el conjunto de mensajes transmitidos y recibidos por personas en todo canal que no implica la lengua; expresa estados emocionales, intenciones, expectativas, estado social, temperamento, educación, origen, en un nivel inconsciente, su realidad psicológica revela más de lo que dice; de ahí que la postura, expresión facial, entonación, voz o contacto visual sugieren más que las palabras; así, (Okla, 2018) plantea que cada idioma posee un sistema propio de elementos según su cultura y cada una requiere el desarrollo de variadas estrategias para evitar rechazos verbales, no verbales en su comunicación efectiva.

Las características de la CNV son interdisciplinaria y multidisciplinaria en interacciones interpersonales (consciente e inconsciente) al emitir todo mensaje hablado, acompañado de tono, postura, entorno, atuendo, perfume, que actúan como componentes interactivos, así, (Poyatos, 2018) expone que las “emisiones de signos activos [gesto, sonrojo] o pasivos (postura estática, ropa) con sistemas somáticos (gestos, reacciones químicas), objetuales (con cigarrillo) y producidos aisladamente

(guiño sin palabras, un carraspeo indeciso) o en coestructuración (palabra-gesto, palabra-gesto lágrimas)” (p. 7); se rigen por campos de estudio que se integran con otras disciplinas académicas con propios enfoques teóricos.

Citando a (Mehrabian, 1969) acerca de las características o referentes de la CNV, concluye que, tanto para emisor como destinatario:

Se vinculan tres referentes: *evaluación, potencia y capacidad de respuesta*: (1) Evaluación positiva, dada por señales inmediatas, mayor gesticulación, expresiones faciales y comunicaciones largas. (2) Comunica potencia, estado social, dominan señales más relajadas: tasas altas de balanceo, gesticulación, bajo tronco giratorio, movimiento piernas y pies. (3) Capacidad de respuesta comunica actividad facial con volumen, entonación y voz (p. 207).

El ser humano al expresar oralmente sentimientos y emociones, lo hace con un 90% de CNV, que equivale a la Regla de Mehrabian; marcada diferencia de una comunicación racional en la que prevalezca lo profesional sin emotividad.

Según (Cabana, 2008) citado por (Baquero & Cárdenas, 2019) con respecto a la CNV es un modo de interactuar en forma espontánea, silenciosa y sincera, ilustrando toda verdad en las frases expresadas con gestos, reflejo instintivo de reacciones y actitud a través del cuerpo que devela con transparencia sentimientos y emociones (p. 161); para Ekman (1965), la expresión facial es universal; para Fast (2011) la serie de emociones primarias de miedo, enojo, alegría, sorpresa, vergüenza, angustia son generales, aunque haya gestos heredados por cultura, los músculos del cuerpo reciben descargas eléctricas emitidas por neuronas a través de sentidos para expresar emociones particulares, propias a cada ser humano.

En cuanto a las características de CNV, para (Accensi, 2016), se evidencia procedencia, pensamientos, sentimientos, nivel cultural, comprensión, educación, madurez, profundidad, distancias, incapacidad física o emocional; así, (García, 2015) determina el impacto del mensaje tras la armonía entre lo emitido y mostrado, incluso de modo inconsciente; propone que todo código no verbal debe servir para veracidad de información (paralingüística, proyección, ejes de cabeza, cuerpo, torso, brazos, piernas, posición de manos, colocación dedos, mirada prolongada, expresividad facial, proxemia, posiciones de apertura).

Para (Cestero, 2017), son cinco los aspectos en la CNV -)Comunican activa o pasivamente sin provocar, se suele utilizar de modo inconsciente, imperceptible, involuntario, espontáneo. -)Se combina con expresiones verbales dependientes; la CNV es independiente y con un solo gesto se pueden emitir mensajes sin CV. -)La comunicación con signos no verbales es funcional, permite interactuar socialmente (presentaciones, felicitaciones, agradecimientos, etc.), prácticas habituales del ser humano. -)Son plurifuncionales, se utilizan en cualquier interacción: matizar, añadir, especificar (tonalidad), confirmar (ademán), reforzar (volumen), debilitar (gesto), contradecir (mirada), camuflar (velocidad voz). -)Varían según persona, situación, instrucción, género, frecuencia, edad; aunque, algunos elementos paralingüísticos, kinésicos o proxémicos se utilizan según la situación específica.

La relevancia del estudio de CNV, según (Sheth, 2017), es notable para enriquecer o afectar el mensaje, de ahí que con sutiles señales no verbales puede influenciar en educación, campo laboral, desempeño, logros; a su vez, (García & Maza, 2017) exponen que en otros cursos, se incorporan aspectos verbales con lo propio de cada cultura; pero, “se omiten otras unidades significativas de naturaleza no verbal, que intervienen en la comunicación interpersonal, cuya convencionalidad cultural y valor simbólico son reconocidos por los hablantes de la lengua y forman parte de su identidad cultural. Hay necesidad de potenciarla” (p.8). Según (Bonaccio, O'Reilly, O'Sullivan, & Chiochio, 2016), la perspectiva funcional de comportamientos no verbales, transmiten elementos esenciales para establecer vínculos en complejos procesos. Así, (Poyatos, 2018) iniciaría una investigación interdisciplinar de la CNV, que combina conocimientos, métodos, sociolingüística, etología, semiótica, lingüística y aprendizaje de lenguas.

La importancia de la CNV, según (Cestera, 2017), radica en persuadir en el quehacer humano, sobre todo, en el mundo empresarial que emplea abundantes signos no verbales (elementos paralingüísticos y kinésicos) en un rol plurifuncional para captar la atención, regular mensajes y acceder a la comprensión de mensajes, favoreciendo el logro de metas en idóneos climas laborales, ampliando la confianza, empatía y entendimiento. A su vez, (Galiano, 2015) expone que la CNV se embuye en la gestualidad como elemento básico en la coordinación del compás, carácter y tempo; en composiciones musicales, análisis, elementos estilísticos y recursos; en

instrumentos, variedad gestos, tendencias propias y dispersión en conductas; por ello, (Hess, 2016), sustenta que las actitudes no verbales cumplen papel esencial en la comunicación por su multidisciplinariedad (en psicología, derecho, medicina, sociología, antropología, etología, lingüística, etc.), tratándose en variados estudios de emociones, estados, expresiones. Disciplinas que resaltan el valor de la CNV en el ejercicio profesional y en su efectividad al ser desarrolladas. De allí, que el (Minedu, 2017), orienta el desempeño de los estudiantes a emplear estratégicamente gestos, movimientos corporales enfatizando o atenuando su voz; controlando distancias con interlocutores; ajustando volumen, entonando ritmo, pausas, silencios para transmisión de emociones, caracterización de personajes o producir efectos en el auditorio como entretenimiento, suspenso, que vienen a ser recursos no verbales y paraverbales (pp. 155-158).

El valor de la CNV aplica a diversas disciplinas. En el plano legal, (Carvajal, Blanco, & López, 2017), permite viabilizar diversas informaciones complementarias en procesos judiciales la CNV; para (Gordillo, López, Mestas, Pérez, & Arana, 2016), en juicios es relevante congruencia de CV y CNV en expresión de emociones en acusados, víctimas, familia y defensa, debiendo incluirse la interpretación de informaciones en decisiones judiciales; para (Moyá, 2016) la CV de políticos es determinado por el lenguaje corporal que demuestra oratoria, autoestima, seguridad, credibilidad; ello establecerá mayores lazos con su público por confianza que transmita. En el campo médico, para (Pérez, 2015), las limitaciones que se dan por inadecuado empleo de CNV, determinan una inadecuada atención a pacientes inmigrantes y nativos por barreras socioculturales y lingüísticas.

La valoración de CNV para (Rubio-Hernández, Nieto-Alcaraz, & Arcos, 2015), comunicarse requiere mayor CNV en etapa senil por escucha activa ante soledad, depresión, temor, alzheimer, alcoholismo, disfunción sexual, inadaptación al ofrecer mayor comprensión y apoyo personal, profesional; para (Bacigalupe, 2017), la CNV con quienes sufren parkinson es relevante por estrategias compensatorias que permiten mejorar su calidad de vida al establecerse valiosos vínculos entre médico y paciente; en los medios informativos, (Hernández & Zamora, 2017) la CNV de interlocutores mejora, enriquece, potencia la gestualidad positiva en el mundo televisivo, ya que con este dominio se obtendrá mayor audiencia y éxito rotundo.

El valor de la CNV radica en saber qué y cómo transmitir mensajes precisos con óptimos resultados, desde una perspectiva personal hasta laboral; para ello, debe ser potenciado. Según, *La importancia de gestos* por (Mehrabian, 1972), el 7% de mensajes se vinculan a sentimientos y actitudes en palabras habladas (CV); el 38% se asocia a sentimientos y actitudes, paralingüístico por forma en cómo se expresan las palabras (Paralenguaje); el 55%, se vincula a sentimientos y actitudes y se da a través de la expresión facial (Kinésica); ello promueve la famosa fórmula mehrabiana 7-38-55, que se aplica a comunicaciones de sentimientos y actitudes. En una anterior investigación de (Mehrabian, 1969), “la duración del contacto visual expresa fracción de tiempo entre comunicador y destinatario en medida adecuada” (p. 204); destacando el poder visual o de la mirada.

Según (Monterubbianesi, 2012), habría limitaciones si las personas solo se comunicaran con voz mecánica sin apoyo del timbre, tono, tempo, miradas o gestos en una quietud completa; semejaría a un robot mecánico sin emoción ni sentir en cada palabra emitida; para (Montes, 2015), la competencia comunicativa se da en el diálogo efectivo, retroalimentación, resolución de conflictos, asertividad en clima democrático, toma decisiones, consenso y logro de metas; por ello, (Cestero, 2017) propone base metodológica de estudio de CNV e inclusión en diseños curriculares en aulas de lo paralingüístico, proxémico, creencias, hábitos, pues se constata que ha sido insuficientemente investigada en la formación de profesionales para que se fundamenten componentes afectivos, motivacionales y metacognitivos. La CNV, habilidad profesional en la comunicación y apoyo de la CV en ejercicio docente para mayor acercamiento al estudiante genera confianza y efectividad en aprendizajes.

La CNV facilita entendimiento, capta atención, expresa emociones, persuade, conoce reacciones para adecuar mensajes; así, la imagen de una líder se sustenta en credibilidad, conducta, confianza que vincula modo de actuar, accesibilidad, aspecto físico, posturas, vestimenta semiformal oscura, regular adorno, mirada directa, segura, sonriente, caminar decidido, erguido, firme, con tacón medio o alto, accesorios sencillos, cabello suelto bien cuidado, maquillaje suave, imagen responsable y trabajadora; gesticulan erguidas con las piernas en posición rígida o relajada; su seguridad, capacidad académica y sometimiento involucran al receptor; por otro lado, los varones con barba cuidada o gafas, erguidos con piernas algo

abiertas o pie adelantado demuestra seguridad, manos, sin entrelazar, frotar o ubicarlas detrás de cuerpo, demostrará nervios o timidez, van al frente (Cester, 2018).

Su importancia abarca diversos planos, como el artístico, (Ramírez, 2017) expone que la CNV en teatro permite articular con lo textual, escénico, verbal, tras refrendar la intuición de que, cuando de este arte trata, voz, cuerpo y palabra son difícilmente separables; compromete pronunciación, color de voz, vocalizaciones, entonación, pausas, ritmo verbal, etc.; se semiotiza y descubren sentidos nuevos, llamativos que dan goce a la forma oral junto a gestos y proximidad. Un programa de dramatización como estrategia didáctica influiría significativamente en el desarrollo de sus expresiones verbales y no verbales en estudiantes para desarrollar fluidez, claridad y seguridad en la producción de sonidos, palabras, oraciones expresadas con sentido y fuerza; a la par, del aspecto proxémico y kinésico que complementan su acertado accionar.

En cuanto a su taxonomía, los estudios de CNV por (Rulicki & Cherny, 2007) establecen cinco sistemas como base del presente estudio:

- El sistema Kinésico delimitado por movimientos corporales con subsistemas; *subsistema gestual y postural* (expresiones faciales, gestos de manos, brazos, piernas, tronco, cabeza, cuerpo, cejas, manipulación objetos, posición torso, cruzar brazos, juego accesorios: corbata, anillo...); *subsistema ocular* (mirada como toque a distancia, forma de sostenerla (emotiva, cognitiva, valorativa, intencional), duración, dirección e intensidad; el esquivar mirada, brillo de ojos revelan tristeza, ira, temor, voluntad; estudio que recibe nombre de oculésica); *subsistemas de contacto* (formas de contacto de partes cuerpo cabeza, rostro, si son personas de confianza; si es contrario, solo antebrazo o manos).
- El sistema paralingüístico sustenta que emisiones vocales se dan por emociones o intenciones del emisor más que enunciado; así, tono agudo expresa ansiedad, excitación, tristeza, volumen, ritmo, dicción, acento, suspiros, pausas, énfasis, bostezos, interjecciones; según el contexto particular comunicativo.
- El sistema proxémico implica percepción y manejo del espacio social y personal, enfocado desde la etología que abarca la territorialidad al darse interacciones, estableciendo distancias; así: *Interacción pública* (3,5 y 7,5 m: conferencias o audiencias); *Interacción social* (1,2 y 3 m: desconocidos y espacios públicos);

Interacción personal (0,6 y 1,2 m: amigos y familiares); *Interacción íntima* (hasta 0,6 m: probable contacto físico, afecto); las culturas rigen distancias de acuerdo a patrones culturales como autoridad o formas que dan apertura.

- El sistema diacrítico incluye códigos de vestir, arreglo personal, distintivos de religión, corporaciones, cabellera, maquillaje, indumentaria, joyas, marca de reloj o auto, estado de zapatos que manifiestan identidad y emiten un mensaje hacia el exterior de cómo es su personalidad, pensamiento o sentimiento.
- El sistema cronémico estudia la forma cómo se organizan los tiempos en *monocrónico* (dedicado a una actividad establecida por europeos); *policrónico* (actividades diversas, simultáneas o antagónicas al escuchar radio, llamada telefónica o dar órdenes, propio de cálidos, abiertos y alegres latinos).

Según (Gurbiel, 2018), existen cuatro dimensiones: (a) *Expresiones faciales*, (b) *Paralenguaje*: volumen, tono, intensidad, fluidez, fluctuaciones, perturbaciones. (b) *Cinestesia*: posición, postura, gestos, movimiento cuerpo. (d) *Proxemia*: distancia espacial entre personas, interactúan entre sí. Para (Tapia-Vidal, 2020), su taxonomía comprende -) indicadores de voz a tono expresivo con inflexiones al hablar; -) volumen alto, moderado, bajo, según espacio y cantidad en aula; -) ritmo, velocidad, pausas, silencios según mensaje; -) kinésica, implica gestualidad, movimientos faciales, arqueado de cejas, labios, mirada, nariz; -) movimientos corpóreos: hombros, cabeza, pies, manos, postura, desplazamiento; -) proxémica: distancia, cercanía, atención individual, grupal. A su vez, (López, 2015) consigna cuatro bloques como base de la CNV: -) expresión facial (mirada, cejas, nariz, boca), -) lenguaje corporal (proxémica, tipos de gestos, somatotipia), -) indumentaria y voz (latencia, timbre, tono, velocidad).

El contexto actual demanda un nivel de comunicación excepcional, tanto oral como escrito, según (Cassany, Luna, & Sanz, 1998), la limitación oral postergarán aptitudes personales, sociales, profesionales; por ello, el trabajo pedagógico implica exponer, debatir, entrevistar, disertar; aspectos que el mismo docente debe modelar, dado que solo centra su labor al plano gramaticalista, sacrificando utilidad, necesidad de comunicarse oralmente que implica aprender a controlar la voz, la calidad acústica, impostación, volumen, tono, matices, inflexiones; así como la gesticulación, mirada, movimiento de cuerpo (postura, inclinación), espacio; así, el orador que habla con voz

clara y potente, que matiza, cambia su tono a distancia adecuada, que mira a los ojos con gestos pausados en su mensaje, propone un diálogo más intenso y significativo.

El estudio de (León, Gallegos, Iturralde, Rodríguez, & Cevallos, 2015) profundiza teorías de paralingüística, cronémica, kinésica, proxémica en contextos laborales; centrando atención en diseño y estrategias metodológicas para adecuada enseñanza en docentes, estudiantes, empleadores con responsabilidad de superar niveles de desarrollo de CNV; así, (Cestera, 2017) plantea que el emprendedor aplica empatía, entendimiento, consideración y organización por persuasión a través de tonos, volumen, velocidad, pausas, sonrisas, seriedad, mirada distribuida, desviaciones, posturas no tensas, relajadas, erguidas, parpadeos, cabeza inclinada, gesticulación manual abundante, precisa, abierta; sustenta (Cestero A. M., 2016), que mensajes con elementos quinésicos faciales, manuales, de cabeza se dan más en féminas (cabeza, facial y manual) y son funcionales en diversos contextos; seguidos de mensajes paralingüísticos con pausas y silencios, más, en varones.

La kinésica, según (Givens, 2002) citado por (López, Gómez, & Puebla, 2021) en el desempeño profesional demanda comunicación extraverbal del cuerpo como “proceso en el que se envían y reciben mensajes sin palabras, mediante gestos, postura, expresión facial, contacto visual; así como el paralenguaje, proxémica y cronémica” (p. 21). Lingüistas, psicólogos, antropólogos como Mehrabian, Knapp, Birdwhistell, Poyatos definen kinésica como evolución gestual y lingüística vinculada a aspectos neurológicos, evolutivos, según el interés por comunicarse; parte de la infancia, consigna memoria, imitación, atención, estimulación; manifestaciones primarias a determinar en diagnóstico temprano, sino evolucionan adecuadamente para delimitar acciones preventivas y atención por padres y educadores .

La dimensión diacrítica está fundamentada por ciertos códigos establecidos por las sociedades del mundo contemporáneo; así, (McCloskey, 2012) expone que la suma de convenciones culturales va en continuo desarrollo y requiere adecuarse al mundo con una apariencia personal positiva. En el caso del varón, siendo pulcro, aseado, cabello limpio y cortado, barba y bigote acicalado, afeitado con loción moderada, usando desodorante, manos limpias, cuidada dentadura, vestuario adecuado a la ocasión, clima y tipo, combinando colores en buen sentido, ropa de calidad en corte, entalle y género de estilo y colores básicos, ropa planchada con

cuello y puños en perfectas condiciones, dos pañuelos (uno para adorno y otro para circunstancias inesperadas), armonizando corbata con ropa y que esta llegue a la mitad de la hebilla del cinturón, zapatos brillosos y en perfectas condiciones, en la que el cinturón va del mismo color que los zapatos, armonizando calcetines ajustados con pantalón y zapatos, el traje bien planchado sin manchas y en buenas condiciones con botones asegurados, cuidando de la higiene (caspa, cabellos) en hombros y chaqueta, sencillas joyas de buena calidad y pocas, dado que la apariencia influye en la credibilidad y contribuye al ascenso en toda escala institucional o empresarial.

Según (McCloskey, 2012), el aspecto externo de la imagen de dama profesional, se sustenta con elementos básicos como ropa clásica de calidad, de buen corte y entalle, cabello limpio y arreglado, corto o largo o recogido sin exageración en el peinado, con maquillaje discreto, desodorante en axilas rasuradas, vestuario sobrio, combinando colores pasteles; blusas con escotes discretos, mangas tres cuartos o largas; no hay lugar para blusas sin mangas, a menos que se usen chaquetas; faldas largas o a una pulgada sobre la rodilla en altura; medias del tono de piel; zapatos cómodos, cerrados y en buenas condiciones; fragancias suaves, florales o cítricas; portafolio de piel oscura, negra, marrón o vino de la buena calidad; cartera o bolsa, proporcional a la estatura de color negra o neutral, de piel o tela de buena fabricación; no debe ir del mismo color que zapatos; ello proyectará mayor seguridad; jamás masticar chicle o mostrar apariencia descuidada, lentes o gafas transparentes serán sencillos, proyectando autoridad y seriedad con escasas alhajas, evitando aretes grandes y pulseras ruidosas, siendo conservadores en el uso exagerado de joyas; se puede usar reloj, aretes, collar, prendedor, sortijas; pero, no todo a la vez. Sin duda, ello afectaría de alguna manera el trabajo pedagógico.

La proxémica fue fundada por el antropólogo Edward Twitchell Hall, a fines de 1950 y principios de 1960, determinó que las fallas en la comunicación intercultural surgían de diferencias codificadas inconscientemente en la forma en miembros de diferentes culturas percibían distancias interpersonales y modo de actuar. Definió la proxémica para medir el espacio físico y personal pertinente durante la interacción de las personas; se concibe en cómo se estructura, inconscientemente, el microespacio o distancia del hombre en sus transacciones diarias, espacio en sus casas y en diseño de ciudades y la manera cómo se utiliza. Hall exponía que en Latinoamérica “esas

distancias relativas son más pequeñas”, dado que la aproximación es un aspecto de comodidad y confianza. Así, “las observaciones y teorías relacionadas, uso de espacio por el hombre como elaboración especializada de cultura” es objeto de estudio actual [trad.] (Hall, 1963) citado por (Danesi, 2006).

Entre las subdimensiones o cualidades primarias de la Paralingüística, desde un enfoque del participante en forma individual, están: el timbre (registro de voz que varía según sexo, edad, geografía), tono (agudos, medio, grave, muy grave según constitución biológica, estado psíquico y contexto), dirección tonal (ascendente: sorpresa, contrariedad; descendente: desilusión), intervalo (amplio si es llamada, enfado u otro), campo de entonación (amplitud de graves a agudos, melódica, media y monótona), volumen (según contexto social), duración silábica (alargamiento o acortamiento del sonido), tempo general (según edad, estado físico, emocional, cultura, idioma), ritmo general del habla (suave, irregular) (Poyatos, 2018).

Otras categorizaciones de las habilidades comunicativas, son cuatro: *escucha, habla, lee y escribe*; en la que el hablar tiene mayor utilidad e impacto decisivo en cualquier comunicación, dado que requiere de CNV para influenciar en toda audiencia (Bambaeeroo & Shokrpour, 2017). La comunicación incluye variados *signos lingüísticos, paralingüísticos y quinésicos* que se articulan como “triple estructura básica en la comunicación” (Poyatos, 1994); quien sustenta que el hombre se comunica por naturaleza a través del *lenguaje verbal y no verbal* (entonación, fluidez, volumen, silencios, pausas, miradas, arqueado de cejas, sonrisas, posturas, proximidad, atuendos, gestos, colores, accesorios; elementos esenciales de estudio en las dimensiones *kinésica, paralingüística, cronémica, proxémica* interdisciplinariamente con estudios transculturales y múltiples perspectivas de especialización que potencie.

Las prácticas pedagógicas incluyen el desarrollo de todos estos aspectos, según (Fraile & Aparicio, 2019) un docente comunica eficazmente al usar signos de CNV: gestos, miradas, postura física, tacto, sonrisas su accionar educativo; ello facilitará emocionalmente la relación interpersonal profesor-alumno, orientando acciones que contribuyan a su motivación, aprendizaje en un contexto afectivo muy necesario en toda situación didáctica que se comparta; así, (Monterubbianesi, 2012) da importancia a investigar la CNV y su perspectiva de análisis múltiple al crear atlas kinésicos, estudios comparativos entre culturas en su ámbito no verbal y considerarlo en

currículum de universidades; para (Shablico, 2012) es factible la interpretación de mensajes a través del órgano fonador, musculatura facial, cuerpo, posturas, gestos de manos, ojos, oídos; que representan recursos importantes para la enseñanza por constituirse en complementos expresivos y sensoriales; según, (Méndez, 2016), los elementos paralingüísticos, quinésicos, proxémicos y cronémicos en componentes cognitivos de alumnos son innatos o adquiridos y es posible la ampliación del repertorio de aspectos fónicos, fisiológicos, fraseológicos en el contexto educativo.

De acuerdo con (Velásquez, 2021), en todo proceso educativo, debe asumirse con responsabilidad el manejo de códigos no verbales, dado que los mensajes no solo constituyen lo verbal. El docente comunica, incluso, sin estar hablando. Ello influirá en el grado de motivación, en las estrategias didácticas empleadas y en las reacciones de sus alumnos, generándoles un impacto durante su interacción. Un código no verbal desfavorable determinará el éxito del proceso E-A, pues no solo se desarrollan contenidos, sino sentidos, emociones, sentimientos en el modo de explicar, en llamar la atención, todo ello implica un significado para cada estudiante. Según (Belío-Apaolaza, 2021), el estudiante debe tener oportunidad de practicar los signos no verbales comenzando por presentaciones explícitas, seguidas de prácticas y refuerzos hasta su adquisición bajo la orientación pedagógica sustentada en la competencia intercultural, desarrolla lo cognitivo, afectivo, comportamental del idioma español, así como el valor cultural de cada signo no verbal para aplicarse en conjunto, desarrollando una actitud positiva y dejando estereotipos o prejuicios que la limiten. El docente puede emplear vídeos, imágenes o representar mediante actuación u otros como recursos pedagógicos, según necesidades de sus estudiantes, para interiorizar el adecuado empleo de una CNV, partiendo de la misma lengua, seguido de gestos combinando cuatro dimensiones: forma, significado, uso y exponentes lingüísticos.

Según (Farsani, Breda, & Sala, 2020), la adecuada interacción entre docentes y estudiantes permite construir bases sólidas para la enseñanza y conexión emocional y determinan en sus resultados la importancia de la CNV, en especial, gestos de los maestros; por ello, considera analizar la calidad, estilos, formas en el ejercicio docente y la optimización de sus mensajes no verbales, sutiles y silenciosos que podrían tener efectos positivos directos en sus alumnos y más importante, aun, en su proceso E-A.

Bases teóricas y científicas, enfoques conceptuales y epistemología de LT

Según el (DLE, 2021), el término *liderazgo* presenta tres acepciones, dos de las cuales refieren la condición y ejercicio de actividades de un líder; proviene del anglicismo “leader” y significa persona que dirige, conduce y va a la cabeza de su clase en ámbitos sociales, políticos, deportivos, colectivos; para (Gambarini & Cruz, 2018), *liderazgo* viene del inglés «lead» que significa capacidad de conducir personas hacia objetivos alcanzables en dirección compartida; así, (Guevara, 2019) expone *líder* como referente por alto nivel ético y noble accionar con un vocabulario propio y eficaz al direccionar seguidores hacia sus metas trazadas; según (Kotter, 1988) citado por (Soto & Cárdenas, 2007), es el “proceso de llevar a grupos a determinada dirección fundamentalmente por medios no coercitivos; es eficiente, su movimiento va hacia el logro de que es mejor para los grupos, motivando a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos” (p. 142); por ende, (Torres, 2020) plantea que un *líder* es cauto en decisiones por magnitud de repercusiones, impulsa valores, estrategias cognitivas, conductuales, actitudinales, fortalece grupos con destreza, cualidades, valores, visión inspiradora, eficiencia en metas, congruencia en decir y hacer, con capacidad para resolver problemas, siendo perseverante en su participación activa hacia el logro del bienestar común.

Para (Pranitasari, 2020), el crecimiento en calidad educativa es determinante en el éxito de una nación; los graduados deben poseer y desarrollar habilidades para contribuir a su sociedad; así, el docente durante el proceso de E-A contribuye en forma fundamental por su alto nivel de compromiso, responsabilidad, lealtad, experiencia, atención plena y el ser líder. Así, el liderazgo viene a ser la capacidad de determinar, orientar, dirigir ante todo grupo para alcanzar una visión o meta establecida, sin recurrir a violencias; genera acuerdos, confianza, motivación, identificación, participación, comprensión y lealtad; facilita esfuerzos individuales y colectivos por la capacidad de direccionar a subordinados hacia objetivos [trad.]; (Acevedo, 2020), el liderazgo pedagógico es el eje para perfeccionar desempeños al influir positivamente en sus colaboradores hacia una meta institucional; ello, no implica “ser jefe” o “dar órdenes”, más bien de saber comunicarse con eficacia y firmeza, motivando e inspirando con características propias, habilidad y competencia, que conduzcan los procesos de E-A hacia el éxito educativo.

Según (Rivera, 2020), el liderazgo pedagógico es indispensable en el progreso de habilidades que organizan, gestionan, incentivan a la innovación en contextos democráticos, donde todos aprenden en conjunto hacia el éxito de su comunidad que alberga ciudadanos que aprenden e impulsan su calidad de vida hacia un crecimiento continuo con estímulo del profesional docente. Según (Fonsén, Lahtinen, Sillman, & Reunamo, 2020), el liderazgo es clave para una pedagogía de alta calidad al promoverse bienestar mediante aprendizajes en visión compartida, responsabilidad distribuida, cultura colaborativa y reflexiva en una interacción sensible del docente con sus estudiantes, sentido de propósito en un enfoque colectivo y creativo.

El Liderazgo transformacional viene siendo valorado por investigadores como un estilo positivo de liderazgo que centra sus ideales en propiciar cambios en los comportamientos y creencias de discípulos, basados en requerimientos de orden superior manteniendo su influencia [trad.] (Bass, 1985). Este tipo de liderazgo estimula intelectualmente, motiva inspirando, considera individualizando, apreciando y siendo paradigma a seguir; influyendo significativamente a forjarse un autoconcepto, a ser autoeficaces, a desarrollar autoconfianza y autoestima (Shamir et al., 1993) citado por (Montaudon-Tomás, 2021). Este enfoque se orienta a provocar cambios positivos en seres humanos y sociedades, desarrolla auténticos líderes que impulsan actuar con moral hacia su rendimiento (Burns, 1985) citado por (Montaudon-Tomás, 2021). Un tipo de liderazgo auténtico e impulsor, requerido en el contexto actual.

Con respecto al LT, (Maslow, 1991), fundador de la psicología humanista, plantea que este líder destaca en contexto social por sus capacidades, creatividad, talento, espontaneidad, alegría, dinamismo, claridad, objetividad, vocación de servicio y arduo trabajo para apoyar, pese a lo adverso; ama la vida, posee compromiso inquebrantable, integridad con independencia de espíritu. Según (Bass & Avolio, 1994), la teoría de motivación muestra que el líder inspira con su mancomunado trabajo, exigencia y visión hacia metas altas; con su potencial, eficacia organizacional, estímulo individual a seguidores; siendo modelo a seguir hacia objetivos individuales y organizacionales, delegando, decidiendo, gestionando, reorganizando con visión de vanguardia en mejora de operaciones y mejor uso de recursos humanos a intereses sociales. Según (Sun, 2019), el LT es el proceso que influye en las personas, en la naturaleza; estudio que analiza la evidencia de la gran influencia del LT en el campo educativo en las prácticas docentes y en sus óptimos resultados.

Conforme con (Burns, 1978), citado por (Mathews, 2020), quien es el primero en articular *LT*, analiza e indaga necesidades de cada seguidor, comprende motivos que involucra interacción al estimular y potenciar liderazgo con paradigmas morales; así, (Vázquez, 2013) se centra en el aspecto visionario, basado en la reacción emocional de todos y en proceso colectivo motivacional. Este es inspirador, carismático, se enfoca en dirigir y enfatizar con motivación, confianza y satisfacción, uniéndose a desafiantes metas compartidas y modificando creencias, necesidades y valores (Núñez & Ortiz, 2010). Este tipo de liderazgo otorga sentido y motiva para ver más allá del beneficio personal, hacia el progreso de todos, basándose en respeto, confianza, orientado a mejorar desempeños; facilita identificarse y comprometerse con sus seguidores hacia una visión de su organización (Torres, 2020).

Según (Hernández & Duana, 2018), el *LT* fija respuestas emocionales por estímulo, autoestima, confianza, seguridad, carisma, respeto, valores que presente líder al cumplir con deberes; capacita, inspira, influye positivamente; reconoce potencial, transforma ideologías, sentimientos, actitudes; enfocadas no solo a la organización; sino a la cultura, incrementa interés, anteponiendo bienestar de grupo al individual, establece vínculos, invirtiendo, extendiendo y compensando al capital humano con flexibilidad, autonomía e innovación hacia toma de decisiones; (Bedoya, 2015) considera que *LT* incrementa el desempeño al dar oportunidades de desarrollo en organización, promueve niveles de satisfacción y eficacia; estimula consciencia, da importancia y valor a su trabajo, animándolos a trascender en interés personal para bien de organización; empoderándolos, proporcionándoles respaldo y ánimo para mantener entusiasmo y esfuerzo, ante conflictos o cansancio para lograr más de los que se espera de ellos.

Para (Brown, 2017), las cualidades del líder implican comportamientos que combinan rasgos comunicativos: asertividad, apertura, predisposición, modulación de voz para construir relaciones satisfactorias con su personal y fortalecimiento de niveles organizacionales: *individuo, grupo, organización*. En el campo educativo, la competencia gerencial está en la habilidad del docente al sistematizar acciones y racionalizar recursos con alta capacidad para alcanzar las metas propuestas por la escuela (Aldana, Salón, & Guzmán, 2019). Según (Al-Mansoori & Koç, 2019), el *LT* incide en la concepción de subordinados en desempeño laboral, fortalece percepción, significado e importancia del trabajo a través de palabras y acciones; conduce a

mayor compromiso, mejora el comportamiento innovador; basado en (Bass & Avolio, 1994), "los líderes que tienen conciencia creciente de lo correcto, bueno, importante y bello; elevan necesidades de seguidores para autorrealización y logra alta madurez moral y seguidores para ir más allá de intereses por bien de la sociedad" [trad.]; fomentando así una cultura de progreso tanto personal como colectivo.

Según (Soto & Cárdenas, 2007), las cualidades del líder, son: -) La habilidad para dirigir valorando a los seres humanos, situándolos en la función que rindan mejor. -) El líder prevé, se adelanta y sabe qué camino tomar; -) Tiene respuesta a toda situación, dispone de salidas y es táctico. -) El líder emana del corazón de la sociedad, entiende problemas de la población y propone soluciones. -) Es honesto con su organización, austero, administra adecuadamente recursos y justifica gastos mínimos. -) Tiene convicción y fe inquebrantables con lucidez y tenacidad, cree en lo que hace, su convicción es racional, basada en argumentos y datos objetivos. -) Sabe reconocer errores, demuestra talla ética y moral, practica la autocrítica, -) Demuestra fuerza interior, vital, psicológica a la vanguardia sin renunciar. -) Sabe direccionar con objetivos mesurables, se subordina al programa e intereses de la organización. -) Posee magnetismo personal, carisma, capacidad de seducción, animando a otros a adherirse con entusiasmo, perfilando la esencia del liderazgo.

El liderazgo transformacional concibe cuatro áreas de influencia y acción. Estas dimensiones, según (Bass & Avolio, 1994), son las siguientes:

- *Influencia idealizada*: el líder transformacional es carismático, persistente, determinado, valiente, genera respeto y confianza, valora trabajo de otros, modelo a seguir por su conducta ética y moral, persistencia, determinación, fiabilidad al asumir riesgos; es modelo influyente que motiva a seguidores con comunicación efectiva y persuasiva para recibir acompañamiento y apoyo con respuesta positiva a la ejecución de tareas.
- *Motivación inspiracional*: líder transformacional da valor al trabajo realizado, a través de comunicación de alta expectativa; motiva e inspira hacia nuevos retos mostrando futuro atractivo con entusiasmo, optimismo; compartiendo visión y metas trazadas con espíritu de equipo integrado, situaciones futuras positivas para compartir y trabajar en función a objetivos de una sola meta sin dejar de proveer de estrategias en la resolución de problemas.

