



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución  
educativa de la ciudad de, Guayaquil, 2022

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Leon Ortiz, Angela Yuliana (orcid.org/0000-0002-5918-8023)

**ASESOR:**

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**PIURA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mis padres Mirella y Ruben por haberme guiado por camino del bien. A mi esposo Joel por ayudarme a lograr mis metas y apoyarme económicamente, a mi hermana y suegra por siempre motivarme a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme las fuerzas y sabiduría para cumplir una meta más, agradezco a mi esposo, por su apoyo permanente en todo este proceso que ha sido largo y muchas veces difícil pero jamás imposible. A mis amigas que me han demostrado y brindado su apoyo en este maravilloso capítulo que incluso estuvieron horas conmigo alentándome para no desistir “Gracias por estar allí”, pero sobre todo me enseñaron que al final del camino siempre hay una luz y que la fe es lo último que se pierde, a la Universidad César Vallejo, por su acertada decisión de apoyar a los maestros. Los llevo a todos en mi corazón.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>I.INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>13</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, Muestra y muestreo.....	15
3.3.1 POBLACIÓN .....	15
3.3.2 MUESTRA.....	16
3.3.3 MUESTREO.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimientos .....	17
3.6 Método de análisis de datos. ....	17
3.7 Aspectos éticos .....	18
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>19</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>25</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>31</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>39</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de los docentes por subniveles.....	15
Tabla 2.	Cargos Directivos.....	16
Tabla 3.	Distribución de la población por funciones y género .....	16
Tabla 4.	Total de la muestra.....	16
Tabla 5.	Correlación de Spearman entre liderazgo transformacional y desempeño docente.....	19
Tabla 6.	Correlación de Spearman entre Liderazgo Transformacional y dimensiones de Desempeño Docente.....	20
Tabla 7.	Rho de Spearman entre Habilidades de liderazgo y liderazgo con la comunidad..	22
Tabla 8.	Rho de Spearman entre la V. D. Desempeño Docente y Dimensiones de V. I.....	23
Tabla 9.	Matriz Baremo de Variable independiente Liderazgo Transformacional .....	49
Tabla 10.	Resultado de comparación Baremo de las preguntas aplicadas a los docentes de la variable 1 .....	49
Tabla 11.	Resultado de comparación Baremo de las preguntas aplicadas a los directivos de la variable independiente .....	49
Tabla 12.	Matriz Baremo de Variable 2 Desempeño docente.....	70
Tabla 13.	Resultados baremo de la encuesta aplicada a los docentes de la V. 2.....	70
Tabla 14.	Resultados baremo de la encuesta aplicada a los directivos de la V. 2.....	70

## RESUMEN

En la presente investigación se buscó analizar la medida en que el desempeño docente se afecta por la falta de liderazgo transformacional en una institución educativa de Guayaquil 2022. La metodología que se aplicó fue en base a la investigación descriptiva, no experimental y correlacional. La población de enfoque para el estudio estuvo compuesta por 35 docentes y 2 directivos, a los cuales se aplicó cuatro cuestionarios diseñados por el autor y validado por expertos, a través de los cuales se evaluaba a los directivos y se autoevaluaba al directivo, se evaluaba al docente y se autoevaluaba el docente.

Para el procesamiento y posterior análisis de la información se utilizó el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS, a través del cual se identificó que es débil la correlación (0.350) entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente, ante esto se diría que el liderazgo ejercido por las autoridades del plantel está en un nivel regular y sus implicaciones a nivel de desempeño docente ha incidido que estos también tengan un nivel regular, por lo que, el liderazgo ejercido por las autoridades del plantel no es transformacional y éste está afectando a la praxis docente.

Se recomendó a los directivos del establecimiento educativo apliquen los principios de liderazgo transformacional, lo que les permitirá motivar a los docentes al trabajo en equipo y al empoderamiento de sus funciones.

Palabras clave: Liderazgo, transformacional, desempeño, docente, habilidades.

## **ABSTRACT**

In the present investigation, we sought to analyze the extent to which teaching performance is affected by the lack of transformational leadership in an educational institution in Guayaquil 2022. The methodology that was applied was based on descriptive, non-experimental and correlational research. The focus population for the study was made up of 35 teachers and 2 managers, to whom four questionnaires designed by the author and validated by experts were applied, through which managers were evaluated and the manager self-assessed. the teacher was evaluated and the teacher self-evaluated.

For the processing and subsequent analysis of the information, the statistical program IBM SPSS STATISTICS was used, through which it was identified that the correlation (0.350) between the transformational leadership and teacher performance variables is weak, given this it would be said that the leadership exercised by the authorities of the campus is at a regular level and its implications at the level of teaching performance have influenced that these also have a regular level, therefore, the leadership exercised by the authorities of the campus is not transformational and this is affecting the teaching praxis .

The need for the directors of the educational establishment to apply the principles of transformational leadership was recommended, which will allow them to motivate teachers to work as a team and empower their functions.

**Keywords:** Leadership, transformational, performance, teacher, skill.

## I. INTRODUCCIÓN

Se viven tiempos de constante cambios, y la educación se ha ido transformando con el avance que ha dado la ciencia y tecnología, permitido esto, dejar a un lado el tradicionalismo que tenía el profesorado al momento de impartir los temas académicos en las clases y conllevarlos a asumir el liderazgo para transformar el aula a un escenario acorde a los tiempos actuales.

El liderazgo transformacional en la educación, debe ser aplicado y replicado en cada institución educativa, indistintamente de su enfoque o niveles que imparta; por lo que en esta investigación titulada “Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil 2022”, se lo abordará desde varios posturas, pero el fin es que este liderazgo sea aplicado para llevar al educando a un aprendizaje global y transformador para ser aprovechado en el día a día.

Dentro del contexto internacional tenemos a Perú ya que según (BID, 2022), viene a ser una nación con una baja inversión en educación de América del Sur, con actividades educativas que representan solo el 3,7% del PIB lo que hace evidente que no hay preocupación por parte de los ministerios, por esta razón existen muchas instituciones educativas que no se han adaptado a los nuevos estilos de liderazgos lo cual ha dificultado las nuevas formas de gestionar la labor pedagógica, estas instituciones al aplicar el liderazgo transformacional lo ven como una tarea ardua, tenaz e imposible, lo que ha hecho que continúen los problemas al momento de impartir sus clases, y que esto cause un impacto a nivel afectivo, emocional en el profesorado por ende ha tenido su repercusión ante el compromiso institucional; por lo cual se puede decir que es muy fuerte el vínculo entre el liderazgo transformacional y el desempeño de la praxis docente.

A nivel nacional en el Ecuador (MINEDUC, 2022) existe un gran porcentaje de docentes que no se capacitan y tampoco el gobierno brinda estas facilidades para que los directivos y todo el cuerpo docente siga preparándose académicamente por tal razón aún hay directivos y docentes que todavía no han aprendido a ejercer un liderazgo transformacional, e instituciones que no cuentan con las condiciones física óptimas que le conlleven al docente desplegar una educación de calidez y calidad, la mayoría de los profesores en estas instituciones ponen en práctica un

liderazgo autoritario donde el docente abusa de su autoridad y la intransigencia, por esta razón el alumno muestra desanimado y desmotivado a la hora de aprender.

A nivel institucional, y toda decisión adoptada es vertical desde la óptica de liderazgo, presentándose ausencia del liderazgo de transformación, lo cual conlleva a que los docentes sean fieles cumplidores de las disposiciones y no generen liderazgo desde las aulas, que es el lugar donde se educan miles de niños, niñas y adolescentes, quienes serían las próximas generaciones que tomen decisiones sobre su ciudad y país.

También se ha podido apreciar que algunos docentes no desarrollan el liderazgo transformacional ya que no se han adaptado a los cambios que la educación va teniendo, continuando con los métodos de enseñanza tradicionales al momento de ejercer su praxis, y lo que hace que el estudio para los alumnos se vuelva complejo y que estos tenga comportamientos y actitudes no permitidas, y que la enseñanza recibida no sea de calidad, por eso es necesario cambiar esos paradigmas tradicionales que tienen algunos docentes lo que ha afecta su desempeño laboral.

Ante lo expresado en los párrafos anteriores y dado que en este trabajo académico se abordó el tópico de liderazgo transformacional y desempeño docente, se plantea la interrogante ¿En qué medida el desempeño docente se afecta por la falta de liderazgo transformacional en la institución educativa – Guayaquil 2022?

A pesar de que, el tópico, liderazgo transformacional y desempeño docente es muy estudia, se justifica la realización del presente trabajo investigativo, porque a nivel institucional se requieren cambios, mismos que van a surgir de aspectos favorables y desfavorables que presenta el plantel, permitiendo la transformación de todos los actores educativos dentro de la institución educativa, conllevando los resultados a proponer cambios en la estrategias y políticas en todo el centro educativo por medio de una propuesta de aplicación práctica e innovadora, lo cual se establece desde un liderazgo efectivo, dinámico y potenciador.

Dentro de este orden de ideas sobre la problemática, se plantea como objetivo general el analizar la medida en que el desempeño docente se afecta por la falta de liderazgo transformacional en una institución educativa de Guayaquil 2022; de

la misma manera se plantea como objetivos específicos el mostrar las características del liderazgo transformacional y sus implicaciones, diagnosticar el liderazgo directivo – docente de la básica superior y sus implicaciones transformacionales, identificar las afectaciones a nivel de desempeño docente por la falta de liderazgo transformacional y se procederá a diseñar una guía que conlleve a los directivos y docentes al liderazgo transformacional para la calidad, calidez, eficiencia y eficacia de la educación en la institución investigada.

Finalmente se plantea como hipótesis general que el modelo de liderazgo transformacional institucional se relaciona negativamente con el desempeño docente y por consiguiente en la calidad, calidez, eficiencia y eficacia de la educación.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de la temática de liderazgo transformacional en la educación, encontramos la investigación titulada “Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente, efectuada por (Zevallos-Guillén, 2019), donde se buscó determinar la existencia de vínculo que hay entre el liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño de los docentes; para el estudio, los autores, tuvieron un enfoque cuantitativo, diseño de estudio no experimental y desde el aspecto descriptivo – correlacional y transversal; utilizaron el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X (versión corta) y diseñaron y validaron un cuestionario Escala de Desempeño; ambos aplicados a una población muestra de 149 docentes; concluyendo que existe un vínculo significativo entre la variable independiente desempeño docente y la variable dependiente percepción del liderazgo transformacional.

Nos encontramos con (Rojas Carrasco, Vivas Escalante, Mota Suárez, & Quiñonez Fuentes, 2020), que en su trabajo titulado “El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista”, cuyo propósito encamina a la generación de una fundamentación teórica del concepto liderazgo transformacional desde la perspectiva abordada de la pedagogía humanista; para lo cual hicieron uso de la metodología paradigmática cualitativa enmarcado en un enfoque interpretativo-hermenéutico; donde los investigadores se limitaron a observar e interpretar las acciones de los actores efectuados por cinco docentes, donde el proceso de interpretación, de categorización y de análisis, emergido desde el contexto; así mismo se aplicó la entrevista para recabar la información, llegando a las consideraciones finales que el liderazgo es una construcción de cada uno, siendo una ardua y tenaz tarea que en educación es necesaria para éstos líderes para transformarla, por lo que teniendo una aproximación teórica sobre el tema de liderazgo transformacional desde un enfoque de la pedagogía humanista, se constituye como alternativa dentro del ámbito la educación, lo cual que permita, la exploración de nuevas formas o maneras de formar a ciudadanos integrales, con principios éticos, que sean conscientes y con compromiso con realidad social que los rodea.

Así mismo, (Guevara Fuentes, 2022), a nivel Ecuador, analizó la problemática en su trabajo titulado “El liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la Institución Educativa Fiscal Amazonas”, analizó la incidencia que tiene el liderazgo transformacional dentro del desempeño docente a nivel de Educación General Básica, subnivel Superior. Aquí los autores utilizaron la metodología paradigmática mixta cualitativa-cuantitativa, considerando el uso de la investigación básica, de campo, bibliográfica-documental y dentro del estudio descriptivo; así mismo, la técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta, la población muestra, estuvo dada por 5 directivos y 38 docentes del subnivel Básica Superior. Llegó a deducir que, a pesar de que la institución educativa no cuenta con las condiciones físicas que sean óptimas y le permitan desarrollar una educación de calidad, y que no existe un liderazgo transformacional desde los directivos del plantel y Ministerio de Educación, los docentes realizan su trabajo de la mejor manera posible, lo que ha conllevado que la vida escolar y su organización, el bienestar del estudiantado y el trabajo que se desarrolla en el aula sean adecuados.

Otra investigación que ha abordado el liderazgo transformacional en el ámbito educativo ecuatoriano es la titulada “Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador”, cuyos autores (Balda Macías & Guzmán Ramírez, 2015) valoraron las diferentes características apreciadas del liderazgo educativo en las instituciones educativas, haciendo uso de la investigación básica, diseño no experimental transversal descriptivo y teniendo la encuesta como técnica de recolección de datos. Los autores concluyen que el tipo de liderazgo ejercido es el tradicional, siendo el papel del directivo absoluto por constituirse en una figura principal dentro de la cadena de mando en un establecimiento educativo, por lo que se requiere un estilo de liderazgo con carácter transformacional donde se incorpore a la totalidad de los integrantes que hacen parte de la institución y estos participen en la toma de decisiones para mejorar los procesos formativos.