- *Estimulación intelectual*: líder transformacional estimula inteligencia, lógica, racional de colaboradores para resolver problemas, estimulando a seres innovadores, creativos, reflexivos, escuchando a congéneres sin criticar para fortalecer capacidades, el error no castiga en público, promueve confianza, autoeficacia, impulsa interés colectivo y con su institución (Bedoya, 2015).
- *Consideración individual*: el líder transformacional brinda atención de modo personalizado, acoge las necesidades e intereses de seguidores, impulsa al compromiso de desarrollo profesional, mentor que asesora genuinamente a cada miembro; se adapta; favorece aprendizaje propicio al clima adecuado, su comunicación es horizontal, delega tareas con supervisión, valora divergentes expectativas premiando la excelencia (Bass & Avolio, 1994).

Así, (Bass, 1985) expuso que LT es vínculo entre líder y colaboradores que desarrolla conciencia hacia metas de grupo, desplaza interés propio por el de orden colectivo, provee causa común basada en valores, impulsa potencial intelectual, estimula e influencia hacia trascendencia, provoca cambios de actitudes e ideales, promueve compromiso hacia objetivos trazados; afirma que se requieren de cuatro factores para ejercerlo: carisma, estimulación intelectual, considera al colaborador y motiva; luego, con (Bass & Avolio, 1994), proponen siete factores (F):

F1. Influencia idealizada: respeto de seguidores, confianza, compromiso con colaboradores, modelo a seguir por su liderazgo carismático.

F2. Estimulación intelectual: alienta a la creatividad, pensamiento innovador, ambiente de tolerancia, cuestión de valores, creencias personales, organización.

F3. Recompensas contingentes: enfatiza metas, reconoce recompensas o castigos basados en desempeños; se basa en sistema incentivos de Taylor (1994).

F4. Consideración individualizada: vela por bienestar de subordinados, asigna proyectos individuales, atiende necesidades de menos integrados por Maslow (1943).

F5. Administración por excepción: monitoreo del desempeño de colaboradores a través de indicadores, se aplican acciones correctivas cuando surjan problemas.

F6. Motivación inspiracional: líder comparte su visión, apoya a colaboradores en el logro de nuevos retos compartidos, resalta la importancia de cada labor.

F7. Laissez faire (dejar hacer): el líder deja que realicen labores libremente, evita decidir, minimiza autoridad, se ausenta en lo decisivo, casi no interviene en temas que deben resolverse (Rojero-Jiménez, Gómez-Romero, & Quintero, 2019).

Según (Al-Mansoori & Koç, 2019), el LT incluye dimensiones como *influencia idealizada* que refiere modelos ejemplares con carisma, valores, visión, inspiración, habilidades verbales, no verbales, expectativas; *motivación inspiradora*: capacidad de impulsar, motivar al comunicar con altas expectativas a seguidores que confían en él; *estimulación intelectual* que alienta a pensar, desafía a resolver problemas, motiva al pensamiento creativo, a soluciones novedosas y poco convencionales; *consideración individualizada*, valora desempeño de seguidores de modo personal, estimula su desarrollo y demuestra alto nivel emocional al vincular con cada uno.

Según (Vasquez, 2017), son cuatro factores de LT: *valoración individual* de cada colaborador como diferente, facilita desarrollo con su atención particular y se adecúa a capacidades, cualidades y peculiaridades de cada uno para plantear retos apropiados a sus capacidades con respeto y libertad para *estimular intelectualmente* con retos continuos y distintos a través de diversos tipos de pruebas, intelectuales, actitudinales, axiológicas, sociales con innovación y oportunidades de crecimiento; así, se *motiva inspirando* con resolución a lograr, detectando amenazas y oportunidades, otorgando *visión compartida* al grupo con entusiasmo, inspirando a nuevos horizontes, promoviendo sueños a seguir, antes que obligaciones a cumplir; motiva y genera confianza, a través de su honestidad, carisma, tenacidad, convicción, identificación éxito y empatía.

Las dimensiones del LT, según (Hernández & Duana, 2018), son (a) *Influencia idealizada* que influye en sentido de visión, misión, inspira orgullo, respeto, logros, confianza, optimismo, carisma de líder. (b) *Carisma o Influencia idealizada* que se orienta a metas, objetivos con respeto, confianza, identificación, conducta proba y moral. (c) *Inspiradora motivacional* con perspectiva axiológica, ideal que inspira confianza y entusiasmo en sus seguidores. (d) *Estimulación* intelectual que anima a la transformación en la organización con crecimiento que innove. (e) *Consideración individual* que proyecta perspectivas de crecimiento de discípulos. (f) *Tolerancia Psicológica* sentido del ánimo positivo resuelve conflictos, bromas con clima agradable ante errores. El liderazgo transformacional para (Cahuas, 2011) articula visión e inspira a colaboradores, motivando a la cultura organizacional en contextos favorables para la estructuración y renovación rápida ante el constante cambio. Este se asemeja al carismático, por promoción al cambio e innovación.

En el campo educativo, el LT desarrolla prácticas que influyen en creencias, transforma organizaciones, reestructura escuelas en positivo impacto de aprendizajes y plantea doce actividades: (1) *Desarrollar visión compartida y metas* que inspire al grupo con resolutivo propósito a lograr lo trazado. (2) *Alta expectativa en rendimiento docente* en desempeño, innovación. (3) *Modelar conductas*, practicando lo enseñado con ética. (4) *Brindar estimulación intelectual*, cuestionar, crear, perfeccionar prácticas, ser efectivo. (5) *Brindar apoyo individual*, atender opiniones, necesidades individuales, siendo mentores al tratar a individuos como capaces de propiciar su desarrollo, fortalezas ante diferencias individuales y culturales, en forma equitativa, respetuosa. (6) *Fortalecer educación estudiantil* alentando en equipo, creando cultura colaborativa. (7) *Crear organismos de apoyo*, asegurando que el equipo se involucre en programas, estableciendo condiciones de planificación profesional. (8) *Involucrar a comunidades líderes* con aspiraciones éticas para fomentar valores en su escuela, compromiso de padres. (9) *Focalizar el desarrollo pedagógico*, planificar, supervisar docencia, monitoreo periódico y frecuente el progreso de escuela y equipo docente. (10) *Recompensa contingente* al equipo por culminación eficiente de lo asignado (11) *Gestionar* al direccionar guiando si se desvían de la norma. (12) *Otorgar recursos* a docentes impulsa formación profesional ante exigencia de estudiantes (Sun, 2019).

Para (Gálvez, 2018) la teoría acerca de LT concibe al líder con visión para articular, organizar, comunicar, comprometerse y esforzándose por potenciar a cada miembro, transformando creencias, actitudes y sentimientos hacia una cultura de organización con significado en sus propósitos. Así, Burns y Bass fundamentan la integración de la organización, inspirados en el trabajo colaborativo, estimulados intelectual y moralmente. Para (Vasquez, 2017), la teoría del LT es enfoque de procesos democráticos y participativos; se orienta al desarrollo en el interior de organizaciones adaptándose al crecimiento en relación, valoración, significación, compromiso en contextos competitivos, reestructurándose al cambio. Así, (Rompató, Silva, Ginette, Tomatti, & Illuzi, 2019), el LT es de gran relevancia en el proceso E-A, donde el docente es capaz de acompañar y guiar al estudiante en su formación con consideración, estimulación y motivación con efectos positivos, ya que no busca someter; sino, inspirar en vanguardia. Para (Gambarini & Cruz, 2018) la influencia del LT se orienta más allá de logro de intereses inmediatos; estimula e inspira el intelecto mejorando desempeños con actitud ética.

El LT es considerado un verdadero liderazgo por inspirador al promover el entusiasmo, requiere de su entorno, desarrolla altos niveles de comunicación entre docente y estudiantes, se orienta a metas precisas, comparte una visión de cambio, es flexible, aumenta productividad, refuerza contextos y promueve la sencillez de objetivos y satisfacción de resultados; se realiza feedback (retroalimenta) en entorno ético, promueve valores, confianza, admiración. Según (Chininin, 2021) en el campo pedagógico, el LT contribuye positivamente en prácticas de desempeño grupal, eficacia escolar, genera bienestar por respaldo y apoyo por identificación, comprensión, reconocimiento de fortalezas, regulación de emociones y expresión en el ejercicio profesional de las relaciones interpersonales y ámbito intrapersonal, genera consideración individual, estimulación intelectual, cultura organizacional de visión e identidad compartida en adecuado clima, propiciando satisfacción con el trabajo, mayor productividad, bienestar laboral para un alto desempeño grupal.

En el campo pedagógico, (Afandi & Mohd, 2021), plantean que las autoridades deben fortalecer prácticas de LT en entrenamiento innovador en profesores y deben elaborarse políticas con programas que desarrollen aspectos de autoeficacia y LT de docentes en ejercicio con comportamiento innovador y actitud proactiva al cambio, incentivando a enfrentar desafíos en un entorno abierto que cambia rápidamente. Así, (Litz & Blaik-Hourani, 2020) exponen que el LT, adecuado a la educación, empodera a seguidores con optimismo, energía, cohesionando productividad con logro de metas para influir en valores en un nivel de cambio integral hacia la innovación escolar.

En el campo pedagógico, según (Batista, López, & Díaz, 2021), el LT es el modelo que resulta de la interacción entre el docente y sus estudiantes, durante sus procesos de aprendizaje en las que trata de impulsar capacidades basándose en sus intereses para perfeccionar, crecer personalmente y como equipo en un contexto cálido de buenas relaciones entre directivos y docentes en un marco de capacitación y formación constante para constituirse en gestores de calidad educativa proyectada a una comunidad para contribuir a su transformación y desarrollo. En una visión empresarial, (Mikhriani, Tjahjono, Mustafa, & Prajogo, 2021) concluyeron en el cambio de paradigmas en las compañías impulsando “autoestima basada en la organización, la alta eficacia colectiva, confianza y comportamiento positivo del empleado para estar preparados y mejorar su competitividad frente al desafío global” (p.2063). Una institución educativa es una entidad que debe estar preparada al cambio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La complejidad de la construcción del conocimiento científico clasifica toda investigación en básica pura e investigación aplicada. El estudio, sustentado en los resultados de la investigación básica, en que plantea un problema e hipótesis con dimensiones en cada variable, pretende alcanzar aportes que contribuyan a reflexionar acerca de sus acciones pedagógicas en cada docente y la influencia a sus estudiantes (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018).

Tipo de investigación: El estudio es No experimental, dado que se aplica a la investigación en la que no hay manipulación de ninguna variable; solo se observa a los fenómenos cómo ocurren, tal como se dan en su contexto original, recopilando datos para posteriormente realizar un análisis (Taboada, 2013). En el presente estudio no se producen situaciones, ni condiciones; solo se observa lo que existe. El investigador no influyó en las variables que ya han sucedido, al igual que los efectos que causaron; no requiere la asignación aleatoria de participantes a tratamientos por la naturaleza de variables que imposibilita manipulación.

Diseño de investigación: La presente investigación es transeccional, descriptiva, correlacional causal.

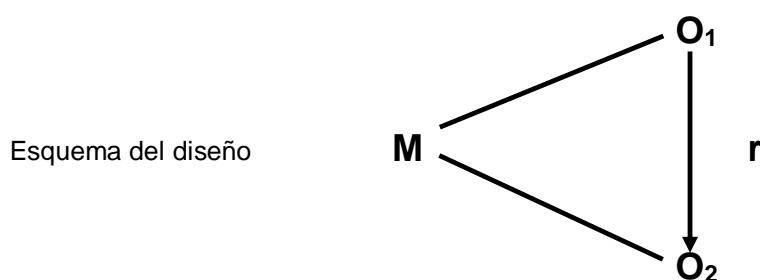
La investigación es transeccional, dado que indaga acerca de la incidencia de los niveles de ambas variables en una población, analizando sus interrelaciones, basado en indicadores para medir relación entre objetos, personas o situaciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Es descriptiva, llamada también estadística, enuncia características, actitudes y desenvolvimiento de la población en estudio, tal como está (Oseda, y otros, 2018). Abarca una “colección de datos para probar hipótesis o responder preguntas de la situación cotidiana de sujetos del estudio” (Gay, 1996:249) citado por (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018).

Es correlacional porque busca conocer el nivel de asociación o relación entre dos variables de estudio que primero se miden en forma independiente (Oseda, y otros, 2018). Por ello, en el estudio las variables *Comunicación no verbal* y *Liderazgo transformacional*, a partir de una muestra extraída de la población de docentes de

Nivel Secundaria en Instituciones de Ugel 3TNO; primero, se analizan las variables; luego, sus dimensiones y vinculaciones para determinar la correlación mediante una prueba de hipótesis correlacional y técnicas estadísticas, se estima la correlación. (Gallardo, 2017).

Es Causal dado que se orienta a establecer la relación entre las dos variables de estudio CNV y LT y sus dimensiones (*Paralingüística, Kinésica, Proxémica y Diacrítica*), así como (*Influencia idealizada, Motivación inspiradora, Estimulación intelectual, Consideración individualizada*) en un momento o tiempo determinado sin manipular las variables en estudio dentro de un enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



SÍMBOLO	DÓNDE	ES
M	Muestra	Muestra observada de 286 docentes de nivel secundaria de instituciones educativas públicas de Ugel 03TNO
O₁	Variable 1	Comunicación no verbal
O₂	Variable 2	Liderazgo transformacional
r	Relación entre variables	Relación causal entre V ₁ y V ₂

3.2. Variables y Operacionalización

Variable de Comunicación No Verbal

La CNV viene a ser el conjunto de elementos en los que no interviene la lengua hablada o escrita y se transmiten a través de gestos, acentos, pausas, volumen, tono, posturas, maneras, empleo del espacio, denominados 'signos no verbales', con el fin de mejorar la interacción del docente con sus estudiantes, según lo plantea Rincón (2010), Rulicki & Cherny (2012). Asimismo, (Gurbiel, 2018) plantea que la CNV es el conjunto de mensajes transmitidos y recibidos por personas en todos los canales que no implica la lengua, junto a estados emocionales básicos, intenciones, expectativas según el estado social, origen, educación, evaluación, temperamento que son transmitidos y recibidos en un nivel inconsciente en mayor índice que el consciente.

Dimensión 1. Sistema Paralingüístico: Considera que las emisiones vocales están regidas por emociones o intenciones del emisor más que enunciado; así, tono agudo expresa ansiedad, excitación grave, tristeza; volumen, ritmo, dicción, acento local, suspiros, pausas, énfasis, bostezos, interjecciones, intensidad, velocidad del habla, fluctuaciones en la fluidez; considerando el contexto particular comunicativo (Rulicki & Cherny, 2007), (Gurbiel, 2018); asimismo, el timbre (registro de voz, varía por sexo, edad, geografía), el tono (según constitución biológica, estado psíquico y contexto) son determinantes (Poyatos, 2018).

Dimensión 2. Sistema Kinésico: Delimitado por movimientos corporales con subsistemas; así: subsistema gestual y postural (expresiones faciales, gestos de manos, brazos, piernas, tronco, cabeza, cuerpo, cejas, posición torso, cruzar brazos, juego accesorios: corbata, anillo...); subsistema ocular (mirada como toque a distancia, forma de sostenerla implica procesos emotivo-cognitivo, valorativo, intencionales, intervienen factores, duración, dirección e intensidad; el esquivar mirada, brillo de ojos que pueden revelar tristeza, ira, temor, voluntad; estudio que recibe nombre de oculésica); subsistemas de contacto (formas de contacto de partes cuerpo cabeza. rostro, si son personas de confianza; caso contrario, solo antebrazo o manos) (Rulicki & Cherny, 2007); así, sonriente, seguro, sincero con mirada directa y repartida entre interlocutores, caminar decidido, andar erguido con fuerte y firme taconeo en cada asentamiento del pie, dando pasos con movimientos cruzados de brazos, demostrando decisión y firmeza; asimismo, todo entrelazar, frotar o colocar manos detrás de cuerpo, demostrará nervios o timidez. Las damas al gesticular, erguidas, piernas separadas o juntas demostrarán independencia profesional o sumisión (Cester, 2018).

Dimensión 3. Sistema Proxémico: Aborda construcción, manejo, percepción del espacio social y personal, enfocado desde la etología que abarca territorialidad con que se dan las interacciones, estableciendo distancias como: Interacción pública (3,5 y 7,5 m: conferencias o audiencias); Interacción social (1,2 y 3 m: desconocidos en espacios públicos); Interacción personal (0,6 y 1,2 m: entre amigos y familiares); Interacción íntima (hasta 0,6 m: probable contacto físico por afecto); las culturas rigen distancias de acuerdo a patrones culturales; así respaldos de asientos altos dan autoridad o formas de mesa dan apertura) (Rulicki & Cherny, 2007).

Dimensión 4. Sistema Diacrítico: Incluye códigos de vestir, arreglo personal, distintivos de religión, corporaciones, cabellera, maquillaje, indumentaria, joyas, marca de reloj o auto, estado de zapatos que manifiestan identidad y emiten un mensaje hacia el exterior de cómo es su personalidad, pensamiento o sentimiento (Rulicki & Cherny, 2007); así, la imagen de un emprendedor y líder se sustenta en su credibilidad, conducta y confianza que va de la mano con modo de actuar en sociedad, su accesibilidad, a partir del aspecto: vestimenta, presentación, vestidos semiformales en tonos oscuros, sin adornos llamativos, tacones medio o alto, accesorios sencillos, cabello suelto bien cuidado, suave maquillaje, imagen de responsable, trabajadora, lleva folleto u otro en mano para autorregular y canalizar su nerviosismo. Los varones con barba cuidada o gafas, erguido con piernas algo abiertas o pie adelantado demuestra seguridad (Cester, 2018).

Variable de Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional inspira a un mancomunado y alternado trabajo con expectativas basadas en la exigencia hacia excelentes resultados con significado y desafío, desarrollando a otros en su potencial, motivando a mirar más allá de lo personal a intereses de grupo, mejorando eficacia organizacional, alentando a actuar como modelo a seguir, inspirando, estimulando intelectualmente, considerando individualmente las necesidades hacia un logro organizacional, delegando decisiones, administrando con reorganización corporativa hacia una visión de vanguardia y calidad, contribuyendo a esfuerzos de una mejora de operaciones y mejor uso de recursos humanos (Bass & Avolio, 1994).

Dimensión 1: Influencia idealizada: El líder transformacional carismático, con relación a sus colaboradores, transmite respeto, genera confianza; es un modelo a seguir por sus altos niveles de conducta ética, moral, persistencia, determinación, fiabilidad asume riesgos, persistente, determinado, valiente (Bass & Avolio, 1994).

Dimensión 2: Motivación inspiradora: El líder transformacional da valor al trabajo realizado a través de comunicación de alta expectativa; motiva e inspira hacia nuevos retos mostrando futuro atractivo con entusiasmo, optimismo; compartiendo visión y metas trazadas con espíritu de equipo integrado, situaciones futuras positivas para compartir y trabajar en función a objetivos de una sola visión (Bass & Avolio, 1994).

Dimensión 3. Estimulación intelectual: El líder transformacional estimula una inteligencia, lógica, racional de colaboradores para resolver problemas, orientando constantes cambios innovadores, creativos, escuchando a congéneres sin criticar para fortalecer capacidades; si alguien se equivoca, no se castiga en público; se les motiva a ser seres innovadores, promueve confianza, autoeficacia, desplazamiento del interés individual por el colectivo (Bedoya, 2015).

Dimensión 4. Consideración individualizada: El líder transformacional presta atención y escucha las diferentes necesidades, es responsable de un desarrollo profesional, actúa como mentor para orientar genuina y desinteresada al incremento de competencias en cada miembro, a través de una asesoría adecuada y continua. Asume diferencias y nivel de adaptación; favorece aprendizaje, propicia clima adecuado, comunicación horizontal, delega tareas con supervisión, reconociendo diferencias individuales, necesidades, deseos y expectativas, valorando y premiando al excelente trabajo (Bedoya, 2015).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población es un conjunto finito o infinito de ciertos elementos con cualidades comunes que se extienden en las conclusiones de la investigación, delimitadas por el problema y objetivos de la investigación (Gallardo, 2017). La población que constituye el estudio comprende un total de 841 docentes de ambos sexos, nombrados y contratados, de Nivel Secundaria de las áreas: Desarrollo Personal, Ciudadanía-Cívica, Ciencias Sociales, Comunicación, Matemática, Ciencia -Tecnología, Educación Física, Inglés, Arte- Cultura, Educación- Trabajo, Educación Religiosa de instituciones educativas públicas en Ugel 03 Trujillo Noroeste.

Tabla 01

Distribución de la población de docentes de las instituciones educativas públicas de Nivel Secundaria Ugel 3 TNO, 2021

Cantidad de Instituciones educativas	Docentes sexo				Total	
	Masculino		Femenino		N	%
	N	%	N	%		
24	261	31	580	69	841	100

Nota. Nómina de docentes en base de datos Ugel 03 TNO 2021

Muestra viene a ser un subgrupo o un subconjunto de la población que incluye elementos que pertenecen a ese conjunto definido con características propias (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). La muestra estuvo representada por 286 docentes, número mayor a 264 resultado en fórmula de Muestreo Aleatorio. Maestros nombrados y contratados, ambos sexos de diferentes áreas del Nivel Secundaria de instituciones educativas públicas de Ugel 03 TNO de una población de 841.

Tabla 02

Distribución de la muestra de docentes de instituciones educativas públicas de Nivel Secundaria Ugel 3 TNO, 2021

Cantidad de Instituciones educativas	Docentes sexo				Total	
	Masculino		Femenino		N	%
	N	%	N	%		
24	91	31,8	195	68,2	286	100

Nota: Nóminas de docentes en base datos Ugel 03 TNO 2021

Los requerimientos determinados para seleccionar la muestra con el fin de que estos resultados puedan difundirse a todo contexto para fines académicos, fueron:

Criterios de inclusión

- El grupo debe poseer similares particularidades sin excepción.
- Ser maestros de Instituciones Educativas Públicas de Ugel 3TNO en EBR.
- Ser docentes de las diferentes áreas del Nivel Secundaria.
- Dar su consentimiento informado para participantes con un “sí, acepto”.
- Ser contratado o nombrado en las distintas escalas magisteriales.
- Encontrarse en ejercicio de su actividad pedagógica.
- Participar en forma voluntaria dando alcances de su labor pedagógica.
- Ser participante en función al número muestral extraído de la población.
- Encuesta virtual fue difundida por cada director de Instituciones Educativas.

Criterios de exclusión

- Maestros que se ubiquen en otras Ugeles de Trujillo o del país.
- Docentes que laboren en el Nivel Primaria o Nivel Inicial.
- Aquel profesional que ejerza cargos administrativos u otra labor en una I.E.
- Maestros que se encuentren con licencia, cese o jubilación.
- Docentes que no deseen participar del estudio voluntario.

Muestreo se empleó el tipo de muestreo probabilístico aleatorio, dado que cualquiera de los participantes de la población establecida en el estudio, según los criterios de inclusión y exclusión, tiene independiente e igual probabilidad de ser seleccionado, por la similitud de características para establecer relaciones entre las dimensiones de variables CNV y LT (Oseda, y otros, 2018), (Gallardo, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada, Encuesta. Según (Oseda, y otros, 2018) por objetividad y sencillez para obtener datos de un grupo con características similares a través de planteamientos configurados en un cuestionario anónimo con datos genéricos. Para (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018), el Cuestionario, modalidad de técnica de Encuesta que formula “conjunto sistemático de preguntas escritas en una cédula relacionada a hipótesis, variables, indicadores de investigación para evaluar data” (p. 291). Así, el estudio ha empleado dos cuestionarios adaptados por la autora en función a variables *CNV* y *LT*, aplicados en forma virtual a través de Google Form.

El instrumento: Cuestionario de *CNV* está organizado en cuatro dimensiones. Comprende los sistemas: paralingüístico, kinésico, proxémico y diacrítico. Cada uno incluye 5 planteamientos con total de 20 ítems, orden correlativo con niveles bajo: 0 - 1, medio: 2 – 3 y alto: 4 – 5 en Escala de Likert con intervalos para delimitar actitudes en escala, número impar de respuestas ofrece “respuesta neutra” con opciones de valoración e índice: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre, siguiendo escala ordinal de puntaje del 1 al 5. En cuanto a baremos, veamos:

Tabla 03

Puntajes de niveles de variable Comunicación no verbal y dimensiones

	En inicio	En proceso	Logrado	Destacado
Variable: Comunicación no verbal	20 – 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
Dimensión 1: CNV basada en paralingüística	5 - 10	11- 15	16 - 20	21 - 25
Dimensión 2: CNV basada en la kinésica	5 - 10	11- 15	16 - 20	21 - 25
Dimensión 3: CNV basada en la proxémica	5 - 10	11- 15	16 - 20	21 - 25
Dimensión 4: CNV basada en lo diacrítico	5 - 10	11- 15	16 - 20	21 - 25

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario de *LT* está organizado en cuatro dimensiones. Comprende los sistemas: *Influencia idealizada*, *Motivación inspiradora*, *Estimulación intelectual*, *Consideración individualizada*. Cada uno incluye 5 planteamientos, total de 20 ítems, orden correlativo con niveles bajo: 0 - 1, medio: 2 – 3 y alto: 4 – 5; en Escala de Likert con niveles de intervalos para delimitar actitudes en una escala de número impar de respuestas para ofrecer una “respuesta neutra” con opciones valoración e índice de 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre, siguiendo escala ordinal de puntaje del 1 al 5. En cuanto a los baremos, el cuestionario presenta:

Tabla 04

Puntajes de niveles de variable Liderazgo transformacional y dimensiones

	En inicio	En proceso	Logrado	Destacado
Variable: Liderazgo transformacional	20 – 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
Dimensión 1: LT basado en la influencia idealizada	5 - 10	11- 15	16 - 20	21 - 25
Dimensión 2: LT basado en la motivación inspiradora	5 - 10	11- 15	16 - 20	21 - 25
Dimensión 3: LT basado en la estimulación intelectual	5 - 10	11- 15	16 - 20	21 - 25
Dimensión 4: LT basado en la consideración individualizada	5 - 10	11- 15	16 - 20	21 - 25

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

Para analizar la confiabilidad del Cuestionario de CNV, se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach. La prueba se evaluó con el apoyo de 62 participantes; según la valoración de Vellis, el cuestionario de comunicación no verbal, se encuentra en Nivel Bueno de confiabilidad, encontrándose un valor de **0.803**; por tanto, está preparado para ser empleado en el estudio.

Para analizar la confiabilidad del Test de LT, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach con muestra piloto de 62 participantes; según la valoración de Vellis, el test de liderazgo transformacional, se encuentra en un Nivel Alto de confiabilidad con un alfa de Cronbach de **0.899**. por lo tanto, certificando que el instrumento es viable

Se realizó Validación por criterio de contenido y se solicitó evaluación de 5 expertos jueces de grado Doctor y especialidades en Metodología de Investigación; revisaron los instrumentos de CNV y LT con sugerencias, valorando la viabilidad de utilización de ambos cuestionarios.

La validez factorial de la variable Comunicación no verbal en que se examinaron índices de adecuación muestral, donde se llevó a cabo el cálculo del test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin), cuyo valor fue de 0.670 el cual es considerado regular por ser superior a 0.6 (Méndez y Rondón, 2012); la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($X^2= 550.737$; $gl=190$; $p<0.01$); asimismo, se analizó el determinante que alcanzó un valor inferior a 0.05. Por tanto, en base a estos valores, se consideró viable proceder con la realización del análisis factorial del test de CNV.

La validez con análisis factorial de variable Liderazgo transformacional implicó examinar índices de adecuación muestral, donde se llevó a cabo el cálculo del test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) cuyo valor fue de 0.767 el cual es considerado regular por ser superior a 0.6 (Méndez y Rondón, 2012); la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($X^2= 592.997$; $gl=190$; $p<0.01$). En base a estos valores, se consideró la viabilidad para proceder con la realización del análisis factorial del test de LT.

Tabla 05

Jueces participantes en el proceso de validación de contenido

	Nombres y apellidos	DNI	C.O.	Especialidad
1	Dulio Oseda Gago	20044737	0000-0002-3136-6094	Estadístico
2	Sissy de la Torre Zavala	18228633	0000-0002-4965-4529	Psicóloga Clínica
3	Rosa Patricia Gálvez Tarrillo	18141741	0000-0002-4612-109X	Metodóloga
4	Walter Alejandro Castro Rodríguez	18180511	0000-0002-6823-2620	Lingüística
5	Ruth Katherine Mendivel Gerónimo	43694091	0000-0002-3147-2655	Metodóloga

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

- Se solicitó información a Ugel 03 Trujillo Noroeste, el total de docentes de Nivel Secundaria e Instituciones Educativas que comprenden dicha unidad.
- Se solicitó consentimiento de aplicación de instrumentos a 24 instituciones educativas públicas que comprende Ugel 03 TNO.
- Se enviaron formatos de constancias de aceptación y aplicación para abreviar trabajo administrativo a Directores de Instituciones Educativas.
- Se solicitó a docentes, a través de llamadas y mensajes por WhatsApp, participar de Encuesta virtual a través de Google Form.
- Se aplicaron los instrumentos a 286 docentes del Nivel Secundaria.
- Se procesó la información aplicando el Programa Excel y SPSS 22.

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento estadístico de datos de ambas variables requirió de análisis descriptivo y análisis inferencial.

El análisis descriptivo que expone características de individuos que participan en la investigación para presentar información organizada y sintetizada, requiere estadísticos con tablas de rango, mínimo, máximo, frecuencia, mediana, media, moda, desviación estándar (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En el estudio se emplearon estadígrafos descriptivos organizados en tablas estadísticas con complemento de apropiada interpretación.

El análisis inferencial contrasta hipótesis a partir de datos de la muestra en expresiones de cifras para extender a la población o universo (Taboada, 2013). Así, en el estudio, para el análisis inferencial, se empleó previamente la tabla de Prueba de normalidad de datos, utilizándose el estadígrafo de Kolmogorov–Smirnov, lo que orientó que, para realizar el análisis de relación e influencia, se debe trabajar con la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman que determine la relación directa significativa entre las variables y dimensiones de estudio.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se sustenta en el respeto a los aspectos de la dimensión ética, en la singularidad del estudio, método empleado, aprobación de aplicación, preservación de datos y divulgación de resultados de ambos cuestionarios. Esta producción textual es original de la autora y comprende variada información de fuentes citadas y referenciadas sistemáticamente, filtrada de tesis doctorales, artículos de repositorios confiables, actualizados y extranjeros, debidamente procesados con normas APA. Es inadmisibles considerarla plagio o autoplagio porque se sustenta en la honra y ética profesional, así como el filtro de Turnitin que revela un 6% de índice de similitud con sumo respeto a la propiedad intelectual.

La metodología empleada en la construcción de instrumentos de investigación, fue validada siguiendo exigencias metodológicas que la investigación requiere; así, se sometió a juicio de experto y pruebas de pilotaje. Ello consignó la validez de las conclusiones, sustentada en la base de datos recopilada en fase de investigación y evitará generalizarse a otros contextos, superando la falsificación de datos. Asimismo, el diseño de investigación empleado es el no experimental transeccional correlacional causal, que se orienta a establecer la relación entre las variables de estudio Comunicación no verbal y liderazgo transformacional, así como sus dimensiones en un determinado momento sin manipulación de las variables en estudio dentro de un enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

La solicitud de aplicación de los instrumentos emitida a los Directores de IIEEPP, el consentimiento otorgado y constancia de ejecución en dichas instituciones, refrendan la veracidad de la información adquirida; asimismo, la aceptación voluntaria de cada docente en el desarrollo de ambos cuestionarios con el aseguramiento de anonimato de su identidad y procesamiento de resultados difundidos según acuerdos éticos propuestos en el estudio, avalan la veracidad del presente estudio; respetando su autonomía y salvaguardando el bienestar de todos los docentes que intervinieron en el presente estudio, agradeciéndoles infinitamente.

IV. RESULTADOS

Tabla 06

Estadígrafos de *Comunicación no verbal y sus Dimensiones*

		Paralingüístico	Sistema Kinésico	Sistema proxémico	Sistema diacrítico	Comunicación no verbal
N	Válido	286	286	286	286	286
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		21,66	21,32	20,83	17,78	81,60
Mediana		22,00	22,00	21,00	18,00	82,00
Moda		25	25	25	21	81
Desv. Desviación		2,661	3,539	3,215	3,007	8,636
Mínimo		13	11	5	9	55
Máximo		25	25	25	25	98

Note. Data de Comunicación no verbal

Interpretación: La variable Comunicación no verbal tiene un puntaje medio de 81.60, su mediana es de 82, el puntaje más frecuente fue de 81 puntos; la variabilidad de los puntajes es ± 8.6 puntos, siendo su puntaje mínimo de 55 y máximo de 98 puntos

Tabla 07

Estadígrafos de *Liderazgo transformacional y sus Dimensiones*

		Influencia idealizada	Motivación inspiradora	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Liderazgo transformacional
N	Válido	286	286	286	286	286
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		23,26	22,97	22,20	22,07	90,51
Mediana		24,00	24,00	22,50	22,00	92,00
Moda		25	25	25	25	100
Desv. Desviación		1,786	2,108	2,212	2,327	7,331
Mínimo		15	15	15	15	60
Máximo		25	25	25	25	100

Note. Data de Liderazgo transformacional

Interpretación: La variable Liderazgo transformacional, tiene un puntaje medio de 90.51, su mediana es de 92, el puntaje más frecuente fue de 100 puntos; la variabilidad de los puntajes es ± 7.33 puntos, siendo su puntaje mínimo de 60 y máximo de 100 puntos.

Tabla 08*Categorías de la dimensión Sistema paralingüístico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	1,7	1,7	1,7
Medio	97	33,9	33,9	35,7
Alto	184	64,3	64,3	100,0
Total	286	100,0	100,0	

Note. Data de Comunicación no verbal

Interpretación: La mayoría de los docentes, 64.3% (184 docentes) se encuentran en un nivel alto en el sistema paralingüístico y sólo el 1.7% (5 docentes) se encuentra con nivel bajo.

Tabla 09*Categorías de la dimensión Sistema kinésico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	31	10,8	10,8	10,8
Medio	56	19,6	19,6	30,4
Alto	199	69,6	69,6	100,0
Total	286	100,0	100,0	

Note. Data de Comunicación no verbal

Interpretación: La mayoría de docentes, 69.6% (199 docentes) se encuentran en un nivel alto de sistema kinésico y sólo 10.8% (31 docentes) se encuentra con nivel bajo.