Finalmente se aprecia a (Jiménez-Plaza, Uday-Guerrero, Escobar-Bermeo, & Prieto-López, 2022) en su artículo publicado con el nombre de “El liderazgo transformacional y su incidencia en los recursos tecnológicos educativos que se

aplican en el área de inglés de la Unidad Educativa Liceo Cristiano de Guayaquil”, tuvieron como propósito de analizar el impacto del liderazgo transformacional dentro del uso de la tecnología aplicados en la educación. Para esta investigación, los autores la acoplaron al diseño tanto exploratorio como no experimental desde el enfoque mixto; asimismo aplicaron la sistematización teórica, el histórico lógico y la medición. La muestra de la población estuvo dada por 10 docentes del que imparten la asignatura inglés, directivos, jefe de área y docente de mayor experiencia, a quienes se le aplicó la técnica de la entrevista en forma virtual, cuyos resultados se analizaron descriptiva-explicativamente desde el enfoque mixto; llegando a la conclusión que los recursos tecnológicos educativos son muy importantes dentro de la construcción del conocimiento en la construcción del conocimiento y no sólo para el área de inglés, sino que para todas las áreas de estudio, lo cual los autores manifiestan que es necesario que se promuevan cambios para que se de un nuevo liderazgo transformacional y éste sea aplicable al uso de nuevos recursos tecnológicos y con esto se mejore la calidad educativa.

Los estudios previos mostrados anteriormente en los párrafos tienen representatividad en esta investigación, por guardar relación con la temática que se está tratando, en el cual se buscó conocer sobre el liderazgo transformacional y desempeño docente de un establecimiento educativo a nivel de EGB, donde las edades de los educandos oscilan entre los 6 años a 15 años.

En concordancia con las variables de estudio, en este tema de liderazgo transformacional; y, al reflexionar sobre el liderazgo, se aprecia que existen varias posturas, las mismas que, en teoría, permitirían alcanzar o lograr una influencia deliberada positiva con el propósito de llegar a metas preestablecidas y satisfacer aquellas necesidades que surgen de grupo o de institución.

El liderazgo, desde el punto de vista de (Flores Ortega, 2020), viene a ser el intento de utilizar todo tipos de influencia, mismas que no deben ser dominadoras, pero sí que conlleven a la motivación de las personas para que cumplan algún objetivo que se ha planteado previamente; en cambio para (Horn & Marfán, 2010) consistiría en aquella capacidad que se tendría para plantear principios, mismos que sean interiorizados y aceptados por todos como propios, permitiendo así un sentimiento que es compartido por todos y que logra movilizar a todo el equipo de la

organización en pro de todos los principios planteados y que ahora serían comunes para todos.

También está la perspectiva de Gorrochotegui (1997) citado (González González, 2008), quien expresa que el liderazgo se constituye en un proceso por medio del cual se debe de mostrar a cada uno de los trabajadores el camino que deben seguir dentro de su actuar formal o informal, lo que les permitirá hallar el sentido a todo lo que hacen y a la vez lograr cada uno de los propósitos planteados para el éxito de la Institución; del mismo modo, (Pariente Fragoso, 2010) citando a Rallph M. Stogdill, quien expresa de forma concisa que “el liderazgo es un proceso y una influencia; proceso porque se debe conducir todas las actividades que se dan en un grupo; influencia, que se da sobre las conductas que estos desarrollen”.

Para que exista liderazgo debe haber un líder y éste, no exclusivamente va a ser quien ejerza una función directiva dentro de la organización, por lo que se podría afirmar que no toda autoridad es un líder y no todo líder es una autoridad, y es aquí donde, de acuerdo a (Pariente Fragoso, 2010), por los adelantos de la ciencia, se revive una disputa muy antigua en que si “los líderes nacen o se hacen”.

Frente a esto es necesario identificar que, de acuerdo a la RAE, la autoridad es quien tiene una facultad o un derecho que le permite mandar o gobernar a un grupo de personas las mismas que están subordinadas; siendo muchas de éstas autoridades por libre designación por una autoridad superior o mediante concurso de méritos y oposición para un tiempo determinado, destacándose que ambos tipos de designación, no exclusivamente está enmarcada a designarlos por el liderazgo que ejercen, sino por recomendaciones para el primer caso o por los méritos que tiene un profesional y una buena oposición que ha realizado.

A pesar de que la autoridad no es exclusivamente un líder, hay muchos líderes que son autoridades, y éstos, de acuerdo a Maxwell, son los que logran que los equipos o grupos de personas que direccionan, tengan un rendimiento muy alto en su trabajo, y que éste no está dado por el poder que ostentan, sino por la habilidad que poseen para motivar a otros, en este caso a sus subordinados.

Desde una perspectiva más específica, se encuentra el liderazgo educativo, que de acuerdo a Robinson y otros (2009) citados por (Horn & Marfán, 2010), es aquel que tiene por particularidad de influir en otros para que efectúen actividades o acciones

que permitan mejorar los resultados de aprendizaje en el estudiantado; siendo este liderazgo ejercido dentro de una institución educativa, misma que de acuerdo Cortez (1999), se constituye en una empresa educativa, donde se debe procurar que se mantenga un índice alto de la productividad que se manifiesta en calidad, calidez, eficiencia y eficacia educativa en beneficio de la comunidad, donde intervienen factores humanos, materiales, administrativos y tecnológicos; por lo que, el administrador - líder educativo debe tener conocimiento de cada una de éstas variables que permita liderar adecuadamente sobre cada una de ellas.

Para el liderazgo educacional, el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, establece en el Art. 42 numeral 2, manifiesta que en las escuelas de educación básica son autoridades el director/a, subdirector/a e inspector/a general, siendo la máxima autoridad el director/a, cumpliendo cada uno un rol fundamental dentro del buen funcionamiento del plantel educativo y ésta plasme su rol de formar individuos competentes para la vida; asimismo, dentro de este enfoque de liderazgo, en la (LOEI, 2017) en su Art. 11, expresa que entre las obligaciones que tienen los docentes está el tener un papel fundamental para “una educación pertinente, de excelencia y humanística con las y los estudiantes a su cargo”; por lo que, tanto los directivos y docentes cumplen un rol de liderazgo, donde los primeros lo ejercen desde consideraciones macro, es decir a toda la institución educativa; mientras que los segundos ejercen su liderazgo a nivel áulico, donde el impacto se refleja, de acuerdo a Robinson y otros (2009) citados por (Horn & Marfán, 2010), en el éxito que de los estudiantes tienen en su aprendizajes.

Desde las concepciones precedentes, se aprecia que dentro de este escenario, es necesario un liderazgo transformacional a nivel educacional, que de acuerdo a (UNIR, 2021), es aquel que permite la generación de grandes cambios a nivel de comportamental y actitudinal de los trabajadores que permite compromisos necesarios y dar cumplimiento a los objetivos y llegar a las metas planteadas por la empresa; desde una consideración de habilidades, actitudes y debilidades individuales de las personas lo cual permita promover que el trabajador desarrolle y crezca en la parte laboral y personal.

No obstante, los directivos y docentes, que son quienes ejercen el liderazgo transformacional educativo dentro del establecimiento educativo, deben tener, de acuerdo a Bass citado por (Maraboto J. M., 2021), las siguientes características:

Efectúa acciones de motivación y desarrollo positivos del personal.

1. Es un fiel cumplidor de los estándares éticos y morales y procura que los demás los cumplan.
2. Conlleva a que, el ambiente de trabajo esté bajo los preceptos de la ética con valores, así como de prioridades y de altos estándares claros.
3. Procura que la cultura corporativa se desarrolle a través del cambio de actitudes e intereses individuales de los trabajadores a una mentalidad de bien común.
4. Está pendiente de que, lo que hace sea auténtico, se trabaje cooperativamente y exista una comunicación abierta.
5. Capacita continuamente a los trabajadores con la finalidad de que éstos puedan tomar decisiones por medio de la apropiación de las tareas.

Dentro de los aspectos teóricos para la segunda variable está el desempeño docente, mismo que está dado por su rol de profesor en virtud de sus competencias, su actuar en el aula y los resultados que se generen de todo este proceso.

Según la (OIT, 2022) el desempeño docente depende mucho de las condiciones de trabajo que se le brinde al docente.

Desde la perspectiva de (Ortiz Macias, 2017) ), el profesor es quien orienta la enseñanza, quién estimula al alumno a reaccionar ante la enseñanza y lo que esta captado; buscando tratar de comprender las diferencias que tiene cada estudiante en su individualidad para trabajar con las mismas; A esto el Ministerio de Educación de Colombia (colombia, 2022), manifiesta que la función docente, tiene un carácter profesional, lo cual implica que se realice directamente el proceso sistemático de enseñanza y de aprendizaje.

Con respecto a las obligaciones del profesorado, de acuerdo al Art. 11 de la LOEI, dice que es planificador, evaluador, da apoyo y seguimiento pedagógicos a sus estudiantes, orientador, etc.; lo cual no se constituyen en trabajos aislados, sino que cada uno complementa al otro, siendo una labor muy compleja por su misma

significancia ante la sociedad y que siempre es cuestionada por la misma; aún más, se destaca al aula, como un espacio que tiene una micro cultura individual (como grupo), se constituye en un espacio donde se genera el proceso de enseñanza – aprendizaje y a la vez, un lugar de conflictos a nivel alumnado, profesorado y padres de familia; donde el profesorado debe ser resiliente en su día a día, por ser un soporte importante en la construcción del aprendizaje y estimulación de las habilidades de los educando, lo que permitirá el desarrollo en todas sus facetas.

Desde la perspectiva de desempeño docente, de acuerdo a Robalino (2005) citado por (Martínez Ruíz & Lavín García, 2017), expresa que el desempeño docente son las acciones que el profesorado realiza dentro del aula en el desarrollo de sus funciones, es decir, viene a ser el rendimiento del docente que es medido por los resultados cuantitativos de rendimiento académico de los estudiantes y la percepción que cada uno de los miembros de la comunidad educativa tiene en relación a las acciones del profesorado; donde se puede decir que entran en juego sus capacidades profesionales, la disposición que tiene docente y el grado de responsabilidad de sus acciones dentro del contexto educativo.

También Ponce (2005) citado por (Martínez Chairez, Guevara Araiza, & Valles Orneas, 2016) dentro de su perspectiva de desempeño docente, expresa que el desempeño profesional docente se enfoca en el trabajo que el docente realiza de acuerdo a sus funciones y competencias pedagógicas que le permiten dar orientación, guía y evaluación del proceso de aprendizajes de los estudiantes, para lo cual se debe tener dominio específico de todas aquellas tareas que involucra ejercer la profesión docente.

Dada la complejidad que tiene la labor docente, su desempeño siempre es evaluado por los países a través de los entes que regulan la educación; y en el caso (MINEDUC, 2022) a través del Acuerdo Ministerial 091-2017, emitió la manera para llegar a la calidad educativa; asimismo en el año 2018 emite en un Manual que permite la implementación y evaluación de los niveles para una educación de calidad para las dimensiones de Gestión Escolar, dimensión de Desempeño Profesional Directivo y dimensión de Desempeño Profesional Docente; es así que, el MINEDUC busca una armonía con lo que expresan los documentos y de la realidad que se da en el aula; por lo que éste documento se constituye en un

conjunto de criterios que permite el orientar en alcanzar los estándares, entre ellos el Desempeño profesional de docente, fundamentados en los principios de equidad y de la diversidad, lo cual garantice el pleno ejercicio de los derechos.

Por lo expresado, se requiere que el profesorado cuente con habilidades que le acceda de manera sencilla, práctica y dinámica, conllevar al estudiante a la construcción del aprendizaje y éste sea significativo, desde el aprovechamiento del entorno social y natural y las potencialidades del mismo estudiante, donde se valore extrínseca e intrínsecamente y respete su ser inteligente y, a la vez, exista una conexión recíproca comunicativa con las madres, padres de familia y/ o representantes legales, a todo esto Marín (2020) le llama sociabilidad pedagógica.

También hay que tomar en cuenta que la sociabilidad pedagógica está asociada íntimamente a las competencias pedagógicas y didácticas que deben contar los docentes y dentro del análisis a éste concepto realizado por (Espín Álvarez & Juanes Giraud, 2021), destacan que las mismas vienen a ser los atributos en referencia al saber, saber ser y saber hacer, que dentro de la actividad docente, se constituyen en exigencias para el profesorado; donde, las actividades pedagógicas deben tener una dinámica reflexiva de la praxis en la función de profesor; además los autores expresan que este concepto abarca el conjunto de habilidades enfocadas a la praxis docente, conocimientos enfocados al área que se imparte en el aula, valores y las características individuales y contextuales de cada docente, donde el resultado es la integración del saber, saber estar, saber hacer y saber ser, mediante la interrelación dada durante el proceso de enseñanza y el proceso de aprendizaje entre docente y discente.