Tabla 10*Categorías de la dimensión Sistema Proxémico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	15	5,2	5,2	5,2
Medio	110	38,5	38,5	43,7
Alto	161	56,3	56,3	100,0
Total	286	100,0	100,0	

Note. Data de Comunicación no verbal

Interpretación: La mayoría de los docentes, 56.3% (161 docentes) se encuentran en un nivel alto del sistema proxémico y sólo el 5.2% (15 docentes) se encuentra con nivel bajo.

Tabla 11*Categorías de la dimensión Sistema Diacrítico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	66	23,1	23,1	23,1
Medio	155	54,2	54,2	77,3
Alto	65	22,7	22,7	100,0
Total	286	100,0	100,0	

Note. Data de Comunicación no verbal

Interpretación: La mayoría de los docentes, 54.2% (155 docentes) se encuentran en un nivel medio del sistema diacrítico y sólo el 22.7% (65 docentes) se encuentra con nivel alto.

Tabla 12*Categorías de la variable **Comunicación no verbal***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	1,7	1,7	1,7
Medio	114	39,9	39,9	41,6
Alto	167	58,4	58,4	100,0
Total	286	100,0	100,0	

Note. Data de Comunicación no verbal

Interpretación: La mayoría de los docentes, 58.4% (167 docentes) se encuentran en un nivel alto de Comunicación no verbal, el 39.9% (114 docentes) se encuentra en un nivel medio y sólo el 1.7% (5 docentes) se encuentra con nivel bajo de Comunicación no verbal.

Tabla 13*Categorías de la dimensión **Influencia Idealizada***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	,7	,7	,7
Medio	24	8,4	8,4	9,1
Alto	260	90,9	90,9	100,0
Total	286	100,0	100,0	

Note. Data de Liderazgo transformacional

Interpretación: De la tabla 8, se puede apreciar que en la dimensión Influencia Idealizada, la mayoría de docentes, 90.9% (260 docentes) presenta nivel alto, el 8.4% (24 docentes) presenta un nivel medio y sólo el 0.7% (2 docentes) tiene un nivel bajo.

Tabla 14*Categorías de la dimensión **Motivación inspiradora***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	,3	,3	,3
Medio	48	16,8	16,8	17,1
Alto	237	82,9	82,9	100,0
Total	286	100,0	100,0	

Note. Data de Liderazgo transformacional

Interpretación: La mayoría de los docentes, 82.9% (237 docentes) se encuentran en un nivel alto de motivación inspiradora, el 16.8% (48 docentes) se encuentran en un nivel medio y sólo el 0.3% (1 docente) se encuentra con nivel bajo de motivación inspiradora.

Tabla 15*Categorías de la dimensión **Estimulación intelectual***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	,3	,3	,3
	Medio	70	24,5	24,5	24,8
	Alto	215	75,2	75,2	100,0
	Total	286	100,0	100,0	

Note. Data de Liderazgo transformacional

Interpretación: La mayoría de los docentes, 75.2% (215 docentes) se encuentran en un nivel alto de estimulación intelectual, el 24.5% (70 docentes) se encuentran en un nivel medio y sólo el 0.3% (1 docente) se encuentra con nivel bajo.

Tabla 16*Categorías de la dimensión **Consideración individualizada***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	2	,7	,7	,7
	Medio	76	26,6	26,6	27,3
	Alto	208	72,7	72,7	100,0
	Total	286	100,0	100,0	

Note. Data de Liderazgo transformacional

Interpretación: La mayoría de los docentes, 72.7% (208 docentes) se encuentran en un nivel alto de consideración individualizada, el 26.6% (76 docentes) se encuentran en un nivel medio y sólo el 0.7% (2 docentes) se encuentra con nivel bajo.

Tabla 17*Categorías de la variable **Liderazgo transformacional***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	,3	,3	,3
	Medio	30	10,5	10,5	10,8
	Alto	255	89,2	89,2	100,0
	Total	286	100,0	100,0	

Note. Data de Liderazgo transformacional

Interpretación: La mayoría de los docentes, 89.2% (255 docentes) se encuentran en un nivel alto de liderazgo transformacional, el 10.5% (30 docentes) se encuentran en un nivel medio y sólo el 0.3% (1 docente) se encuentra con nivel bajo.

Tabla 18

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de datos de Comunicación no verbal y Liderazgo transformacional

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación no verbal	,087	286	,000
Sistema paralingüístico	,133	286	,000
Sistema kinésico	,170	286	,000
Sistema proxémico	,097	286	,000
Sistema diacrítico	,094	286	,000
Liderazgo transformacional	,105	286	,000
Influencia idealizada	,197	286	,000
Motivación inspiradora	,195	286	,000
Estimulación intelectual	,141	286	,000
Consideración individualizada	,137	286	,000

Note. Data Comunicación no verbal y Liderazgo transformacional

De la tabla de la Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, se puede apreciar que los datos de las variables Comunicación no verbal y liderazgo transformacional, así como de sus dimensiones, no siguen una distribución Normal (Sig <0.05), lo que nos indica que, para realizar el análisis de relación e influencia, se debe trabajar con la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 19

Relación de Comunicación no verbal y Liderazgo transformacional

		Sentido Idealizado	Motivación inspiradora	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Liderazgo transformacional	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,456**	,498**	,401**	,414**	,506**	
	Paralingüístico	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	286	286	286	286	286	286
Sistema Kinésico	Coeficiente de correlación	,380**	,349**	,348**	,393**	,426**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	286	286	286	286	286	
Sistema proxémico	Coeficiente de correlación	,311**	,286**	,308**	,280**	,339**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	286	286	286	286	286	
Sistema diacrítico	Coeficiente de correlación	,203**	,120*	,151*	,118*	,169**	
	Sig. (bilateral)	,001	,043	,011	,046	,004	
	N	286	286	286	286	286	
Comunicación no verbal	Coeficiente de correlación	,439**	,407**	,394**	,388**	,468**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	286	286	286	286	286	

Note. Data Comunicación no verbal y Liderazgo transformacional

Interpretación. Se puede apreciar, que existe relación directa significativa de grado moderado, entre la Comunicación no verbal y el Liderazgo transformacional, con un coeficiente de correlación de 0.468 (Sig<0.05). Al analizar la relación de la dimensiones de la variable comunicación no verbal y el liderazgo; encontramos que las dimensiones sistema paralingüístico y kinésico se relaciona significativamente, en grado moderado con el liderazgo transformacional siendo el coeficiente Rho de Spearman de 0.506 y 0.426 respectivamente (Sig<0.05) y las dimensiones sistema proxémico y diacrítico presentan una relación significativa, de bajo grado, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.339 y 0.169 respectivamente (Sig<0.05). Finalmente, al verificar la relación de la variable Comunicación no verbal con las dimensiones de Liderazgo transformacional, encontramos que la comunicación no verbal se relaciona significativamente, en grado moderado con las dimensiones influencia idealizada y motivación inspiradora, siendo el coeficiente Rho de Spearman de 0.439 y 0.407 respectivamente (Sig<0.05). Asimismo, se evidencia una relación directa significativa baja, entre la Comunicación no verbal y las dimensiones estimulación intelectual y consideración individualizada del Liderazgo transformacional, siendo el coeficiente Rho de Spearman de 0.394 y 0.388 respectivamente (Sig<0.05)

Tabla 20

*Influencia del **sistema paralingüístico** en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas de Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021*

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,536 ^a	,288	,285	6,199	2,095

a. Predictores: (Constante), Paralingüístico

b. Variable dependiente: Liderazgo transformacional

De la tabla, se verifica que existe evidencia que el sistema paralingüístico influye un 28.8% en el liderazgo transformacional, siendo la diferencia de 71.2% influenciado por otros factores.

Tabla 21

*Influencia del **sistema kinésico** en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas de Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021*

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,324 ^a	,105	,102	6,948	2,031

a. Predictores: (Constante), Sistema Kinésico

b. Variable dependiente: Liderazgo transformacional

De la tabla, se verifica que el sistema kinésico influye un 10.5% en el liderazgo transformacional, siendo la diferencia de 89.5% influenciado por otros factores.

Tabla 22

Influencia del **sistema proxémico** en el **liderazgo transformacional** de docentes en instituciones educativas de Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,363 ^a	,132	,128	6,844	2,080

a. Predictores: (Constante), Sistema proxémico

b. Variable dependiente: Liderazgo transformacional

De la tabla, se verifica que el sistema proxémico influye un 13.2% en el liderazgo transformacional, siendo la diferencia de 86.8% influenciado por otros factores.

Tabla 23

Influencia del **sistema diacrítico** en el **liderazgo transformacional** de docentes en instituciones educativas de Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,189 ^a	,036	,032	7,212	2,097

a. Predictores: (Constante), Sistema diacrítico

b. Variable dependiente: Liderazgo transformacional

De la tabla, se verifica que el sistema diacrítico influye un 3.6% en el liderazgo transformacional, siendo la diferencia de 96.4% influenciado por otros factores.

Tabla 24

Influencia de **Comunicación no verbal** en el **sentido idealizado** de los docentes de Instituciones Educativas Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,485 ^a	,235	,232	1,565	2,086

a. Predictores: (Constante), Comunicación no verbal

b. Variable dependiente: sentido idealizado

De la tabla, se verifica que existe evidencia que la Comunicación no verbal influye en un 23.5% en el sentido idealizado, siendo la diferencia de 76.5% influenciado por otros factores.

Tabla 25

*Influencia de **Comunicación no verbal** en la **motivación inspiradora** de los docentes de Instituciones Educativas Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.*

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,423 ^a	,179	,176	1,914	2,003

a. Predictores: (Constante), Comunicación no verbal

b. Variable dependiente: Motivación inspiradora

De la tabla, se verifica que existe evidencia que la Comunicación no verbal influye en un 17.9% en la motivación inspiradora, siendo la diferencia de 82.1% influenciado por otros factores.

Tabla 26

*Influencia de **Comunicación no verbal** en la **estimulación intelectual** de los docentes de Instituciones Educativas Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.*

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,426 ^a	,182	,179	2,004	2,089

a. Predictores: (Constante), Comunicación no verbal

b. Variable dependiente: Estimulación intelectual

De la tabla, se verifica que la Comunicación no verbal influye en un 18.2% en la estimulación intelectual, siendo la diferencia de 81.8% influenciado por otros factores.

Tabla 27

*Influencia de **Comunicación no verbal** en la **consideración individualizada** de los docentes de Instituciones Educativas Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.*

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,411 ^a	,169	,166	2,125	2,048

a. Predictores: (Constante), Comunicación no verbal

b. Variable dependiente: Consideración individualizada

De la tabla, se verifica que la Comunicación no verbal influye en un 16.9% en la consideración individualizada, siendo la diferencia de 83.1% influenciado por otros factores.

Tabla 28

*Influencia de **Comunicación no verbal** en el **liderazgo transformacional** de los docentes de Instituciones Educativas Ugel 3 Trujillo Noroeste, 2021.*

Resumen del modelo ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,499 ^a	,249	,246	6,365	2,079

a. Predictores: (Constante), Comunicación no verbal

b. Variable dependiente: Liderazgo transformacional

De la tabla, se verifica que existe evidencia que la Comunicación no verbal influye en un 24.9% en el liderazgo transformacional, siendo la diferencia de 75.1% influenciado por otros factores.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se determinó que existe influencia significativa y directa entre **CNV y LT** en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas de Ugel 3TNO con un coeficiente de correlación de 0.468 (Sig<0.05) y un coeficiente R2 (0.249), donde a mejor desarrollo de CNV, mejor será el LT. Este hallazgo coincide totalmente con la investigación realizada por (Suwandana, 2019) en su artículo de investigación *Papel de la mediación de LT: Efecto de la inteligencia emocional y de comunicación hacia la eficacia*, concluyendo que la comunicación tiene efecto positivo y significativo en el LT, demostrando que si la comunicación aumenta, también el LT. Asimismo, (Luján, 2019) en su tesis *LT y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública*, cuyo resultado de LT se relaciona directa (Rho=0,740) y significativamente (p=0,000) con comunicación; se probó hipótesis y relación alta, concluyendo que dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual se correlacionan significativamente. Para (Velásquez, 2021), en educación, debe asumirse con responsabilidad el manejo de códigos no verbales del docente que comunican sin estar hablando; ello influirá en motivación, estrategias, impacto en interacción con alumnos al éxito de proceso E-A.

Así, (Mehrabian, 1972) sustenta que el 7% de mensajes vinculan sentimientos y actitudes en palabras habladas (CV); 38% se asocia a sentimientos y actitudes (paralingüística); 55% vincula sentimientos en expresión facial (Kinésica); ello promueve fórmula mehrabiana: 7-38-55. Según (Sheth, 2017), la relevancia del estudio de CNV es notable dado que enriquece o afecta el mensaje, de ahí que con sutiles señales no verbales se puede influenciar en el campo de la educación, en lo laboral, en el desempeño, en logros; a su vez, (García & Maza, 2017) concluyen que “se omiten unidades significativas de naturaleza no verbal que intervienen en la comunicación, cuya convencionalidad cultural y valor simbólico deben ser reconocidas por los hablantes de una lengua, dado que forman parte de una identidad cultural que debe ser potenciada” (p.8). Según (Bonaccio, O’Reilly, O’Sullivan, & Chiochio, 2016), en la perspectiva funcional de comportamientos no verbales, estos transmiten elementos esenciales para establecer vínculos en complejos procesos con el ser humano. Así, (Poyatos, 2018) iniciaría una investigación interdisciplinar de la CNV, que combine conocimientos, métodos de la sociolingüística, etología, semiótica, lingüística, aprendizaje de lenguas; aspectos asociados al liderazgo transformacional.

En relación al primer objetivo específico, se determinó que existe influencia del **sistema paralingüístico** en LT de docentes con coeficiente de correlación de 0.506 (Sig<0.05) y coeficiente R2 (0.288); observándose que, a mejor desarrollo del sistema paralingüístico, mejor será el LT. Hallazgo que coincide totalmente por (Salvador, 2019), que en estudio *Propuesta de Módulo de Paralingüística para estudiantes de UCV*, concluye que elementos paralingüísticos son factores relevantes en la comunicación, expresan sentimientos, emociones, actitudes y permiten enfatizar durante el habla, posibilitando deducir estado anímico de cada interlocutor; asimismo, corrobora (Farinango, 2020), en tesis *Talleres Teatrales para desarrollar Fluidez Verbal en lo educativo*, concluye que en colegios, el teatro mejora fluidez verbal, potencia expansión de léxico, amplitud de vocabulario, adecuación con proyección de voz, articulación, entonación, ritmo y el lenguaje kinestésico. Para, (Ramírez, 2017) sustenta que la CNV permite articular con lo textual escénico verbal, si se trata de voz, cuerpo y palabra, comprometiendo pronunciación, vocalización, entonación, pausas, ritmo; por ende, (Rulicki & Cherny, 2007), expone que las emisiones vocales implican un nivel emoción, el tono puede expresar ansiedad, tristeza, ánimo; así como volumen, ritmo, énfasis según contextos. Para (Monterubbianesi, 2012) limitaría el comunicarse con voz mecánica sin apoyo de timbre, tono, tempo en quietud completa; semejaría a un robot sin emociones.

En relación al segundo objetivo específico, se determinó que existe influencia del **sistema kinésico** en el LT, con coeficiente de correlación de 0.426 (Sig<0.05) y coeficiente R2 (0.105). Indicando que, a mejor desarrollo del sistema kinésico, mejor LT. Estudio que coincide totalmente con (Tapia-Vidal, 2020) en artículo *Competencias comunicativas: Propuesta de matriz estudiantes de pedagogía*; cuyos resultados acerca de kinésica-gestualidad, proxémica; se destaca el valor de dimensiones de CNV en pedagogía; así, (Almeida-Macias, Infante-Ricardo, & Cuenca-Arbella, 2019) en su artículo *La CNV en práctica de Educación Física*, cuyos resultados se orientan a potenciar formas extraverbales como gestos, sonidos, símbolos, tonos, parte de lenguaje deportivo. Para (López, Gómez, & Puebla, 2021) el desempeño demanda CNV del cuerpo con gestos, postura, expresión facial, contacto visual. Según (Baquero & Cárdenas, 2019), la CNV expresada con gestos, reacciones y actitud del cuerpo, devela transparencia sentimientos y emociones. Según, (Fraile & Aparicio, 2019), un docente comunica eficazmente con CNV: gestos, miradas, postura física,

tacto, sonrisas, facilitando su relación interpersonal profesor-alumno, orientando acciones que contribuyan a su motivación, aprendizaje en un contexto afectivo muy necesario en toda situación didáctica que se comparta. Para (Valencia, 2020) en su tesis *La CNV en vínculo docente-alumno*, concluye que, efectivamente existe incidencia directa entre la CNV y la relación maestro-alumno, dado que responden a sonrisas, posturas, miradas, gestos y adecuada apariencia en su contexto educativo. De acuerdo con (Burgoon, Wang, Chen, Pentland, & Dunbar, 2021) en contraposición al liderazgo, muestras de sumisión lo constituyen cejas bajas, labios que no sonríen, el evitar miradas, tono de voz bajo, silencios, habla veloz; ante una CNV con actitud dominante e intimidante expresión facial, voces fuertes, postura y posición de cabeza más erguida, mirada seria y otros aspectos que todo docente, durante su accionar pedagógico, debe cuidar para alcanzar un liderazgo que oriente a la transformación.

En relación al tercer objetivo específico, se determinó que existe influencia del **sistema proxémico** en LT docente con coeficiente de correlación 0.339 (Sig<0.05) y coeficiente R2 (0.132), a mejor desarrollo del sistema proxémico, mejor LT; estudio sustentado por (Portocarrero, 2017) en su artículo *CNV del docente y motivación de logro en alumnos de IE Fortunato Zora*; cuyos resultados coinciden parcialmente: 38.02% de docentes con regular CNV; paralenguaje: 3.2 puntos; expresión kinésica: 3.11 puntos; proxémica, 2.90 puntos; concluye comprobando que hay correlación significativa entre CNV y motivación de logro; investigación que coincide con este estudio. Para (Warwas & Hostettler, 2019), en su artículo *Efectos duales de LT en eficacia docente*, concluyeron que relaciones de LT -eficacia colectiva- son más fuertes en situaciones de liderazgo cercano que en situaciones distantes; estudio que resalta el papel beneficioso del LT en eficacia escolar con vínculo de mayor cercanía; esta investigación destaca la dimensión proxémica en el campo pedagógico. El sistema proxémico implica una adecuada percepción y atención en el manejo del espacio social y personal para propiciar mayores interacciones o establecer distancias (Rulicki & Cherny, 2007). Así, el orador que habla con voz clara y potente, matizando distancias adecuadas con todos sus interlocutores (estudiantes), propondrá un nivel de diálogo más intenso y significativo (en aula) (Cassany, Luna, & Sanz, 1998). Así, (Méndez, 2016) concluye que los elementos proxémicos están presentes en los componentes cognitivos de alumnos y pueden ser innatos o adquiridos, siendo posible su germinación y ampliación de acuerdo al contexto educativo.

En relación al cuarto objetivo específico, se determinó que existe influencia del **sistema diacrítico** en LT de docentes con coeficiente de correlación significativa bajo de 0.169 (Sig<0.05) y coeficiente R2 (0.036). Dimensión sustentada por (Rulicki & Cherny, 2007) que destacan los diversos significados que emite la apariencia externa a través de códigos en el arreglo personal, vestir, indumentaria, distintivos, cabellera, maquillaje, joyas, zapatos que manifiestan identidad y emiten mensajes hacia el exterior de cómo es la personalidad, pensamiento o sentimiento; mucho más, si trata del docente vinculado al contexto académico. Así, (Poyatos, 1994), sustenta que el hombre se comunica por naturaleza a través una forma no verbal, delimitando entre otros, variados atuendos, colores, accesorios con estudios transculturales y múltiples perspectivas de especialización que deben ser potenciados en investigaciones; pues, todo lo que vestimos, significa algo. Asimismo, (McCloskey, 2012) expone que la gama de convenciones culturales correspondiente a cada civilización va en continuo desarrollo y requiere adecuarse al mundo con una apariencia personal positiva, exigiendo a los profesionales varón y dama, cuidar sus aspectos personales externos en cuanto a higiene, calidad, sencillez de sus atuendos, accesorios, ornamentos, fragancias, que podrían ser agentes distractores en la labor pedagógica o por el contrario, captaría la total atención y en forma positiva, si sirve como referente a seguir por la adecuada presentación e higiene. Así, (Gurbiel, 2018) concluye que la CNV influye en cómo somos percibidos, "cómo te ven, de esta manera te describen"; por ende, cada participante debe conocer el lenguaje corporal y externo para enviar conscientemente mensajes no verbales y conocer el de sus interlocutores.

En relación al quinto objetivo específico, se determinó que existe influencia de CNV en **sentido idealizado** de docentes, con un coeficiente de correlación de 0.439 (Sig<0.05) y coeficiente R2 (0.235), indicando que la CNV influye 23.5% en LT. Este resultado coincide totalmente con lo expuesto por (Sardon, 2017) en su artículo *LT y gestión Escolar en instituciones educativas primarias* en que concluye que el sentido idealizado con $r=0,59$ dio muestras éticas y morales para ser admirado, respetado, ser fuente de inspiración y confianza; se determinó que en la toma de decisiones ante nuevos planes de cambios, se evalúa el contexto y realidad para decidir en asertivos vínculos laborales a través de una acertada comunicación. Asimismo, (Bass & Avolio, 1994), sustenta que el LT en su dimensión *Influencia idealizada*, el LT es carismático, persistente, determinado, valiente, genera respeto, confianza, valora trabajo de otros,

es modelo a seguir por su conducta ética y moral, persistencia, determinación, fiabilidad, es modelo influyente que motiva a seguidores con comunicación efectiva y persuasiva para acompañar y dar apoyo con respuesta positiva a la ejecución de tareas. Por ende, (Vasquez, 2017) cohesiona los cuatro factores de LT: *valoración individual* que posibilita la atención particular adecuada a capacidades y peculiaridades de cada miembro para plantearle retos apropiados a sus habilidades con sumo respeto y libertad para *estimular intelectualmente* con planes continuos y distintos a través de diversos tipos de pruebas: intelectuales, actitudinales, axiológicas con oportunidad de crecimiento; así, *motiva inspirando* con resolución a logros, detectando amenazas y oportunidades, otorgando una *visión compartida* con entusiasmo, inspirando a la visualización de nuevos horizontes, antes que obligaciones a cumplir; motivando y generando confianza con su honestidad, carisma, tenacidad, convicción, identificación éxito y empatía; sin duda, aspectos esenciales en el ejercicio docente para constituirse en referente de estudiantes.

En relación al sexto objetivo específico, se determinó que existe influencia de la CNV en la **motivación inspiradora** de docentes con coeficiente de correlación de 0.407 (Sig<0.05) y coeficiente R2 (0.235), indicando que la CNV influye 23.5% en la motivación inspiradora del LT. Estudio que coincide parcialmente con (Pardo, 2020) en su estudio *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica docente en Institución Educativa, 2020*, concluyendo en que motivación inspiracional se vincula directa (Rho=0, 732) y significativamente (p=0.000) con la labor pedagógica de los maestros en el contexto escolar; que implica actuar como agentes de cambio, influencia y motivación en sus actitudes ante las diversas situaciones que se den y con sus congéneres. (Silvestre, 2020) en su investigación *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente, Ugel 6, 2020*, concluye que dimensión motivación inspiradora y desempeño pedagógico se vinculan en moderación con coeficiente de correlación (Rho 0,572 y p-valor 0,000). Así, (Bass & Avolio, 1994), en la *Motivación inspiracional*: el LT da valor al trabajo con comunicación de alta expectativa que motive e inspire hacia nuevos retos con entusiasmo, optimismo; compartiendo visión, metas trazadas con espíritu de equipo integrado, situaciones futuras positivas para trabajar en función a objetivos de una sola meta sin dejar de proveer de estrategias en la resolución de problemas. Según (Al-Mansoori & Koç, 2019), el LT incluye dimensiones como *influencia idealizada* que refiere modelos ejemplares con carisma,

valores, visión, inspiración, habilidades verbales, no verbales, *motivación inspiradora*: capacidad de impulsar, motivar al comunicar con altas expectativas; *estimulación intelectual* que alienta a pensar, desafía a resolver problemas, motiva al pensamiento creativo; *consideración individualizada*, valora desempeño individual de seguidores, estimula su desarrollo y demuestra alto nivel emocional al vincular con cada uno.

En relación al séptimo objetivo específico, se determinó que existe influencia de CNV en **estimulación intelectual** de docentes, con coeficiente de correlación de 0.394 (Sig<0.05) y coeficiente R2 (0.179). Indicando que la CNV influye 17.9% en la estimulación intelectual de LT. Estudio que coincide totalmente con (Pradhan & Jena, 2019) en artículo *¿El trabajo significativo explica relación entre LT y comportamiento laboral innovador?*, concluye que LT estimula intelectualmente a seguidores a establecer una visión que inspire, aumente voluntad proactiva hacia innovadoras soluciones por altas y creativas expectativas de desempeño, objeto de este estudio. Asimismo, (Bedoya, 2015) sustenta que *estimulación intelectual* de LT inteligencia, racional, innovadora de colaboradores para resolver problemas en forma reflexiva, escucha a congéneres, fortalece capacidades, confianza, impulsa interés colectivo hacia su institución. Para (Vasquez, 2017), la teoría del LT, en su enfoque de procesos democráticos y participativos, se orienta al desarrollo del interior de organizaciones, adaptándose al crecimiento en relación, significación, compromiso ante contextos competitivos y reestructurándose al cambio; por su parte, (Ismail & Mydin, 2018) en su artículo *El impacto del LT y compromiso en comportamiento innovador docente*, concluye que dimensión es moderada alta en maestros por actitud inspiradora como resultado de compromiso con organización para acrecentar el desempeño; asimismo, (Afandi & Mohd, 2021) en su artículo *La influencia de autoeficacia de maestros y prácticas de LT*; concluyó que la autoeficacia de profesores y prácticas de LT influye en comportamiento innovador de profesores. Asimismo, (Rompató, Silva, Ginette, Tomatti, & Illuzi, 2019) sustenta que LT es de gran relevancia en el proceso E-A, donde el docente es capaz de acompañar y guiar al estudiante en su formación con consideración, estimulación y motivación con efectos positivos, ya que no busca someter; sino, inspirar en vanguardia. Por ello, (Gambarini & Cruz, 2018) determina que la influencia del LT se orienta más allá de logro de intereses inmediatos, dado que estimula e inspira el intelecto, mejorando desempeños con actitud ética; aspecto eje en el accionar pedagógico por parte del docente responsable.

En relación al octavo objetivo específico, se determinó que existe influencia de CNV en la **consideración individualizada** de docentes con coeficiente de correlación de 0.388 (Sig<0.05) y coeficiente R² (0.182), indicando que la CNV influye 18.2% en consideración individualizada de LT. Este resultado coincide parcialmente con lo expuesto por (Sardon, 2017) en su artículo *Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas*, concluyendo que la consideración individualizada $r=0,62$; se identificó mediante la muestra de preocupación por el progreso de los docentes y la adecuada actuación del director, $r=0,534$; asimismo, la teoría de (Bass & Avolio, 1994), sustenta que *consideración individual de LT* otorga atención de modo personalizado, acoge necesidades e intereses de seguidores, impulsa al compromiso de desarrollo profesional, mentor que asesora genuinamente a cada miembro; se adapta; favorece aprendizajes, propicia clima adecuado, su comunicación es horizontal, delega tareas con supervisión, valora divergentes expectativas y premia la excelencia. Por ende, (Shutao, 2019), en su artículo *El LT de directores y modernidad de estudiantes*, concluyó implementar el LT al enfatizar adecuados climas escolares y estableciendo contextos de innovación, justicia y afiliación [trad.], que oriente promover en docentes la importancia de emprender la tarea de educar desde un status de paradigma de justicia e integración con todos sus estudiantes.

La consideración individualizada, expuesta por (Muazam & Farooq, 2021), en su artículo *Liderazgo transformacional y éxito del proyecto: el papel mediador de la comunicación eficaz* en que concluye en que el estilo de liderazgo transformacional y la comunicación efectiva son fuertes predictores del proyecto; asimismo, la comunicación eficaz se constituye en mediador en forma individual. Asimismo, (Edirisooriya, 2020) en su artículo *El impacto del liderazgo transformacional en la retención del talento: industria de comunicación en Sri Lanka*, concluye en que la influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora y consideración individual influyen significativamente en la retención del talento; el comportamiento de consideración individual del líder tienen gran impacto positivo en la retención de talentos; por ende, el LT puede emplearse como estrategia sólida de retención no solo en la industria, sino en otros contextos como el del presente estudio con fines educativos ante las diversas limitantes que presenta el sistema educativo peruano.

VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó la influencia significativa y directa entre la comunicación no verbal y el liderazgo transformacional de los docentes, con coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.468 (Sig<0.05) y un coeficiente R2 (0.249). Observándose que, a mejor desarrollo de la comunicación no verbal, mejor será el liderazgo transformacional. Asimismo, se encontró que el 39.9% se ubica en nivel medio de comunicación no verbal y 10.5% en nivel medio de liderazgo transformacional.
2. Existe influencia del sistema paralingüístico en el liderazgo transformacional de docentes, con coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.506 (Sig<0.05) y un coeficiente R2 (0.288). Observándose que, a mejor desarrollo del sistema paralingüístico, mejor será el liderazgo transformacional.
3. Existe influencia del sistema kinésico en el liderazgo transformacional de docentes, con coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.426 (Sig<0.05) y un coeficiente R2 (0.105). Indicando que, a mejor desarrollo del sistema kinésico, mejor será el liderazgo transformacional.
4. Existe influencia del sistema proxémico en el liderazgo transformacional de docentes, con coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.339 (Sig<0.05) y un coeficiente R2 (0.132). Indicando que, a mejor desarrollo del sistema proxémico, mejor será el liderazgo transformacional.
5. Existe influencia del sistema diacrítico en el liderazgo transformacional de docentes, con coeficiente de correlación de Rho de Spearman significativo bajo de 0.169 (Sig<0.05) y un coeficiente R2 (0.036).
6. Existe influencia de la comunicación no verbal en el sentido idealizado de docentes, con coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.439 (Sig<0.05) y un coeficiente R2 (0.235). Indicando que la comunicación no verbal influye 23.5% en el liderazgo transformacional.
7. Existe influencia de la comunicación no verbal en la motivación inspiradora de docentes, con coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.407 (Sig<0.05) y un coeficiente R2 (0.235). Indicando que la comunicación no verbal influye 23.5% en la motivación inspiradora de liderazgo transformacional.
8. Existe influencia de la comunicación no verbal en la estimulación intelectual de docentes, con coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.394 (Sig<0.05) y un coeficiente R2 (0.179). Indicando que la comunicación no verbal influye 17.9% en la estimulación intelectual de liderazgo transformacional.
9. Existe influencia de la comunicación no verbal en la consideración individualizada de docentes, con coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.388 (Sig<0.05) y un coeficiente R2 (0.182). Indicando que la comunicación no verbal influye 18.2% en la consideración individualizada de liderazgo transformacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Promover diversos estudios experimentales que determinen la influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional con la finalidad de empoderar a los docentes y asumir con sumo compromiso cada una de las dimensiones de las variables en estudio orientadas al área pedagógica.
2. Empoderar a docentes con diversos talleres, incluso, artísticos teatrales con el fin de desarrollar el sistema paralingüístico dado que influye significativamente en el liderazgo transformacional que se trata de promover en los estudiantes a través de la Competencia Expresión Oral.
3. Proponer que instancias superiores implementen programas de capacitación a docentes con el fin de sensibilizar acerca de la importancia del sistema kinésico (postura, miradas, sonrisa, gestos, ademanes) en el quehacer pedagógico y su influencia en el liderazgo de los estudiantes.
4. Difundir resultados de la presente investigación con el propósito de reflexionar e intercambiar ideas entre en docentes de instituciones educativas acerca de las formas, tratos y distancias que se establecen con los estudiantes para brindarles mayor confianza y seguridad a través de una buena comunicación
5. Implementar diversos talleres vinculados a la etiqueta para profesionales, dado que los docentes se constituyen en referentes para sus estudiantes en la forma externa como los ven; aun, cuando, la influencia del sistema diacrítico presenta una correlación baja, generada por el desconocimiento o indiferencia del tema.
6. Promover talleres de habilidades blandas en docentes con el propósito de perfilar su accionar pedagógico hacia el sentido idealizado docente en cuanto a lo ético, moral, ser admirado, respetado, fuente de inspiración, confianza y promover asertivos vínculos a través de una acertada comunicación.
7. Promover reflexión de labor pedagógica en función a la motivación inspiradora que establece modelos docentes con capacidad de impulsar al comunicar con altas expectativas y entusiasmo, dando valor al trabajo hacia nuevos retos con optimismo compartiendo una sola visión con espíritu de equipo integrado.
8. Promover la participación docente en actividades de su institución educativa para aprovechar de su estímulo intelectual, racional, innovador, lógico, propio colaborador para resolver problemas en forma reflexiva, impulsando el interés colectivo hacia su institución como agente responsable de cambio.
9. Fomentar y alentar desafíos a docentes para promover mayor compromiso de sus estudiantes al considerarlo individualmente a través de una comunicación personalizada, acogiendo necesidades e intereses, impulsando al compromiso con interés genuino en un clima adecuado, valorando la excelencia.

VIII. PROPUESTA

INFLUENCIA DE LA COMUNICACIÓN NO VERBAL EN EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE DOCENTES

8.1. INTRODUCCIÓN

El contexto actual atraviesa un estado endémico por el virus Covid-19 o SARS-CoV-2. En esta situación, se demandan estrategias nuevas que garanticen el servicio educativo con estándares de calidad. La (Unicef, 2019) sustenta que “la educación es un derecho humano básico universal, inalienable, indivisible” (p. 12), que tiende a empoderar al niño y adolescente; reto para países con limitaciones de aprendizaje y falta de equidad, dado que “230 millones de adolescentes de nivel secundaria en el mundo no adquieren competencias mínimas en lectura” (p. 14); por ello, seguimiento, capacitaciones, evaluación docente son factores claves de aprendizaje en educación de calidad. Así, la (ONU, 2015) en su 4° Objetivo de Desarrollo Sostenible invoca a ser agentes de cambio para promover acciones como el apartado “4.c. De aquí al 2030, aumentar docentes calificados con formación en países de desarrollo” (p. 20). Estas perspectivas requieren de maestros que migren su perspectiva tradicional conductista a un enfoque reflexivo, holístico, transformacional con estrategias hacia un liderazgo. Así, (Mohamed & Otman, 2021) sustenta que se requiere de líderes conscientes, motivados, innovadores, que influyeran con su pedagogía.