Desde la perspectiva de competencias pedagógicas, no hay que dejar a un lado que durante la interacción que se da en el proceso de enseñanza y el proceso de aprendizaje del profesor – alumno, se caracteriza que en el aula de clases se cuenta con estudiantes con capacidades diferentes, a quienes hay que propiciarles atención preferente, mediante las adaptaciones curriculares y el desarrollo de las habilidades que les permita arreglárselas en la vida (Sevilla Santo, Martín Pavón, & Jenaro Río, 2018)

Hay que tomar en cuenta que el docente debe ejercer un liderazgo con la comunidad y de acuerdo a (Montenegro Chávez, 2012), el docente es una persona

que da su criterio, que reflexiona, que desde su rol cumple un eje político y tiene una coparticipación con la comunidad educativa tanto con el estudiantado como con los representantes legales y/o madres, padres de familia, desde una reflexión crítica que efectúa a sus creencias que son propias y a los juicios que emite.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio de investigación efectuado para el presente trabajo es básica y correlacional, que tiene una orientación de vínculo existente entre dos o más variables cuantitativas, mismas que están dadas a un porcentaje de individuos que son observables, y se lo hace de forma lineal, las cuales son independientes dentro de la escala de medida de una de las variables (Perez Tejada , 2019)

La medida estadística utilizada en este trabajo fue el de coeficiente de correlación de Spearman, lo que permitió medir el grado existente relacional lineal entre las dos variables que están en estudio, mismas que son: liderazgo transformacional, y desempeño docente; representándose mediante el siguiente gráfico:

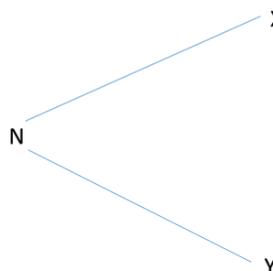
#### **Dónde:**

N = es la Muestra

X = es Variable uno

Y = es Variable dos

r = es la Relación que tienen las variables que se están estudiando



La investigación que se realizó tiene un diseño transversal descriptivo no experimental porque no se manipuló las variables, más se efectuó la observación de problema para realizar el análisis respectivo; también es longitudinal, porque se llegó a recolectar la información a través de los instrumentos aplicados tanto a los directivos y docentes de la institución aprendizaje. (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### **Variable 1: Liderazgo transformacional**

##### **Definición conceptual**

Es aquel que permite la generación de grandes cambios a nivel comportamental y actitudinal de los trabajadores que permite compromisos necesarios para lograr cumplir todos los objetivos planteados y llegar a las metas proyectadas por la empresa; desde una consideración de habilidades, actitudes y debilidades

individuales de las personas lo cual permita promover que el trabajador desarrollo y crezca en la parte laboral y personal. (UNIR, 2021)

### **Definición operacional**

Mediante el análisis documental de encuestas de 59 preguntas sobre las habilidades gerenciales, de liderazgo, pedagógicas y comunicacionales. obteniendo soluciones que permite recoger la información, lo cual facilitó el procesamiento de datos.

### **Indicadores**

La dimensión Habilidades Gerenciales expuso como indicadores aplica y cumple con la normativa legal. La dimensión Habilidades pedagógicas aplico como indicadores construir, analizar y organizar. La dimensión Habilidades de liderazgo expuso como indicadores vínculos asertivos. La dimensión Habilidades comunicativas expuso como indicadores la comunicación, aciertos y desaciertos.

### **Escala de medición**

Se aplico la escala tipo Likert permitiendo recoger la información, facilitando el procesamiento de datos.

## **Variable 2: desempeño docente**

### **Definición conceptual**

De acuerdo a Robalino (2005) citado por (Martinez Ruiz & Lavin Garcia , 2017) desempeño docente son las acciones que el profesional de la educación realiza dentro del aula en el desarrollo de sus funciones, es decir, viene a ser el rendimiento del docente que es medido por los resultados cuantitativos de rendimiento académico de los estudiantes y la apreciación que los miembros de la comunidad del centro educativo tienen en relación a las acciones del profesorado; donde se puede decir que entran en juego sus capacidades profesionales, la disposición que tiene docente y el grado de responsabilidad de sus acciones dentro del contexto educativo.

### **Definición operacional**

Mediante el análisis documental y de encuestas con 40 interrogantes sobre la sociabilidad pedagógica, las competencias pedagógicas y didácticas, la atención a

estudiantes con capacidades diferentes y del liderazgo con la comunidad esta encuesta tuvo respuestas de tipo escala de Likert.

## Indicadores

La dimensión sociabilidad pedagógica tiene como indicador tomar los criterios de los demás, plantear situaciones de aprendizaje, aplicar estrategias metodológicas y propiciar el desarrollo de competencias. La dimensión competencias pedagógicas y didácticas sus indicadores son enmarcar y elaborar documentos pedagógicos y materiales didácticos. La dimensión atención a estudiantes con capacidades diferentes su indicador es elaborar adaptaciones curriculares. La dimensión liderazgo con la comunidad indicador participar y compartir activamente con la comunidad educativa.

### 3.3 Población, Muestra y muestreo

#### 3.3.1 POBLACIÓN

La población concerniente al objeto de estudio estuvo conformada por el conglomerado de docentes y Directivos de la “Escuela de Educación Básica, de sostenimiento Particular, “La Medalla Milagrosa”, ubicada en Cacique Álvarez #205 entre Calixto Romero y Ayacucho, parroquia Olmedo, cantón Guayaquil, provincial del Guayas, Ecuador; y cuenta con los 10 grados de EGB, teniendo una planta de 35 docentes y 2 directivos, distribuidos, tal como se detalla a continuación:

**Tabla 1. Distribución de los docentes por subniveles**

<b>Detalle</b>	<b>Sub Total Docentes</b>	<b>%</b>
<i>Docentes EGB - Preparatoria</i>	3	8.58%
<i>Docentes EGB - Elemental</i>	9	25.71%
<i>Docentes EGB - Media</i>	9	25.71%
<i>Docentes EGB - Superior</i>	14	40.00%
<b>Total Docentes</b>	<b>35</b>	<b>100.00%</b>

**Nota:** se muestra los datos de la cantidad del personal docente de la institución

**Tabla 2. Cargos Directivos**

<b>Detalle</b>	<b>Sub Total Directivos</b>	<b>%</b>
Directora	1	50.00%
Sub Directora	1	50.00%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100.00%</b>

**Nota:** se muestra los datos de la cantidad del personal directivo de la institución

**Tabla 3. Distribución de la población por funciones y género**

<b>Detalle</b>	<b>Sub Total Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Sub Total Varones</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Directivos	2	100%	0	0%	2	100%
Docentes	22	63%	13	37%	35	100%

**Nota:** se muestra los datos de la cantidad del personal directivo y docente de la institución

### **Criterio de inclusión**

Dentro de los criterios de inclusión, está en que el personal debe ser profesores y directivo y se encuentre en el ejercicio docente de sus funciones durante el período lectivo 2022-2023.

### **Criterios de exclusión**

Los criterios que se ha tomado en cuenta para exclusión es que, se excluirá a los docentes que no estén ejerciendo funciones en aula, a aquellos docentes que se encuentran con licencia médica o tengan un conflicto de intereses frente a este tema de investigación.

### **3.3.2 MUESTRA**

La muestra que se escogió dentro del presente estudio es la totalidad de directivos y profesores de la Escuela de Educación Básica “La Medalla Milagrosa”, por ser pequeña la misma, quedando la misma de acuerdo al siguiente cuadro:

**Tabla 4. Total de la muestra**

<b>Detalle</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Directivos	2	100%
Docentes	35	100%

**Nota:** se muestran los datos de la totalidad de directivos y profesores de la institución

### **3.3.3 MUESTREO**

Para la obtención de la presente muestra no se procedió a utilizar técnicas a nivel estadísticas por no ser probabilística, porque se ha tomado toda la población objeto de estudios (Profesores y directivos) por ser pequeña.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para este trabajo académico, se hizo uso de la técnica encuesta, que, según (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), se constituye en un procedimiento que hace uso el investigador cuando aplica la investigación cuantitativa, mediante el cual recopila la información utilizando un cuestionario que ha sido diseñado y validado previamente, esto permite no irrumpir en el entorno que se recoge la información y modificarlo.

Se diseñaron cuatro encuestas, dos para la variable liderazgo transformacional, cada una con 59 ítems, y dos para la variable desempeño profesional, cada uno con 40 ítems, distribuidos los mismos de acuerdo a las dimensiones.

Se hizo uso del cuestionario como instrumento para recabar la información, que de acuerdo a Hernández es un instrumento que permite la obtención de información para fines investigativos o evaluativos.

### **3.5 Procedimientos**

La recolección de la información se la realizará mediante la aplicación de dos cuestionarios a cada docente y cada directivo, esto se lo realizará dentro del establecimiento educativo. En esta investigación no se dará manipulación de variables o control de la mismas, debido al enfoque que tiene este trabajo. Se solicitó mediante oficio a la directora del establecimiento, la autorización para efectuar la investigación en el centro educativo, lo cual se tuvo una respuesta favorable.

### **3.6 Método de análisis de datos.**

La distribución de frecuencia le permitió al investigador a la organización de los datos que obtuvo luego de aplicar el cuestionario, mismos que fueron ingresados al software del sistema estadístico SPSS, permitiendo la obtención de resultados tratados y organizados en frecuencias absolutas y relativas, donde la fórmula planteada es  $fr = fi/n$

Se utilizó tablas y figuras estadísticas que permiten tener la información ordenada y una visión específica y a la vez general de los resultados, lo que le permitió al investigador emitir criterios frente a los datos observables, con respecto al coeficiente de correlación Rho de Spearman, esta prueba permitió medir la relación estadística entre la variable independiente liderazgo transformacional y la variable dependiente desempeño docente, cuyos datos se dan a través del software estadístico SPSS, cuya fórmula de la correlación es

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Por otro lado, el baremo permitió evaluar el impacto bajo, regular o alto del liderazgo transformacional en el desempeño docente.

### 3.7 Aspectos éticos

- ✓ Se diseñó una encuesta, misma que fue validado por expertos.
- ✓ Se procedió a solicitar la autorización a la autoridad principal de la Institución educativa particular “La Medalla Milagrosa”, de la ciudad de Guayaquil, para que autorice la investigación y con la finalidad de aplicar el cuestionario.
- ✓ A los docentes y directivos se les solicitó su respectivo permiso para la aplicación del cuestionario, que permita recopilar la información necesaria para esta investigación.
- ✓ Los principios éticos para investigación, siempre se los tuvo en cuenta durante todo el proceso de desarrollo de la misma, se evitó el plagio o prácticas no honestas; durante la búsqueda de la información se hizo uso de fuente fiables primarias y secundarias, tanto en documentos físicos como electrónicos.
- ✓ El trabajo de investigación desarrollado es de mi autoría.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo General

Analizar la medida en que el desempeño docente se afecta por la falta de liderazgo transformacional en una institución educativa de Guayaquil 2022.

### Comprobación de Hipótesis General

H1 El modelo de liderazgo transformacional institucional se relaciona negativamente con el desempeño docente y por consiguiente en la calidad, calidez, eficiencia y eficacia de la educación en una institución educativa de Guayaquil 2022.

H0 El modelo de liderazgo transformacional institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente y por consiguiente en la calidad, calidez, eficiencia y eficacia de la educación en una institución educativa de Guayaquil 2022.

**Tabla 5. Correlación de Spearman entre liderazgo transformacional y desempeño docente.**

			LIDERAZGO_T RANSFORMACI ONAL	DESEMPEÑO_ DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,044
		Sig. (bilateral)	.	,799
		N	36	36
	DESEMPEÑO_DOCENTE	Coeficiente de correlación	,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,799	.
		N	36	36

**Nota:** en la tabla 5 se muestran los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario.

**Interpretación:** Los resultados observados en la Tabla 5, la correlación de Spearman (Rho) es de 0,044 siendo una correlación positiva muy baja, asimismo se observa que la Significación bilateral es de 0,799 la cual es mayor a 0,05 por lo que no hay relación entre la variable independiente Liderazgo Transformacional con la variable dependiente desempeño docente, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## Objetivo Específico 1

Mostrar las características del liderazgo transformacional y sus implicaciones.

### Comprobación de Hipótesis Específica 1

H1 El liderazgo aplicado en la institución no tiene implicaciones transformacionales.

H0 El liderazgo aplicado en la institución tiene implicaciones transformacionales.

**Tabla 6. Correlación de Spearman entre Liderazgo Transformacional y dimensiones de Desempeño Docente.**

Correlaciones			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EVA DOC	Sociabilidad Pedagógica	Competencias Pedagógicas y Didácticas	Atención Estudiantes Capacidades Especiales	Liderazgo con la Comunidad
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EVA DOC	Coeficiente de correlación	1,000	-,043	,127	,058	,240
		Sig. (bilateral)		,805	,467	,739	,165
		N	35	35	35	35	5
Sociabilidad Pedagógica		Coeficiente de correlación	-,043	1,000	-,120	-,229	,285
		Sig. (bilateral)	,805	.	,494	,187	,097
		N	35	35	35	35	5
Competencias Pedagógicas y Didácticas		Coeficiente de correlación	,127	,120	1,000	-,278	,093
		Sig. (bilateral)	,467	,494	.	,106	,594
		N	35	35	35	35	5
Atención Estudiantes Capacidades Especiales		Coeficiente de correlación	,058	-,229	-,278	1,000	,103
		Sig. (bilateral)	,739	,187	,106	.	,557
		N	35	35	35	35	5
Liderazgo con la Comunidad		Coeficiente de correlación	-,240	-,285	,093	-,103	,000
		Sig. (bilateral)	,165	,097	,594	,557	.
		N	35	35	35	35	5

**Nota:** en la tabla 6 se muestran los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario.

**Interpretación:** Los resultados observados en la Tabla 6, la correlación de Spearman (Rho) entre la variable independiente Liderazgo Transformacional y las dimensiones de Desempeño docente son: Liderazgo Transformacional y dimensión Sociabilidad Pedagógica el valor de Rho es de -0,043 evidenciándose un

correlación negativa muy baja, la Significación bilateral es de 0,805 la cual es mayor a 0,05; Liderazgo Transformacional y dimensión Competencias Pedagógicas y Didácticas el valor de Rho es de 0,127 lo cual corresponde a una correlación positiva muy baja, la significación bilateral es de 0,467 mayor que 0,05; Liderazgo Transformacional y dimensión Atención a Estudiantes con Capacidades Diferentes el valor de Rho es de 0,058 correspondiente a una correlación positiva muy baja, la significación bilateral es de 0,779 que es mayor que 0,05; finalmente la correlación de Liderazgo Transformacional y dimensión Liderazgo con la Comunidad el Rho es de 0,240 lo cual corresponde a una correlación positiva baja, la significación bilateral es 0,165 que es mayor a 0,05; evidenciándose que no existe implicaciones significativas del liderazgo transformacional ejercido en la institución, ante lo cual se acepta la hipótesis específica 1 de la investigación y se descarta la hipótesis nula 1.

## Objetivo Específico 2

Diagnosticar el liderazgo directivo – docente de la básica superior y sus implicaciones transformacionales.

### Comprobación de Hipótesis Específica 2

H2 El tipo de liderazgo directivo – docente a nivel de la Básica Superior no es de tipo transformacional.

H0 El tipo de liderazgo directivo – docente a nivel de la Básica Superior es de tipo transformacional.

**Tabla 7. Rho de Spearman entre Habilidades de liderazgo y liderazgo con la comunidad.**

Correlaciones			Habilidades_de_ Liderazgo	Liderazgo_con la_Comunidad
Rho de Spearman	Habilidades_de_Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	-,004
		Sig. (bilateral)	.	,980
		N	35	35
Liderazgo_con_la_Comunidad	d	Coeficiente de correlación	-,004	1,000
		Sig. (bilateral)	,980	.
		N	35	35

**Nota:** en la tabla 7 se muestran los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario.

**Interpretación:** Los resultados observados en la Tabla 7, la correlación de Spearman (Rho) entre la dimensión Habilidades de Liderazgo de la variable independiente Liderazgo Transformacional y la dimensión Liderazgo con la comunidad de la variable dependiente Desempeño docente el valor Rho es de -0,004 evidenciándose un correlación negativa muy baja, la Significación bilateral es de 0,980 la cual es mayor a 0,05; lo cual muestra que no un liderazgo transformacional de directivos y docentes a nivel de Básica Superior, por lo que se acepta la hipótesis específica 2 de la investigación y se descarta la hipótesis nula 2.

### Objetivo Específico 3

Identificar las afectaciones a nivel de desempeño docente por la falta de liderazgo transformacional.

### Comprobación de Hipótesis Específica 3

H2 El desempeño docente se ve afectado por la falta de liderazgo transformacional.

H0 El desempeño docente no tiene afectaciones ante la falta de liderazgo transformacional.

**Tabla 8. Rho de Spearman entre la V. D. Desempeño Docente y Dimensiones de V. I.**

Correlaciones			DESEMPEÑO DOCENTE AUTEVA DOC	Habilidades Gerenciales	Habilidades Pedagógicas	Habilidades de Liderazgo	Habilidades Comunicativas
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE AUTEVA DOC	Coeficiente de correlación	1,000	,093	-,471**	,036	,359*
		Sig. (bilateral)	.	,596	,004	,839	,034
		N	35	35	35	35	35
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,093	1,000	,007	-,030	,111
		Sig. (bilateral)	,596	.	,970	,864	,526
		N	35	35	35	35	35
	Habilidades Pedagógicas	Coeficiente de correlación	-,471**	,007	1,000	-,198	-,102
		Sig. (bilateral)	,004	,970	.	,255	,561
		N	35	35	35	35	35
	Habilidades de Liderazgo	Coeficiente de correlación	,036	-,030	-,198	1,000	-,019
		Sig. (bilateral)	,839	,864	,255	.	,916
		N	35	35	35	35	35
	Habilidades Comunicativas	Coeficiente de correlación	,359*	,111	-,102	-,019	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	,526	,561	,916	.
		N	35	35	35	35	35

**Nota:** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** Los resultados observados en la Tabla 8, la correlación de Spearman (Rho) entre la variable dependiente Desempeño docente y las dimensiones de Liderazgo Transformacional: Desempeño docente y dimensión Habilidades Gerenciales el valor Rho es de 0,093 evidenciándose una correlación negativa muy baja, la Significación bilateral es de 0,596 la cual es mayor a 0,05; la relación entre Desempeño docente y dimensión Habilidades Pedagógicas, el valor Rho es de -0,471 presentándose una correlación negativa moderada, la Significación bilateral es de 0,004 siendo menor a 0.05 lo cual indica que existe correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral); relación entre Desempeño docente y dimensión Habilidades de Liderazgo el valor Rho es de 0,036 presentándose una correlación positiva muy baja, la significación bilateral es de 0,839 siendo mayor que 0,05; relación entre Desempeño docente y dimensión Habilidades Comunicativas, el valor de Rho es de 0,359 lo cual indica una correlación positiva baja y la Significación bilateral es de 0,034 menor que 0,05, indicando una correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral); mostrando estos datos que el Desempeño docente se afecta por la falta de habilidades gerenciales y falta de habilidades de liderazgo, por lo que se acepta la hipótesis específica 3 de la investigación y se descarta la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

El desempeño del docente no sólo está dado por el esfuerzo que realiza un profesor dentro o fuera del aula, sino que es una sinergia de factores que permiten alcanzar un alto, regular o bajo desempeño; pero dentro de estos factores que inciden en el ejercicio del profesorado, está el liderazgo que se ejerce dentro de las instituciones educativas por parte de los directivos, el cual debe ser dinámico, eficaz, enfocado al cambio y sobre todo que impacte el mismo dentro del aula.

La investigación desarrollada, partió desde la revisión bibliográfica y la aplicación de cuestionarios tanto a docentes como a directivos, con el objetivo de analizar la medida en que el desempeño docente se afecta por la falta de liderazgo transformacional en una institución educativa de Guayaquil 2022, período septiembre – diciembre de 2022.

Para la variable independiente Liderazgo Transformacional, cuenta con las dimensiones de Habilidades Gerenciales, Habilidades Pedagógicas, Habilidades De Liderazgo, Habilidades Comunicativas, estas que son ejercidas en su gran mayoría por los directivos, fueron evaluadas por el profesorado y los directivos se autoevaluaron; para la variable dependiente Desempeño docente fueron evaluadas por los directivos y autoevaluadas por los docentes y cuyas dimensiones fueron Sociabilidad Pedagógica, Competencias Pedagógicas y Didácticas, Atención a Estudiantes con Capacidades Especiales y Liderazgo con la Comunidad, y del análisis realizado, se constata que no existe relación significativa entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional, mismo que es ejercido por los directivos del establecimiento educativo, esto de acuerdo a los resultados de la encuestas donde la correlación de Spearman (Rho) es de 0,044 siendo una correlación positiva muy baja y la significancia es de 0,799; datos que son preocupante dentro de la administración escolar de un directivo, ya que las habilidades de liderazgo transformacional, tiene que ser una fortaleza por parte de la persona que ejerza una función directiva; y a aún más, es una característica o una competencia que debe poseer el administrador escolar (Nora Ordoñez, 2021).

Desde la perspectiva que, cada institución, grande o pequeña, de sostenimiento estatal o con fondos privados, cuenta con un modelo de liderazgo individual y que se da de acuerdo a quien ejerza la rectoría del plantel, este debe estar enfocado a

transformar positivamente el entorno institucional, donde se concatenen las palabras con las acciones, donde se busque el bien común y no el individual, y con enfoque al crecimiento de todos los miembros de la comunidad educativa; más al presentarse este liderazgo de forma no transformacional, donde los directivos sean jefes y no líderes; afecta el desempeño docente y por ende, se estará afectándose a la calidad educativa, su calidez, su eficiencia y eficacia; dado que el liderazgo transformacional no está enmarcado en que el directivo ostente un título de tercer o cuarto nivel en el área educativa, sino que tenga desarrollada esta habilidad y esté predispuesto a un trabajo de equipo y no de pequeños grupos.

A pesar de no existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente, los resultados mostraron particularidades como la correlación negativa moderada entre el desempeño docente y la dimensión habilidades pedagógica de la variable independiente; por lo que es necesario tomar en cuenta que la praxis pedagógica en el aula es muy diferente que la praxis pedagógica a nivel directiva; porque a través de esta habilidad conlleva que la planificación pedagógica de la institución sea planteada desde un equipo multidisciplinario, lo lleva a realizar monitoreo de las acciones pedagógicas del profesorado y analizar sus fortalezas y debilidades, con el fin de tomar decisiones que permitan ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de aprendizaje mínimos y a superar sus obstáculos pedagógicos; el impacto directivo a nivel pedagógico en el aula, se constituye en adecuado y el profesorado cuenta con un norte al cual llegar (Cortez, 1999) (Pariente, 2010) (Balda Macías & Guzmán Ramírez, 2015).

Una de las habilidades que también debe contar el directivo es la Habilidad de Liderazgo, que de acuerdo a UNIR (2021), Maraboto (2021) y Flores (2020), es la que permite motivar a los profesores subordinados y que éstos sean más productivos; también esta habilidad conlleva a realizar tareas en grupos; siendo un rasgo de suma importancia que debe poseer el líder educativo, ya que la misma le permite influir en el profesorado sin imponerse desde la autoridad que ostenta; desde estas particularidades se puede decir que el liderazgo que ejercen los directivos del Centro Escolar no tiene correlación con el desempeño docente (Ver Tabla 10), esto se puede corroborar desde los resultados del cuestionario aplicado a los docentes, donde un 60% del profesorado consideran que esta habilidad es

baja en los directivo, también un 34,3% del profesorado consideran que el nivel para esta habilidad es regular; en cambio un 50% de los directivos considera a esta habilidad de liderazgo como regular y el otro 50% manifiesta que es una fortaleza esta habilidad (Ver anexo).

Por lo anterior, es necesario e importante que los directivos del plantel desarrollen o fortalezcan la habilidad de liderazgo, lo que permita una adecuada articulación con el desempeño y la praxis docente.

Uno de los aspectos que incide significativamente en el Desempeño del docentes es la habilidad comunicativa que cuentan los directivos frente a las decisiones o acciones que se deben acatar y realizar, esta habilidad que es parte del Liderazgo Transformacional, de acuerdo a los resultados, tiene una correlación positiva baja y la Significación significativa en el nivel 0,05 (bilateral) (Ver tabla 10); hay que tomar en cuenta que la comunicación efectiva es un pilar sustancial dentro de la dirección escolar y ésta está cumpliendo a medias, más el directivo debe desarrollar la misma, porque ésta le permite llegar a acuerdo y posibles soluciones a conflictos que se presenten o generen dentro del recinto escolar; por otra parte esta comunicación debe ser fluida, con precisión, con claridad y que permita retroalimentación continua, la misma que debe ser promovida desde la administración escolar (Cortez, 1999) (Espín Álvarez & Juanes Giraud, 2021) (Mendoza, 2006).

Como se ha apreciado durante el análisis de las dimensiones de la variable independiente que están dadas por las Habilidades Gerenciales, las Habilidades Pedagógicas, las Habilidades De Liderazgo y las Habilidades Comunicativas y a la vez cómo se relacionan éstas con el desempeño docente, de acuerdo al baremo, se encuentra entre el nivel regular y bajo (166,66) y relacionado con los resultados mostrados, se diría que se muestran características de debilidad dentro de liderazgo directivo, teniendo implicaciones negativas y no transformacionales, que si no son subsanadas, puede deteriorarse aún más la administración y desempeño y praxis docente; a la vez, que al ser una institución particular, los padres de familia pueden percibir éstas problemáticas y optar por otro establecimiento educativo, peligrando la permanencia y perdurabilidad del plantel objeto de estudio.