En el Perú, ante una sociedad diversa con marcada desigualdad en su economía y otros factores; pero, con gran potencial hacia el desarrollo, se proyecta la educación que forma ciudadanos con alto sentido ético perfilado a demandas actuales (Minedu, 2017); visión que orienta a transformar el país mediante procesos educativos. Según (Khumalo, 2019), la calidad educativa se sustenta en una pedagogía comprometida, edificadora de naciones; por tanto, el ejercicio docente debe ser competente en todo aspecto, sobre todo, en el nivel de comunicación (Bambaeroo & Shokrpour, 2017). La competencia lingüística es accionar elementos no verbales con implícito lenguaje que refleja sentimientos y actitudes en comunicación eficaz con paralenguaje (tono, volumen, ritmo) y kinésica (miradas, expresiones, desplazamientos, gestos) (Cestero, 2017). Según (Fraile, Aparicio, Romero, & Asún, 2019), el docente poco interactúa con estudiantes por su limitada comunicación no verbal que amplía brechas afectivas y pedagógicas para instruir líderes potenciales desde su educación básica.

Todo docente debe poseer competencias propias de la comunicación no verbal que perfile dirección y acertado desempeño; según propuesta (Minedu, 2017), emplea adecuados recursos no verbales y paraverbales que complementen lo verbal; según (García, 2019), el docente empoderado transforma necesidad de estudiantes en oportunidades; asimismo, (Aldana, Salón, & Guzmán, 2019) plantean que el docente lidere, inspire, influencie, otorgue satisfacción con gran vínculo comunicativo; para (Rojas, Vivas, Mota, & Quiñonez, 2020), la comunicación integra, direcciona, moldea al estudiante con ética, consciencia y compromiso con su realidad; por ende, se debe cultivar un espíritu de líder con competencias para afrontar este contexto vertiginoso que demanda empleo de metodologías retadoras, transformacionales.

Ante esta situación, el enfocarse a planeamientos que orienten la influencia de la comunicación no verbal y el liderazgo transformacional óptimamente, implica vincular fundamentos teóricos; (Abanto, 2014), la investigación es inherente al comprometido profesional para generar conocimiento hacia la transformación social; su aporte práctico se concretiza al docente que ejerce liderazgo con eficaz comunicación, estimula a la construcción de su identidad personal hacia la trascendencia (Gambarini & Cruz, 2018); en el aspecto metodológico, la investigación contribuye con instrumentos para medir variables de CNV y LT con principios éticos y parámetros de rigor metodológico, referente para futuros estudios (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Por ello, se plantea un programa de desarrollo profesional docente que promueva aprendizajes de dos de las dimensiones más significativas de comunicación no verbal: paralingüística y kinésica que influya en sentido idealizado, motivación inspiradora, dos dimensiones de similar significancia del liderazgo transformacional, que inspire al cambio, que transforme e induzca a los estudiantes de buena manera a forjarse un ideal de ciudadanos de bien que impulse su crecimiento personal y social hacia un desarrollo conjunto; propuesta adaptable a diversos contextos pedagógicos. Así, (Gálvez, 2018) concibe al liderazgo transformacional como elevada visión para articular, organizar, comunicar, comprometerse y potenciar a cada miembro, transformando sus creencias, actitudes y sentimientos hacia una cultura de organización con significación en propósitos trazados hacia una labor comprometida, consciente y eficiente que impulse el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes hacia su crecimiento.

8.2. TÉCNICAS Y ACCIONES PARA CONSOLIDAR

Desarrollo de un programa de capacitaciones docentes con diversas estrategias que promueva la sensibilización, reflexión, valoración y aplicación de las variables enfocadas a la práctica pedagógica; según (Bass & Avolio, 1994), integrando el trabajo colaborativo de docentes con estimulación intelectual y moral bajo procesos democráticos y participativos, adaptándose al crecimiento de manera comprometida y competitiva con valoración y significación de su trabajo realizado, adecuándose a cambios; para (Rompató, Silva, Ginette, Tomatti, & Illuzi, 2019), el LT es de gran relevancia en el proceso E-A, dado que el docente será capaz de acompañar y guiar al estudiante en su formación con consideración, estimulación y motivación hacia efectos positivos; ya no buscará someter, sino inspirar con visión de vanguardia. Así, (Gambarini & Cruz, 2018) sustenta que el LT estimula e inspira el intelecto mejorando desempeños con actitud ética y compromiso para el ejercicio profesional.

El LT es inspirador al promover con entusiasmo lo que se requiere del entorno, desarrolla altos niveles de comunicación, orienta metas precisas, es flexible, aumenta productividad, promueve sencillez en objetivos y satisfacción de resultados; realiza feedback (retroalimenta) en entorno ético, promueve valores, confianza, admiración. Según (Chininin, 2021), en el campo pedagógico, el LT contribuye positivamente en desempeño grupal, genera bienestar por respaldo, por identificación, reconocimiento de fortalezas, regulación de emociones y comunicación en el ejercicio profesional, mejorando relaciones interpersonales y ámbito intrapersonal en adecuado clima, promoviendo satisfacción en el trabajo, mayor productividad, bienestar laboral para un alto desempeño grupal. Así, (Afandi & Mohd, 2021), plantean fortalecer prácticas de LT en entrenamiento innovador en profesores y elaborarse políticas con programas que desarrollen aspectos de autoeficacia con comportamiento innovador y actitud proactiva al cambio, incentivando enfrentar desafíos en un entorno abierto y evolutivo. Para (Litz & Blaik-Hourani, 2020), el LT, adecuado a la educación, empodera a seguidores con optimismo, energía, cohesionando productividad con logro de metas para influir en valores en un nivel de cambio integral hacia la innovación escolar; según (Batista, López, & Díaz, 2021), el LT impulsa capacidades según intereses para perfeccionar, crecer personalmente y como equipo en contextos cálidos de buenas relaciones en el marco de formación constante como gestores de calidad educativa de una comunidad en transformación y desarrollo.

Un docente comunica eficazmente al emplear adecuadamente signos de CNV: gestos, miradas, postura física, tacto, sonrisa franca en su accionar educativo; ello facilitará relación interpersonal profesor-alumno, orientando acciones que contribuyan a su motivación y aprendizaje en un contexto afectivo muy necesario en toda situación didáctica que se comparta; según (Méndez, 2016), los elementos paralingüísticos, quinésicos, proxémicos y cronémicos en componentes cognitivos con estudiantes son innatos o adquiridos y es posible la ampliación del repertorio de aspectos fónicos, fisiológicos, fraseológicos en el contexto educativo. De acuerdo con (Velásquez, 2021), en todo proceso educativo, debe asumirse con responsabilidad el manejo de códigos no verbales, dado que los mensajes no solo constituyen lo verbal. El docente comunica, incluso, sin estar hablando. Ello influirá en el grado de motivación, en las estrategias didácticas empleadas y en las reacciones de sus alumnos, generándoles un impacto durante su interacción; por el contrario, un código no verbal desfavorable determinará el fracaso del proceso E-A, pues no solo se desarrollan contenidos, sino sentidos, emociones, sentimientos en el modo de explicar, en llamar la atención, en la sensación por una clase; todo ello, será de gran significado para cada estudiante.

Por ende, (Belío-Apaolaza, 2021) sustenta la necesaria oportunidad de practicar signos no verbales comenzando por presentaciones explícitas, seguidos de ejercicios y refuerzos hasta su adquisición bajo la orientación pedagógica sustentada en la competencia intercultural, desarrollando lo cognitivo, afectivo, comportamental del idioma español, así como el valor cultural de cada signo no verbal para aplicarse en conjunto en una actitud positiva y dejando estereotipos o prejuicios que la limiten. Se pueden emplear vídeos, imágenes o representar mediante actuaciones, estudios de caso, talleres vivenciales u otras estrategias pedagógicas para interiorizar adecuadas formas de CNV. Según (Farsani, Breda, & Sala, 2020), la estrecha interacción entre docentes y estudiantes permitirá construir bases sólidas en la enseñanza y conexión emocional, determinando con resultados la importancia de la CNV, en especial, en gestos de los maestros; por ello, considera analizar la calidad, estilos, formas durante el ejercicio docente y velar por la optimización de los diversos mensajes no verbales, sutiles y silenciosos que cada docente emplea durante su praxis pedagógica que bien podrían tener efectos positivos directos o todo lo contrario en sus alumnos; por ende, el desarrollo de las dimensiones paralingüística y kinésica en todos los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por lo tanto, el desarrollo de un programa de capacitaciones a los docentes en las dimensiones paralingüísticas y kinésicas de la CNV y las dimensiones sentido idealizado y motivación inspiradora del LT, perfilarán al docente del bicentenario en el Perú y contribuirá con su accionar ante las nuevas generaciones de profesionales comprometidos con su entorno. Este proceso dialéctico de orientaciones al docente no solo se concentrará en la promoción de talleres, sino en un seguimiento y posterior evaluación de resultados hacia un fortalecimiento constante de competencias comunicativas y liderazgo transformador que impulse el desarrollo colectivo.

A. Proceso de capacitaciones en el desarrollo de la CNV

Organización de una serie de talleres orientados al arte teatral que impulse el desarrollo de dimensión paralingüística (vocalización, pronunciación, fluidez, pausas, volumen, entonación); así como la kinésica que implica actividades teatrales (dominio escénico, posturas, movimiento de brazos, manos, caminar, gesto facial, mirada, sonrisa, postura de la cabeza, ubicación).

Desarrollo de una serie de actividades artísticas alternas (canto, danza), así como deportivas (gimnasia, yoga) en forma individual y coreografías en mayor parte para promover la flexibilidad y dinamismo en movimientos físicos, así como la coordinación en trabajo de equipo, articulando para desarrollo de la dimensión Kinésica en el quehacer pedagógico.

Objetivo general

Fortalecer las competencias comunicativas con el desarrollo de la variable Comunicación no verbal (CNV) en sus dimensiones paralingüística y kinésica con sentido didáctico para promover una mejora continua en el método de trabajo que trascenderá y consolidará la calidad educativa.

Objetivos específicos

- Desarrollar actividades artísticas (teatro, danza, canto), deportivas (gimnasia, yoga) y métodos como el Dolorier (entonación) que fortalezcan todos los aspectos de la comunicación no verbal durante el trabajo pedagógico.
- Impulsar el método crítico – reflexivo – holístico a través de diversas capacitaciones que promuevan la reflexión, análisis, evaluación y fortalecimiento de la comunicación no verbal en docentes.

B. Proceso de capacitaciones en el desarrollo del LT

Promoción de una serie de capacitaciones con profesional especializado en el coaching educativo que impulse las dimensiones de sentido idealizado y motivación inspiradora del liderazgo transformacional. Estas actividades se impulsarán con talleres vivenciales de la gama axiológica, aspectos psicológicos como la autoconfianza, autoestima, carisma, flexibilidad hacia fortalecimiento personal; asimismo, aspectos filosóficos que orienten la trascendencia del ser humano, basado en principios y acciones nobles y su nivel de persuasión sin caer en la imposición; aspectos de la dimensión influencia idealizada del LT.

Con respecto a la dimensión de motivación inspiradora del LT se pretende trabajar con psicólogos que orienten y perfilen el quehacer personal y profesional de docentes con diversos talleres para inspirar a establecer nuevos retos, ver el futuro con entusiasmo, optimismo, compartiendo visión de desarrollo en equipo, afrontando lo adverso con determinación hacia la resolución de problemas que se aprenda a motivar inspirando, constituyéndose en referente a seguir al forjar un autoconcepto positivo por su noble accionar en todo ámbito.

Objetivo general

Fortalecer competencias comunicativas con desarrollo de la variable liderazgo transformacional (LT) en sus dimensiones sentido idealizado y motivación inspiradora con perfil didáctico en proceso continuo del método de trabajo que trascenderá y consolidará la calidad educativa.

Objetivos específicos

- Desarrollar capacitaciones para promover la dimensión sentido idealizado en que se impulse un liderazgo sustentado en autoconfianza, carisma, flexibilidad, orientado por nobles acciones que propicien el bien común, persuadiendo hacia una visión transformadora en marco ético como principio pedagógico.
- Impulsar el método crítico – reflexivo – holístico a través de diversas capacitaciones que promuevan la reflexión, análisis, evaluación y fortalecimiento de la dimensión motivación inspiradora con apoyo de psicólogos orientados al trabajo pedagógico.

8.3. ACTIVIDADES

Mesa de atención

Se proyecta desarrollar una programa con capacitaciones a 841 docentes del Nivel Secundaria de Instituciones Educativas Públicas de Ugel 03TNO, donde se realizó el estudio con actividades delimitadas en el cuadro alterno.

ACTIVIDADES	PROCESOS	RESPONSABLES	TÉCNICA
ACTIVIDADES INICIALES	Diagnóstico situacional del nivel de competencias comunicativas y liderazgo en docentes	Equipo de trabajo	Encuesta
	Reunión con Director Ugel 3TNO	Equipo de trabajo	Entrevista
	Costeo y programación de horario y capacitaciones	Equipo de trabajo	Análisis documentario
ACTIVIDADES EN PROCESO	Charla de sensibilización a docentes de CNV	Especialista en Método Dolorier por la entonación de voz	Ponencia
	Talleres artísticos para desarrollo de dimensión Paralingüística	Especialista en arte teatral y canto para desarrollo de voz	Taller
	Talleres deportivos para desarrollo de dimensión Kinésica de CNV	Especialista en Yoga y Gimnasia para dominio corporal	Taller
	Capacitación con profesional especializado en promoción de la Comunicación no verbal	Experto en comunicación no verbal	Ponencia
	Talleres artísticos para desarrollo de dimensión Sentido idealizado de LT	Experto con formación en Habilidades sociales	Taller
	Talleres artísticos para desarrollo de dimensión Motivación inspiradora de LT	Experto con formación en Psicología	Taller
	Capacitación con profesional especializado en promoción del Liderazgo transformacional	Experto con formación en Liderazgo	Ponencia
ACTIVIDADES FINALES	Evaluación de resultados	Equipo de trabajo	Análisis documentario
	Monitoreo y acompañamiento al trabajo docente	Especialista formador de Ugel 03TNO	Observación sistemática de trabajo pedagógico
	Retroalimentación	Equipo de trabajo	Ponencia

8.4. RECURSOS Y PRESUPUESTO

RUBROS	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	SUBTOTAL	TOTAL RUBRO
BIENES				1200
Plataforma Zoom	01	1000	1000	
Internet	01	200	200	
Servicios				8000
Capacitadores	07	1000	7000	
Ponentes	01	1000	1000	
Total				S/. 9200

8.5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	CRONOGRAMA									
			MESES									
ACTIVIDADES INICIALES			M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Diagnóstico situacional del nivel de competencias comunicativas y liderazgo en docentes	Equipo de trabajo	Directivo Docentes	X									
Reunión con Director Ugel 3TNO	Equipo de trabajo	Directivo		X	X	X	X	X	X	X		
Costeo y programación de horario y capacitaciones	Equipo de trabajo	Docentes	X									
ACTIVIDADES EN PROCESO			M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Charla de sensibilización a docentes de CNV	Especialista en Método Dolorier	Directivo Docentes		X								
Talleres artísticos para desarrollo de dimensión Paralingüística	Especialista en arte teatral desarrollo de voz	Directivo Docentes			X							
Talleres deportivos para desarrollo de dimensión Kinésica de CNV	Especialista en Yoga y Gimnasia dominio corporal	Directivo Docentes				X						
Capacitación con profesional especializado en promoción de la Comunicación no verbal	Experto en comunicación no verbal	Directivo Docentes					X					
Talleres artísticos para desarrollo de dimensión Sentido idealizado de LT	Experto en Habilidades sociales	Directivo Docentes						X				
Talleres artísticos para desarrollo de dimensión Motivación inspiradora de LT	Experto con formación en Psicología	Directivo Docentes							X			
Capacitación con profesional especializado en promoción del Liderazgo transformacional	Experto con formación en Liderazgo	Directivo Docentes								X		
ACTIVIDADES FINALES			M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Evaluación de resultados	Equipo de trabajo	Directivo Docentes		X	X	X	X	X	X	X		
Monitoreo y acompañamiento al trabajo docente	Especialista formador de Ugel 03TNO	Directivo Docentes		X	X	X	X	X	X	X		
Retroalimentación	Equipo de trabajo	Directivo Docentes		X	X	X	X	X	X	X		

REFERENCIAS

- Abanto, W. I. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Universidad César Vallejo. doi:https://www.academia.edu/30430586/DISE%C3%91O_Y_DESARROLLO_DEL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_GU%C3%8DA_DE_APRENDIZAJE
- Accensi, E. Z. (2016). La comunicación no verbal en la clase de Español de los Negocios. *Monográficos Sinoele*(17), 490-502.
- Acevedo, A. F. (10 de febrero de 2020). Liderazgo Pedagógico: Pensar y construir una mejor educación. *Revista Boletín Redipe*, 9(11), 26-46.
- Afandi, M., & Mohd, M. E. (junio de 2021). La influencia de la autoeficacia de los maestros y las prácticas de liderazgo transformacional de los líderes escolares en el comportamiento innovador de los maestros. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 1-20. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>
- Aldana, J., Salón, M., & Guzmán, N. (Junio de 2019). Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias. *CIENCIAMATRIA. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, V(8). doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v5i8.87>
- Al-Mansoori, R. S., & Koç, M. (28 de July de 2019). Transformational leadership, Systems, and Intrinsic Motivation Impacts on Innovation in Higher Education Institutes: Faculty Perspectives in Engineering Colleges. *Sustainability*, 11(4072), 1-26. doi:10.3390/su11154072
- Almeida-Macias, M. R., Infante-Ricardo, A. I., & Cuenca-Arbella, Y. (31 de enero-marzo de 2019). La comunicación no verbal en la práctica de la Educación Física y el deporte. *Luz. Año XVIII*, 16(39), 3-15. Obtenido de <https://deporvida.uho.edu.cu/index.php/deporvida/article/view/487>
- Andrade, S. (2011). Una triada inseparable: Filosofía, comunicación y mediación. *Investigación y Postgrado*, 26(2), 129-160. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872011000200005
- Bacigalupe, M. Á. (01 de 11 de 2017). Comportamiento no verbal en personas con enfermedad de parkinson como posibilidad de mejoramiento de la comunicación. *Revista Internacional de Ciencias de la Salud*, 15(02), 195-209. doi:[dx.doi.org/10.21676/2389783X.2104](https://doi.org/10.21676/2389783X.2104)
- Bambaeeroo, F., & Shokrpour, N. (abril de 2017). El impacto de la comunicación no verbal de los profesores en el éxito en la enseñanza. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 5(1), 51-59. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5346168/>
- Baquero, D. I., & Cárdenas, S. F. (02 de septiembre de 2019). Comunicación no verbal en la gestión organizacional, ¿cómo optimizar el tiempo en las relaciones empresariales? *Revista Conrado*, 15(68), 160-167. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000300160&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bass. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.3930250310>
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California, EEUU: SAGE publications.
- Batista, A. P., López, J. E., & Díaz, T. (2021). Liderazgo transformacional para mejorar la calidad educativa en el centro Santa María del proyecto esperanza. *UCE Ciencia. Revista de postgrado*, 9(1), 1-10. Obtenido de <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/225>
- Bedoya, A. E. (2015). *Del liderazgo transformacional al liderazgo prosocial: Evidencias obtenidas en la dirección de organizaciones sanitarias*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Belío, H. S. (2018). *Aprendizaje y evaluación de la comunicación no verbal en ELE. Propuesta teórica y estudio empírico sobre los gestos emblemáticos*. Universidad de Salamanca. Obtenido de file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/DLE_Bel%C3%ADoApolazaHS_Comunicaci%C3%B3nnoverbalELE.pdf
- Belío-Apolaza, H. S. (junio de 2021). La comunicación no verbal en ELE: progresión didáctica para los gestos emblemáticos. *marcoELE. Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera*(32), 1-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/921/92165031002/92165031002.pdf>
- Berlo, D. K. (1969). *El proceso de la comunicación. Introducción a la teoría y a la práctica* (14 ed.). Buenos Aires, Argentina, Argentina: El Ateneo. Editorial S.A. Obtenido de <https://bibliopopulares.files.wordpress.com/2012/12/el-proceso-de-la-comunicacion-david-k-berlo-301-1-b-514.pdf>
- Bonaccio, S., O'Reilly, J., O'Sullivan, S. L., & Chiocchio, F. (22 de marzo de 2016). Nonverbal Behavior and Communication in the Workplace: A Review and an Agenda for Research. *Journal of Management*, XX(X), 1-31. doi:10.1177/0149206315621146
- Brown, O. (2017). *Impacto del Estilo de Comunicación del Líder sobre el vínculo Líder-Seguidor y el compromiso organizacional: El rol moderador de la etnicidad y el contexto*. Madrid, España: Universidad Carlos III de Madrid.
- Burgoon, J. K., Wang, X., Chen, X., Pentland, S. J., & Dunbar, N. E. (january de 2021). Los comportamientos no verbales "hablan" Mensajes relacionales de dominio, confianza y compostura. *Frontiers en psicología*, 12. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.624177/full>
- Cahuas, J. C. (2011). *Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N° 10, Huaral 2011*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Calvache, J. E., & Cantillo, M. G. (julio-diciembre de 2017). La comunicación no verbal en el ámbito de la educación superior. *Revista Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, 8(2), 26-39. doi:<https://doi.org/10.15658/10.15658/INVESTIGIUMIRE.170802.03>
- Carranza, M. I. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Vadizana*, 14(2), 112-117. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>
- Carvajal, J., Blanco, C., & López, M. (20 de abril de 2017). ¿Cómo detectar la mentira a través del lenguaje no verbal? *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*(14), 173-187.
- Cassany, D., Luna, M., & Sanz, G. (1998). *Enseñar Lengua* (4° ed.). Editorial Graó. Obtenido de <http://upn211.edu.mx/docs/Ensenarlengua.pdf>
- Cester, A. M. (enero-diciembre de 2018). Recursos no verbales en comunicación persuasiva. *Lengua y habla*, 22, 135-159. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6566167>
- Cestera, A. M. (01 de 12 de 2017). La comunicación no verbal en discurso persuasivo empresarial. *Pragmalingüística*(25), 124-145.
- Cestero. (21 de octubre de 2017). La Comunicación No Verbal. *Manual del profesor de ELE, Alcalá*, 1051-1122. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/320547576_La_comunicacion_no_verbal
- Cestero. (2017). La comunicación no verbal en discurso persuasivo empresarial. *Pragmalingüística*, 124-145.
- Cestero, A. M. (2016). La Comunicación no verbal, propuestas metodológicas para su estudio. *Lingüística en la red*, 01-36.

- Chininin, E. Y. (2021). *Estimación de la influencia del liderazgo transformacional y competencias emocionales sobre la autopercepción del desempeño grupal en muestra de directores de educación básica especial del Perú durante el 2018*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16553>
- Cobanoglu, N. (mayo de 2021). La relación entre el liderazgo transformacional, la inteligencia cultural de los maestros y las habilidades de la gestión de la diversidad de los directores. *European Journal of Educational Management*, 4(1), 35-49. Obtenido de <https://www.eujem.com/the-relationship-between-the-transformational-leadership-the-cultural-intelligence-of-teachers-and-the-skills-of-principals-diversity-management>
- Danesi, M. (2006). *Encyclopedia of Language & Linguistics* (Second Edition ed.). Reference Work.
- Díaz, C. T. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES_D%C3%8DAZ_CINTHIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- DLE. (01 de 02 de 2021). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/comunicaci%C3%B3n?m=form>
- Domínguez, M. R. (noviembre-enero de 2009). La importancia de la comunicación no verbal en el desarrollo cultural de las sociedades. *Razón y Palabra*, 14(70), 1-29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199520478047>
- Edirisooriya, W. (julio de 2020). El impacto del liderazgo transformacional en la retención del talento: con referencia especial a la industria de tecnología de comunicación de la información en Sri Lanka. 2(1), 120-136. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/346056261_THE_IMPACT_OF_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_ON_TALENT_RETENTION_WITH_SPECIAL_REFERENCE_TO_INFORMATION_COMMUNICATION_TECHNOLOGY_IN_SRI_LANKA
- Farinango, D. X. (2020). *Talleres Teatrales para Desarrollar la Fluidez Verbal en el Campo Educativo [Tesis Maestral]*. Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22885>
- Farsani, D., Breda, A., & Sala, G. (octubre de 2020). ¿Cómo los Gestos de los Maestros Afectan a la Atención Visual de las Estudiantes durante el Discurso Matemático? *REDIMAT – Journal of Research in Mathematics Education*, 9(3), 220-242. doi:<http://dx.doi.org/10.17583/redimat.2020.5185>
- Fonsén, E., Lahtinen, L., Sillman, M., & Reunamo, J. (october de 2020). Liderazgo pedagógico y bienestar de los niños en la educación inicial finlandesa. *Gestión y liderazgo educativo*, XX(X), 1-16. doi:<https://doi.org/10.1177/1741143220962105>
- Fraile, A., & Aparicio, J. L. (02 de marzo de 2019). Evaluación de la Conducta Kinésica de los Estudiantes Universitarios de Educación Física. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 103-120. doi:<https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.006>
- Fraile, A., Aparicio, J. L., Romero, R., & Asún, S. (02 de marzo de 2019). Evaluación de la Conducta Kinésica de los Estudiantes Universitarios de Educación Física. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 103-120. doi:<https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.006>
- Galiano, J. (2015). *Aprendizaje de la Comunicación No Verbal en la Música de Cámara*. España: UNED.
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

- Gálvez, R. G. (2018). *Modelo de gestión estratégica basada en el Liderazgo Transformacional para mejorar el Clima Institucional del Personal de la IE N° 10075-Pampa La Victoria-Pátapo-Lambayeque* 2015. Lambayeque, Perú. Obtenido de file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/galvez_vr.pdf
- Gambarini, M. F., & Cruz, M. P. (10 de agosto de 2018). Habilidades docentes en comunicación eficaz. Ejercicio de liderazgo centrado en la misión docente. *Aularia. El país de las aulas*, 1. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/326960217>
- García, I. (2019). *El liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos en las escuelas públicas de educación primaria madrileñas*. Sevilla, España: Universidad Pablo de Olavide. Obtenido de file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/garcia-carre%C3%B1o-tesis-18-19%20(1).pdf
- García, N. G. (2015). *Medida de la eficacia comunicativa. Análisis de la credibilidad y capacidad de influencia. Códigos no verbales, competencias emocionales y temperamentos*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias de la Educación.
- García, R. A., & Maza, D. (2017). La comunicación no verbal. Importancia en el proceso de formación de profesionales de lenguas extranjeras. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo*, 5(2), 1-9. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7405683>
- Gordillo, F., López, R. M., Mestas, L., Pérez, M. Á., & Arana, J. M. (2016). Comunicación no verbal y toma de decisiones en el ámbito judicial. *Fundación Universitaria Behavior & Law*, 2(1), 51-58.
- Guevara, A. (26 de abril de 2019). Corpus Axiológico del liderazgo desde la mirada del directivo en la formación integral del ser humano. *Revencyt. Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología*(37), 205-2019. Obtenido de www.grupocieg.org
- Gurbiel, A. (2018). The importance of the body language and the non-verbal signals in the courtroom in the criminal proceedings. The outline of the problem. *World Scientific News*, 112, 74-84. Obtenido de <http://psjd.icm.edu.pl/psjd/element/bwmeta1.element.psjd-9dc42121-410d-4baa-8a91-b8ed59c5171a>
- Hernández, M., & Zamora, P. (14 de julio de 2017). Análisis comparativo del comportamiento kinésico de las presentadoras de magazine en la televisión generalista. *Revista Comunicación*(15), 26-46.
- Hernández, M., Llesma, M. C., & Veras, B. (mayo-agosto de 2019). Hacia una comunicación eficaz. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(2), 1-16. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200006
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª edición ed.). Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández, T. J., & Duana, D. (24 de noviembre de 2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Revista Cimexus*, 13(2), 89-109. Obtenido de file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/292-951-1-PB.pdf
- Hess, U. (2016). Nonverbal Communication. *Humboldt-University*, 3. doi:10.1016/B978-0-12-397045-9.00218-4
- Ismail, A., & Mydin, A. A. (2018). The Impact of Transformational Leadership and Commitment on Teachers' Innovative Behaviour. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 304(4), 426-430. doi:<https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.100>
- Jakobson, R. (1975). *Ensayos de lingüística general*. Barcelona, España: Editorial Seix Barral, S.A.

- Khumalo, S. S. (31 de diciembre de 2019). El papel del liderazgo escolar transformacional en la promoción del compromiso de los maestros: un antecedente para el desarrollo sostenible en Sudáfrica. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 10(2), 22-32. doi:<https://doi.org/10.2478/dcse-2019-0015>
- Kwan, P. (17 de julio de 2019). ¿Está pasada de moda la teoría del liderazgo transformacional? Revisando el efecto integrador del liderazgo educativo y el liderazgo transformacional en los resultados de los estudiantes. *Sage Journals*, 56(2), 321-349. doi:<https://doi.org/10.1177/0013161X19861137>
- Latorre, G., Dousdebés, A., González, L., & Vasco, G. (julio-diciembre de 2019). Evaluación de la comunicación interna en organizaciones del sector productivo. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 8(2), 30-58. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v8i2.221>
- León. (enero-junio de 2017). Etimología subversiva del verbo "comunicar". *Quórum Académico*, 14(1), 115-125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1990/199053181005.pdf>
- León, M., Gallegos, F., Iturralde, R., Rodríguez, V., & Cevallos, O. (30 de 10 de 2015). La Formación en Comunicación No Verbal de los ingenieros comerciales en la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil. Avances y proyección. *Yachana Revista Científica*, 4, 122-128.
- Litz, D., & Blaik-Hourani, R. (junio de 2020). Liderazgo transformacional y cambio en la educación. *Education*, 1-10. doi:<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.631>
- López, D. M., Gómez, Á. L., & Puebla, N. M. (mayo-agosto de 2021). La comunicación kinésica en la formación inicial del maestro logopeda. *Transformación*, 17(2), 356-372. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552021000200356
- López, L. (28 de 12 de 2015). La influencia del lenguaje no verbal en la mediación. *Revista de Mediación*, 8(2), 1-8. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662714>
- Luján, P. M. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27125/Luj%C3%A1n_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luperdi, R. A. (2018). *Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en Docentes de una Institución Educativa del Distrito de Villa El Salvador*. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3552>
- Mance, T. D. (2021). *Relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación: probar la personalidad como moderador [Tesis Doctoral]*. The University of Chicago. Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/7ec6633877a812e88998ec00083970a5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Martínez, V. (1998). La mente en Kant y la fenomenología de la subjetividad en Montero. *Uned Revista Científica*(2), 121-132. doi: <https://doi.org/10.5944/rif.2.1998.5400>.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y necesidad*. Madrid, España: Díaz de Santos. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>
- Mathews, M. J. (2020). *Liderazgo transformacional en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana, en el periodo 2019*. Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3292>
- McCloskey, M. (2012). *Etiqueta para profesionales*. Gráficas de la Sabana.
- Mehrabian. (1972). *Nonverbal Communication*. United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

- Mehrabian, A. (1969). Methods & Designs. Some referents and measures of nonverbal behavior. *Behav. Res. Meth. & Instru*, 6(1), 203-207.
- Méndez, B. (12 de 01 de 2016). El componente no verbal en el aula de ELE. Consideraciones para su aprendizaje significativo e intercultural a partir de WebQuest. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a la Enseñanza de las Lenguas*, 1-14.
- Mikhriani, Tjahjono, H. K., Mustafa, Z., & Prajogo, W. (abril de 2021). La urgente necesidad de liderazgo transformacional en el mundo en proceso de globalización. *Psychology and Education*, 58(5), 2054-2065. Obtenido de <http://www.psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/5714>
- Minedu. (2017). *Programa Curricular de Educación Secundaria EBR*. Ministerio de Educación del Perú. Obtenido de <http://www.ugelsanchezcarrion.gob.pe/wordpress/wp-content/uploads/2019/06/programa-secundaria-17-abril.pdf>
- Mohamed, I. A., & Otman, N. (2021). Explorando el vínculo entre el aprendizaje organizacional y el liderazgo transformacional: una revisión. *Open Access Library Journal*, 8(e7242), 1-19. Obtenido de <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=109383>
- Montaudon-Tomás, C. M. (2021). *¿Qué es el liderazgo pseudo-transformacional?: Un análisis teórico*. IGI Global Publisher of Timely Knowledge. Obtenido de <https://www.igi-global.com/chapter/what-is-pseudo-transformational-leadership/260837>
- Monterubbianesi, M. G. (2012). Estudio de la Comunicación No Verbal en España: estado de la cuestión. *Rumbos del hispanismo en el umbral del Cincuentenario de la AIH*, 8, 459-468. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7535677>
- Montes, J. (16 de abril de 2015). Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa. *Propósitos y Representaciones*, 2(2), 121-158. doi:dx.doi.org/10.20511/pyr2014.v2n2.62
- Monteza-Palacios, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas*. Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE_EDUC_348.pdf?sequence=1
- Moyá, M. (2016). *Habilidades Comunicativas y Comunicación Política*. Alicante, España: Universidad Miguel Hernández.
- Muazam, A., & Farooq, R. (2021). Liderazgo transformacional y éxito del proyecto: el papel mediador de la comunicación eficaz. *Ingenius, Revista de Ciencia y Tecnología*, 1(1), 1--66. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/348168406_Transformational_leadership_and_project_success_The_mediating_role_of_effective_communication
- Niño, V. M. (2007). *Fundamentos de Semiótica y lingüística*. Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones.
- Núñez, J. L., & Ortiz, M. E. (2010). *APA Diccionario conciso de Psicología*. México, D.F.: El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a. Edición ed.). Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ogaz, L. (26 de abril de 2013). *¿Qué es la comunicación?* Obtenido de http://www.g80.cl/noticias/columna_completa.php?varid=17539
- Okla, N. A. (March de 2018). Arab World English Journal. *Verbal and Non-verbal Refusal Strategies in English: Refusing Promotions*, 9(1), 321-334.