Para la variable dependiente Desempeño docente, cuenta con las dimensiones de Sociabilidad Pedagógica, Competencias Pedagógicas y Didácticas, Atención a Estudiantes con Capacidades Diferentes y Liderazgo con la Comunidad, las cuales están dentro de las habilidades que debe tener el docente y fueron evaluadas por los directivos y los docentes se autoevaluaron, obteniendo los siguientes resultados:

Uno de las dimensiones de importancia dentro del Desempeño docente, es sociabilidad pedagógica, mismas que de acuerdo a los resultados obtenidos tiene una correlación negativa muy baja (Ver Tabla 8) y preocupante que no tenga correlación, ya que ésta habilidad puesta en práctica es producto del trabajo de liderazgo de los directivos del plantel; por lo que, es necesario que el profesorado, no solo cuente con habilidades, sino que los directivos del plantel desde sus funciones, le permitan al docente, de manera sencilla, práctica y dinámica, conllevar al estudiante a la construcción del aprendizaje y que sea significativo, desde el aprovechamiento del entorno social y natural y las potencialidades del mismo estudiante, donde se valore extrínseca e intrínsecamente y respete su ser inteligente y, a la vez, exista una conexión recíproca comunicativa con los padres, madres de familia y/ o representantes legales (Marín, 2020) .

Una segunda dimensión evaluada con respecto a la variable independiente Liderazgo transformación fue la de competencias pedagógicas y didácticas, donde los resultados obtenido del Rho de Spearman, tiene correlación positiva muy baja; más los directivos que se da en cada plantel dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje y desde la perspectiva de Espín & Juanes (2021), estas competencias vienen a ser los atributos en referencia al saber, saber ser y saber hacer, que dentro de la actividad docente, se constituyen en exigencias para el profesorado; donde, las actividades pedagógicas deben tener una dinámica reflexiva de la praxis en la función de profesor; además los autores expresan que este concepto abarca el conjunto de habilidades enfocadas a la praxis docente, conocimientos enfocados al área que se imparte en el aula, valores y las características individuales y contextuales de cada docente, donde el resultado es la integración del saber, saber estar, saber hacer, mediante el inter aprendizaje entre profesorado y alumnado.

Una de las dimensiones que es un tema muy sensible y de poco seguimiento y abordaje dentro de los planteles de enseñanza regular, es la Atención a Estudiantes con Capacidades Diferentes por parte del profesorado, dado que durante la interacción que se da en el aula entre profesor – alumno, se presenta que en el aula de clases se cuenta con estudiantes con capacidades diferentes, a quienes hay, que conlleven al desarrollo de destrezas que permitan a estos grupos de estudiantes, desenvolverse en la vida (Sevilla, Martín, & Jenaro, 2018), donde los directivos son pilar fundamental para el éxito o fracaso de este grupo de escolares; más los resultados obtenidos, de acuerdo a la Tabla 8, su correlación, es positiva muy baja.

La dimensión de Liderazgo con la comunidad es valorada por los directivos y considera en un 100%, que el profesorado tiene un regular liderazgo, mientras que los docentes en su autoevaluación con un 94.3% reafirma que es regular; siendo preocupante el resultado,

Otro aspecto importante a tener en cuenta sobre el impacto que debe tener el liderazgo transformacional en el Desempeño Docente es a nivel de la dimensión de liderazgo con la comunidad, ya que esta dimensión es un nexo y fortaleza que debe tener la institución educativa, donde a través del profesor se da la interacción escuela – comunidad, y de acuerdo a lo expresado por Montenegro (2012), el docente es una persona que da su criterio, que reflexiona, que desde su rol cumple un eje político y tiene una coparticipación con la comunidad educativa tanto con el estudiantado como con los padres, madres de familia y/ o representantes legales, desde una reflexión crítica que efectúa a sus creencias que son propias y a los juicios que emite; más los resultados indican que hay una correlación positiva baja, por lo que es necesario fortalecer ésta debilidad de la institución.

En el análisis de la variable dependiente de Desempeño docente, las dimensiones que lo componen dadas por la Sociabilidad Pedagógica, Competencias Pedagógicas y Didácticas, Atención a Estudiantes con Capacidades Diferentes y Liderazgo con la Comunidad están en un nivel regular de acuerdo al baremo 138,94, considerándose no óptimo el desempeño de los profesores de la institución y esto también incide en el desempeño de los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De estos resultados, se puede decir que las afectaciones a nivel de desempeño docente se darían a nivel áulico, con desfases en los aprendizajes y en lo referente a rezago escolar; falta de empatía del docente con su rol de estrategia, teniendo desorientación en las actividades a desarrollarse dentro o fuera de aula y, desconexión con el contexto y comunidad educativa.

La metodología utilizada en esta investigación es propia a la investigación cuantitativa, teniendo como fortaleza que, para este diseño correlacional, no se manipula las variables y el cuestionario fue de fácil aplicación y comprensión para los encuestados; entre las debilidades que se puede estar manifestando, es el diseño del cuestionario, ya que validar las preguntas con expertos hace que ciertas preguntas sean eliminadas o reformuladas, y conforme validan y se corrige el cuestionario, el tiempo se extiende para terminar este proceso, ciertos experto retoman las preguntas originales y piden que sean aplicadas rápido.

La presente investigación cuyo tema, Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil 2022, es de relevancia, por mostrar la necesidad de ejercer y aplicar los principios del liderazgo transformacional, por razones que muchos planteles educativos cuentan con un liderazgo enfocado al autoritarismo y dónde el directivo tiene la razón absoluta; además, es necesario destacar, que se elaboró un cuestionario que puede ser utilizado para futuras investigaciones dentro de la misma temática.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se concluye que:

Los principios de liderazgo transformacional no se están aplicando dentro del establecimiento educativo, lo cual desmotiva a los docentes en el desarrollo de su labor tanto individual como grupal, así como al empoderamiento de sus funciones.

Las características que se muestran del liderazgo transformacional ejercido por las autoridades de la institución educativa es de debilidad, lo cual trae implicaciones negativas y no transformacionales que, si no son subsanadas, puede deteriorarse aún más la administración y desempeño y praxis docente.

El liderazgo que ejercen tanto los directivos como los docentes del establecimiento educativo, no tienen implicaciones transformaciones significativas a nivel de básica superior, y puede incidir negativamente la permanencia y perdurabilidad del plantel.

La falta de liderazgo transformacional afecta al desempeño docente y por ende al proceso educativo, su calidad, su calidez, su eficiencia y eficacia.

## VII. RECOMENDACIONES

Luego de haber realizado el análisis y discusión de los resultados para la presente investigación sobre Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil 2022, se recomienda.

A los directivos de la Escuela de Educación General Básica Particular La Medalla Milagrosa, aplicar los principios de liderazgo transformacional que permita motivar a los docentes al trabajo en equipo y al empoderamiento de sus funciones.

A los directivos de la Escuela de Educación General Básica Particular La Medalla Milagrosa, evaluar periódicamente las políticas educativas que se implementen desde la participación de todos los actores educativos.

A los directivos de la Escuela de Educación General Básica Particular La Medalla Milagrosa, a capacitarse continuamente sobre liderazgo transformacional y aplicarlo en su labor diaria.

Al profesorado de la Escuela de Educación General Básica Particular La Medalla Milagrosa, fortalecer en su praxis académica los componentes de Sociabilidad Pedagógica, Competencias Pedagógicas y Didácticas, Atención a Estudiantes con Capacidades Diferentes y Liderazgo con la Comunidad.

En futuras investigaciones que implique la relación existente entre liderazgo transformacional y desempeño docente, el uso del cuestionario diseñado y validado en la presente investigación, por ser una herramienta que logra identificar la correlación de las variables.

## REFERENCIAS

- Balda Macías, R. D., & Guzmán Ramírez, A. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *Revista electrónica formación y calidad educativa*, 3(2). Recuperado el 1 de octubre de 2020, de <http://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/370>
- BID. (2022). *Banco internacional de desarrollo*. Obtenido de <https://www.iadb.org/es/paises/peru/perspectiva-general>
- Chimbo, P. M. (diciembre de 2020). *UNEMI " Universidad Estatal de Milagro"*. Obtenido de Análisis del desempeño de los docentes de educación secundaria en el cantón Naranjito: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5306>
- colombia, M. d. (2022). *Funcion Docente*. Obtenido de <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-80258.html>
- Cortez Motato, U. (1999). *Organización y Administración Educativa*. Quito: CODEU.
- Elorza Pérez-Tejada, H. (2008). *estadísticas para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud* (3era ed.). México DF, México: Cengage Learning Editores, S.A. Recuperado el 20 de octubre de 2019
- Espín Álvarez, G. A., & Juanes Giraud, B. Y. (marzo de 2021). Competencias pedagógicas en los docentes de Administración de Empresas de la Universidad Metropolitana de Ecuador. *MEDEVI Revista de Educación*, Vol. 19(Nro. 1). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962021000100183](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962021000100183)
- Esquerre Lucia, P. M. (July de 2021). *Academi Onefile*. Obtenido de The Challenge of Teacher Performance in the XXIst Century: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/43846>
- Fernandez, A. S. (2018). *Liderazgo transformacional, Que es y como medirlo*. ESIC.

- Flores Ortega, N. (3 de noviembre de 2020). *El liderazgo. Definición, objetivos, estilos, funciones y técnicas*. Obtenido de Gestiópolis:  
<https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo/>
- González González, O. (2008). Liderazgo transformacional en el docente universitario. Maracaibo, Venezuela. Universidad del Zulia. *Multiciencias*, 38-47.
- Guevara Fuentes, J. P. (2022). *Reporsitorio de la Universidad Tecnológica Indoamérica*. Recuperado el 27 de septiembre de 2022, de EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA BÁSICA SUPERIOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FISCAL AMAZONAS.:  
<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2765/1/GUEVARA%20Fuentes%20JOSELITO%20PATRICIO.pdf>
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill. Recuperado el 19 de octubre de 2019
- Horn, A., & Marfán, J. (2010). RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO EDUCATIVO Y DESEMPEÑO ESCOLAR: REVISIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN CHILE. *Perspectivas: Individuos y Sociedades*, 82-104.
- Ideliz, R. J. (Octubre de 2020). *repositorio ug*. Obtenido de LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPENO DOCENTE:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>
- Jiménez-Plaza, X. F., Uday-Guerrero, M. d., Escobar-Bermeo, E. A., & Prieto-López, Y. (31 de enero de 2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en los recursos tecnológicos educativos que se aplican en el área de inglés de la Unidad Educativa Liceo Cristiano de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 95-115. doi:doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.984

- LOEI. (2017). *Educacion* . Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>
- Maraboto, J. M. (10 de 2 de 2021). *Egade*. Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Maraboto, J. M. (10 de febrero de 2021). *Liderazgo transformacional* . Obtenido de EGADÉ IDEAS: <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Orneas, M. M. (2016). EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA. *Ra Ximhai*, 123 - 134.
- Martinez Ruiz, S. I., & Lavin Garcia , J. L. (2017). *COMIE*. Obtenido de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su limitación. Política y gestión en educación y su evaluación, la ciencia y tecnología (págs. 1 - 11). San Luis Potosí: COMIE.
- Martínez Ruíz, S. I., & Lavín García, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su limitación. *Política y gestión en educación y su evaluación, la ciencia y tecnología* (págs. 1 - 11). San Luis Potosí: COMIE.
- Mendoza Martha, O. C. (2006). *liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Obtenido de [edalyc.org/pdf/909/90900107.pdf](http://edalyc.org/pdf/909/90900107.pdf)
- Mineduc. (2021). *Ministry of Education*. Obtenido de teaching performance: <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- MINEDUC. (marzo de 2022). *Ministerio de educacion* . Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/05/Manual-Operativo-Proyecto-PARECF.pdf>

- Ministerio de Educación de Colombia. (s/f). *FUNCIÓN DOCENTE*. Obtenido de Ministerio de Educación de Colombia:  
<https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80258.html>
- Miriam, P. D. (2017). *Repositorio Ucv*. Obtenido de El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institucion educativa Tupac Amaru:  
[file:///C:/Users/DELL/Downloads/P%C3%A9rez\\_DME.pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/P%C3%A9rez_DME.pdf)
- Montenegro Chávez, C. M. (Diciembre de 2012). *Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la educación general básica y bachillerato del colegio “Alfa y Omega” de la parroquia Dr. Camilo Ponce , cantón Babahoyo , provincia de Los Ríos durante el año lectivo 2012 - 2013*. Obtenido de Repositorio Institucional UTPL:  
[https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7262/3/Montenegro\\_Chavez\\_Carmen\\_Melania\\_.pdf](https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7262/3/Montenegro_Chavez_Carmen_Melania_.pdf)
- Nora Ordoñez, J. G. (diciembre de 2021). *liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. págs. 85-95.
- OIT. (5 de OCTUBRE de 2022). *Desempeno docente*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_857523/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_857523/lang--es/index.htm)
- Orellana, P. (septiembre de 2019). *Liderazgo*. Obtenido de Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/liderazgo.html>
- Ortiz Macías, C. (2004). *Pedagogía*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Ortiz Macias, C. (2017). *pedagogia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/270/27035208.pdf>
- Pariente Fragoso, J. L. (2010). *Algunas reflexiones en torno al concepto del liderazgo*. Obtenido de Universidad Autónoma de Estado de Hidalgo:  
[https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_SistOrgSocMedEfec/mendoza\\_moheno\\_jessica/algunas\\_reflexiones.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/algunas_reflexiones.pdf)
- Perez Tejada , H. E. (2019). *Estadística-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento*. Obtenido de

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>

Perilla Toro Lyria, V. G. (2017). *scopus*. Obtenido de Relationship of transformational leadership style with employee health and well-being: The mediating role of trust in the leader:

<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/j.rpto.2017.02.005>

Perreault, D. (23 de JUNIO de 2020). *SBSCOHOST*. Obtenido de The influence of social climate on transformational leadership potential in young adults.:

[https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=592dde5d-fadd-4cd5-bfd2-](https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=592dde5d-fadd-4cd5-bfd2-1164f37d90b5%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=2020-20129-001&db=edspdh)

[1164f37d90b5%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=2020-20129-001&db=edspdh](https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=592dde5d-fadd-4cd5-bfd2-1164f37d90b5%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=2020-20129-001&db=edspdh)

Ramírez, R. D. (2015). *REFCale*. Obtenido de LIDERAZGO EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL COMO NECESIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN LA REPÚBLICA DE ECUADOR:

<http://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/370>

Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (septiembre de 2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*. doi:<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

Sánchez, I. R. (2021). *Acimed*. Obtenido de Leadership: a concept that endures: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94351999000200008#:~:text=El%20liderazgo%20es%20una%20disciplina,las%20necesidades%20verdaderas%20del%20grupo.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008#:~:text=El%20liderazgo%20es%20una%20disciplina,las%20necesidades%20verdaderas%20del%20grupo.)

Sevilla Santo, D. E., Martín Pavón, M. J., & Jenaro Río, C. (septiembre de 2018). Actitud del docente hacia la educación inclusiva y hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales. *Innovación educativa, Vol. 18*(Nro. 78). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732018000300115](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300115)

- Talib N.Z, R. N. (2019). *Scopus*. Obtenido de  
file:///C:/Users/DELL/Downloads/24700-Texto%20del%20art%C3%ADculo-39262-1-10-20190812.pdf
- UNIR. (13 de enero de 2021). *Liderazgo transformacional: en qué consiste y cuáles son sus características*. Obtenido de UNIR Noticias:  
<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/liderazgo-transformacional/>
- Velasquez, E. (29 de diciembre de 2021). *Ciencia Latina*. Obtenido de  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1490>
- Victoria Alcivar, G. B. (enero de 2021). *Polo del conocimiento*. Obtenido de El desempeño profesional docente y el cumplimiento de los estándares educativos: file:///C:/Users/DELL/Downloads/2147-11637-2-PB.pdf
- Zevallos-Guillén, L. M. (30 de marzo de 2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*.  
doi:<https://doi.org/10.26490>

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de consistencia

**Título:** Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil 2022.

**Autor:** León Ortiz Ángela Yuliana

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Liderazgo transformacional				
<b>Problema principal</b> Pp ¿En qué medida el desempeño docente se afecta por la falta de liderazgo transformacional en la institución educativa – Guayaquil 2022?	<b>Objetivo general</b> Og. Analizar la medida en que el desempeño docente se afecta por la falta de liderazgo transformacional en una institución educativa de Guayaquil 2022	<b>Hipótesis general</b> Hg. El modelo de liderazgo transformacional institucional se relaciona negativamente con el desempeño docente y por consiguiente en la calidad, calidez, eficiencia y eficacia de la educación	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
			Habilidades Gerenciales	<b>Aplica</b> la normativa legal <b>Cumple</b> con la normativa legal	1-32	Totalmente en desacuerdo = 1  En desacuerdo = 2  Indiferente = 3  De Acuerdo = 4  Totalmente de acuerdo = 5	Bajo  Regular  Alto
Habilidades pedagógicas	<b>Construye</b> , organiza y actualizada los diferentes documentos y las diferentes comisiones institucionales	33-44					
Habilidades de liderazgo	<b>Tiene</b> vínculos asertivos de apoyo con el personal que labora para el plantel educativo.	45-53					
	<b>Tiene</b> vínculos asertivos con los integrantes de la comunidad educativa						
Habilidades comunicativas	<b>Comunica</b> aciertos y desaciertos de forma asertiva.	54-59	Variable 2: Desempeño docente				
<b>Problemas específicos</b> P1 ¿Cuáles son las implicaciones y características que conlleva el liderazgo transformacional?  P2 ¿Cuán deseable es el liderazgo directivo y docente de la básica superior?  P3 ¿Cuáles serían las afectaciones a nivel de desempeño docente por la falta de liderazgo transformacional?  P4 ¿Qué tipo de procedimientos permitiría conllevar a los y docentes al liderazgo	<b>Objetivos específicos</b> O1 Mostrar las características del liderazgo transformacional y sus implicaciones.  O2. Diagnosticar el liderazgo directivo – docente de la básica superior y sus implicaciones transformacionales  O3. Identificar las afectaciones a nivel de desempeño docente por la falta de liderazgo transformacional  O4 Diseñar una guía que conlleve a los directivos y docentes al liderazgo transformacional para la	<b>Hipótesis específicas</b> H1. El liderazgo aplicado en la institución no tiene implicaciones transformacionales  H2. El tipo de liderazgo directivo a nivel de la básica superior no es de tipo transformacional.  H3. El desempeño docente se ve afectado por la falta de liderazgo transformacional.  H4. La aplicación de una guía permitirá conllevar el liderazgo institucional al liderazgo transformacional lo cual mejorará significativamente el desempeño docente a nivel aúlico.					

transformacional para la calidad, calidez, eficiencia y eficacia de la educación en la institución investigada?	calidad, calidez, eficiencia y eficacia de la educación en la institución investigada		Dimensión	Indicadores	items	Escala	Niveles y Rangos
			Sociabilidad pedagógica	<p><b>Toma</b> criterios de estudiantes, padres de familia, compañeros y autoridades para mejorar la praxis docente.</p> <p><b>Plantea</b> situaciones de aprendizaje significativo en el estudiantado.</p> <p><b>Aplica</b> estrategias metodológicas acorde al tema, al momento y al grupo objetivo.</p> <p><b>Propicia</b> en cada estudiante el desarrollo de competencias que le permitan se ciudadanos del mundo.</p>	1-7	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indiferente = 3	Bajo Regular Alto
			Competencias pedagógicas y didácticas	<p><b>Enmarca</b> documentos pedagógicos a documentos institucionales.</p> <p><b>Elabora</b> documentos pedagógicos y material didáctico en coordinación con las demás áreas y acorde a los solicitados y e los tempos requeridos.</p>	8-25	De Acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	
			Atención a estudiantes con capacidades diferentes	<b>Elabora</b> adaptaciones al currículo acorde a cada niño y niña con capacidades especiales.	26-32		
			Liderazgo con la comunidad	<p><b>Participa</b> activamente con la comunidad educativa a través de actividades extracurriculares y curriculares.</p> <p><b>Comparte</b> con sus compañeros de estrategias que les permitan extender sus actividades a la comunidad.</p>	33-40		

**Anexo 02.** Matriz de operacionalización de las variables

**Título:** Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil 2022.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDIACIÓN
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Es aquel que permite la generación de grandes cambios a nivel comportamental y actitudinal de los trabajadores que permite compromisos necesarios para cumplir los objetivos y llegar a las metas planteadas por la empresa; desde una consideración de habilidades, actitudes y debilidades individuales de las personas lo cual permita promover que el trabajador desarrolle y crezca en la parte laboral y personal. (UNIR, 2021),	Mediante el análisis documental y de encuestas sobre las habilidades gerenciales, de liderazgo, pedagógicas y comunicacionales.	Habilidades Gerenciales	* <b>Aplica</b> la normativa legal * <b>Cumple</b> con la normativa legal	Ordinal
			Habilidades pedagógicas	* <b>Construye</b> , organiza y actualizada los diferentes documentos y las diferentes comisiones institucionales	
			Habilidades de liderazgo	* <b>Tiene</b> vínculos asertivos de apoyo con el personal que labora para el plantel educativo. * <b>Tiene</b> vínculos asertivos con los integrantes de la comunidad educativa	
			Habilidades comunicativas	* <b>Comunica</b> aciertos y desaciertos de forma asertiva.	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDIACIÓN
<b>Desempeño Docente</b>	De acuerdo a Robalino (2005) citado por Martínez & Laví, (2017) el desempeño docente son las acciones que los docentes realizan dentro del aula en el desarrollo de sus funciones, es decir, viene a ser el	Mediante el análisis documental y de encuestas sobre la sociabilidad pedagógica, las competencias pedagógicas y didácticas, las atención a estudiantes con capacidades diferentes y del liderazgo con la comunidad	Sociabilidad pedagógica	* <b>Toma</b> criterios de estudiantes, padres de familia, compañeros y autoridades para mejorar la praxis docente. * <b>Plantea</b> situaciones de aprendizaje significativo en el estudiantado. * <b>Aplica</b> estrategias metodológicas acorde al tema,	Ordinal

<p>rendimiento del docente que es medido por los resultados cuantitativos de rendimiento académico de los estudiantes y la percepción que tienen los miembros de la comunidad educativa en relación a las acciones del profesorado; donde se puede decir que entran en juego sus capacidades profesionales, la disposición que tiene docente y el grado de responsabilidad de sus acciones dentro del contexto educativo.</p>		<p>al momento y al grupo objetivo.  <b>*Propicia</b> en cada estudiante el desarrollo de competencias que le permitan ser ciudadanos del mundo.</p>
	<p>Competencias pedagógicas y didácticas</p>	<p><b>*Enmarca</b> documentos pedagógicos a documentos institucionales.  <b>*Elabora</b> documentos pedagógicos y material didáctico en coordinación con las demás áreas y acorde a los solicitados y en los tiempos requeridos.</p>
	<p>Atención a estudiantes con capacidades diferentes</p>	<p>* <b>Elabora</b> adaptaciones al currículo acorde a cada niño y niña con capacidades especiales</p>
	<p>Liderazgo con la comunidad</p>	<p>* <b>Participa</b> activamente con la comunidad educativa a través de actividades extracurriculares y curriculares.  <b>*Comparte</b> con sus compañeros de estrategias que les permitan extender sus actividades a la comunidad.</p>

### ANEXO3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### Cuestionario para evaluar liderazgo transformacional

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de trabajo en equipo, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

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

#### Evaluación a los directivos

DIMENSIÓN: HABILIDADES GERENCIALES		5	4	3	2	1
1	Existe puntualidad por parte del directivo tanto al ingresar al plantel como a las actividades planteadas					
2	Falta continuamente al trabajo					
3	Rinde cuentas de la gestión realizada					
4	Existe seguimiento continuo del trabajo que desarrollan el personal de la institución					
5	Existe exigencia de puntualidad de ingreso a la jornada laboral, así como a todas las actividades del plantel para con el personal de la institución					
6	Existe seguimiento y control del cumplimiento de la jornada laboral					
7	Existe estimulación al personal de acuerdo con las normas establecidas					
8	Los recursos institucionales son utilizados óptimamente					
9	Se delega responsabilidades y funciones entre el personal institucional de acuerdo con la necesidad y normativa legal.					
10	Las responsabilidades y funciones que han sido delegadas le entregan el detalle del trabajo a realizar					
11	Los conflictos entre el personal del plantel son gestionados adecuadamente.					
12	Los conflictos entre de padres y estudiantes son gestionados adecuadamente.					
13	Se logra identificar las fortalezas y debilidades del personal del plantel para mejorar la gestión institucional					
14	Existe trabajo en equipo propiciado desde la parte directiva					
15	Existe una planificación de todas las actividades a desarrollarse durante el año escolar					
16	Existe un mantenimiento recurrente de la infraestructura					
17	Existe compromiso permanente con la actualización continua del personal docente y que asista a eventos que mejoran la praxis.					
18	Existe apoyo por parte de los directivos hacia el estudiantado con altas cualificaciones					
19	Existe apoyo por parte de los directivos hacia el estudiantado que presenta falencias académicas y de comportamiento					
20	Existe motivación de los directivos para que los estudiantes realicen labores comunitarias					
21	Se promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia y del Consejo Estudiantil en actividades que planifica el plantel					

22	Se promueve el cumplimiento de la normativa legal entre los miembros de la comunidad educativa					
23	Existe liderazgo en la toma de decisiones que permiten un ambiente asertivo entre los integrantes de la comunidad educativa					
24	Existe una adecuada motivación para realizar innovaciones pedagógicas					
25	Existe liderazgo en la aplicación y ejecución del Plan curricular institucional					
26	Existe comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa					
27	Existe guía en la aplicación del currículo institucional.					
28	Existe liderazgo en el cumplimiento de la misión, visión, metas y principios institucionales plasmados en el Proyecto Educativo institucional					
29	Se propicia grupos que son afines a las autoridades institucional					
30	Se propicia la integración de todo el personal institucional al trabajo de las autoridades.					
31	Se propicia una atención a los padres de familia adecuada, oportuna, de calidad y calidez					
32	Se propicia una atención a los estudiantes adecuada, oportuna, de calidad y calidez					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES PEDAGÓGICAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
33	Los directivos organizaron oportunamente la elaboración del Proyecto Educativo Institucional para la convivencia armónica con todos los actores de la comunidad educativa					
34	Los directivos socializan las diversas normativas que son inherentes al quehacer educativo y que deben aplicarse a nivel áulico.					
35	Los directivos han organizado la Junta Académica y la conformación de las Comisiones Técnico Pedagógicas					
36	Existe liderazgo ante la junta académica en la elaboración del PCI en base al PEI y CA					
37	Existe seguimiento y retroalimentación a la labor pedagógica del profesorado.					
38	Existe asesoramiento de aplicación de estrategias metodológicas para la construcción de un aprendizaje significativo del estudiantado					
39	Existe verificación continúa de la aplicación de la planificación didáctica					
40	Existe garantía de inclusión, práctica y respeto de los derechos humanos y de los estudiantes en el entorno educativo.					
41	Existe orientación a los padres de familia que permitan ayudar a sus representados en problemas relacionados al aprendizaje.					
42	Existe coordinación de acciones para que en las Juntas de cursos propongan acciones pedagógicas individuales o grupales que permitan mejorar académicamente a los estudiantes.					
43	Existen planteamientos individuales o grupales para mejorar el desempeño académico de los estudiantes.					
44	Existe apoyo para la participación de estudiantes en olimpiadas académicas.					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES DE LIDERAZGO</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
45	Existe comunicación permanente con los miembros de la comunidad educativa					
46	Existe apoyo en el desarrollo de actividades tanto a nivel áulico como a nivel de comunidad.					