- ONU. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Estados Unidos: Asamblea General Naciones Unidas. Obtenido de https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S
- Oseda, D., Santacruz, A., Zevallos, L., Sangama, J. L., Cosme, L., & Mendivel, R. (2018). *Fundamentos de la investigación científica*. Talleres de Soluciones Gráficas SAC.
- Pardo, J. (2020). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa 2037 Ciro Alegría Carabaylo, 2020 [Tesis de Maestría]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53487/Pardo_LJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, E. (2015). *Relación Médico Paciente en atención primaria: Comunicación no verbal en la atención a pacientes inmigrantes en una población del valle occidental*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Pineda, A. F. (2014). Kant y la comunicación de ideas estéticas. *Cuestiones de Filosofía*(16), 96-108. Obtenido de https://revistas.uptc.edu.co/index.php/cuestiones_filosofia/article/view/3627/3621
- Portocarrero, J. V. (2017). Comunicación no verbal del docente y motivación de logro en alumnos de IE Fortunato Zora. *Revista Veritas et Scientia*, 6(2). doi:<http://doi.org/10.47796/ves.v6i2.183>
- Poyatos. (24 de junio de 2018). Los estudios de comunicación no verbal como rama interdisciplinar de la lingüística. *Linred: Lingüística en la Red*, 1-31. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6559544>
- Poyatos, F. (1994). *La Comunicación no verbal II Paralenguaje, kinésica e interacción* (ilustrada ed.). (E. Akal, Ed.) Madrid, España: Biblioteca Española de Lingüística y Filología. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=J-Z-hnhEmGsC&pg=PA3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (19 de February de 2019). Does Meaningful Work Explains the Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour? *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 44(1), 30-40. doi:10.1177/0256090919832434
- Pranitasari, D. (January de 2020). The Influence of Effective Leadership and Organizational Trust to Teacher's Work Motivation and Organizational Commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1), 75-91. doi:10.24856/mem.v35i1.1257
- Prati, V. (1973). El existencialismo es un humanismo de Jean Paul Sartre [Trad.]. *Seminario de profesores de filosofía*, 1-14. Obtenido de https://www.ucm.es/data/cont/docs/241-2015-06-16-Sartre%20%20El_existencialismo_es_un_humanismo.pdf
- Ramírez, V. (2017). *El discurso teatral desde la semiótica y la lingüística del discurso: supuestos teóricos y posibilidades didácticas*. Granada: Universidad de Granada. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/53616/Victor%20Ramirez.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ramos, K. S. (2021). *Estrategias de intervención basadas en el liderazgo transformacional para mejorar la calidad del desempeño docente en I.E. Señor de los Milagros, Lambayeque, 2019 [Tesis de Maestría]*. Universidad Pedro Ruiz Gallo. doi:<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9332>
- Ridao, S. (15 de 05 de 2017). Es un lector, no un orador»: sobre la tricotomía comunicación verbal, paraverbal y no verbal. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(01), 177-192. doi:<dx.doi.org/10.19083/ridu.11.499>
- Rivera, Y. C. (julio de 2020). Características de las prácticas de liderazgo pedagógico en Programas de integración escolar que favorecen el trabajo colaborativo entre docentes. *Perspectiva Educativa. Formación de Profesores*, 59(2), 27-44. doi:10.4151/07189729-Vol.59-Iss.2-Art.1055

- Rojas, O. A., Vivas, A. D., Mota, K. T., & Quiñonez, J. Z. (enero-junio de 2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 237-262. doi:<http://dx.doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 35(151), 178-189. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Rompato, M. E., Silva, Y., Ginette, M., Tomatti, M., & Illuzi, C. (2019). Liderazgo Transformacional en profesores universitarios y su rol como promotor de competencias emprendedoras en estudiantes. *Revista de Orientación Educativa*, 33(63), 44-62. Obtenido de <http://www.roe.cl/index.php/roe/article/view/5>
- Rubio-Hernández, A., Nieto-Alcaraz, R., & Arcos, C. M. (15 de mayo de 2015). La comunicación no verbal con el anciano y los profesionales sanitarios. *Rev Esp Comun Salud*, 6(2), 197-203.
- Rulicki, S., & Cherny, M. (2007). *Comunicación No Verbal. Cómo la inteligencia emocional se expresa a través de los gestos*. Buenos Aires - México - Santiago - Montevideo, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Salvador, C. P. (2019). *Propuesta de un Módulo Educativo de Paralingüística, sustentado en el Enfoque basado en Competencias para Estudiantes del Segundo Ciclo de Pregrado de la Universidad César Vallejo [Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4416>
- Salvador, E. M., & Sánchez, J. A. (08 de 01 de 2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124. doi:<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sardon, D. L. (julio-septiembre de 2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. doi:<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Shablico, S. (2012). La comunicación no verbal en el aula, un análisis en la enseñanza disciplinar. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 3(18), 99-121. doi:<https://doi.org/10.18861/cied.2012.3.18.2710>
- Sheth, T. (16 de 11 de 2017). Non-verbal Communication: A significant aspect of Proficient Occupation. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(11), 69-72. doi:[10.9790/0837-2211066972](http://dx.doi.org/10.9790/0837-2211066972)
- Shutao, W. (22 de febrero de 2019). El liderazgo transformacional de los directores de escuela y la modernidad de los estudiantes: los múltiples efectos mediadores de los climas escolares. *Revisión de la educación de Asia Pacífico*, 20, 329-341. doi:<https://doi.org/10.1007/s12564-019-09575-3>
- Silvestre, P. G. (2020). *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020 [Tesis de Maestría]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51192/Silvestre_SPG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, E., & Cárdenas, J. A. (2007). *Ética en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143_u7.pdf
- Sun, J. (jan/abr de 2019). Características, impactos y antecedentes del modelo de liderazgo escolar transformacional. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 146-168. doi:<http://dx.doi.org/10.14244/198271993069>

- Sutiyatno, S. (March de 2018). The Effect of Teacher's Verbal Communication and Non-verbal Communication on Students' English Achievement. *Journal of Language Teaching and Research*, 9(2), 430-437. doi:<http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0902.28>
- Suwandana, G. M. (23 de March de 2019). Role of Transformational Leadership Mediation: Effect of Emotional and Communication Intelligence towards Teamwork Effectiveness. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(2), 52-62. Obtenido de <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/608/584>
- Taboada, M. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <https://isbn.cloud/9789972213328/metodologia-de-la-investigacion-cientifica/>
- Tapia-Vidal, A. S. (30 de enero de 2020). Competencias comunicativas comportamentales: Propuesta de una matriz de observación para estudiantes de pedagogía en contexto de diversidad cultural. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 1-18. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-1.9>
- Torres, C. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES_D%C3%80DAZ_CINTHIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UCV, I. (2020). *Guía de productos de investigación*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/62931700/GUIA-DE-PRODUCTOS-OBSERVABLES-2020-UCVpdf/>
- Unicef. (2019). *Cada niño aprende. Estrategia de Educación de Unicef 2019-2030*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Obtenido de <https://www.unicef.org/media/64846/file/Estrategia-educacion-UNICEF-2019%E2%80%932030.pdf>
- Valencia, L. C. (2020). *La comunicación no verbal en la relación maestro-alumno en Universidad Católica San Pablo*. Universidad Católica San Pablo. Obtenido de https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16250/1/VALENCIA_GUILLEN_LIZ_COM.pdf
- Vasquez, E. D. (2017). *Liderazgo transformacional y Calidad de Servicio de los colaboradores del Laboratorio Clínico R, sede Lima, 2016*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. doi:http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8517/Vasquez_RED.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, K. (24 de abril de 2021). Los actos no verbales en el aula: una alternativa de reflexión para potencializar el aprendizaje en educación primaria. *Universidad Abierta*(35), 1-12. Obtenido de <https://revista.universidadabierta.edu.mx/docs/Los%20actos%20no%20verbales%20en%20el%20aula,%20una%20alternativa%20de%20reflexi%C3%B3n%20para%20potencializar%20el%20aprendizaje.pdf>
- Warwas, J., & Hostettler, U. (05 de marzo de 2019). Efectos duales del liderazgo transformacional sobre la eficacia docente en situaciones de liderazgo cercanas y distantes. *Liderazgo y gestión escolar*, 40(1), 64-87. doi:<https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1585339>
- Yang, Y., Saladrigas, H., & Torres, D. (agosto de 2016). Proceso de Comunicación en la gestión del conocimiento, análisis teórico del comportamiento a partir de modelos típicos. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 165-173. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n2/rus21216.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de variables de Variable 01: Comunicación no verbal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTOS	NIVELES
COMUNICACIÓN NO VERBAL	La Comunicación No Verbal (CNV) es el conjunto de elementos en los que no interviene la lengua hablada o escrita y se transmiten a través de gestos, acentos, pausas, volumen, tono, posturas, maneras, empleo del espacio, denominados 'signos no verbales' con el fin de mejorar la interacción del docente con sus estudiantes, según lo plantea (Rulicki & Cherny, 2007)	El persuadir es común en el quehacer humano y, sobre todo, en el mundo empresarial que emplea abundantes signos no verbales (paralingüísticos, kinésicos) y cumplen un rol plurifuncional para captar la atención, regular mensajes y acceder a comprender mensajes, favoreciendo el logro de metas en idóneos climas laborales ampliando la confianza, empatía y entendimiento (Cestero, 2017). Las competencias se distribuyen en cuatro bloques: kinésica (expresión facial, mirada, cejas, nariz, boca, lenguaje corporal), paralenguaje (latencia, timbre, tono, velocidad, modulaciones de la voz), proxémica, tipos de gestos, somatotipia), indumentaria, pulcritud o sistema diacrítico taxonomías de la CNV (López, 2015) y (Rulicki & Cherny, 2007)	1. Sistema Paralingüístico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Emplea entonación enfática adecuada durante la clase. 2. Desarrolla acento, ritmo y fluidez adecuados en clase. 3. Desarrolla un timbre de voz alto y animado en clase. 4. Desarrolla pausas y espacios adecuados en clase. 5. Desarrolla una pronunciación y vocalización en clase. 	1, 2, 3, 4, 5	Cuestionario de Comunicación no verbal dirigido a docentes	Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5
			2. Sistema Kinésico	<ol style="list-style-type: none"> 6. Representa diferentes tipos de miradas y movimiento de cejas en forma afectiva. 7. Emplea gestos y expresiones faciales de los labios y cabeza con simpatía. 8. Utiliza conducta gestual y expresiones faciales con asertividad. 9. Mantiene una postura de cuerpo de pie y/o sentado en forma de apertura al estudiante. 10. Emplea movimientos corporales paralelos a su comunicación verbal amicalmente. 	6, 7, 8, 9, 10		Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5
			3. Sistema Proxémico	<ol style="list-style-type: none"> 11. Emplea distancia interacción íntima: hasta 0,60 cm durante la sesión de aprendizaje. 12. Establece cercana distancia con estudiantes que requieran atención especial. 13. Emplea distancia interacción personal: (0,6 cm-1,2 m) durante la sesión de aprendizaje. 14. Establece una distancia regular con todos los estudiantes para obtener su atención. 15. Emplea distancia interacción social: 1,2 - 3 m durante la sesión de aprendizaje. 	11, 12, 13, 14, 15		Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5
			4. Sistema Diacrítico	<ol style="list-style-type: none"> 16. Emplea vestuario formal según el contexto del proceso de enseñanza-aprendizaje. 17. Utiliza colores sobrios en vestuario formal en el proceso de enseñanza-aprendizaje. 18. Emplea una serie de accesorios y atuendos que lo distinguen en el aula. 19. Emplea vestuario y accesorios de marca que favorezca al desarrollo de un status social. 20. Mantiene una buena higiene, usa perfumes adecuados, contribuyen a la buena imagen. 	16, 17, 18, 19, 20		Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de variables de Variable 02: Liderazgo transformacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS	NIVELES
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	El liderazgo transformacional inspira a un mancomunado trabajo con expectativas basadas en la exigencia hacia excelentes resultados con significado y desafío, desarrollando a otros en su potencial, motivando a mirar más allá de lo personal a intereses de grupo, mejorando eficacia organizacional, alentando a actuar como modelo a seguir, inspirando, estimulando intelectualmente, considerando individualmente las necesidades hacia un logro organizacional, delegando la toma de decisiones, la gestión de calidad total, la reorganización corporativa hacia una visión de vanguardia, contribuyendo a esfuerzos de una mejora de operaciones y mejor uso de recursos humanos (Bass & Avolio, Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership, 1994).	Según (Maslow, 1991), fundador de psicología humanista, plantea que el líder transformacional destaca en el contexto social por capacidad de desarrollo, liderazgo, satisfacción de cubrir necesidad fisiológica, psicológica, seguridad, pertenencia y alcanzar actualización hacia sus talentos, capacidades y potencias, forma plena, creativa, espontánea y gozosa, viendo la vida en claridad, objetividad, vocación, compromiso y arduo trabajo. Disfruta la vida pese al dolor, decepciones, tristezas; padece menos temores, angustias, sentimientos fútiles; ama la vida con fervor inquebrantable y su profesión con integridad hacia objetivos, independencia de espíritu. El liderazgo transformacional está constituido por cuatro áreas de influencia y acción, dimensiones propuestas por (Bass & Avolio, Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership, 1994).	1. Influencia idealizada	<ol style="list-style-type: none"> Tiene influencia positiva por su nivel de adaptación. Es valorado como líder por determinado y persistente. Es un referente por su ética es respetado y confiable. Es fiable al evitar obtener beneficios personales. Asume riesgos, profesional y valiente en lo adverso. 	1, 2, 3, 4, 5	Cuestionario de Liderazgo transformacional dirigido a docentes	Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5
			2. Motivación inspiradora	<ol style="list-style-type: none"> Transmite mensajes con alta expectación y ánimo. Motiva hacia retos, mostrando un futuro atractivo con entusiasmo y optimismo. Demuestra satisfacción por la labor realizada ante circunstancias adversas. Traza metas positivas a realizar para bien de colaboradores que asumen su función. Comparte la misma visión y metas trazadas con compromiso, integración y en equipo. 	6, 7, 8, 9, 10		Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5
			3. Estimulación intelectual	<ol style="list-style-type: none"> Estimula la inteligencia lógica y racional de con retos positivos de desarrollo. Replantea nuevas formas de solucionar problemas, estimula innovación y creatividad. Estimula a ser constantes colaboradores innovadores para resolver situaciones. Escucha para fortalecer capacidades evitando hacer públicas equivocaciones. Promueve una mayor confianza al desplazar el interés individual por el colectivo. 	11, 12, 13, 14, 15		Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5
			4. Consideración individualizada	<ol style="list-style-type: none"> Presta atención a necesidades en su desarrollo, autoestima, autorrealización individual. Desarrolla el potencial, a través de asesoría personalizada, continua y genuina. Asume diferencias y nivel de adaptación de cada uno a través de un manejo empático. Propicia oportunidades de aprendizaje, comunicación horizontal en clima adecuado. Delega tareas reconociendo las diferencias individuales, expectativas e intereses de todos. 	16, 17, 18, 19, 20		Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos 01: CNV**Anexo 5-A: Instrumento 01****CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN NO VERBAL**

EDAD	ESPECIALIDAD		AÑOS DE SERVICIO	FECHA	
				08 / 10 / 2020	
SEXO	FEMENINO	MASCULINO	CONDICIÓN LABORAL	NOMBRADO	CONTRATADO

INSTRUCCIÓN: Estimado(a) Docente del Nivel Secundaria de UGEL 3 TNO, el presente instrumento “**COMUNICACIÓN NO VERBAL**” corresponde a una investigación que se orienta a nuestro accionar pedagógico; por ello, se requiere su contribución veraz basada en su experiencia docente. Se agradece su valioso aporte al presente estudio.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

ÍTEMS		Puntaje				
Nº	DIMENSIÓN 1: CNV BASADA EN LA PARALINGÜÍSTICA	1	2	3	4	5
01	Realizo variaciones en la entonación y énfasis de mi voz para captar la atención de los estudiantes en todos los momentos de la sesión de aprendizaje.					
02	Empleo una variedad de expresiones vocales, modulando el tono de voz (amable, respetuoso, asertivo, formal) durante la sesión de aprendizaje.					
03	Suelo emplear un timbre alto y animado para captar la atención de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.					
04	Suelo realizar pausas en momentos estratégicos de mis explicaciones y bajar el ritmo a más lento para captar la atención de los estudiantes.					
05	Al comunicarme, vocalizo y pronuncio claramente los sonidos de vocales abiertas (a, e, o) a diferencia de cerradas (i, u), así como otras letras del alfabeto.					
Nº	DIMENSIÓN 2: CNV BASADA EN LA KINÉSICA	1	2	3	4	5
06	En clase, suelo mantener contacto visual amable con los estudiantes sin arquear las cejas ni fruncir el entrecejo para imponer orden.					
07	Suelo sonreír y asentir con la cabeza en señal de empatía y tolerancia a lo planteado o expuesto por el educando durante su proceso de aprendizaje.					
08	Evito mirar por encima del hombro o realizar gestos faciales de manera distante, despectiva e indiferente cuando me dirijo a los estudiantes.					
09	Evito una postura demasiado erguida, desafiante, de brazos cruzados o en jarras, demostrando verticalidad frente a mis estudiantes.					
10	Complemento los mensajes positivos a mis estudiantes con variados movimientos de cabeza, manos, brazos o cuerpo en señal de aceptación.					

Nº	DIMENSIÓN 3: CNV BASADA EN LA PROXÉMICA	1	2	3	4	5
11	En aula, me acercaba (a menos de 0,60 cm) a estudiantes que solicitaban, en forma discreta, resolver sus dudas académicas.					
12	En clases presenciales, me desplazaba constantemente por el aula para orientar a cada estudiante que requería especial atención en su aprendizaje.					
13	En aula, me acercaba (entre 0,60 cm y 1,20 m) a estudiantes para estimularlos a ser participativos en el desarrollo de sus actividades de aprendizaje.					
14	En aula, permitía a los estudiantes que se acerquen y se comuniquen solo a una distancia entre 0.60 - 1,20 m con respeto.					
15	En el aula, explicaba y daba todas las indicaciones de trabajo a una distancia entre 1,2 a 3 m de mis estudiantes.					
Nº	DIMENSIÓN 4: CNV BASADA EN LO DIACRÍTICO	1	2	3	4	5
16	Empleo frecuentemente un vestuario (traje sastre o ropa formal) en cada una de mis sesiones de aprendizaje.					
17	Utilizo frecuentemente colores como el negro, azul, plomo o marrón en mi vestuario formal durante mis sesiones de aprendizaje.					
18	Me distingo por el adecuado empleo de maquillaje, joyas, insignias, reloj, zapatos, lentes u otros como referente para mis estudiantes.					
19	Empleo variados trajes, zapatos, cartera, billetera de reconocida y costosa marca, pues considero que otorga un mayor estatus ante mis estudiantes.					
20	Mantengo con permanente cuidado mi higiene y presentación personal (bucal, uñas, dentadura, barba, axilas, pies), complementándolo con perfume adecuado.					

*La forma en que nos comunicamos con otros y con nosotros mismos, determina la calidad de nuestras vidas.
Anthony Robbins*

Anexo 5-B: Ficha Técnica de Instrumento de Variable CNV

Denominación:	Cuestionario de Comunicación no verbal (CNV)
Autora:	Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Aplicación:	Individual
Número de dimensiones:	4
Número de ítems:	20
Usuarios:	Docentes del Nivel Secundaria UGEL 03 TNO
Duración:	10 minutos
Objetivo:	Evaluar el nivel de Comunicación no verbal
Técnica:	Encuesta
Validez:	0.670
Confiability:	Alfa de 0.803

Anexo 5-C: Baremos de Variable Comunicación No Verbal (CNV)

VARIABLE CNV		
En inicio	20	40
En proceso	41	60
Logrado	61	80
Logro destacado	81	100

DIMENSIÓN 1		
En inicio	5	10
En proceso	11	15
Logrado	16	20
Logro destacado	21	25

DIMENSIÓN 2		
En inicio	5	10
En proceso	11	15
Logrado	16	20
Logro destacado	21	25

DIMENSIÓN 3		
En inicio	5	10
En proceso	11	15
Logrado	16	20
Logro destacado	21	25

DIMENSIÓN 4		
En inicio	5	10
En proceso	11	15
Logrado	16	20
Logro destacado	21	25

Anexo 04: Instrumento de recolección de datos 02: LT

Anexo 6-A: Instrumento 02

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

EDAD	ESPECIALIDAD		AÑOS DE SERVICIO	FECHA	
				08 / 10 / 2020	
SEXO	FEMENINO	MASCULINO	CONDICIÓN LABORAL	NOMBRADO	CONTRATADO

INSTRUCCIÓN: Estimado(a) Docente del Nivel Secundaria de UGEL 3 TNO, el presente instrumento “**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**” corresponde a una investigación que se orienta a nuestro accionar pedagógico; por ello, se requiere su contribución veraz basada en su experiencia docente. Se agradece su valioso aporte al presente estudio.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

ÍTEMS		Puntaje				
N°	DIMENSIÓN 1: LT BASADO EN LA INFLUENCIA IDEALIZADA	1	2	3	4	5
01	Tengo influencia positiva al adaptarme adecuadamente a diferentes equipos de trabajo, ya sean por habilidades, necesidades, intereses o afinidad.					
02	Promuevo diversas actividades de trabajo que permitan animar y alentar a desarrollar con perseverancia todo aquello que comenzaron.					
03	Trato a lo demás como me gustaría ser tratado; es valioso el respeto mutuo y el nivel de tolerancia ante las diferencias para promover la unidad del equipo.					
04	Actúo con justicia, honestidad y perseverancia en mi quehacer cotidiano, pues considero que todo beneficio se adquiere con esfuerzo constante.					
05	Asumo la responsabilidad de mis actos con profesionalismo y valentía ante toda situación difícil o adversa.					
N°	DIMENSIÓN 2: LT BASADO EN LA MOTIVACIÓN INSPIRADORA	1	2	3	4	5
06	Transmito mensajes positivos con buen ánimo, emoción y expectativa para lograr la atención de mis estudiantes en sus actividades.					
07	Motivo a cada uno de mis estudiantes a expresar con satisfacción, entusiasmo y optimismo las expectativas que proyectan al finalizar la secundaria.					
08	Demuestro entereza ante las dificultades promoviendo su resolución con actitud positiva y buen ánimo.					
09	Delimito responsabilidades sencillas en los miembros de cada equipo orientados hacia el logro de objetivos comunes.					
10	Propongo el desarrollo de actividades que promuevan compromiso, integración y espíritu de equipo en los estudiantes.					

Nº	DIMENSIÓN 3: LT BASADO EN LA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	2	3	4	5
11	Soy proactivo al plantear propuestas innovadoras y creativas que contribuyan al desarrollo de la institución.					
12	Analizo distintos puntos de vista, acepto sugerencias y soy tolerante a las críticas para contribuir a la solución de problemas.					
13	Estimulo, distingo y destaco el trabajo efectivo y acertado de los participantes orientándolos a la reflexión constante.					
14	Escucho atentamente cuando me hablan, dejando de lado lo que realizaba para dar una atención exclusiva, sin emitir juicios ni críticas.					
15	Transmito confianza a las personas hacia la solución de sus problemas, alentándolos positivamente y promoviendo su desarrollo personal y social.					
Nº	DIMENSIÓN 4: LT BASADO EN LA CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	1	2	3	4	5
16	Demuestro empatía, asertividad y estima sincera a las necesidades de los demás, pues considero importante conocerlos individualmente.					
17	Considero los aspectos fuertes y débiles de cada uno para impulsarlos con una orientación continua y auténtica hacia el logro de sus metas y aspiraciones.					
18	Actúo con amabilidad y paciencia considerando los sentimientos de los demás y demostrando tolerancia ante sus diferencias o errores.					
19	Genero oportunidades de interaprendizaje con profesionales que estimulen el trabajo eficiente, la buena comunicación en un clima armonioso.					
20	Delego tareas a mis estudiantes según sus inteligencias múltiples, necesidades, expectativas e intereses para lograr una mayor disposición en sus actividades.					

*"Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y convertirse en algo más, entonces eres un líder".
John Quincy Adams, expresidente de Estados Unidos*

Anexo 6-B: Ficha Técnica de Instrumento de Variable LT

Denominación:	Cuestionario de Liderazgo Transformacional (LT)
Autora:	Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Aplicación:	Individual
Número de dimensiones:	4
Número de ítems:	20
Usuarios:	Docentes del Nivel Secundaria UGEL 03 TNO
Duración:	10 minutos
Objetivo:	Evaluar el nivel de Liderazgo Transformacional
Técnica:	Encuesta
Validez:	0.767
Confiabilidad:	Alfa de 0.899

Anexo 6-C: Baremos de Variable Liderazgo Transformacional (LT)

VARIABLE LT		
En inicio	20	40
En proceso	41	60
Logrado	61	80
Logro destacado	81	100

DIMENSIÓN 1		
En inicio	5	10
En proceso	11	15
Logrado	16	20
Logro destacado	21	25

DIMENSIÓN 2		
En inicio	5	10
En proceso	11	15
Logrado	16	20
Logro destacado	21	25

DIMENSIÓN 3		
En inicio	5	10
En proceso	11	15
Logrado	16	20
Logro destacado	21	25

DIMENSIÓN 4		
En inicio	5	10
En proceso	11	15
Logrado	16	20
Logro destacado	21	25

Anexo 05: Matriz de Consistencia

Título: Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Noroeste, 2021
Autora: Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
			VARIABLE 1: COMUNICACIÓN NO VERBAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
<p>Problema general ¿Existe influencia entre la comunicación no verbal y el liderazgo transformacional con docentes de Instituciones Educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste en el año 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Existe influencia entre el sistema paralingüístico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020?</p> <p>2. ¿Existe influencia entre el sistema kinésico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020?</p> <p>3. ¿Existe influencia entre el sistema proxémico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia entre la comunicación no verbal y el liderazgo transformacional con docentes de Instituciones Educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste en el año 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la influencia entre el sistema paralingüístico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.</p> <p>2. Determinar la influencia entre el sistema kinésico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.</p> <p>3. Determinar la influencia entre el sistema proxémico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe influencia entre la comunicación no verbal y el liderazgo transformacional con docentes de Instituciones Educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste en el año 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe influencia entre el sistema paralingüístico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.</p> <p>2. Existe influencia entre el sistema kinésico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.</p> <p>3. Existe influencia entre el sistema proxémico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.</p>	1.Sistema Paralingüístico	<p>1. Emplea entonación enfática adecuada durante la clase.</p> <p>2. Desarrolla acento, ritmo y fluidez adecuados en clase.</p> <p>3. Desarrolla un timbre de voz alto y animado en clase.</p> <p>4. Desarrolla pausas y espacios adecuados en clase.</p> <p>5. Desarrolla una pronunciación y vocalización en clase.</p>	1, 2, 3, 4, 5	Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5
			2.Sistema Kinésico	<p>6. Representa diferentes tipos de miradas y movimiento de cejas en forma afectiva.</p> <p>7. Emplea gestos y expresiones faciales de los labios y cabeza con simpatía.</p> <p>8. Utiliza conducta gestual y expresiones faciales con asertividad.</p> <p>9. Mantiene una postura de cuerpo de pie y/o sentado en forma de apertura al estudiante.</p> <p>10. Emplea movimientos corporales paralelos a su comunicación verbal amicalmente.</p>	6, 7, 8, 9, 10	Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5
			3.Sistema Proxémico	<p>11. Emplea distancia interacción íntima: hasta 0,60 cm durante la sesión de aprendizaje.</p> <p>12. Establece cercana distancia con estudiantes que requieran atención especial.</p> <p>13. Emplea distancia interacción personal: (0,6 cm-1,2 m) durante la sesión de aprendizaje.</p> <p>14. Establece una distancia regular con todos los estudiantes para obtener su atención.</p> <p>15. Emplea distancia interacción social: 1,2 - 3 m durante la sesión de aprendizaje.</p>	11, 12, 13, 14, 15	Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5
			4.Sistema Diacrítico	<p>16. Emplea vestuario formal según el contexto del proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>17. Utiliza colores sobrios en vestuario formal en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>18. Emplea una serie de accesorios y atuendos que lo distinguen en el aula.</p> <p>19. Emplea vestuario y accesorios de marca que favorezca al desarrollo de un status social.</p> <p>20. Mantiene una buena higiene, usa perfumes adecuados, contribuyen a la buena imagen.</p>	16, 17, 18, 19, 20	Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5

				VARIABLE 2: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos					
4. ¿Existe influencia entre el sistema diacrítico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020?	4. Determinar la influencia entre el sistema diacrítico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.	4. Existe influencia entre el sistema diacrítico y el liderazgo transformacional con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.	1. Influencia idealizada	1. Tiene influencia positiva por su nivel de adaptación. 2. Es valorado como líder por determinado y persistente. 3. Es un referente por su ética es respetado y confiable. 4. Es fiable al evitar obtener beneficios personales. 5. Asume riesgos, profesional y valiente en lo adverso.	1, 2, 3, 4, 5	Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5				
5. ¿Existe influencia entre la comunicación no verbal y la influencia idealizada con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020?	5. Determinar la influencia entre la comunicación no verbal y la influencia idealizada con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.	5. Existe influencia entre la comunicación no verbal y la influencia idealizada con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.								
6. ¿Existe influencia entre la comunicación no verbal y la motivación inspiradora con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020?	6. Determinar la influencia entre la comunicación no verbal y la motivación inspiradora con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.	6. Existe influencia entre la comunicación no verbal y la motivación inspiradora con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.					2. Motivación inspiradora	6. Transmite mensajes con alta expectativa y ánimo. 7. Motiva hacia retos, mostrando un futuro atractivo con entusiasmo y optimismo. 8. Demuestra satisfacción por la labor realizada ante circunstancias adversas. 9. Traza metas positivas a realizar para bien de colaboradores que asumen su función. 10. Comparte la misma visión y metas trazadas con compromiso, integración y en equipo.	6, 7, 8, 9, 10	Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5
7. ¿Existe influencia entre la comunicación no verbal y la estimulación intelectual con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020?	7. Determinar la influencia entre la comunicación no verbal y la estimulación intelectual con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.	7. Existe influencia entre la comunicación no verbal y la estimulación intelectual con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.								
8. ¿Existe influencia entre la comunicación no verbal y la consideración individualizada con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020?	8. Determinar la influencia entre la comunicación no verbal y la consideración individualizada con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.	8. Existe influencia entre la comunicación no verbal y la consideración individualizada con docentes de instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste-2020.	3. Estimulación intelectual	11. Estimula la inteligencia lógica y racional de con retos positivos de desarrollo. 12. Replantea nuevas formas de solucionar problemas, estimula innovación y creatividad. 13. Estimula a ser constantes colaboradores innovadores para resolver situaciones. 14. Escucha para fortalecer capacidades evitando hacer públicas equivocaciones. 15. Promueve una mayor confianza al desplazar el interés individual por el colectivo.	11, 12, 13, 14, 15	Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5				
							4. Consideración individualizada	16. Presta atención a necesidades en su desarrollo, autoestima, autorrealización individual. 17. Desarrolla el potencial, a través de asesoría personalizada, continua y genuina. 18. Asume diferencias y nivel de adaptación de cada uno a través de un manejo empático. 19. Propicia oportunidades de aprendizaje, comunicación horizontal en clima adecuado. 20. Delega tareas reconociendo las diferencias individuales, expectativas e intereses de todos.	16, 17, 18, 19, 20	Bajo: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Alto: 4 - 5

Anexo 06: Esquema Metodológico

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de investigación No experimental - Correlacional causal</p> <p>Método de investigación Hipotético - Deductivo</p>	<p>Población 841 docentes de Instituciones Educativas de Ugel 03 Trujillo Nor Oeste del Distrito de Trujillo, Región La Libertad, Perú en el año 2021.</p> <p>Muestra probabilística, conformada por 286 docentes de Instituciones Educativas de Ugel 03 Trujillo Nor Oeste del Distrito de Trujillo, Región La Libertad, Perú.</p>	<p>Variable 1 Comunicación No Verbal</p> <p>Técnica: Encuesta virtual Instrumentos: Cuestionario de Comunicación no verbal (CNV) Autor: Rocío del Pilar Castro Valverde Año: 2020 Monitoreo: Ámbito de aplicación: Docentes de Nivel Secundaria Ugel 03 TNO Trujillo Forma de Administración: Colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2 Liderazgo Transformacional</p> <p>Técnica: Encuesta virtual Instrumentos: Liderazgo Transformacional (LT) Autor: Rocío del Pilar Castro Valverde Año: 2020 Monitoreo: Ámbito de aplicación: Docentes de Nivel Secundaria Ugel 03 TNO Trujillo Forma de Administración: Colectiva</p>	<p>DESCRIPTIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de distribución de frecuencias - Representaciones graficas - Media aritmética - Desviación estándar <p>INFERENCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prueba con coeficiente de correlación de Rho de Spearman <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta. Asimismo, se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados. La rho de Spearman.</p>

Anexo 07: Cálculo del tamaño de la muestra

MUESTREO ALEATORIO SIMPLE
Para poblaciones finitas
TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$n_o = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n_o = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 841

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 2,5\%$) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_o = \frac{(1,96^2)(127)(0,5)(0,5)}{(127 - 1)(0,05^2) + (1,96^2)(0,5)(0,5)}$$

$$n_o = 95,63 = 263.92$$

La muestra está representada por 286 docentes, un número mayor al de **264** que resultó de la fórmula de Muestreo Aleatorio. Dicha muestra se aplicó a maestros nombrado y contratados de ambos sexos de las diferentes áreas del Nivel Secundaria en 24 instituciones educativas públicas de Ugel 03 TNO de la población total 841.