47	Existe buenas relaciones con el profesorado, alumnado y padres de familia					
48	No existen conductas que discriminen a los miembros de la comunidad educativa					
49	Existe la promoción de desarrollo comunitario donde participan todos los integrantes.					
50	Existe una relación de liderazgo entre todos los miembros de la comunidad educativa					
5	Existe estímulos al profesorado y alumnado por logros alcanzados					
52	Existe toma de decisiones asertivas donde no intervienen factores de amistad o de represalia					
53	Existe una gestión adecuada en la delegación de funciones y responsabilidades del personal de la institución					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
54	Existe una entrega oportuna de calendario anual de actividades del plantel.					
55	Existe una entrega oportuna de los documentos que deben ser gestionados por el profesorado para el desempeño de sus funciones.					
56	Existe un adecuado manejo de directivos de información sensible dada por el profesorado.					
57	Existe confidencialidad en la información que recibe el directivo					
58	Se comunica oportunamente las decisiones que se han tomado a nivel macro y meso					
59	Se socializa documento emitidos por el MINEDUC de forma oportuna.					

### Autoevaluación directiva

<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES GERENCIALES</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Soy puntual, tanto al ingresar al plantel como a las actividades planteadas					
2	Falto continuamente al trabajo					
3	Rindo cuentas de la gestión realizada					
4	Doy seguimiento continuo del trabajo que desarrollan el personal de la institución					
5	Exijo puntualidad de ingreso a la jornada laboral, así como a todas las actividades del plantel para con el personal de la institución					
6	Doy seguimiento y control del cumplimiento de la jornada laboral					
7	Estímulo al personal de acuerdo a las normas establecidas					
8	Los recursos institucionales son utilizados óptimamente					
9	Delego responsabilidades y funciones entre el personal institucional de acuerdo con la necesidad y normativa legal.					
10	Las responsabilidades y funciones que han sido delegadas, las entrego con el detalle del trabajo a realizar					
11	Los conflictos entre el personal del plantel los gestiono adecuadamente.					
12	Los conflictos entre de padres y estudiantes los gestiono adecuadamente.					
13	Logro identificar las fortalezas y debilidades del personal del plantel para mejorar la gestión institucional					
14	Propicio el trabajo en equipo					
15	He planificado todas las actividades a desarrollarse durante el año escolar					

16	Procuro que se de mantenimiento recurrente a la infraestructura					
17	Tengo compromiso permanente con la actualización continua del personal docente y que asista a eventos que mejoren la praxis.					
18	Procuro apoyar al estudiantado con altas cualificaciones					
19	Procuro apoyar al estudiantado que presenta falencias académicas y de comportamiento					
20	Motivo a los estudiantes para que realicen labores comunitarias					
21	Promuevo la participación del Comité Central de Padres de Familia y del Consejo Estudiantil en actividades que planifica el plantel					
22	Promuevo el cumplimiento de la normativa legal entre los miembros de la comunidad educativa					
23	Cuento con liderazgo en la toma de decisiones que permiten un ambiente asertivo entre los integrantes de la comunidad educativa					
24	Motivo adecuadamente en la realización de innovaciones pedagógicas					
25	Cuento con liderazgo en la aplicación y ejecución del Plan curricular institucional					
26	Tengo comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa					
27	Guío la aplicación del currículo institucional.					
28	Cuento con liderazgo en el cumplimiento de la misión, visión, metas y principios institucionales plasmados en el Proyecto Educativo institucional					
29	Propicio grupos que son afines a las autoridades institucional					
30	Propicio la integración de todo el personal institucional al trabajo de las autoridades.					
31	Propicio una atención a los padres de familia adecuada, oportuna, de calidad y calidez					
32	Propicio una atención a los estudiantes adecuada, oportuna, de calidad y calidez					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES PEDAGÓGICAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
33	Organizo oportunamente la elaboración del Proyecto Educativo Institucional para la convivencia armónica con todos los actores de la comunidad educativa					
34	Socializo las diversas normativas que son inherentes al quehacer educativo y que deben aplicarse a nivel áulico.					
35	Organizo la Junta Académica y la conformación de las Comisiones Técnico-Pedagógicas					
36	Lidero ante la junta académica en la elaboración del PCI en base al PEI y CA					
37	Doy seguimiento y retroalimentación a la labor pedagógica del profesorado.					
38	Asesoro la aplicación de estrategias metodológicas para la construcción de un aprendizaje significativo del estudiantado					
39	Verifico continuamente la aplicación de la planificación didáctica					
40	Busco la inclusión, práctica y respeto de los derechos humanos y de los estudiantes en el entorno educativo.					
41	Oriento a los padres de familia que permitan ayudar a sus representados en problemas relacionados al aprendizaje.					
42	Coordino acciones para que en las Juntas de cursos propongan acciones pedagógicas individuales o grupales que permitan mejorar académicamente a los estudiantes.					

43	Existen planteamientos individuales o grupales para mejorar el desempeño académico de los estudiantes.					
44	Doy apoyo para la participación de estudiantes en olimpiadas académicas.					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES DE LIDERAZGO</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
45	Me Comunico permanente con los miembros de la comunidad educativa					
46	Apoyo el desarrollo de actividades tanto a nivel áulico como a nivel de comunidad.					
47	Cuento con buenas relaciones con el profesorado, alumnado y padres de familia					
48	No tengo conductas que discriminen a los miembros de la comunidad educativa					
49	Busco la promoción de desarrollo comunitario donde participan todos los integrantes.					
50	Cuento con una relación de liderazgo entre todos los miembros de la comunidad educativa					
51	Procuró estimular al profesorado y alumnado por logros alcanzados					
52	Tomo decisiones asertivas donde no intervienen factores de amistad o de represalia					
53	Tengo una gestión adecuada en la delegación de funciones y responsabilidades del personal de la institución					
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
54	Entrego oportunamente el calendario anual de actividades del plantel.					
55	Entrego oportunamente de los documentos que deben ser gestionados por el profesorado para el desempeño de sus funciones					
56	Doy un manejo adecuado de la información sensible dada por el profesorado					
57	Procuró mantener la confidencialidad en la información que recibo					
58	Comunico oportunamente las decisiones que se han tomado a nivel macro y meso					
59	Socializo documentos emitidos por el MINEDUC de forma oportuna					

#### Anexo 4: Ficha técnica del instrumento

Nombre original del instrumento:	Cuestionario liderazgo transformacional
Autor y año:	Original: Machato Ramirez, Doris Virginia Br. 2018
	Adaptación: Leon Ortiz Angela Yuliana Br. 2022
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de liderazgo transformacional que hay en una institución educativa de Guayaquil 2022
Usuarios:	37
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicará en forma presencial en el cual a cada encuestado se le pedirá que en orden contesten las preguntas planteadas, teniendo en cuenta en no dejar ni una pregunta sin contestar.
Validez:	El documento ha sido validado por: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Mg. Zaina Vitalia Zamora Orellana</li> <li>❖ Mg. Noemi Lucrecia Moreno Galarza</li> <li>❖ Mg. Fanny Isabel Núñez de Sampedro</li> </ul>
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor: Para la variable liderazgo transformacional Alfa de Cronbach:

### Baremo de los resultados para la Variable 1 Liderazgo Transformacional.

**Tabla 9. Matriz Baremo de Variable independiente Liderazgo Transformacional**

Variables/ Dimensiones	NIVELES		
	BAJO	REGULAR	ALTO
V.I. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	( 59 - 137 )	( 138 - 216 )	( 217 - 295 )
D1: HABILIDADES GERENCIALES	( 32 - 74 )	( 75 - 117 )	( 118 - 160 )
D2: HABILIDADES PEDAGOGICAS	( 12 - 28 )	( 29 - 45 )	( 46 - 60 )
D3: HABILIDADES DE LIDERAZGO	( 9 - 21 )	( 22 - 33 )	( 34 - 45 )
D4. HABILIDADES COMUNICATIVAS	( 6 - 14 )	( 15 - 23 )	( 24 - 30 )

**Nota:** datos obtenidos en la aplicación del cuestionario

### Resultados baremo de la encuesta aplicada a los docentes de la Variable 1

**Tabla 10. Resultado de comparación Baremo de las preguntas aplicadas a los docentes de la variable 1**

Variable/ Dimensiones	Resultado de comparación Baremo
V. I. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	166,66
D1: HABILIDADES GERENCIALES	91,14
D2: HABILIDADES PEDAGOGICAS	37,17
D3: HABILIDADES DE LIDERAZGO	22,31
D4. HABILIDADES COMUNICATIVAS	16,03

**Nota:** datos obtenidos en la aplicación del cuestionario

### Resultados baremo de la encuesta aplicada a los directivos de la V. I.

**Tabla 11. Resultado de comparación Baremo de las preguntas aplicadas a los directivos de la variable independiente**

Variable/ Dimensiones	Resultado de comparación Baremo
V. I. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	238,00
D1: HABILIDADES GERENCIALES	128,50
D2: HABILIDADES PEDAGOGICAS	52,00
D3: HABILIDADES DE LIDERAZGO	34,50
D4. HABILIDADES COMUNICATIVAS	23,00

**Nota:** datos obtenidos en la aplicación del cuestionario

## Anexo 5. Confiabilidad del Alfa de Cronbach

### Instrumento 1. Liderazgo Transformacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	97,2
	Excluido <sup>a</sup>	1	2,8
	Total	36	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	59

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
308,34	1477,526	38,439	59

## ANEXO 6: JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES GERENCIALES</b>							
1	Existe puntualidad por parte del directivo tanto al ingresar al plantel como a las actividades planteadas.	X		X		X		
2	Falta continuamente al trabajo.	X		X		X		
3	Rinde cuentas de la gestión realizada.	X		X		X		
4	Existe seguimiento continuo del trabajo que desarrolla el personal de la institución.	X		X		X		
5	Existe exigencia de puntualidad de ingreso a la jornada laboral, así como a todas las actividades del plantel para con el personal de la institución.	X		X		X		
6	Existe seguimiento y control del cumplimiento de la jornada laboral	X		X		X		
7	Existe estimulación al personal de acuerdo con las normas establecidas.	X		X		X		
8	Los recursos institucionales son utilizados óptimamente.	X		X		X		
9	Se delega responsabilidades y funciones entre el personal institucional de acuerdo con la necesidad y normativa legal.	X		X		X		
10	Las responsabilidades y funciones que han sido delegadas, se las entrega con el detalle del trabajo a realizar.	X		X		X		
11	Los conflictos entre el personal del plantel son gestionados adecuadamente.	X		X		X		
12	Los conflictos entre de padres y estudiantes son gestionados adecuadamente.	X		X		X		
13	Se logra identificar las fortalezas y debilidades del personal del plantel para mejorar la gestión institucional.	X		X		X		
14	Existe trabajo en equipo propiciado desde la parte directiva.	X		X		X		
15	Existe una planificación de todas las actividades a desarrollarse durante el año escolar.	X		X		X		