Anexo 08: Resultado de validez y confiabilidad instrumento de Variable Comunicación no verbal (CNV)

Nº Participante	Consentimiento Informado para participar: El presente proyecto de investigación es confidencial y no se empleará a ningún otro propósito. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas empleando un número de identificación y, por lo tanto, anónimas. Desde ya, se le agradece su valiosa contribución. ¿Acepta participar voluntariamente en la presente investigación?	1. Realizo variaciones en la entonación y énfasis de mi voz para captar la atención de los estudiantes en todos los momentos de la sesión de aprendizaje.	2. Empleo una variedad de expresiones vocales, modulando el tono de voz (amable, respetuoso, asertivo, formal) durante la sesión de aprendizaje.	3. Suelo emplear un timbre alto y animado para captar la atención de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	4. Suelo realizar pausas en momentos estratégicos de mis explicaciones y bajar el ritmo a más lento para captar la atención de los estudiantes.	5. Al comunicarme, vocalizo y pronuncio claramente los sonidos de vocales (a, e, o) a diferencia de cerradas (i, u) así como las otras letras del alfabeto.	6. En clase, suelo mantener el contacto visual amable con los estudiantes sin arquear las cejas ni fruncir el entrecejo para imponer orden.	7. Suelo sonreír y asentir con la cabeza en señal de empatía y tolerancia a lo planteado o expuesto por el educando durante su proceso de aprendizaje.	8. Evito mirar por encima del hombro o realizar gestos faciales de manera distante, despectiva e indiferente cuando me dirijo a los estudiantes.	9. Evito una postura demasiado erguida, desafiante, de brazos cruzados o en jarras, demostrando verticalidad frente a mis estudiantes.	10. Complemento los mensajes positivos a mis estudiantes con variados movimientos de cabeza, manos, brazos o cuerpo en señal de aceptación.	11. En aula, me acercaba (a menos de 0,60 cm) a estudiantes que solicitaban, en forma discreta, resolver sus dudas académicas.	12. En clases presenciales, me desplazaba constantemente por el aula para orientar a cada estudiante que requería especial atención en su aprendizaje.	13. En aula, me acercaba (entre 0,60 cm y 1,20 m) a estudiantes para estimularlos a ser participativos en el desarrollo de sus actividades de aprendizaje.	14. En aula, permitía a los estudiantes que se acercaran y se comunicaran solo a una distancia entre 0,60 - 1,20 m con respeto.	En el aula, explicaba y daba todas las indicaciones de trabajo a una distancia entre 1,2 a 3 m de mis estudiantes.	16. Empleo frecuentemente un vestuario (traje sastre o ropa formal) en cada una de mis sesiones de aprendizaje.	17. Utilizo frecuentemente colores como el negro, azul, plomo o marrón en mi vestuario formal durante mis sesiones de aprendizaje.	18. Me distingo por el adecuado empleo de maquillaje, joyas, insignias, reloj, zapatos, lentes u otros como referente para mis estudiantes.	19. Empleo variados trajes, zapatos, cartera, billetera de reconocida y costosa marca, pues considero que otorga un mayor estatus ante mis estudiantes.	20. Mantengo con permanente cuidado mi higiene y presentación personal (bucal, uñas, dentadura, barba, axilas, pies, etc.), complementando con perfume adecuado.
1	Sí	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
2	Sí	4	5	5	5	5	4	5	1	5	4	4	5	5	4	2	5	4	3	5	
3	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	Sí	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	Sí	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
6	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	Sí	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	3	3	3	4	5	
8	Sí	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	5	3	4	3	3	2	2	4	
9	Sí	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	2	1	5	
10	Sí	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	3	2	
11	Sí	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	2	5	
12	Sí	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	5	
13	Sí	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	
14	Sí	4	4	5	4	4	3	5	1	1	4	5	5	5	2	4	2	1	1	5	
15	Sí	3	3	3	5	5	5	5	1	1	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	
16	Sí	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	1	4	2	3	2	5	
17	Sí	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	5	3	1	4	
18	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	5	
19	Sí	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	1	1	4	3	5	1	5	
20	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	5	
21	Sí	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	1	2	4	
22	Sí	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	
23	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	
24	Sí	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
25	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	Sí	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	
27	Sí	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
28	Sí	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	
29	Sí	5	5	4	2	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	
30	Sí	5	4	5	3	4	4	5	5	1	4	5	5	4	3	4	5	5	2	5	
31	Sí	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
32	Sí	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	5	
33	Sí	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	3	5	2	5	5	
34	Sí	4	4	4	3	2	3	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	
35	Sí	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	5	4	3	5	
36	Sí	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	3	5	
37	Sí	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	
38	Sí	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	3	5	5	1	1	5	
39	Sí	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	2	4	
40	Sí	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	1	5	
41	Sí	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	
42	Sí	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	2	1	5	
43	Sí	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	1	5	
44	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
45	Sí	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	
46	Sí	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	
47	Sí	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	
48	Sí	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
49	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
50	Sí	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
51	Sí	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	
52	Sí	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
53	Sí	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	1	1	5	
54	Sí	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	
55	Sí	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	5	2	5	
56	Sí	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	2	
57	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
58	Sí	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	2	5	3	
59	Sí	4	3	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
60	Sí	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	3	
61	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
62	Sí	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	

Anexo 09: Resultado de validez y confiabilidad instrumento de Variable Liderazgo transformacional (LT)

N°	Consentimiento Informado para participantes: El presente proyecto de investigación es confidencial y no se empleará a ningún otro propósito. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas empleando un número de identificación y, por lo tanto, anónimas. Desde ya, se le agradece su valiosa contribución. ¿Acepta participar voluntariamente en la presente investigación?	1. Tengo influencia positiva al adaptarme adecuadamente a diferentes equipos de trabajo ya sean por habilidades, necesidades, intereses o afinidad.	2. Promuevo diversas actividades de trabajo que permitan animar y alentar a desarrollar con perseverancia todo aquello que comenzaron.	3. Trato a lo demás como me gustaría ser tratado; es valioso el respeto mutuo y el nivel de tolerancia ante las diferencias para promover la unidad del equipo.	4. Actúo con justicia, honestidad y perseverancia en mi quehacer cotidiano, pues considero que todo beneficio se adquiere con esfuerzo constante.	5. Asumo la responsabilidad de mis actos con profesionalismo y valentía ante toda situación difícil o adversa.	6. Transmito mensajes positivos con buen ánimo, emoción y expectativa para lograr la atención de mis estudiantes en la realización de sus actividades.	7. Motivo a cada uno de mis estudiantes a expresar con satisfacción, entusiasmo y optimismo las expectativas que proyectan al finalizar la secundaria.	8. Demuestro entereza ante las dificultades promoviendo su resolución con actitud positiva y buen ánimo.	9. Delimito responsabilidades sencillas en los miembros de cada equipo orientados hacia el logro de objetivos comunes.	10. Propongo el desarrollo de actividades que promuevan compromiso, integración y espíritu de equipo en los estudiantes.	11. Soy proactivo al plantear propuestas innovadoras y creativas que contribuyan al desarrollo de la institución.	12. Analizo distintos puntos de vista, acepto sugerencias y soy tolerante a las críticas para contribuir a la solución de problemas.	13. Estimulo, distingo y destaco el trabajo efectivo y acertado de los participantes orientándolos a la reflexión ni críticas.	14. Escucho atentamente cuando me hablan, dejando de lado lo que realizaba para dar una atención exclusiva, sin emitir juicios ni críticas.	15. Transmito confianza a las personas hacia la solución de sus problemas, alentándolos positivamente y promoviendo su desarrollo personal y social.	16. Demuestro empatía, asertividad y estima sincera a las necesidades de los demás, pues considero importante conocerlos individualmente.	17. Considero los aspectos fuertes y débiles de cada uno para impulsarlos con una orientación continua y auténtica hacia el logro de sus metas y aspiraciones.	18. Actúo con amabilidad y paciencia considerando los sentimientos de los demás y demostrando tolerancia ante sus diferencias o errores.	19. Genero oportunidades de interaprendizaje con profesionales que estimulen el trabajo eficiente, la buena comunicación en un clima armonioso.	20. Delego tareas a mis estudiantes según sus inteligencias múltiples, necesidades, expectativas e intereses para lograr una mayor disposición en sus actividades.
1	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	Sí	3	3	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	5	4	3	2	5	
3	Sí	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
4	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	Sí	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	
6	Sí	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
7	Sí	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	
8	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	
9	Sí	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
10	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	Sí	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	
12	Sí	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
13	Sí	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
14	Sí	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	4	2	5	4	3	
15	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	Sí	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	Sí	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	Sí	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
20	Sí	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
21	Sí	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	
22	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	Sí	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	
24	Sí	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
26	Sí	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
27	Sí	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
29	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	
30	Sí	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3	
31	Sí	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
32	Sí	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
33	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
34	Sí	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	
35	Sí	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	
36	Sí	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
37	Sí	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
38	Sí	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
39	Sí	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
40	Sí	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
41	Sí	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
42	Sí	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	2	
43	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	Sí	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	2	5	2	3	
45	Sí	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
46	Sí	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	
47	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	Sí	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
49	Sí	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
50	Sí	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
51	Sí	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	
52	Sí	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
53	Sí	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
54	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
55	Sí	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	
56	Sí	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	
57	Sí	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	
58	Sí	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
59	Sí	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	Sí	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
61	Sí	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	
62	Sí	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	

Anexo 10: Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección datos: CNV

PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO 01 COMUNICACIÓN NO VERBAL

Para analizar la confiabilidad del cuestionario de comunicación no verbal, se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach. La prueba se evaluó con el apoyo de 62 participantes.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\delta_t^2} \right]$$

Donde:

K: N° de ítems en el instrumento.

δ_i^2 : Varianza de los puntajes de cada ítem.

δ_t^2 : Varianza de los puntajes totales de los ítems del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Comunicación no verbal	0.803	20

Por lo tanto, según la valoración de Vellis, el cuestionario de comunicación no verbal, es Bueno, encontrándose un valor de confiabilidad de 0.803.

Anexo 11: Validez del instrumento 01 Comunicación no verbal: V de Aiken

Comunicación no verbal: PERTINENCIA											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	V Aiken
DIMENSIÓN 1: Sistema Paralingüístico	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 2: Sistema Kinésico	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 3: Sistema Proxémico	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 4: Sistema Diacrítico	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	

Comunicación no verbal: RELEVANCIA											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	V Aiken
DIMENSIÓN 1: Sistema Paralingüístico	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 2: Sistema Kinésico	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 3: Sistema Proxémico	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 4: Sistema Diacrítico	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	

Comunicación no verbal: CLARIDAD											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	V Aitken
DIMENSIÓN 1: Sistema Paralingüístico	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 2: Sistema Kinésico	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 3: Sistema Proxémico	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 4: Sistema Diacrítico	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	

DIMENSIONES	CRITERIOS			V por dimensiones	Coeficiente V general
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD		
Sistema Paralingüístico	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sistema Kinésico	1.00	1.00	1.00	1.00	
Sistema Proxémico	1.00	1.00	1.00	1.00	
Sistema Diacrítico	1.00	1.00	1.00	1.00	

Anexo 12: Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección datos
Variable LT

PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO 02
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Para analizar la confiabilidad del test de liderazgo transformacional, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach. con una muestra piloto de 62 participantes.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\delta_t^2} \right]$$

Donde:

K: N° de ítems en el instrumento.

δ_i^2 : Varianza de los puntajes de cada ítem.

δ_t^2 : Varianza de los puntajes totales de los ítems del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo transformacional	0.899	20

Por lo tanto, según la valoración de Vellis, el test de liderazgo transformacional, se encuentra en un nivel alto de confiabilidad con un alfa de 0.899.

Anexo 13: Validez del instrumento 02 Liderazgo transformacional: V de Aiken

Liderazgo transformacional: Pertinencia											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	V Aiken
DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	

Liderazgo transformacional: Relevancia											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	V Aitken
DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	

Liderazgo transformacional: Claridad											
Dimensiones	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	S	N	C	Valores	V Aitken
DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora	6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual	10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada	14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	

DIMENSIONES	CRITERIOS			V por dimensiones	Coeficiente V general
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD		
Influencia idealizada	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Motivación inspiradora	1.00	1.00	1.00	1.00	
Estimulación intelectual	1.00	1.00	1.00	1.00	
Consideración individualizada	1.00	1.00	1.00	1.00	

Anexo 14: Autorización de aplicación de instrumentos por autoridad – Jurado 1

14-A: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE COMUNICACIÓN NO VERBAL 1

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: CNV BASADA EN LA PARALINGÜÍSTICA							
1.	Realizo variaciones en la entonación y énfasis de mi voz para captar la atención de los estudiantes en todos los momentos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
2.	Empleo una variedad de expresiones vocales, modulando el tono de voz (amable, respetuoso, asertivo, formal) durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
3.	Suelo emplear un timbre alto y animado para captar la atención de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4.	Suelo realizar pausas en momentos estratégicos de mis explicaciones y bajar el ritmo a más lento para captar la atención de los estudiantes.	X		X		X		
5.	Al comunicarme, vocalizo y pronuncio claramente los sonidos de vocales abiertas (a, e, o) a diferencia de cerradas (i, u), así como otras letras del alfabeto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CNV BASADA EN LA KINÉSICA							
6.	En clase, suelo mantener contacto visual amable con los estudiantes sin arquear las cejas ni fruncir el entrecejo para imponer orden.	X		X		X		
7.	Suelo sonreír y asentir con la cabeza en señal de empatía y tolerancia a lo planteado o expuesto por el educando durante su proceso de aprendizaje.	X		X		X		
8.	Evito mirar por encima del hombro o realizar gestos faciales de manera distante, despectiva e indiferente cuando me dirijo a los estudiantes.	X		X		X		
9.	Evito una postura demasiado erguida, desafiante, de brazos cruzados o en jarras, demostrando verticalidad frente a mis estudiantes.	X		X		X		
10.	Complemento los mensajes positivos a mis estudiantes con variados movimientos de cabeza, manos, brazos o cuerpo en señal de aceptación.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: CNV BASADA EN LA PROXÉMICA							
11.	Antes de la pandemia, me acercaba (menos de 0,60 cm) a estudiantes, que me llamaban en forma discreta, para resolver dudas en temas académicos.	X		X		X	
12.	Antes de la pandemia, me desplazaba constantemente por el aula para orientar a cada estudiante que requería especial atención en su aprendizaje.	X		X		X	
13.	Antes de la pandemia, me acercaba (entre 0,60 cm y 1,20 m) a estudiantes para estimularlos a ser participativos en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X	
14.	Antes de la pandemia, permitía a los estudiantes que se acerquen y se comuniquen en una distancia regular, manteniendo el respeto entre todos.	X		X		X	
15.	Antes de la pandemia, solía acercarme a cada uno de mis estudiantes para monitorear y retroalimentar sus desempeños.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CNV BASADA EN LO DIACRÍTICO							
16.	Empleo frecuentemente un vestuario (traje sastre o ropa formal) en cada una de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
17.	Utilizo frecuentemente colores como el negro, azul, plomo o marrón en mi vestuario formal durante mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
18.	Me distingo por el adecuado empleo de maquillaje, joyas, insignias, reloj, zapatos, lentes u otros como referente para mis estudiantes.	X		X		X	
19.	Empleo variados trajes, zapatos, cartera, billetera de reconocida y costosa marca, pues considero que otorga un mayor estatus ante mis estudiantes.	X		X		X	
20.	Mantengo con permanente cuidado mi higiene y presentación personal (bucal, uñas, dentadura, barba, axilas, pies), complementándolo con perfume adecuado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador:

PhD DULIO OSEDA GAGO

DNI: 20044737

Especialidad del validador: Estadístico

Código Orcid:

0000-0002-3136-6094

Trujillo, 08 de junio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

14-B: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: LT BASADO EN LA INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Tengo influencia positiva al adaptarme adecuadamente a diferentes equipos de trabajo, ya sean por habilidades, necesidades, intereses o afinidad.	X		X		X		
2	Promuevo diversas actividades de trabajo que permitan animar y alentar a desarrollar con perseverancia todo aquello que comenzaron.	X		X		X		
3	Trato a lo demás como me gustaría ser tratado; es valioso el respeto mutuo y el nivel de tolerancia ante las diferencias para promover la unidad del equipo.	X		X		X		
4	Actúo con justicia, honestidad y perseverancia en mi quehacer cotidiano, pues considero que todo beneficio se adquiere con esfuerzo constante.	X		X		X		
5	Asumo la responsabilidad de mis actos con profesionalismo y valentía ante toda situación difícil o adversa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LT BASADO EN LA MOTIVACIÓN INSPIRADORA							
6	Transmito mensajes positivos con buen ánimo, emoción y expectativa para lograr la atención de mis estudiantes en sus actividades.	X		X		X		
7	Motivo a cada uno de mis estudiantes a expresar con satisfacción, entusiasmo y optimismo las expectativas que proyectan al finalizar la secundaria.	X		X		X		
8	Demuestro entereza ante las dificultades promoviendo su resolución con actitud positiva y buen ánimo.	X		X		X		
9	Delimito responsabilidades sencillas en los miembros de cada equipo orientados hacia el logro de objetivos comunes.	X		X		X		
10	Propongo el desarrollo de actividades que promuevan compromiso, integración y espíritu de equipo en los estudiantes.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: LT BASADO EN LA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
11.	Soy proactivo al plantear propuestas innovadoras y creativas que contribuyan al desarrollo de la institución.	X		X		X	
12.	Analizo distintos puntos de vista, acepto sugerencias y soy tolerante a las críticas para contribuir a la solución de problemas.	X		X		X	
13.	Estimulo, distingo y destaco el trabajo efectivo y acertado de los participantes orientándolos a la reflexión constante.	X		X		X	
14.	Escucho atentamente cuando me hablan, dejando de lado lo que realizaba para dar una atención exclusiva, sin emitir juicios ni críticas.	X		X		X	
15.	Transmito confianza a las personas hacia la solución de sus problemas, alentándolos positivamente y promoviendo su desarrollo personal y social.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: LT BASADO EN LA CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
16.	Demuestro empatía, asertividad y estima sincera a las necesidades de los demás, pues considero importante conocerlos individualmente.	X		X		X	
17.	Considero los aspectos fuertes y débiles de cada uno para impulsarlos con una orientación continua y auténtica hacia el logro de sus metas y aspiraciones.	X		X		X	
18.	Actúo con amabilidad y paciencia considerando los sentimientos de los demás y demostrando tolerancia ante sus diferencias o errores.	X		X		X	
19.	Genero oportunidades de interaprendizaje con profesionales que estimulen el trabajo eficiente, la buena comunicación en un clima armonioso.	X		X		X	
20.	Delego tareas a mis estudiantes según sus inteligencias múltiples, necesidades, expectativas e intereses para lograr una mayor disposición en sus actividades.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador:

PhD DULIO OSEDA GAGO

DNI: 20044737

Especialidad del validador: Estadístico

Código Orcid:

0000-0002-3136-6094

Trujillo, 08 de junio del 2020



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Anexo 15: Autorización de aplicación de instrumentos por autoridad – Jurado 2

15-A: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE COMUNICACIÓN NO VERBAL 1

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: CNV BASADA EN LA PARALINGÜÍSTICA							
1.	Realizo variaciones en la entonación y énfasis de mi voz para captar la atención de los estudiantes en todos los momentos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
2.	Empleo una variedad de expresiones vocales, modulando el tono de voz (amable, respetuoso, asertivo, formal) durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
3.	Suelo emplear un timbre alto y animado para captar la atención de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4.	Suelo realizar pausas en momentos estratégicos de mis explicaciones y bajar el ritmo a más lento para captar la atención de los estudiantes.	X		X		X		
5.	Al comunicarme, vocalizo y pronuncio claramente los sonidos de vocales abiertas (a, e, o) a diferencia de cerradas (i, u), así como otras letras del alfabeto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CNV BASADA EN LA KINÉSICA							
6.	En clase, suelo mantener contacto visual amable con los estudiantes sin arquear las cejas ni fruncir el entrecejo para imponer orden.	X		X		X		
7.	Suelo sonreír y asentir con la cabeza en señal de empatía y tolerancia a lo planteado o expuesto por el educando durante su proceso de aprendizaje.	X		X		X		
8.	Evito mirar por encima del hombro o realizar gestos faciales de manera distante, despectiva e indiferente cuando me dirijo a los estudiantes.	X		X		X		
9.	Evito una postura demasiado erguida, desafiante, de brazos cruzados o en jarras, demostrando verticalidad frente a mis estudiantes.	X		X		X		
10.	Complemento los mensajes positivos a mis estudiantes con variados movimientos de cabeza, manos, brazos o cuerpo en señal de aceptación.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: CNV BASADA EN LA PROXÉMICA							
11.	Antes de la pandemia, me acercaba (menos de 0,60 cm) a estudiantes, que me llamaban en forma discreta, para resolver dudas en temas académicos.	X		X		X	
12.	Antes de la pandemia, me desplazaba constantemente por el aula para orientar a cada estudiante que requería especial atención en su aprendizaje.	X		X		X	
13.	Antes de la pandemia, me acercaba (entre 0,60 cm y 1,20 m) a estudiantes para estimularlos a ser participativos en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X	
14.	Antes de la pandemia, permitía a los estudiantes que se acerquen y se comuniquen en una distancia regular, manteniendo el respeto entre todos.	X		X		X	
15.	Antes de la pandemia, solía acercarme a cada uno de mis estudiantes para monitorear y retroalimentar sus desempeños.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CNV BASADA EN LO DIACRÍTICO							
16.	Empleo frecuentemente un vestuario (traje sastre o ropa formal) en cada una de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
17.	Utilizo frecuentemente colores como el negro, azul, plomo o marrón en mi vestuario formal durante mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
18.	Me distingo por el adecuado empleo de maquillaje, joyas, insignias, reloj, zapatos, lentes u otros como referente para mis estudiantes.	X		X		X	
19.	Empleo variados trajes, zapatos, cartera, billetera de reconocida y costosa marca, pues considero que otorga un mayor estatus ante mis estudiantes.	X		X		X	
20.	Mantengo con permanente cuidado mi higiene y presentación personal (bucal, uñas dentadura, barba, axilas, pies), complementándolo con perfume adecuado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para medir dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Dra. Sissy de la Torre Zavala

DNI: 18228633

Especialidad del validador: Psicóloga Clínica

Código Orcid:

0000-0002-4965-4529

Trujillo, 08 de junio del 2020

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. **3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

15-B: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: LT BASADO EN LA INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Tengo influencia positiva al adaptarme adecuadamente a diferentes equipos de trabajo, ya sean por habilidades, necesidades, intereses o afinidad.	X		X		X		
2	Promuevo diversas actividades de trabajo que permitan animar y alentar a desarrollar con perseverancia todo aquello que comenzaron.	X		X		X		
3	Trato a lo demás como me gustaría ser tratado; es valioso el respeto mutuo y el nivel de tolerancia ante las diferencias para promover la unidad del equipo.	X		X		X		
4	Actúo con justicia, honestidad y perseverancia en mi quehacer cotidiano, pues considero que todo beneficio se adquiere con esfuerzo constante.	X		X		X		
5	Asumo la responsabilidad de mis actos con profesionalismo y valentía ante toda situación difícil o adversa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LT BASADO EN LA MOTIVACIÓN INSPIRADORA							
6	Transmito mensajes positivos con buen ánimo, emoción y expectativa para lograr la atención de mis estudiantes en sus actividades.	X		X		X		
7	Motivo a cada uno de mis estudiantes a expresar con satisfacción, entusiasmo y optimismo las expectativas que proyectan al finalizar la secundaria.	X		X		X		
8	Demuestro entereza ante las dificultades promoviendo su resolución con actitud positiva y buen ánimo.	X		X		X		
9	Delimito responsabilidades sencillas en los miembros de cada equipo orientados hacia el logro de objetivos comunes.	X		X		X		
10	Propongo el desarrollo de actividades que promuevan compromiso, integración y espíritu de equipo en los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LT BASADO EN LA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							

11.	Soy proactivo al plantear propuestas innovadoras y creativas que contribuyan al desarrollo de la institución.	X		X		X	
12.	Analizo distintos puntos de vista, acepto sugerencias y soy tolerante a las críticas para contribuir a la solución de problemas.	X		X		X	
13.	Estimulo, distingo y destaco el trabajo efectivo y acertado de los participantes orientándolos a la reflexión constante.	X		X		X	
14.	Escucho atentamente cuando me hablan, dejando de lado lo que realizaba para dar una atención exclusiva, sin emitir juicios ni críticas.	X		X		X	
15.	Transmito confianza a las personas hacia la solución de sus problemas, alentándolos positivamente y promoviendo su desarrollo personal y social.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: LT BASADO EN LA CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
16.	Demuestro empatía, asertividad y estima sincera a las necesidades de los demás, pues considero importante conocerlos individualmente.	X		X		X	
17.	Considero los aspectos fuertes y débiles de cada uno para impulsarlos con una orientación continua y auténtica hacia el logro de sus metas y aspiraciones.	X		X		X	
18.	Actúo con amabilidad y paciencia considerando los sentimientos de los demás y demostrando tolerancia ante sus diferencias o errores.	X		X		X	
19.	Genero oportunidades de interaprendizaje con profesionales que estimulen el trabajo eficiente, la buena comunicación en un clima armonioso.	X		X		X	
20.	Delego tareas a mis estudiantes según sus inteligencias múltiples, necesidades, expectativas e intereses para lograr una mayor disposición en sus actividades.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para medir dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Dra. SISSY DE LA TORRE ZAVALA

DNI: 18228633

Especialidad del validador: Psicóloga Clínica

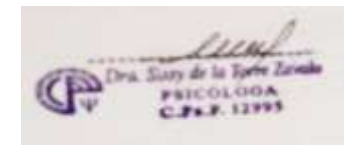
Código Orcid:

0000-0002-4965-4529

Trujillo, 08 de junio del 2020

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. **3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Anexo 16: Autorización de aplicación de instrumentos por autoridad – Jurado 3

16-A: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE COMUNICACIÓN NO VERBAL 1

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: CNV BASADA EN LA PARALINGÜÍSTICA							
1.	Realizo variaciones en la entonación y énfasis de mi voz para captar la atención de los estudiantes en todos los momentos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
2.	Empleo una variedad de expresiones vocales, modulando el tono de voz (amable, respetuoso, asertivo, formal) durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
3.	Suelo emplear un timbre alto y animado para captar la atención de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4.	Suelo realizar pausas en momentos estratégicos de mis explicaciones y bajar el ritmo a más lento para captar la atención de los estudiantes.	X		X		X		
5.	Al comunicarme, vocalizo y pronuncio claramente los sonidos de vocales abiertas (a, e, o) a diferencia de cerradas (i, u), así como otras letras del alfabeto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CNV BASADA EN LA KINÉSICA							
6.	En clase, suelo mantener contacto visual amable con los estudiantes sin arquear las cejas ni fruncir el entrecejo para imponer orden.	X		X		X		
7.	Suelo sonreír y asentir con la cabeza en señal de empatía y tolerancia a lo planteado o expuesto por el educando durante su proceso de aprendizaje.	X		X		X		
8.	Evito mirar por encima del hombro o realizar gestos faciales de manera distante, despectiva e indiferente cuando me dirijo a los estudiantes.	X		X		X		
9.	Evito una postura demasiado erguida, desafiante, de brazos cruzados o en jarras, demostrando verticalidad frente a mis estudiantes.	X		X		X		
10.	Complemento los mensajes positivos a mis estudiantes con variados movimientos de cabeza, manos, brazos o cuerpo en señal de aceptación.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: CNV BASADA EN LA PROXÉMICA							
11.	Antes de la pandemia, me acercaba (menos de 0,60 cm) a estudiantes, que me llamaban en forma discreta, para resolver dudas en temas académicos.	X		X		X	
12.	Antes de la pandemia, me desplazaba constantemente por el aula para orientar a cada estudiante que requería especial atención en su aprendizaje.	X		X		X	
13.	Antes de la pandemia, me acercaba (entre 0,60 cm y 1,20 m) a estudiantes para estimularlos a ser participativos en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X	
14.	Antes de la pandemia, permitía a los estudiantes que se acerquen y se comuniquen en una distancia regular, manteniendo el respeto entre todos.	X		X		X	
15.	Antes de la pandemia, solía acercarme a cada uno de mis estudiantes para monitorear y retroalimentar sus desempeños.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CNV BASADA EN LO DIACRÍTICO							
16.	Empleo frecuentemente un vestuario (traje sastre o ropa formal) en cada una de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
17.	Utilizo frecuentemente colores como el negro, azul, plomo o marrón en mi vestuario formal durante mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
18.	Me distingo por el adecuado empleo de maquillaje, joyas, insignias, reloj, zapatos, lentes u otros como referente para mis estudiantes.	X		X		X	
19.	Empleo variados trajes, zapatos, cartera, billetera de reconocida y costosa marca, pues considero que otorga un mayor estatus ante mis estudiantes.	X		X		X	
20.	Mantengo con permanente cuidado mi higiene y presentación personal (bucal, uñas dentadura, barba, axilas, pies), complementándolo con perfume adecuado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: DRA. ROSA PATRICIA GÁLVEZ TARRILLO DNI: 18141741 Especialidad del validador: Metodóloga

Código Orcid: 0000-0002-4612-109X Trujillo, 08 de junio del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

16-B: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: LT BASADO EN LA INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Tengo influencia positiva al adaptarme adecuadamente a diferentes equipos de trabajo, ya sean por habilidades, necesidades, intereses o afinidad.	X		X		X		
2	Promuevo diversas actividades de trabajo que permitan animar y alentar a desarrollar con perseverancia todo aquello que comenzaron.	X		X		X		
3	Trato a lo demás como me gustaría ser tratado; es valioso el respeto mutuo y el nivel de tolerancia ante las diferencias para promover la unidad del equipo.	X		X		X		
4	Actúo con justicia, honestidad y perseverancia en mi quehacer cotidiano, pues considero que todo beneficio se adquiere con esfuerzo constante.	X		X		X		
5	Asumo la responsabilidad de mis actos con profesionalismo y valentía ante toda situación difícil o adversa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LT BASADO EN LA MOTIVACIÓN INSPIRADORA							
6	Transmito mensajes positivos con buen ánimo, emoción y expectativa para lograr la atención de mis estudiantes en sus actividades.	X		X		X		
7	Motivo a cada uno de mis estudiantes a expresar con satisfacción, entusiasmo y optimismo las expectativas que proyectan al finalizar la secundaria.	X		X		X		
8	Demuestro entereza ante las dificultades promoviendo su resolución con actitud positiva y buen ánimo.	X		X		X		
9	Delimito responsabilidades sencillas en los miembros de cada equipo orientados hacia el logro de objetivos comunes.	X		X		X		
10	Propongo el desarrollo de actividades que promuevan compromiso, integración y espíritu de equipo en los estudiantes.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: LT BASADO EN LA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
11.	Soy proactivo al plantear propuestas innovadoras y creativas que contribuyan al desarrollo de la institución.	X		X		X	
12.	Analizo distintos puntos de vista, acepto sugerencias y soy tolerante a las críticas para contribuir a la solución de problemas.	X		X		X	
13.	Estimulo, distingo y destaco el trabajo efectivo y acertado de los participantes orientándolos a la reflexión constante.	X		X		X	
14.	Escucho atentamente cuando me hablan, dejando de lado lo que realizaba para dar una atención exclusiva, sin emitir juicios ni críticas.	X		X		X	
15.	Transmito confianza a las personas hacia la solución de sus problemas, alentándolos positivamente y promoviendo su desarrollo personal y social.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: LT BASADO EN LA CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
16.	Demuestro empatía, asertividad y estima sincera a las necesidades de los demás, pues considero importante conocerlos individualmente.	X		X		X	
17.	Considero los aspectos fuertes y débiles de cada uno para impulsarlos con una orientación continua y auténtica hacia el logro de sus metas y aspiraciones.	X		X		X	
18.	Actúo con amabilidad y paciencia considerando los sentimientos de los demás y demostrando tolerancia ante sus diferencias o errores.	X		X		X	
19.	Genero oportunidades de interaprendizaje con profesionales que estimulen el trabajo eficiente, la buena comunicación en un clima armonioso.	X		X		X	
20.	Delego tareas a mis estudiantes según sus inteligencias múltiples, necesidades, expectativas e intereses para lograr una mayor disposición en sus actividades.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Los ítems planteados son suficientes para medir dimensiones.**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DRA. ROSA PATRICIA GÁLVEZ TARRILLO**

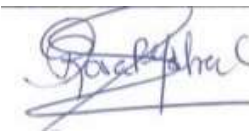
DNI: **18141741**

Especialidad del validador: **Metodóloga**

Código Orcid:

0000-0002-4612-109X

Trujillo, 08 de junio del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Anexo 17: Autorización de aplicación de instrumentos por autoridad – Jurado 4

17-A: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE COMUNICACIÓN NO VERBAL 1

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: CNV BASADA EN LA PARALINGÜÍSTICA							
1.	Realizo variaciones en la entonación y énfasis de mi voz para captar la atención de los estudiantes en todos los momentos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
2.	Empleo una variedad de expresiones vocales, modulando el tono de voz (amable, respetuoso, asertivo, formal) durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
3.	Suelo emplear un timbre alto y animado para captar la atención de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4.	Suelo realizar pausas en momentos estratégicos de mis explicaciones y bajar el ritmo a más lento para captar la atención de los estudiantes.	X		X		X		
5.	Al comunicarme, vocalizo y pronuncio claramente los sonidos de vocales abiertas (a, e, o) a diferencia de cerradas (i, u), así como otras letras del alfabeto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CNV BASADA EN LA KINÉSICA							
6.	En clase, suelo mantener contacto visual amable con los estudiantes sin arquear las cejas ni fruncir el entrecejo para imponer orden.	X		X		X		
7.	Suelo sonreír y asentir con la cabeza en señal de empatía y tolerancia a lo planteado o expuesto por el educando durante su proceso de aprendizaje.	X		X		X		
8.	Evito mirar por encima del hombro o realizar gestos faciales de manera distante, despectiva e indiferente cuando me dirijo a los estudiantes.	X		X		X		
9.	Evito una postura demasiado erguida, desafiante, de brazos cruzados o en jarras, demostrando verticalidad frente a mis estudiantes.	X		X		X		
10.	Complemento los mensajes positivos a mis estudiantes con variados movimientos de cabeza, manos, brazos o cuerpo en señal de aceptación.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: CNV BASADA EN LA PROXÉMICA							
11.	Antes de la pandemia, me acercaba (menos de 0,60 cm) a estudiantes, que me llamaban en forma discreta, para resolver dudas en temas académicos.	X		X		X	
12.	Antes de la pandemia, me desplazaba constantemente por el aula para orientar a cada estudiante que requería especial atención en su aprendizaje.	X		X		X	
13.	Antes de la pandemia, me acercaba (entre 0,60 cm y 1,20 m) a estudiantes para estimularlos a ser participativos en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X	
14.	Antes de la pandemia, permitía a los estudiantes que se acerquen y se comuniquen en una distancia regular, manteniendo el respeto entre todos.	X		X		X	
15.	Antes de la pandemia, solía acercarme a cada uno de mis estudiantes para monitorear y retroalimentar sus desempeños.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CNV BASADA EN LO DIACRÍTICO							
16.	Empleo frecuentemente un vestuario (traje sastre o ropa formal) en cada una de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
17.	Utilizo frecuentemente colores como el negro, azul, plomo o marrón en mi vestuario formal durante mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
18.	Me distingo por el adecuado empleo de maquillaje, joyas, insignias, reloj, zapatos, lentes u otros como referente para mis estudiantes.	X		X		X	
19.	Empleo variados trajes, zapatos, cartera, billetera de reconocida y costosa marca, pues considero que otorga un mayor estatus ante mis estudiantes.	X		X		X	
20.	Mantengo con permanente cuidado mi higiene y presentación personal (bucal, uñas dentadura, barba, axilas, pies), complementándolo con perfume adecuado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. WALTER JOSÉ ALEJANDRO CASTRO RODRÍGUEZ DNI: 18180511 Especialidad validador: Lingüística

Código Orcid: 0000-0002-6823-2620 Trujillo, 08 de junio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Walter José Alejandro Castro Rodríguez
Doctor en Educación
CPPe N° 254392

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

17-B: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: LT BASADO EN LA INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Tengo influencia positiva al adaptarme adecuadamente a diferentes equipos de trabajo, ya sean por habilidades, necesidades, intereses o afinidad.	X		X		X		
2	Promuevo diversas actividades de trabajo que permitan animar y alentar a desarrollar con perseverancia todo aquello que comenzaron.	X		X		X		
3	Trato a lo demás como me gustaría ser tratado; es valioso el respeto mutuo y el nivel de tolerancia ante las diferencias para promover la unidad del equipo.	X		X		X		
4	Actúo con justicia, honestidad y perseverancia en mi quehacer cotidiano, pues considero que todo beneficio se adquiere con esfuerzo constante.	X		X		X		
5	Asumo la responsabilidad de mis actos con profesionalismo y valentía ante toda situación difícil o adversa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LT BASADO EN LA MOTIVACIÓN INSPIRADORA							
6	Transmito mensajes positivos con buen ánimo, emoción y expectativa para lograr la atención de mis estudiantes en sus actividades.	X		X		X		
7	Motivo a cada uno de mis estudiantes a expresar con satisfacción, entusiasmo y optimismo las expectativas que proyectan al finalizar la secundaria.	X		X		X		
8	Demuestro entereza ante las dificultades promoviendo su resolución con actitud positiva y buen ánimo.	X		X		X		
9	Delimito responsabilidades sencillas en los miembros de cada equipo orientados hacia el logro de objetivos comunes.	X		X		X		
10	Propongo el desarrollo de actividades que promuevan compromiso, integración y espíritu de equipo en los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LT BASADO EN LA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							

11.	Soy proactivo al plantear propuestas innovadoras y creativas que contribuyan al desarrollo de la institución.	X		X		X	
12.	Analizo distintos puntos de vista, acepto sugerencias y soy tolerante a las críticas para contribuir a la solución de problemas.	X		X		X	
13.	Estimulo, distingo y destaco el trabajo efectivo y acertado de los participantes orientándolos a la reflexión constante.	X		X		X	
14.	Escucho atentamente cuando me hablan, dejando de lado lo que realizaba para dar una atención exclusiva, sin emitir juicios ni críticas.	X		X		X	
15.	Transmito confianza a las personas hacia la solución de sus problemas, alentándolos positivamente y promoviendo su desarrollo personal y social.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: LT BASADO EN LA CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
16.	Demuestro empatía, asertividad y estima sincera a las necesidades de los demás, pues considero importante conocerlos individualmente.	X		X		X	
17.	Considero los aspectos fuertes y débiles de cada uno para impulsarlos con una orientación continua y auténtica hacia el logro de sus metas y aspiraciones.	X		X		X	
18.	Actúo con amabilidad y paciencia considerando los sentimientos de los demás y demostrando tolerancia ante sus diferencias o errores.	X		X		X	
19.	Genero oportunidades de interaprendizaje con profesionales que estimulen el trabajo eficiente, la buena comunicación en un clima armonioso.	X		X		X	
20.	Delego tareas a mis estudiantes según sus inteligencias múltiples, necesidades, expectativas e intereses para lograr una mayor disposición en sus actividades.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. WALTER JOSÉ ALEJANDRO CASTRO RODRÍGUEZ DNI: 18180511

Especialidad validador: Lingüística

Código Orcid:

0000-0002-6823-2620

Trujillo, 08 de junio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Walter José Alejandro Castro Rodríguez
Doctor en Educación
CPPe N° 254392

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Anexo 18: Autorización de aplicación de instrumentos por autoridad – Jurado 5

18-A: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE NIVEL DE COMUNICACIÓN NO VERBAL 1

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: CNV BASADA EN LA PARALINGÜÍSTICA							
1.	Realizo variaciones en la entonación y énfasis de mi voz para captar la atención de los estudiantes en todos los momentos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
2.	Empleo una variedad de expresiones vocales, modulando el tono de voz (amable, respetuoso, asertivo, formal) durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
3.	Suelo emplear un timbre alto y animado para captar la atención de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
4.	Suelo realizar pausas en momentos estratégicos de mis explicaciones y bajar el ritmo a más lento para captar la atención de los estudiantes.	X		X		X		
5.	Al comunicarme, vocalizo y pronuncio claramente los sonidos de vocales abiertas (a, e, o) a diferencia de cerradas (i, u), así como otras letras del alfabeto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CNV BASADA EN LA KINÉSICA							
6.	En clase, suelo mantener contacto visual amable con los estudiantes sin arquear las cejas ni fruncir el entrecejo para imponer orden.	X		X		X		
7.	Suelo sonreír y asentir con la cabeza en señal de empatía y tolerancia a lo planteado o expuesto por el educando durante su proceso de aprendizaje.	X		X		X		
8.	Evito mirar por encima del hombro o realizar gestos faciales de manera distante, despectiva e indiferente cuando me dirijo a los estudiantes.	X		X		X		
9.	Evito una postura demasiado erguida, desafiante, de brazos cruzados o en jarras, demostrando verticalidad frente a mis estudiantes.	X		X		X		
10.	Complemento los mensajes positivos a mis estudiantes con variados movimientos de cabeza, manos, brazos o cuerpo en señal de aceptación.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: CNV BASADA EN LA PROXÉMICA							
11.	Antes de la pandemia, me acercaba (menos de 0,60 cm) a estudiantes, que me llamaban en forma discreta, para resolver dudas en temas académicos.	X		X		X	
12.	Antes de la pandemia, me desplazaba constantemente por el aula para orientar a cada estudiante que requería especial atención en su aprendizaje.	X		X		X	
13.	Antes de la pandemia, me acercaba (entre 0,60 cm y 1,20 m) a estudiantes para estimularlos a ser participativos en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X	
14.	Antes de la pandemia, permitía a los estudiantes que se acerquen y se comuniquen en una distancia regular, manteniendo el respeto entre todos.	X		X		X	
15.	Antes de la pandemia, solía acercarme a cada uno de mis estudiantes para monitorear y retroalimentar sus desempeños.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CNV BASADA EN LO DIACRÍTICO							
16.	Empleo frecuentemente un vestuario (traje sastre o ropa formal) en cada una de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
17.	Utilizo frecuentemente colores como el negro, azul, plomo o marrón en mi vestuario formal durante mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X	
18.	Me distingo por el adecuado empleo de maquillaje, joyas, insignias, reloj, zapatos, lentes u otros como referente para mis estudiantes.	X		X		X	
19.	Empleo variados trajes, zapatos, cartera, billetera de reconocida y costosa marca, pues considero que otorga un mayor estatus ante mis estudiantes.	X		X		X	
20.	Mantengo con permanente cuidado mi higiene y presentación personal (bucal, uñas dentadura, barba, axilas, pies), complementándolo con perfume adecuado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Ruth Katherine Mendivel Gerónimo

DNI: 3694091

Especialidad del validador: Metodóloga

Código Orcid:

0000-0002-4965-4529

Trujillo, 08 de junio del 2020

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. **3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

18-B: CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 2

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: LT BASADO EN LA INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Tengo influencia positiva al adaptarme adecuadamente a diferentes equipos de trabajo, ya sean por habilidades, necesidades, intereses o afinidad.	X		X		X		
2	Promuevo diversas actividades de trabajo que permitan animar y alentar a desarrollar con perseverancia todo aquello que comenzaron.	X		X		X		
3	Trato a lo demás como me gustaría ser tratado; es valioso el respeto mutuo y el nivel de tolerancia ante las diferencias para promover la unidad del equipo.	X		X		X		
4	Actúo con justicia, honestidad y perseverancia en mi quehacer cotidiano, pues considero que todo beneficio se adquiere con esfuerzo constante.	X		X		X		
5	Asumo la responsabilidad de mis actos con profesionalismo y valentía ante toda situación difícil o adversa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LT BASADO EN LA MOTIVACIÓN INSPIRADORA							
6	Transmito mensajes positivos con buen ánimo, emoción y expectativa para lograr la atención de mis estudiantes en sus actividades.	X		X		X		
7	Motivo a cada uno de mis estudiantes a expresar con satisfacción, entusiasmo y optimismo las expectativas que proyectan al finalizar la secundaria.	X		X		X		
8	Demuestro entereza ante las dificultades promoviendo su resolución con actitud positiva y buen ánimo.	X		X		X		
9	Delimito responsabilidades sencillas en los miembros de cada equipo orientados hacia el logro de objetivos comunes.	X		X		X		
10	Propongo el desarrollo de actividades que promuevan compromiso, integración y espíritu de equipo en los estudiantes.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: LT BASADO EN LA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
11.	Soy proactivo al plantear propuestas innovadoras y creativas que contribuyan al desarrollo de la institución.	X		X		X	
12.	Analizo distintos puntos de vista, acepto sugerencias y soy tolerante a las críticas para contribuir a la solución de problemas.	X		X		X	
13.	Estimulo, distingo y destaco el trabajo efectivo y acertado de los participantes orientándolos a la reflexión constante.	X		X		X	
14.	Escucho atentamente cuando me hablan, dejando de lado lo que realizaba para dar una atención exclusiva, sin emitir juicios ni críticas.	X		X		X	
15.	Transmito confianza a las personas hacia la solución de sus problemas, alentándolos positivamente y promoviendo su desarrollo personal y social.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: LT BASADO EN LA CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
16.	Demuestro empatía, asertividad y estima sincera a las necesidades de los demás, pues considero importante conocerlos individualmente.	X		X		X	
17.	Considero los aspectos fuertes y débiles de cada uno para impulsarlos con una orientación continua y auténtica hacia el logro de sus metas y aspiraciones.	X		X		X	
18.	Actúo con amabilidad y paciencia considerando los sentimientos de los demás y demostrando tolerancia ante sus diferencias o errores.	X		X		X	
19.	Genero oportunidades de interaprendizaje con profesionales que estimulen el trabajo eficiente, la buena comunicación en un clima armonioso.	X		X		X	
20.	Delego tareas a mis estudiantes según sus inteligencias múltiples, necesidades, expectativas e intereses para lograr una mayor disposición en sus actividades.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Los ítems planteados son suficientes para medir dimensiones.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dra. Ruth Katherine Mendiola Gerónimo** DNI: **3694091**

Código Orcid: **0000-0002-4965-4529** Trujillo, 08 de junio del 2020

Especialidad del validador: **Metodóloga**



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. **3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Anexo 19: Validez con análisis factorial de Comunicación No verbal

Validez con análisis factorial

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Káiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,670
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	550,737
	gl	190
	Sig.	,000

En la tabla 21, se examinaron los índices de adecuación muestral, donde se llevó a cabo el cálculo del test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) cuyo valor fue de 0.670 el cual es considerado regular por ser superior a 0.6 (Méndez y Rondón, 2012); la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($X^2= 550.737$; $gl=190$; $p<0.01$); Asimismo, se analizó el determinante que alcanzó un valor inferior a 0.05. Por lo tanto, en base a estos valores, se consideró la viabilidad para proceder con la realización del análisis factorial.

Comunalidades de la variable Comunicación no verbal		
	Inicial	Extracción
1. Realizo variaciones en la entonación y énfasis de mi voz para captar la atención de los estudiantes en todos los momentos de la sesión de aprendizaje.	1,000	,614
2. Empleo una variedad de expresiones vocales, modulando el tono de voz (amable, respetuoso, asertivo, formal) durante la sesión de aprendizaje.	1,000	,622
3. Suelo emplear un timbre alto y animado para captar la atención de los estudiantes durante la sesión de aprendizaje.	1,000	,628
4. Suelo realizar pausas en momentos estratégicos de mis explicaciones y bajar el ritmo a más lento para captar la atención de los estudiantes.	1,000	,640
5. Al comunicarme, vocalizo y pronuncio claramente los sonidos de vocales abiertas (a, e, o) a diferencia de cerradas (i, u), así como otras letras del alfabeto.	1,000	,567
6. En clase, suelo mantener contacto visual amable con los estudiantes sin arquear las cejas ni fruncir el entrecejo para imponer orden.	1,000	,475
7. Suelo sonreír y asentir con la cabeza en señal de empatía y tolerancia a lo planteado o expuesto por el educando durante su proceso de aprendizaje.	1,000	,515
8. Evito mirar por encima del hombro o realizar gestos faciales de manera distante, despectiva e indiferente cuando me dirijo a los estudiantes.	1,000	,706
9. Evito una postura demasiado erguida, desafiante, de brazos cruzados o en jarras, demostrando verticalidad frente a mis estudiantes.	1,000	,413
10. Complemento los mensajes positivos a mis estudiantes con variados movimientos de cabeza, manos, brazos o cuerpo en señal de aceptación.	1,000	,405
11. En aula, me acercaba (a menos de 0,60 cm) a estudiantes que solicitaban, en forma discreta, resolver sus dudas académicas.	1,000	,550
12. En clases presenciales, me desplazaba constantemente por el aula para orientar a cada estudiante que requería especial atención en su aprendizaje.	1,000	,497
13. En aula, me acercaba (entre 0,60 cm y 1,20 m) a estudiantes para estimularlos a ser participativos en el desarrollo de sus actividades de aprendizaje.	1,000	,616
14. En aula, permitía a los estudiantes que se acerquen y se comuniquen solo a una distancia entre 0.60 - 1,20 m con respeto.	1,000	,673
15. En el aula, explicaba y daba todas las indicaciones de trabajo a una distancia entre 1,2 a 3 m de mis estudiantes.	1,000	,596
16. Empleo frecuentemente un vestuario (traje sastre o ropa formal) en cada una de mis sesiones de aprendizaje.	1,000	,664
17. Utilizo frecuentemente colores como el negro, azul, plomo o marrón en mi vestuario formal durante mis sesiones de aprendizaje.	1,000	,701
18. Me distingo por el adecuado empleo de maquillaje, joyas, insignias, reloj, zapatos, lentes u otros como referente para mis estudiantes.	1,000	,684
19. Empleo variados trajes, zapatos, cartera, billetera de reconocida y costosa marca, pues considero que otorga un mayor estatus ante mis estudiantes.	1,000	,659
20. Mantengo con permanente cuidado mi higiene y presentación personal (bucal, uñas, dentadura, barba, axilas, pies), complementándolo con perfume adecuado.	1,000	,504

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada de la variable Comunicación no verbal

Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,920	24,600	24,600	4,920	24,600	24,600	3,648	18,241	18,241
2	3,172	15,861	40,461	3,172	15,861	40,461	3,313	16,566	34,807
3	2,044	10,219	50,680	2,044	10,219	50,680	2,553	12,763	47,569
4	1,593	7,967	58,647	1,593	7,967	58,647	2,215	11,077	58,647
5	1,196	5,980	64,627						
6	1,141	5,705	70,331						
7	,953	4,765	75,096						
8	,753	3,765	78,861						
9	,696	3,481	82,342						
10	,586	2,929	85,272						
11	,487	2,437	87,709						
12	,481	2,407	90,116						
13	,413	2,067	92,183						
14	,343	1,713	93,896						
15	,318	1,590	95,485						
16	,266	1,329	96,815						
17	,214	1,070	97,885						
18	,153	,764	98,649						
19	,146	,728	99,377						
20	,125	,623	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

	Componente			
	1	2	3	4
ÍTEM 05	,726	-,157		-,122
ÍTEM 19	,720	-,270	-,256	
ÍTEM 04	,708			-,366
ÍTEM 15	,700	-,277	,139	
ÍTEM 14	,670	-,172	,399	-,189
ÍTEM 18	,638	-,229	-,415	,228
ÍTEM 06	,612	,114	-,112	,274
ÍTEM 17	,602	-,195	,324	,442
ÍTEM 16	,598	-,294		,464
ÍTEM 02	,201	,755		
ÍTEM 11	,228	,701		
ÍTEM 01	,232	,639	-,327	-,214
ÍTEM 10	,203	,594		
ÍTEM 07	,393	,512	,306	
ÍTEM 20	-,240	,465	,357	,320
ÍTEM 12	,116	,419	,535	,147
ÍTEM 13	,520	,161	,523	-,217
ÍTEM 09	,246	,305	-,487	,150
ÍTEM 08	,146	,408	-,415	,588
ÍTEM 03	,411	,127	-,433	-,506

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 4 componentes extraídos.

Anexo 20: Validez con análisis factorial de Liderazgo transformacional

Validez con análisis factorial

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,767
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	592,997
	gl	190
	Sig.	,000

En la tabla 22, se examinaron los índices de adecuación muestral, donde se llevó a cabo el cálculo del test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin), cuyo valor fue de 0.767 el cual es considerado regular por ser superior a 0.6 (Méndez y Rondón, 2012); la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($X^2= 592.997$; $gl=190$; $p<0.01$). Por lo tanto, en base a estos valores, se consideró la viabilidad para proceder con la realización del análisis factorial del test de liderazgo transformacional.

Comunalidades de la variable Liderazgo transformacional		
	Inicial	Extracción
1. Tengo influencia positiva al adaptarme adecuadamente a diferentes equipos de trabajo, ya sean por habilidades, necesidades, intereses o afinidad.	1,000	,497
2. Promuevo diversas actividades de trabajo que permitan animar y alentar a desarrollar con perseverancia todo aquello que comenzaron.	1,000	,651
3. Trato a lo demás como me gustaría ser tratado; es valioso el respeto mutuo y el nivel de tolerancia ante las diferencias para promover la unidad del equipo.	1,000	,516
4. Actúo con justicia, honestidad y perseverancia en mi quehacer cotidiano, pues considero que todo beneficio se adquiere con esfuerzo constante.	1,000	,700
5. Asumo la responsabilidad de mis actos con profesionalismo y valentía ante toda situación difícil o adversa.	1,000	,388
6. Transmito mensajes positivos con buen ánimo, emoción y expectativa para lograr la atención de mis estudiantes en sus actividades.	1,000	,710
7. Motivo a cada uno de mis estudiantes a expresar con satisfacción, entusiasmo y optimismo las expectativas que proyectan al finalizar la secundaria.	1,000	,486
8. Demuestro entereza ante las dificultades promoviendo su resolución con actitud positiva y buen ánimo.	1,000	,698
9. Delimito responsabilidades sencillas en los miembros de cada equipo orientados hacia el logro de objetivos comunes.	1,000	,672
10. Propongo el desarrollo de actividades que promuevan compromiso, integración y espíritu de equipo en los estudiantes.	1,000	,549
11. Soy proactivo al plantear propuestas innovadoras y creativas que contribuyan al desarrollo de la institución.	1,000	,600
12. Analizo distintos puntos de vista, acepto sugerencias y soy tolerante a las críticas para contribuir a la solución de problemas.	1,000	,638
13. Estimulo, distingo y destaco el trabajo efectivo y acertado de los participantes orientándolos a la reflexión constante.	1,000	,570
14. Escucho atentamente cuando me hablan, dejando de lado lo que realizaba para dar una atención exclusiva, sin emitir juicios ni críticas.	1,000	,483
15. Transmito confianza a las personas hacia la solución de sus problemas, alentándolos positivamente y promoviendo su desarrollo personal y social.	1,000	,485
16. Demuestro empatía, asertividad y estima sincera a las necesidades de los demás, pues considero importante conocerlos individualmente.	1,000	,674
17. Considero los aspectos fuertes y débiles de cada uno para impulsarlos con una orientación continua y auténtica hacia el logro de sus metas y aspiraciones.	1,000	,779
18. Actúo con amabilidad y paciencia considerando los sentimientos de los demás y demostrando tolerancia ante sus diferencias o errores.	1,000	,509
19. Genero oportunidades de interaprendizaje con profesionales que estimulen el trabajo eficiente, la buena comunicación en un clima armonioso.	1,000	,566
20. Delego tareas a mis estudiantes según sus inteligencias múltiples, necesidades, expectativas e intereses para lograr una mayor disposición en sus actividades.	1,000	,722

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada de la variable Liderazgo transformacional

Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
7,262	36,308	36,308	7,262	36,308	36,308	3,743	18,715	18,715
1,812	9,060	45,368	1,812	9,060	45,368	2,936	14,679	33,393
1,472	7,362	52,731	1,472	7,362	52,731	2,707	13,537	46,931
1,348	6,741	59,471	1,348	6,741	59,471	2,508	12,541	59,471
1,130	5,651	65,122						
1,030	5,149	70,271						
,906	4,531	74,802						
,760	3,802	78,604						
,681	3,403	82,007						
,603	3,015	85,023						
,527	2,635	87,657						
,469	2,345	90,002						
,440	2,202	92,205						
,362	1,808	94,013						
,292	1,462	95,475						
,243	1,216	96,691						
,217	1,084	97,775						
,178	,892	98,667						
,169	,845	99,512						
,098	,488	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

...

Matriz de componente rotado^a

	Componente			
	1	2	3	4
ÍTEM 11	,685	-,172	,300	,106
ÍTEM 18	,654	,212	,182	
ÍTEM 1	,647	,211	,183	
ÍTEM 13	,617	,366		,216
ÍTEM 14	,567	,269	,158	,254
ÍTEM 12	,560	,422	-,242	,296
ÍTEM 2	,542	,307	,465	,215
ÍTEM 15	,431	,390	,319	,213
ÍTEM 4	,289	,764	,141	,111
ÍTEM 16	,150	,755	,201	,202
ÍTEM 3		,684	,209	
ÍTEM 5	,360	,503		
ÍTEM 6		,385	,726	,165
ÍTEM 8	,426	,191	,687	
ÍTEM 10	,390	,105	,596	,176
ÍTEM 7	,370	,169	,561	
ÍTEM 17	,178	,197	,194	,819
ÍTEM 9		,161		,799
ÍTEM 20			,562	,634
ÍTEM 19	,424	-,147		,602

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 13 iteraciones.

Anexo 21: Base de datos de la variable Comunicación no verbal (CNV)

Nº	Consentimiento informado para participar: El presente proyecto	1. Realizo variaciones	2. Empleo una	3. Sueño emplear un	4. Sueño realizar	5. Al comunicarme	6. En clase,	7. Sueño sonreír y	8. Evito mirar por	9. Evito una postura	10. Complement	11. En aula, me	12. En clases presenciales,	13. En aula, me acercaba	14. En aula, permitía a	En el aula, explicaba y	16. Empleo frecuentemente	17. Utilizo frecuentemente	18. Me distingo por	19. Empleo variados	20. Mantengo con permanente	Paralingüística	Krónico	proxímico	Diacrítico	Comunicación no verbal	Paralingüística	Krónico	proxímico	Diacrítico	Comunicación no verbal
2	Si	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	23	22	25	21	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
3	Si	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	21	25	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
4	Si	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	23	22	25	23	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
5	Si	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	2	2	5	22	23	22	17	84	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
6	Si	1	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	21	22	25	18	86	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
7	Si	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	2	4	4	23	22	19	19	83	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
8	Si	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	1	4	4	5	5	5	5	4	3	5	21	22	19	22	84	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
9	Si	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	21	24	22	19	86	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
10	Si	4	4	4	5	5	4	5	1	1	5	4	5	4	5	5	5	4	2	2	4	22	16	23	17	78	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio
11	Si	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	5	19	24	24	19	86	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
12	Si	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	25	23	25	24	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
13	Si	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	2	5	3	5	5	3	3	1	1	5	25	15	20	13	73	Alto	Bajo	Medio	Bajo	Medio
14	Si	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	1	5	23	24	24	16	87	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
15	Si	5	5	4	4	5	2	5	1	1	2	4	5	4	4	5	4	1	1	1	5	23	11	22	12	68	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Medio
16	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5	2	1	5	25	25	20	17	87	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
17	Si	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	25	22	25	21	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
18	Si	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	20	22	22	19	83	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
19	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	25	25	23	21	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
20	Si	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	2	1	5	22	21	22	16	81	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
21	Si	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	5	19	18	20	16	73	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
22	Si	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	25	23	21	21	90	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
23	Si	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	1	5	24	23	22	17	86	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
24	Si	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	2	5	23	22	18	19	82	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	
25	Si	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	5	24	24	25	17	90	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
26	Si	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	20	23	22	18	83	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	
27	Si	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	25	23	25	23	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
28	Si	5	5	4	3	4	5	4	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	21	15	21	21	78	Alto	Bajo	Alto	Alto	Medio
29	Si	3	3	4	4	5	2	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	1	1	5	19	21	20	15	75	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio
30	Si	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	24	24	25	17	90	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
31	Si	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	1	3	3	5	24	25	22	17	88	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
32	Si	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	23	25	24	17	89	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
33	Si	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	5	25	24	25	17	91	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
34	Si	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	4	4	3	5	23	24	23	18	88	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
35	Si	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	4	2	5	25	22	22	17	86	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
36	Si	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	24	22	25	20	91	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
37	Si	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	19	17	15	16	67	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
38	Si	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	2	4	22	22	22	15	81	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto
39	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	1	5	25	25	25	12	87	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto
40	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	25	25	25	21	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
41	Si	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	5	23	24	25	17	89	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
42	Si	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	15	15	15	64	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Medio
43	Si	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	24	25	22	22	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
44	Si	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	19	19	19	14	71	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
45	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	25	25	24	21	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
46	Si	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	3	2	1	5	20	22	21	14	77	Medio	Alto	Alto	Bajo	Medio
47	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	2	5	25	25	23	18	91	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
48	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	5	25	25	21	18	89	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
49	Si	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	20	24	24	22	90	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	
50	Si	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	23	23	25	23	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
51	Si	5	5	4	4	5	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	5	23	14	20	15	72	Alto	Bajo	Medio	Bajo	Medio
52	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	2	5	20	19	21	21	81	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto
53	Si	5	5	3	5	5	5	5	1	2	5	3	5	3	4	4	5	3	1	1	5	23	18	19	15	75	Alto	Medio	Medio	Bajo	Medio
54	Si	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	24	24	22	20	90	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
55	Si	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	4	4	3	4	22	21	5	19	67	Alto	Alto	Bajo	Medio	Medio	
56	Si	4	4	3	4	4	3	5	1	1	3	4	5	5	3	4	5	5	4	2	5	19	13	21	21	74	Medio	Bajo	Alto	Alto	Medio
57	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	5	23	25	25	16	89	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
58	Si	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	22	22	22	20	86	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
59	Si	4	5	3	3	1	4	5	2	1	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	16	17	21	21	75	Medio	Medio	Alto	Alto		

71	Si	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	21	24	25	21	91	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
72	Si	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	1	5	25	23	22	18	88	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
73	Si	5	5	4	4	4	4	4	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	22	15	25	19	81	Alto	Bajo	Alto	Medio	Alto
74	Si	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	5	5	24	25	25	17	91	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
75	Si	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	1	3	3	13	17	18	13	61	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Medio		
76	Si	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	17	19	20	21	77	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio			
77	Si	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	4	1	1	5	23	24	21	16	84	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
78	Si	3	3	4	5	3	5	5	2	4	5	3	5	3	5	5	2	5	3	5	18	21	19	20	78	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	
79	Si	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	23	23	24	22	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
80	Si	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	1	1	5	25	24	23	13	85	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto
81	Si	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	1	1	5	24	24	23	14	85	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto
82	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	20	20	20	17	77	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
83	Si	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	2	5	18	23	23	16	80	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
84	Si	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	24	19	25	20	88	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto		
85	Si	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	19	20	20	23	82	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	
86	Si	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	24	23	25	19	91	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
87	Si	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	21	21	25	20	87	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
88	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	5	25	25	25	17	92	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
89	Si	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	20	21	19	16	76	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	
90	Si	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	1	1	4	25	24	24	11	84	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto
91	Si	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	23	23	22	21	89	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
92	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	24	25	25	21	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
93	Si	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	2	5	20	23	21	19	83	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	
94	Si	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5	5	5	5	5	4	3	1	1	5	25	15	25	14	79	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Medio	
95	Si	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	18	21	19	18	76	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	
96	Si	5	5	5	3	5	5	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	23	17	24	24	88	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
97	Si	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	4	5	5	3	5	18	15	17	23	73	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio	
98	Si	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	5	4	4	5	3	3	1	1	3	20	18	22	11	71	Medio	Medio	Alto	Bajo	Medio
99	Si	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	20	23	25	21	89	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	
100	Si	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	22	21	25	17	85	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
101	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	25	25	25	21	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
102	Si	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	1	5	23	22	24	18	87	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
103	Si	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	24	25	25	21	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
104	Si	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	2	3	5	3	3	2	4	18	21	14	17	70	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio	
105	Si	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	2	5	24	22	23	21	90	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
106	Si	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	2	5	25	24	23	19	91	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto		
107	Si	3	4	5	3	5	5	5	2	1	5	5	5	3	3	5	5	5	2	1	5	20	18	21	18	77	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
108	Si	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	4	16	15	16	12	59	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
109	Si	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	24	23	25	19	91	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
110	Si	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	1	1	4	24	21	19	16	80	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio
111	Si	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	4	1	1	5	19	22	21	16	78	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
112	Si	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	21	19	20	19	79	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	
113	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	25	25	24	19	93	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
114	Si	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	4	18	21	25	16	80	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	
115	Si	5	5	5	3	2	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	3	2	5	2	5	20	23	21	17	81	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
116	Si	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	2	5	21	24	21	19	85	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
117	Si	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	20	18	20	17	75	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
118	Si	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5	23	25	25	15	88	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	
119	Si	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	23	24	25	21	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
120	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	25	25	25	21	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto		
121	Si	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	2	5	23	21	23	19	86	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
122	Si	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	1	5	21	25	25	14	85	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	
123	Si	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	1	5	24	21	23	17	85	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
124	Si	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	20	23	19	19	81	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto
125	Si	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	5	22	22	23	21	88	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
126	Si	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	24	21	24	21	90	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
127	Si	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	1	5	25	24	20	19	88	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
128	Si	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	2	5	22	24	19	19	84	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	
129	Si	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	1	1	5	25	23	21	16	85	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
130	Si	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	5	22	21	17	18	78	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio
131	Si	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	2	4	2												

144	Si	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	5	21	23	22	20	86	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto			
145	Si	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	21	25	17	9	72	Alto	Alto	Medio	Bajo	Medio			
146	Si	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	1	5	22	24	25	16	87	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto		
147	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	2	1	5	25	25	17	14	81	Alto	Alto	Medio	Bajo	Alto		
148	Si	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	5	17	20	19	16	72	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
149	Si	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	4	3	3	1	5	25	17	23	16	81	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	
150	Si	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	1	5	25	22	24	16	87	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto		
151	Si	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	23	21	23	18	85	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
152	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	3	5	25	25	19	21	90	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto		
153	Si	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	2	3	4	4	3	2	5	22	24	17	18	81	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	
154	Si	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	3	3	4	4	1	2	5	21	21	17	16	75	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	
155	Si	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	24	25	19	21	89	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	
156	Si	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	4	3	2	3	3	3	5	25	20	18	17	80	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	
157	Si	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	2	5	3	4	2	5	21	23	17	19	80	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio
158	Si	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	4	2	3	5	23	19	20	16	78	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
159	Si	3	5	3	3	4	4	4	1	1	5	4	4	4	2	1	3	3	1	1	5	18	15	15	13	61	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Medio
160	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	20	20	20	20	80	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
161	Si	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	20	24	25	19	88	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	
162	Si	5	5	5	5	5	4	5	2	1	3	4	5	3	3	2	5	5	5	1	5	25	15	17	21	78	Alto	Bajo	Medio	Alto	Medio
163	Si	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	2	5	22	25	21	21	89	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
164	Si	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	23	25	25	19	92	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
165	Si	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	5	23	24	24	19	90	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
166	Si	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	1	5	21	23	21	16	81	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
167	Si	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	2	2	5	19	24	21	16	80	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	
168	Si	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	4	3	3	1	4	16	25	18	15	74	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio
169	Si	5	5	5	5	4	4	2	1	1	4	4	4	5	3	1	5	4	1	2	5	24	12	17	17	70	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio
170	Si	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	1	1	5	25	23	19	16	83	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
171	Si	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	1	4	3	3	5	23	23	19	16	81	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
172	Si	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	20	25	24	20	89	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
173	Si	4	5	4	3	4	2	4	1	1	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	5	20	13	22	18	73	Medio	Bajo	Alto	Medio	Medio
174	Si	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	2	4	4	2	3	5	5	3	1	5	19	21	15	19	74	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio
175	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	5	20	20	16	18	74	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
176	Si	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	3	2	5	19	14	19	20	72	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
177	Si	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	1	3	4	3	3	1	5	21	24	17	16	78	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio
178	Si	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	2	1	5	18	19	20	18	75	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
179	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	1	5	25	25	24	13	87	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	
180	Si	2	5	5	3	5	1	5	1	1	3	5	5	5	1	1	3	3	2	3	5	20	11	17	16	64	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
181	Si	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	1	1	5	22	23	20	14	79	Alto	Alto	Medio	Bajo	Medio	
182	Si	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	19	19	20	17	75	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
183	Si	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	17	21	23	18	79	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio	
184	Si	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	5	18	22	20	17	77	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	
185	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	24	25	24	21	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
186	Si	3	3	4	4	5	4	5	2	1	4	4	4	4	1	3	3	3	2	2	4	19	16	16	14	65	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
187	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	3	4	4	5	5	1	1	5	24	21	19	17	81	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
188	Si	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	1	5	5	4	3	3	5	25	17	17	20	79	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
189	Si	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	22	24	21	19	86	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
190	Si	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	1	1	5	22	24	20	14	80	Alto	Alto	Medio	Bajo	Medio
191	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	1	4	20	20	17	15	72	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
192	Si	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	4	5	4	4	4	5	19	25	18	22	84	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto	
193	Si	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	2	1	5	20	22	16	16	74	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
194	Si	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	2	5	4	3	1	5	21	21	16	18	76	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio	
195	Si	3	4	5	3	5	3	3	5	5	4	1	5	5	3	3	3	3	1	1	5	20	20	17	13	70	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
196	Si	3	3	3	3	3	5	5	1	1	5	1	5	1	2	5	3	3	1	1	4	15	17	14	12	58	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
197	Si	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	1	5	2	1	5	20	23	22	14	79	Medio	Alto	Alto	Bajo	Medio	
198	Si	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	4	1	1	5	23	24	18	15	80	Alto	Alto	Medio	Bajo	Medio
199	Si	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	2	1	5	21	23	20	17	81	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
200	Si	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	2	5	17	23	21	20	81	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
201	Si	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	24	24	25	20	93	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
202	Si	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	3	5	5	4	2	2	5	2	1	5	19	21	19	15	74	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio
203	Si	5	4	5	3	5	4	3	5	1	4	4	5	5	2	1	5	3	1	1	5	22	17	17	15	71	Alto	Medio	Medio	Bajo	Medio
204	Si	4	5	5	3	5	5	5																							

217	Si	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	19	25	21	21	86	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
218	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	5	25	25	19	23	92	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
219	Si	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	24	25	24	19	92	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
220	Si	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	5	5	4	2	5	22	25	14	21	82	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto
221	Si	3	4	1	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	1	1	5	15	22	20	15	72	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Medio
222	Si	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	24	17	22	24	87	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
223	Si	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	22	24	23	18	87	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
224	Si	3	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	5	3	3	4	2	3	3	1	5	17	16	18	14	65	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
225	Si	5	5	4	5	4	4	4	2	1	4	4	5	4	2	1	4	4	1	1	5	23	15	16	15	69	Alto	Bajo	Medio	Bajo	Medio
226	Si	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	3	5	21	25	20	19	85	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
227	Si	2	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	5	19	20	22	18	79	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	
228	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	1	5	25	25	24	16	90	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
229	Si	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	1	5	22	22	18	21	83	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
230	Si	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	5	25	23	24	17	89	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
231	Si	3	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	2	2	1	3	3	2	2	4	17	22	13	14	66	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
232	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	4	1	5	25	25	23	12	85	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto
233	Si	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	20	22	25	16	83	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
234	Si	4	4	4	4	4	5	4	5	1	4	5	4	5	5	2	5	5	4	2	5	20	19	21	21	81	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto
235	Si	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	1	5	24	24	21	19	88	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
236	Si	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	2	1	5	3	3	2	5	18	22	13	18	71	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio
237	Si	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	2	3	1	5	23	25	19	13	80	Alto	Alto	Medio	Bajo	Medio	
238	Si	4	4	4	3	4	4	4	2	1	5	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	19	16	14	17	66	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
239	Si	5	5	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	5	19	21	24	20	84	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
240	Si	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	24	23	21	20	88	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
241	Si	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	2	5	20	23	21	18	82	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
242	Si	4	4	1	4	3	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	1	1	5	16	20	20	14	70	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
243	Si	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	2	4	19	23	20	16	78	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
244	Si	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	24	19	22	22	87	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
245	Si	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	25	24	24	13	86	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto
246	Si	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	2	1	5	20	21	22	15	78	Medio	Alto	Alto	Bajo	Medio
247	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	25	25	25	20	95	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
248	Si	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	5	20	16	20	15	71	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
249	Si	4	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	3	1	1	5	24	13	24	15	76	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Medio
250	Si	5	4	3	5	5	3	4	1	1	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	5	22	13	19	20	74	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio
251	Si	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	1	1	5	23	21	21	13	78	Alto	Alto	Alto	Bajo	Medio
252	Si	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	19	20	20	14	73	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
253	Si	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	25	25	25	98	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
254	Si	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	2	1	4	4	5	3	5	25	17	18	21	81	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto
255	Si	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	2	2	5	23	24	21	17	85	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
256	Si	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	4	4	4	4	3	1	1	5	25	21	19	14	79	Alto	Alto	Medio	Bajo	Medio
257	Si	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	1	5	4	3	3	5	3	2	1	5	22	24	16	16	78	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio
258	Si	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	2	1	4	18	22	19	15	74	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio
259	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	20	20	20	15	75	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
260	Si	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	1	1	4	17	22	20	12	71	Medio	Alto	Medio	Bajo	Medio
261	Si	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	24	20	25	21	90	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
262	Si	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	19	22	19	18	78	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
263	Si	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	23	25	24	19	91	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
264	Si	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	21	19	25	22	87	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
265	Si	3	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	17	13	20	19	69	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
266	Si	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	3	2	5	23	21	19	15	78	Alto	Alto	Medio	Bajo	Medio
267	Si	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	3	5	21	20	20	19	80	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
268	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	4	2	1	5	25	25	18	17	85	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
269	Si	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	24	24	21	19	88	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
270	Si	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	1	5	22	24	19	21	86	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	
271	Si	3	4	2	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	5	1	2	4	16	15	19	16	66	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
272	Si	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	1	4	19	21	20	17	77	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
273	Si	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	18	25	24	20	87	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
274	Si	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	1	5	24	24	21	18	87	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
275	Si	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	4	3	3	4	4	4	1	1	5	24	23	15	15	77	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Medio
276	Si	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3																				

Anexo 22: Base de datos de la variable Liderazgo transformacional (LT)

N°	Consentimiento informado para participar: El presente proyecto de	1. Tengo influencia positiva al adaptarme	2. Promuevo diversas actividades de trabajo	3. Trato a los demás como me gustaría	4. Actúo con justicia, honestidad y perseverancia	5. Assumo la responsabilidad de mis actos con	6. Trato mis merecimientos positivos	7. Me llevo a cada uno de mis estudiantes	8. Demuestro entereza ante las	9. Delimito responsabilidades serenas en los miembros de	10. Propongo el desarrollo	11. Soy proactivo al plantear propuestas	12. Analizo distintos puntos de vista,	13. Estimo, distingo y destaco el	14. Escucho atentamente cuando	15. Transmito confianza a las personas	16. Demuestro empatía, asertividad y estima sincera	17. Considero los aspectos	18. Actúo con amabilidad y paciencia	19. Genero oportunidades de interaprendizaje	20. Delego tareas a mis estudiantes según sus	Consentimiento informado para participar: para	Influencia intelectual	Motivación inspiradora	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Motivación inspiradora	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Liderazgo transformacional
1	Si	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	Si	23	24	22	21	90	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
2	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
3	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	23	25	25	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
4	Si	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	Si	22	20	23	23	88	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
5	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	Si	23	25	23	25	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
6	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
7	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	Si	23	24	19	22	88	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	
8	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	Si	23	24	23	22	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
9	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	Si	24	24	22	25	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
10	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	Si	23	22	21	24	90	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
11	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	Si	25	23	23	25	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
12	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
13	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	Si	24	25	24	23	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
14	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	Si	24	25	25	23	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
15	Si	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	Si	25	23	22	22	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
16	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	Si	25	25	25	24	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
17	Si	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	Si	23	22	23	22	90	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
18	Si	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	21	20	19	20	80	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	
19	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	24	25	25	25	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
20	Si	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	Si	21	19	19	19	78	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	
21	Si	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	Si	24	21	23	21	89	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
22	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	Si	24	25	24	22	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
23	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
24	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	Si	23	23	22	20	88	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
25	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	Si	23	24	23	22	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
26	Si	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	Si	23	22	18	21	84	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	
27	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	Si	23	25	23	20	91	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
28	Si	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	Si	25	20	20	24	89	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	
29	Si	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	Si	25	24	24	21	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
30	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	Si	24	25	22	23	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
31	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	Si	25	25	21	24	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
32	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	24	24	25	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
33	Si	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	Si	23	25	24	24	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
34	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
35	Si	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	Si	23	24	21	20	88	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
36	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
37	Si	4	5	5	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	Si	22	18	19	17	76	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	
38	Si	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	21	21	19	20	81	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	
39	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	Si	25	25	22	21	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
40	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
41	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	Si	24	24	22	25	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
42	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
43	Si	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	Si	23	23	23	24	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
44	Si	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	Si	19	19	18	23	79	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	
45	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	24	25	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
46	Si	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	Si	21	22	23	23	89	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
47	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	Si	25	24	25	23	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
48	Si	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	22	25	25	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
49	Si	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	Si	24	22	21	22	89	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
50	Si	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	Si	25	23	24	22	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
51	Si	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	Si	22	21	22	18	83	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
52	Si	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	Si	24	23	21	22	90	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
53	Si	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	Si	24	24	23	21	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
54	Si	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	Si	23	21	22	20	86	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
55	Si	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	Si	24	23	21	23	91	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
56	Si	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	Si	23	21	20	18	82	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto	
57	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	Si	23	24	21	23							

70	Si	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	Si	25	22	23	21	91	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
71	Si	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	Si	23	24	23	23	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
72	Si	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	Si	22	23	20	23	88	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
73	Si	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	Si	23	23	24	23	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
74	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	23	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
75	Si	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	Si	15	19	19	20	73	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio
76	Si	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	20	22	21	20	83	Medio	Alto	Alto	Alto	Medio
77	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	24	25	24	23	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
78	Si	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	Si	23	24	25	23	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
79	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	Si	23	23	19	19	84	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
80	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	24	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
81	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	Si	24	24	22	23	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
82	Si	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	Si	22	21	19	22	84	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
83	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	23	25	24	25	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
84	Si	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	Si	23	22	21	21	87	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
85	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	Si	23	23	24	24	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
86	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	25	25	25	24	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
87	Si	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	Si	23	20	22	20	85	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto
88	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
89	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	20	20	20	20	80	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
90	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
91	Si	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	Si	24	25	23	23	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
92	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	Si	25	23	22	25	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
93	Si	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	Si	23	21	21	21	86	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
94	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	Si	24	25	24	24	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
95	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	Si	20	20	17	17	74	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
96	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	25	25	25	24	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
97	Si	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	Si	23	21	25	22	91	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
98	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	24	25	25	25	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
99	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	24	25	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
100	Si	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	Si	24	21	21	19	85	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
101	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
102	Si	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	Si	22	21	19	19	81	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
103	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	25	25	25	24	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
104	Si	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	20	20	19	19	78	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
105	Si	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	Si	22	21	20	20	83	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
106	Si	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	Si	25	20	21	22	88	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
107	Si	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	Si	23	23	24	23	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
108	Si	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	18	20	20	20	78	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
109	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	Si	25	25	22	23	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
110	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	Si	25	24	23	22	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
111	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	Si	23	25	25	22	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
112	Si	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	23	20	20	20	83	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto
113	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
114	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	20	19	20	20	79	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
115	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	23	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
116	Si	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	Si	25	23	22	22	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
117	Si	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	21	22	20	20	83	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
118	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	Si	25	25	24	25	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
119	Si	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	Si	25	24	23	24	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
120	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	23	25	25	24	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
121	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	Si	25	24	22	25	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
122	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	23	25	24	25	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
123	Si	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	21	20	21	21	83	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
124	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	24	24	25	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
125	Si	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	Si	21	25	21	22	89	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
126	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	Si	24	25	23	22	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
127	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	Si	24	23	24	24	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
128	Si	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	Si	22	21	22	24	89	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
129	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	Si	23	24	24	22	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
130	Si	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	Si	24	22	22	22	90	Alto	Alto	Alto	Alto	Al

143	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	Si	23	24	22	21	90	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
144	Si	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	Si	24	23	22	23	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
145	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	Si	25	25	24	22	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
146	Si	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	Si	22	23	24	20	89	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
147	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	Si	23	25	22	24	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
148	Si	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	Si	20	19	19	18	76	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
149	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	Si	25	24	24	24	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
150	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	Si	25	25	23	25	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
151	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	Si	24	23	19	19	85	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
152	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
153	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	Si	25	24	22	23	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
154	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	Si	23	22	19	21	85	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
155	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
156	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	24	25	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
157	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	Si	25	25	24	24	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
158	Si	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	Si	23	18	20	19	80	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
159	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	Si	23	23	22	20	88	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
160	Si	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	Si	23	24	25	24	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
161	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	Si	23	24	24	22	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
162	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	24	25	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
163	Si	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	Si	23	22	24	23	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
164	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	Si	25	25	23	23	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
165	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	Si	23	24	24	22	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
166	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	Si	24	24	23	20	91	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
167	Si	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	Si	23	21	22	21	87	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
168	Si	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	Si	24	22	19	25	90	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
169	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	Si	24	24	23	23	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
170	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
171	Si	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	Si	23	20	24	24	91	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
172	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	Si	25	25	24	23	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
173	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	Si	25	25	23	23	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
174	Si	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	Si	23	20	17	17	77	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
175	Si	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	Si	22	23	23	21	89	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
176	Si	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	23	20	21	20	84	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto
177	Si	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	Si	24	23	22	23	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
178	Si	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	Si	24	21	21	22	88	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
179	Si	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	Si	24	22	23	23	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
180	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
181	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	Si	23	23	19	19	84	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
182	Si	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	22	20	20	20	82	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto
183	Si	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	2	3	4	Si	20	19	21	15	75	Medio	Medio	Alto	Bajo	Medio
184	Si	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	Si	21	19	22	19	81	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto
185	Si	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	Si	23	21	20	21	85	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
186	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	Si	23	23	20	20	86	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
187	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	Si	24	25	22	22	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
188	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	Si	23	24	23	25	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
189	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	23	25	25	25	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
190	Si	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	Si	23	25	21	23	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
191	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	Si	20	19	19	19	77	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
192	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	25	25	24	24	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
193	Si	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	Si	24	24	23	22	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
194	Si	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	Si	20	22	20	17	79	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
195	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	23	25	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
196	Si	4	4	5	5	5	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	Si	23	17	20	24	84	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto
197	Si	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	2	Si	23	21	20	19	83	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
198	Si	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	Si	22	25	23	24	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
199	Si	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	Si	23	21	20	21	85	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
200	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	Si	24	25	21	23	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
201	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
202	Si	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	Si	21	20	17	18	76	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
203	Si	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	3	Si	22	22	19	20	83					

216	Si	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	Si	21	24	24	23	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
217	Si	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	Si	24	22	24	21	91	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
218	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	25	25	24	24	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
219	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	Si	23	22	21	21	87	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
220	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	Si	23	22	21	22	88	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
221	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	Si	24	24	23	21	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
222	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	24	25	23	24	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
223	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	Si	23	25	20	22	90	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
224	Si	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	Si	24	22	20	22	88	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
225	Si	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	Si	22	22	22	23	89	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
226	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
227	Si	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	24	22	24	24	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
228	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	Si	24	24	22	23	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
229	Si	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	22	22	19	21	84	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
230	Si	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	Si	20	20	21	23	84	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto
231	Si	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	Si	18	18	17	18	71	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
232	Si	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	Si	24	21	23	18	86	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
233	Si	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	Si	23	23	20	22	88	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
234	Si	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	22	20	20	20	82	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto
235	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	25	24	23	24	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
236	Si	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	23	23	19	20	85	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
237	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	24	25	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
238	Si	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	Si	22	24	21	20	87	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
239	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	Si	25	25	25	22	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
240	Si	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	22	23	20	20	85	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
241	Si	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	22	20	20	20	82	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto
242	Si	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	1	5	5	5	4	3	Si	24	24	18	22	88	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
243	Si	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	Si	20	19	20	24	83	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
244	Si	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	Si	24	24	22	20	90	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
245	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	24	25	24	25	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
246	Si	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	Si	23	23	25	20	91	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
247	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	25	24	23	24	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
248	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	Si	24	24	25	21	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
249	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	24	25	24	25	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
250	Si	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	Si	22	25	23	23	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
251	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	Si	24	25	22	22	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
252	Si	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	Si	21	20	19	19	79	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
253	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
254	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Si	25	25	20	20	90	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
255	Si	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	Si	20	24	21	21	86	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
256	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	24	24	24	97	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
257	Si	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	Si	24	25	22	25	96	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
258	Si	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	5	4	4	3	Si	21	18	19	19	77	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
259	Si	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	Si	21	19	20	18	78	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
260	Si	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	Si	21	19	19	20	79	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
261	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	Si	24	25	23	21	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
262	Si	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	Si	20	20	21	20	81	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto
263	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	Si	25	25	23	25	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
264	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	Si	25	25	21	23	94	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
265	Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	Si	20	20	19	20	79	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
266	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	25	25	25	25	100	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
267	Si	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	Si	23	21	21	20	85	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
268	Si	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	Si	23	24	24	21	92	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
269	Si	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	Si	24	25	22	24	95	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
270	Si	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	Si	21	23	22	23	89	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
271	Si	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	Si	23	23	25	22	93	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
272	Si	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	Si	18	19	20	18	75	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
273	Si	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	Si	24	25	25	25	99	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
274	Si	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	Si	25	25	24	24	98	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
275																															

Anexo 23: Resultados alternos de Muestra en Google Form

CUESTIONARIOS CNV-LT

Preguntas Respuestas 286



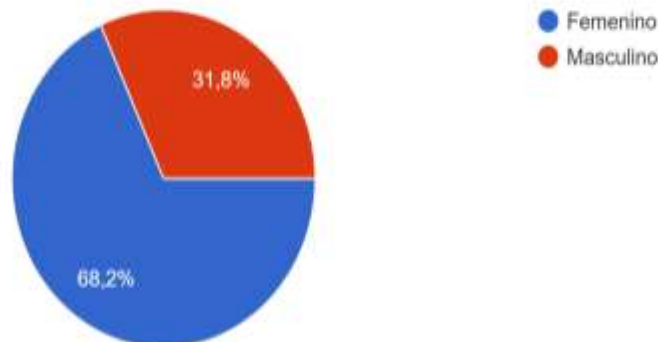
Sección 1 de 9

ENCUESTA DE COMUNICACIÓN NO VERBAL (CNV) EN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (LT)

Estimado(a) Docente del Nivel Secundaria de UGEL 3 TNO:
El presente instrumento corresponde a una investigación que se orienta a nuestro accionar pedagógico; por ello, se requiere absoluta veracidad en sus respuestas que constituirán un valioso aporte al presente estudio. Agradezco de antemano su gentil disposición.

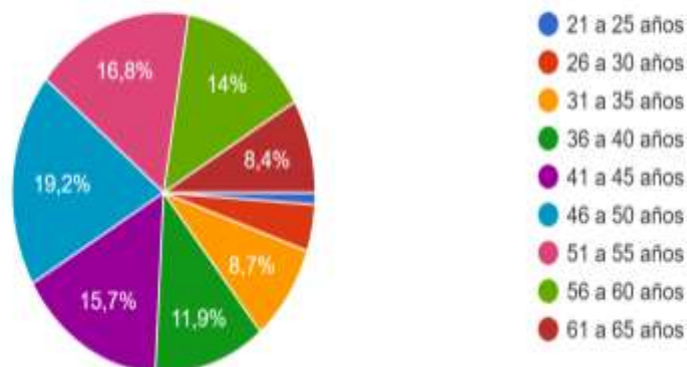
Sexo

286 respuestas



Edad promedio

286 respuestas



Área que desempeña:

286 respuestas

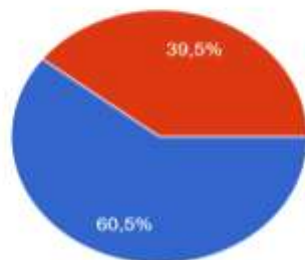


- Área de Comunicación
- Área de Matemáticas
- Área de Desarrollo Personal Ciudadana...
- Área de Ciencia y Tecnología
- Área de Ciencias Sociales
- Área de Arte y Cultura
- Área de Educación Física
- Área de Inglés como Lengua Extranjera

▲ 1/2 ▼

Condición laboral

286 respuestas



- Nombrado
- Contratado

Años de Servicio Docente

286 respuestas



- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- 11 a 15 años
- 16 a 20 años
- 21 a 25 años
- 26 a 30 años
- 31 a 35 años
- 36 a 40 años



Sección 1 de 9

ENCUESTA DE PILOTAJE "COMUNICACIÓN NO VERBAL (CNV) EN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (LT)"

Estimado(a) Docente:

El presente instrumento corresponde a una investigación que se orienta a nuestro accionar pedagógico; por ello, se requiere absoluta veracidad en sus respuestas que constituirán un valioso aporte al presente estudio. Agradecemos de antemano su gentil disposición.

Anexo 24: Información Ugel TNO Transparencia Población Docentes e IIEPP



GERENCIA REGIONAL
DE EDUCACIÓN

UGEL
03 - TNO
UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL N° 03
TRUJILLO NOR OESTE



BICENTENARIO
PERÚ
LA LIBERTAD 2021

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”*

Trujillo, 30 de junio de 2021

**OFICIO N° 063 -2021-GRLL-GRELL-UGEL N° 03
TNO/TAIP**

Señora:
ROCIO DEL PILAR CASTRO VALVERDE
Correo Electrónico: rociocastrov74@gmail.com

Presente. -

Asunto: ENTREGA DE INFORMACIÓN
Referencia: a) SISGEDO NRO. 06233788-05194086
b) Informe Nro. 027-2021-GRLL-GRELL-UGEL03TNO/AGI-JMHP

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo institucional y a la vez en atención al documento de la referencia a), mediante el cual solicita lo siguiente:


➤ *... la información de la población del número aproximado de DOCENTES de NIVEL SECUNDARIA, así como la relación de INSTITUCIONES EDUCATIVAS de UGEL 03TNO que, usted, tiene a bien dirigir.*

Al respecto, mediante el presente se procede a entregar la información que ha sido remitida a través del documento b) de la referencia, consistente en 01 folio la Relación de II.EE. PUBLICAS y el número de docentes, asimismo en 02 folios se adjunta la relación de II.EE. PRIVADAS y el número de docentes.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN


Abog. Saúl Hernán Herrera Díaz
Responsable de Transparencia y Acceso a la
Información Pública
UGEL 03-TNO

FIEL/D-UGEL N° 03 TNO
SHEH/J-AAJ
Total 03 folios(-) digitalizados

“Juntos por la Prosperidad”

UGEL 03 TRUJILLO NOR OESTE: Pasaje San Luis N° 110 – Urb. San Andrés – Trujillo, Teléfono: (044) 815909
Página Web: ugel03-tno.gob.pe, Twitter: @UGEL_03_TNO, Facebook: UGEL03TrujilloNorOeste



II.EE. PÚBLICAS - NIVEL SECUNDARIA – UGEL 03 TNO

N°	Nivel	I.E.	DOCENTES
1	Secundaria	DEAN SAAVEDRA	42
2	Secundaria	GRAN MARISCAL RAMON CASTILLA	37
3	Secundaria	80033 JOSE OLAYA BALANDRA	15
4	Secundaria	81764 LA CANERA	12
5	Secundaria	81758 TELMO HOYLE DE LOS RIOS	15
6	Secundaria	80010 RICARDO PALMA	35
7	Secundaria	81007 MODELO	55
8	Secundaria	SAN JUAN	128
9	Secundaria	LICEO TRUJILLO	77
10	Secundaria	VICTOR ANDRES BELAUNDE	38
11	Secundaria	MARCIAL ACHARAN Y SMITH	115
12	Secundaria	81014 PEDRO MERCEDES UREÑA	50
13	Secundaria	80892 LOS PINOS	28
14	Secundaria	80017 ALFREDO TELLO SALAVARRIA	19
15	Secundaria	MARIANO SANTOS MATEO	20
16	Secundaria	SAN NICOLAS	17
17	Secundaria	80018 REPUBLICA DE MEXICO	14
18	Secundaria	81746 ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO	8
19	Secundaria	80820 VICTOR LARCO	26
20	Secundaria	PIO XII	12
21	Secundaria	81017 SANTA EDELMIRA	24
22	Secundaria	81025 JOSE ANTONIO ENCINAS	24
23	Secundaria	80891 AUGUSTO ALVA ASCURRA	18
24	Secundaria	VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	12
		TOTAL	841

"Juntos por la Prosperidad"

Anexo 25: Constancia de aplicación instrumento y Consentimientos informado IIEEPP

Anexo 25-A: I.E.A.C. "Dean Saavedra"



I.E.A.C. "DEAN SAAVEDRA" – HUANCHACO
¡Cultura, fe; fe y vida!



"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "DEAN SAAVEDRA" DEL DISTRITO DE HUANCHACO, PROVINCIA DE TRUJILLO, REGIÓN LA LIBERTAD,

HACE CONSTAR:

Que, la Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde, con DNI N° 18133579, estudiante de la Escuela de Postgrado del Programa Académico de Doctorado en Educación de la Universidad Privada César Vallejo, ha realizado la aplicación del Instrumento de Investigación del Proyecto de Tesis, titulado **"Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en Instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021"**, en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 19 de junio de 2021



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de junio de 2021

SEÑORA
PROF. ROCÍO GONZÁLEZ CABEZA DIRECTORA
DE I. E. "DEAN SAAVEDRA" PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado "Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020", orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado. |

Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde

Docente investigadora

DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.



Anexo 25-B: I.E. Militar “Ramón Castilla”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 21 de junio de 2021

SEÑOR
CRNL. HENRY STEIN VELA HERNÁNDEZ
DIRECTOR DE LA I. E. PÚBLICA MILITAR “RAMÓN CASTILLA”
DISTRITO DE HUANCHACO – TRUJILLO PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad César Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado “Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020”, orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.

Cnl. Henry Stein Vela Hernández
Director I.E. Pública Militar “Ramón Castilla”

Cnl. Henry Stein Vela Hernández
Director I.E. Pública Militar “Ramón Castilla”



EL DIRECTOR DE LA I. E. PÚBLICA MILITAR “RAMÓN CASTILLA”,
SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la **Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde** ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada “**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021**”, en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por el interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 21 de junio de 2021

Cnl. Henry Stein Vela Hernández
Director I.E. Pública Militar “Ramón Castilla”

Cnl.
Henry Stein Vela Hernández
Director I.E. Pública Militar “Ramón Castilla”

Anexo 25-C: I.E. N° 81764 “La Cantera”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de junio de 2021

SEÑOR
PROF. CARLOS VERGARA TISNADO DIRECTOR
DE I. E. N° 81764 “LA CANTERA” PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado “Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2020”, orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.

PROF. CARLOS VERGARA TISNADO
DIRECTOR



I.E. 81764 “LA CANTERA”
Virgen del Socorro – Parque Industrial



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81764 “LA CANTERA” DEL DISTRITO DE HUANCHACO, PROVINCIA DE TRUJILLO, REGIÓN LA LIBERTAD,

HACE CONSTAR:

Que, la Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde, con DNI N° 18133579, estudiante de la Escuela de Postgrado del Programa Académico de Doctorado en Educación de la Universidad Privada César Vallejo, ha realizado la aplicación del Instrumento de Investigación del Proyecto de Tesis, titulado “**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021**”, en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Virgen del Socorro, 19 de junio de 2021

PROF. CARLOS VERGARA TISNADO
DIRECTOR

Anexo 25-D: I.E. N° 81758 “Telmo Hoyle de los Ríos”



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

EL DIRECTOR DE LA I. E. N° 81758 “TELMO HOYLE DE LOS RÍOS”, DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la **Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde** ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada “**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2021**”, en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por el interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 17 de junio de 2021

Marco Escudero Saldarriaga
DIRECTOR

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 17 de junio de 2021

SEÑORA
PROF. MARCO ESCUDERO SALDARRIAGA
DIRECTOR DE I. E. “TELMO HOYLE DE LOS RÍOS”
PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado “Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020”, orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.

Marco Escudero Saldarriaga
DIRECTOR

Anexo 25-E: I.E. N° 80010 Ricardo Palma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 18 de junio del 2021

SEÑOR
PROF. José Bresem Torres Villavicencio
DIRECTOR DE LA IE 80010 RICARDO PALMA
PRESENTE

Me dirijo a Usted, como docente investigadora de Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado "Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021", orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con su consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.



Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.




Dr. José Bresem Torres Villavicencio
DIRECTOR



EL DIRECTOR DE LA IE "80010 RICARDO PALMA" DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la **Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde** ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada "**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021**", en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleva a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por el interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 18 de junio de 2021




Dr. José Bresem Torres Villavicencio
DIRECTOR

Anexo 25-F: I.E. N° 81007 “Modelo”



Emblemática y Centenaria I.E. N° 81007 "MODELO"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81007 “MODELO”
DEL DISTRITO DE TRUJILLO, PROVINCIA DE TRUJILLO, REGIÓN LA
LIBERTAD,**

HACE CONSTAR:

Que, la Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde, con DNI N° 18133579, estudiante de la Escuela de Postgrado del Programa Académico de Doctorado en Educación de la Universidad Privada César Vallejo, ha realizado la aplicación del Instrumento de Investigación del Proyecto de

Tesis, titulado **“Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2021”**, en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 19 de junio de 2021

PROF. VÍCTOR COSME MORILLO
DIRECTOR

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de junio de 2021

SEÑOR

PROF. VÍCTOR COSME MORILLO DIRECTOR DE I. E.
“MODELO” PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado “Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020”, orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.

PROF. VÍCTOR COSME MORILLO
DIRECTOR

Anexo 25-G: I.E. "San Juan"



Emblemática, Gloriosa y Sesquicentenaria
Institución Educativa Pública
"San Juan"

LA DIRECTORA DE I. E. "SAN JUAN", SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada **"Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021"**, en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por la interesada para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 25 de junio de 2021



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 25 de junio de 2021

SEÑORA
PROF. FÁTIMA ACEVEDO DIEZ
DIRECTORA DE I. E. SAN JUAN
PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado "Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020", orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.



Anexo 25-H: CEBA "Liceo Trujillo"



CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "LICEO TRUJILLO"- Código modular N° 0635227

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de junio de 2021

SEÑOR
PROF. ALEX BUSTAMANTE PAREDES
DIRECTOR DEL CEBA "LICEO TRUJILLO"
PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado "Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste - 2020", orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.



CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "LICEO TRUJILLO"- Código modular N° 0635227

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

EL DIRECTOR DEL CEBA "LICEO TRUJILLO", SUSCRIBE LA
PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la **Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde** ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada "**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste - 2021**", en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por el interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 19 de junio de 2021



Anexo 25-I: I.E. "Víctor Andrés Belaúnde"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 21 de junio de 2021

SEÑOR
PROF. LUIS R. ÁVILA ESQUIVEL
DIRECTOR DE LA I. E. "VÍCTOR ANDRÉS BELAÚNDE"
PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado "Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020", orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.


Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.


Lc. Luis R. Ávila Esquivel
DIRECTOR

Prof. Luis R. Ávila Esquivel
Director I.E. N° "Víctor Andrés Belaúnde"



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"VÍCTOR ANDRÉS BELAÚNDE"
Código del Local: 250249
Código Modular: 0394825

EL DIRECTOR DE LA I. E. "VÍCTOR ANDRÉS BELAÚNDE" SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada "Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021", en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 21 de junio de 2021


Lc. Luis R. Ávila Esquivel
DIRECTOR

Anexo 25-J: I.E. "Los Pinos"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 05 de marzo de 2021

SEÑOR

PROF. CARLOS NAZARENO CEDRÓN LEÓN
DIRECTOR DE LA I.E. N° 80892 "LOS PINOS"
PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como docente investigadora de Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado "Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020", orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.

FIRMA DE DIRECCIÓN
N°27145093
MEMBRETE DE LA IE



"I.E. N° 80892 LOS PINOS"
Primaria - Secundaria

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 80892 "LOS PINOS", SUSCRIBE LA
PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la **Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde** ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada "**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020**", en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por el interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 05 de marzo de 2021

FIRMA DE DIRECCIÓN

Anexo 25-K: I.E. PNP Mariano Santos Mateos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 20 de febrero del 2020

MY PNP ANTHONY OMAR FRANCO LAZARTE DIRECTOR DE IE ALFZ PNP "MARIANO SANTOS MATEO" TRUJILLO

Me dirijo a Usted, como docente investigadora de Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado "Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020", orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a su persona, la autorización para la aplicación de dichos cuestionarios en docentes de Nivel Secundaria de las diferentes Areas que conforman la presente investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde
Docente Investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se tomen datos del presente instrumento.



SA-03614873
NICOLAS ALBURQUERQUE MORAN
SS. PNP
DIRECTOR (e) DE LA IE ALFZ. PNP "MSM" TRUJILLO



POLICIA NACIONAL DEL PERU
DIRECCION DE BIENESTAR Y APOYO AL POLICIA
DIVISION DE BIENESTAR ASISTENCIA SOCIAL Y SERVICIOS EDUCATIVOS
DEPARTAMENTO DE GESTION Y SERVICIOS EDUCATIVOS
IE ALFZ. PNP "MARIANO SANTOS MATEOS"-TRUJILLO

**EL DIRECTOR DE LA IE ALFZ PNP "MARIANO SANTOS MATEO"
DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, SUSCRIBE LA PRESENTE:**

CONSTANCIA

Que, la **Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde** ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada "**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020**", en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por el interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 09 de marzo del 2021



SA-03614873
NICOLAS ALBURQUERQUE MORAN
SS. PNP
DIRECTOR (e) DE LA IE ALFZ. PNP "MSM" TRUJILLO

Anexo 25-L: I.E. “San Nicolás”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de junio del 2021

SEÑOR
PROF. JORGE CARLOS VILLALOBOS TIMOTE
DIRECTOR DE LA I. E. “SAN NICOLÁS”
PRESENTE

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado “Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020”, orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.

Jorge Carlos Villalobos Timote
DIRECTOR

DNI N° 17806544



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

EL DIRECTOR DE LA I. E. “SAN NICOLÁS” DE LA CIUDAD DE TRUJILLO,
SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la **Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde** ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada “**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021**”, en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por el interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 19 de junio de 2021

Jorge Carlos Villalobos Timote
DIRECTOR

DIRECTOR DE LA I. E. “SAN NICOLÁS”

Anexo 25-M: I.E. “República de México”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 05 de marzo de 2021

SEÑORA
PROF. ANA MARÍA PÉREZ PRETEL
DIRECTORA DE I. E. “REPÚBLICA DE MÉXICO”
PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como docente investigadora de Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado “Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020”, orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con nuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.

FIRMA DE DIRECCIÓN
DNI N° 18124611



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

LA DIRECTORA DE I. E. “REPÚBLICA DE MÉXICO”, SUSCRIBE LA
PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la **Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde** ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada “**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020**”, en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por el interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 05 de marzo de 2021

FIRMA DE DIRECCIÓN

Anexo 25-N: CEBA e I.E. N° 81017 “Santa Edelmira”



CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA N° 81017 “SANTA EDELMIRA” Cód. Modular N° 0395574/0635243

DIRECTOR DEL CEBA N° 81017 STA. EDELMIRA,
SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde ha aplicado los Cuestionarios de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada “Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021”, en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por el interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 19 de junio de 2021



CONSENTIMIENTO INFORMADO


Trujillo, 19 de junio de 2021

SEÑOR
PROF. JORGE WILLIAMS VALENCIA SALVADOR
DIRECTOR DE I. E. 81017 “SANTA EDELMIRA”
PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado “Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020”, orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.


Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.



PROF. JORGE WILLIAMS VALENCIA SALVADOR
DIRECTOR

Anexo 25-Ñ: I.E. N° 81025 “José Antonio Encinas”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 19 de junio de 2021

SEÑOR
MG. MARCO A. MÉNDEZ ANGULO
DIRECTOR DE I. E. “JOSÉ ANTONIO ENCINAS”
PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado “Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2020”, orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento (cuestionario mediante Formulario Google) dirigida a los docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.

Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.

MG. MARCO A. MÉNDEZ ANGULO
DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81025
“JOSÉ ANTONIO ENCINAS”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81025 “JOSÉ ANTONIO ENCINAS” DEL DISTRITO DE VÍCTOR LARCO HERRERA, PROVINCIA DE TRUJILLO, REGIÓN LA LIBERTAD, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Mg. Rocío del Pilar Castro Valverde, con DNI N° 18133579, estudiante de la Escuela de Postgrado del Programa Académico de Doctorado en Educación de la Universidad Privada César Vallejo, ha realizado la aplicación del Instrumento de Investigación del Proyecto de Tesis, titulado “**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021**”, en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Víctor Larco, 19 de junio de 2021

MG. MARCO A. MÉNDEZ ANGULO
DIRECCIÓN

Anexo 26: Constancia de aplicación de instrumento de aplicación de Prueba Piloto

CONSENTIMIENTO INFORMADO


Trujillo, 24 de junio de 2021

PROF. SOLEDAD ORTEGA SALAVARRÍA
SUBDIRECTORA DE I.E. SAN MARTÍN DE PORRES
PRESENTE.

Me dirijo a Usted, como estudiante y docente investigadora en Universidad César Vallejo, Trujillo, en la que vengo desarrollando el proyecto de investigación, denominado "Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021", orientado a la forma en que la CNV influye en el quehacer profesional con nuestros estudiantes y el nivel de liderazgo que proyectamos.

Por ese motivo, para poder aplicar los Instrumentos de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT), debo contar con vuestro consentimiento; motivo por el cual, solicito a usted, me brinde facilidades y autorice la aplicación de mi instrumento de Pilotaje por confiabilidad (Cuestionario mediante Formulario Google) dirigido solo a docentes de Nivel Secundaria de las diferentes áreas de la Institución que tiene a bien dirigir.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi genuino agradecimiento y real aprecio por el apoyo brindado.


Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde
Docente investigadora
DNI N° 18133579

Por intermedio del presente, autorizo que se aplique el presente instrumento.


PROF. SOLEDAD ORTEGA SALAVARRÍA
SUBDIRECTORA DE I.E. SAN MARTÍN DE PORRES




LA SUBDIRECTORA DE I.E. SAN MARTÍN DE PORRES, SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la **Mg. Rocio del Pilar Castro Valverde** ha aplicado la Prueba de Pilotaje por confiabilidad de validación de instrumento del Cuestionario de Comunicación no verbal (CNV) y Liderazgo transformacional (LT) de su investigación titulada "**Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas Ugel 03 Trujillo Nor Oeste – 2021**", en profesores nombrados y contratados de las diferentes Áreas del Nivel Secundaria, como proceso que le conlleve a la obtención del Grado Académico de Doctora en Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad y gran sentido de trabajo en dicha experimentación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita por el interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 24 de junio de 2021


PROF. SOLEDAD ORTEGA SALAVARRÍA
SUBDIRECTORA DE I.E. SAN MARTÍN DE PORRES