16	Existe un mantenimiento recurrente de la infraestructura	X		X		X		
17	Existe compromiso permanente con la actualización continua del personal docente y que asista a eventos que mejoren la praxis.	X		X		X		
18	Existe apoyo por parte de los directivos hacia el estudiantado con altas cualificaciones	X		X		X		
19	Existe apoyo por parte de los directivos hacia el estudiantado que presenta falencias académicas y de comportamiento	X		X		X		
20	Existe motivación de los directivos para que los estudiantes realicen labores comunitarias	X		X		X		
21	Se promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia y del Consejo Estudiantil en actividades que planifica el plantel	X		X		X		
22	Se promueve el cumplimiento de la normativa legal entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
23	Existe liderazgo en la toma de decisiones que permiten un ambiente asertivo entre los integrantes de la comunidad educativa	X		X		X		
24	Existe una adecuada motivación para realizar innovaciones pedagógicas	X		X		X		
25	Existe liderazgo en la aplicación y ejecución del Plan curricular institucional	X		X		X		
26	Existe comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Existe guía en la aplicación del currículo institucional.	X		X		X		
28	Existe liderazgo en el cumplimiento de la misión, visión, metas y principios institucionales plasmados en el Proyecto Educativo institucional.	X		X		X		
29	Se propicia grupos que son afines a las autoridades institucional	X		X		X		
30	Se propicia la integración de todo el personal institucional al trabajo de las autoridades.	X		X		X		
31	Se propicia una atención a los padres de familia adecuada, oportuna, de calidad y calidez.	X		X		X		
32	Se propicia una atención a los estudiantes adecuada, oportuna, de calidad y calidez.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES PEDAGÓGICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

33	Los directivos organizaron oportunamente la elaboración del Proyecto Educativo Institucional para la convivencia armónica con todos los actores de la comunidad educativa.	x		x		x	
34	Los directivos socializan las diversas normativas que son inherentes al quehacer educativo y que deben aplicarse a nivel áulico.	x		x		x	
35	Los directivos han organizado la Junta Académica y la conformación de las Comisiones Técnico-Pedagógicas	x		x		x	
36	Existe liderazgo ante la junta académica en la elaboración del PCI en base al PEI y CA	x		x		x	
37	Existe seguimiento y retroalimentación a la labor pedagógica del profesorado.	x		x		x	
38	Existe asesoramiento de aplicación de estrategias metodológicas para la construcción de un aprendizaje significativo del estudiantado	x		x		x	
39	Existe verificación continua de la aplicación de la planificación didáctica.	x		x		x	
40	Existe garantía de inclusión, práctica y respeto de los derechos humanos y de los estudiantes en el entorno educativo.	x		x		x	
41	Existe orientación a los padres de familia que permitan ayudar a sus representados en problemas relacionados al aprendizaje.	x		x		x	
42	Existe coordinación de acciones para que en las Juntas de cursos propongan acciones pedagógicas individuales o grupales que permitan mejorar académicamente a los estudiantes.	x		x		x	
43	Existen planteamientos individuales o grupales para mejorar el desempeño académico de los estudiantes.	x		x		x	
44	Existe apoyo para la participación de estudiantes en olimpiadas académicas.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES DE LIDERAZGO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
45	Existe comunicación permanente con los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x	
46	Existe apoyo en el desarrollo de actividades tanto a nivel áulico como a nivel de comunidad.	x		x		x	
47	Existe buenas relaciones con el profesorado, alumnado y padres de familia.	x		x		x	

48	No existen conductas que discriminen a los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X	
49	Existe la promoción de desarrollo comunitario donde participan todos los integrantes.	X		X		X	
50	Existe una relación de liderazgo entre todos los miembros de la comunidad educativa	X		X		X	
51	Existe estímulos al profesorado y alumnado por logros alcanzados.	X		X		X	
52	Existe toma de decisiones asertivas donde no intervienen factores de amistad o de represalia.	X		X		X	
53	Existe una gestión adecuada en la delegación de funciones y responsabilidades del personal de la institución.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
54	Existe una entrega oportuna de calendario anual de actividades del plantel.	X		X		X	
55	Existe una entrega oportuna de los documentos que deben ser gestionados por el profesorado para el desempeño de sus funciones.	X		X		X	
56	Existe un adecuado manejo de directivos de información sensible dada por el profesorado.	X		X		X	
57	Existe confidencialidad en la información que recibe el directivo.	X		X		X	
58	Se comunica oportunamente las decisiones que se han tomado a nivel macro y meso.	X		X		X	
59	Se socializa documento emitidos por el MINEDUC de forma oportuna.	X		X		X	

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

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

**Apellidos y nombres del experto validador.** Mg: Zamora Orellana Zaina Vitalia.

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

  
 Firma del evaluador  
**Zaina Vitalia Zamora Orellana**  
 Magíster en Administración en la Educación  
 CI. 0910644004  
 zainazamoradezea@hotmail.com

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>							
1	Trato al estudiantado de forma cortés y con respecto.	x		x		x		
2	Fomento la autodisciplina del estudiantado dentro del aula.	x		x		x		
3	Llamo la atención a los estudiantes con firmeza y respeto.	x		x		x		
4	Respeto a las personas con capacidades diferentes.	x		x		x		
5	Propicio un ambiente saludable de no discriminación y respeto entre compañeros.	x		x		x		
6	Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterio de otros docentes, padres de familia o estudiantes.	x		x		x		
7	Reporto oportunamente la ausencia del alumnado, utilizando los diversos medios de comunicación.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Preparo la clase en función del PCI, los objetivos, las DCD y necesidades de los estudiantes.	x		x		x		
9	Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo a la realidad áulica y estándares de calidad.	x		x		x		
10	Doy a conocer a los estudiantes y representantes legales el Plan de estudios de cada una de la asignatura que impartiré.	x		x		x		
11	Explico los criterios de evaluación de la asignatura que imparto.	x		x		x		
12	Utilizo un lenguaje apropiado y oportuno que permite que los estudiantes comprendan las clases.	x		x		x		
13	Realizo una revisión de conocimiento previos y retroalimentación la temática al inicio y final de cada clase.	x		x		x		
14	Propicio la interacción académica entre los estudiantes durante el desarrollo de las clases.	x		x		x		
15	Estimulo el debate y la sana crítica dentro del salón de clases.	x		x		x		

16	Estímulo continuamente a los estudiantes para que expresen sus ideas y las defiendan argumentadamente.	x		x		x		
17	Aprovecho el entorno social y natural en aras de construir y desarrollar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	x		x		x		
18	Incorporo al plan de estudios las sugerencias de directivos, otros docentes, padres de familia y estudiantes.	x		x		x		
19	Los temas que trato en clases conllevan al estudiantado a relacionarlo y aplicarlo con la vida diaria.	x		x		x		
20	Utilizo rúbricas de evaluación diferenciada, de acuerdo a los tipos y formas de evaluación.	x		x		x		
21	Realizo retroalimentación después de los resultados obtenidos en las evaluaciones.	x		x		x		
22	Reajusto el plan de estudios luego de los resultados que se obtuvieron de las evaluaciones.	x		x		x		
23	Los materiales didácticos que utilizo están acorde a los temas tratados.	x		x		x		
24	He incorporado el uso de las Tics en los temas que lo requieran.	x		x		x		
25	Desarrollo en el estudiantado habilidades, competencia y destrezas que les permita ser ciudadanos del mundo.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	En el plan de estudios realizo las adaptaciones curriculares para estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
27	Las adaptaciones curriculares las he diseñado para cada estudiante con capacidades diferentes.	x		x		x		
28	Realizo un trabajo personal y diferenciado con los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
29	He establecido estrategias apropiadas para abordar los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
30	Cuento apoyo profesional externo para con el estudiantado con capacidades diferentes.	x		x		x		
31	Existe comunicación continua con los padres de familia o representantes legales de los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
32	El abordamiento de los temas los doy desde la diferenciación y niveles del salón de clases.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

33	Participo activamente en las programaciones planteadas por la institución para el desarrollo de la comunidad.	x		x		x	
34	Programo actividades extraescolares que incluyen a estudiantes, padres de familia, otros docentes, directivos, otros integrantes de la comunidad.	x		x		x	
35	colaboro decididamente en el diseño, administración y ejecución de actividades y tareas extraescolares.	x		x		x	
36	Trabajo colaborativamente con otros docentes aun fuera de la jornada laboral.	x		x		x	
37	Aporto continuamente con otros colegas docentes con estrategias y experiencias que permitan mejorar la praxis encaminada al desarrollo comunitario.	x		x		x	
38	Tengo compromiso en la consecución de las metas y objetivos planteados en el Proyecto Educativo Institucional en relación con la comunidad.	x		x		x	
39	Participo activamente en la toma de decisiones mediante el diseño y elaboración de proyectos y actividades para la comunidad y son entregados a la autoridad de la institución para ser implementados.	x		x		x	
40	Tengo apertura al diálogo y a la incorporación de ideas y propuestas que la comunidad realiza.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Moreno Galarza Noemi Lucrecia.

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



Noemi Lucrecia Moreno Galarza  
Magister en planificación, evaluación y acreditación de la educación superior  
CI. 0910126119  
noemoga2@gmail.com

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES GERENCIALES</b>							
1	Existe puntualidad por parte del directivo tanto al ingresar al plantel como a las actividades planteadas.	X		X		X		
2	Falta continuamente al trabajo.	X		X		X		
3	Rinde cuentas de la gestión realizada.	X		X		X		
4	Existe seguimiento continuo del trabajo que desarrolla el personal de la institución.	X		X		X		
5	Existe exigencia de puntualidad de ingreso a la jornada laboral, así como a todas las actividades del plantel para con el personal de la institución.	X		X		X		
6	Existe seguimiento y control del cumplimiento de la jornada laboral	X		X		X		
7	Existe estimulación al personal de acuerdo con las normas establecidas.	X		X		X		
8	Los recursos institucionales son utilizados óptimamente.	X		X		X		
9	Se delega responsabilidades y funciones entre el personal institucional de acuerdo con la necesidad y normativa legal.	X		X		X		
10	Las responsabilidades y funciones que han sido delegadas, se las entrega con el detalle del trabajo a realizar.	X		X		X		
11	Los conflictos entre el personal del plantel son gestionados adecuadamente.	X		X		X		
12	Los conflictos entre de padres y estudiantes son gestionados adecuadamente.	X		X		X		
13	Se logra identificar las fortalezas y debilidades del personal del plantel para mejorar la gestión institucional.	X		X		X		
14	Existe trabajo en equipo propiciado desde la parte directiva.	X		X		X		
15	Existe una planificación de todas las actividades a desarrollarse durante el año escolar.	X		X		X		
16	Existe un mantenimiento recurrente de la infraestructura	X		X		X		
17	Existe compromiso permanente con la actualización continua del personal docente y que asista a eventos que mejoren la praxis.	X		X		X		

18	Existe apoyo por parte de los directivos hacia el estudiantado con altas calificaciones	X		X		X		
19	Existe apoyo por parte de los directivos hacia el estudiantado que presenta falencias académicas y de comportamiento	X		X		X		
20	Existe motivación de los directivos para que los estudiantes realicen labores comunitarias	X		X		X		
21	Se promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia y del Consejo Estudiantil en actividades que planifica el plantel	X		X		X		
22	Se promueve el cumplimiento de la normativa legal entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
23	Existe liderazgo en la toma de decisiones que permiten un ambiente asertivo entre los integrantes de la comunidad educativa	X		X		X		
24	Existe una adecuada motivación para realizar innovaciones pedagógicas	X		X		X		
25	Existe liderazgo en la aplicación y ejecución del Plan curricular institucional	X		X		X		
26	Existe comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa.	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Existe guía en la aplicación del currículo institucional.	X		X		X		
28	Existe liderazgo en el cumplimiento de la misión, visión, metas y principios institucionales plasmados en el Proyecto Educativo institucional.	X		X		X		
29	Se propicia grupos que son afines a las autoridades institucional	X		X		X		
30	Se propicia la integración de todo el personal institucional al trabajo de las autoridades.	X		X		X		
31	Se propicia una atención a los padres de familia adecuada, oportuna, de calidad y calidez.	X		X		X		
32	Se propicia una atención a los estudiantes adecuada, oportuna, de calidad y calidez.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES PEDAGÓGICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Los directivos organizaron oportunamente la elaboración del Proyecto Educativo Institucional para la convivencia armónica con todos los actores de la comunidad educativa.	X		X		X		
34	Los directivos socializan las diversas normativas que son inherentes al quehacer educativo y que deben aplicarse a nivel áulico.	X		X		X		

35	Los directivos han organizado la Junta Académica y la conformación de las Comisiones Técnico-Pedagógicas	x		x		x	
36	Existe liderazgo ante la junta académica en la elaboración del PCI en base al PEI y CA	x		x		x	
37	Existe seguimiento y retroalimentación a la labor pedagógica del profesorado.	x		x		x	
38	Existe asesoramiento de aplicación de estrategias metodológicas para la construcción de un aprendizaje significativo del estudiantado	x		x		x	
39	Existe verificación continua de la aplicación de la planificación didáctica.	x		x		x	
40	Existe garantía de inclusión, práctica y respeto de los derechos humanos y de los estudiantes en el entorno educativo.	x		x		x	
41	Existe orientación a los padres de familia que permitan ayudar a sus representados en problemas relacionados al aprendizaje.	x		x		x	
42	Existe coordinación de acciones para que en las Juntas de cursos propongan acciones pedagógicas individuales o grupales que permitan mejorar académicamente a los estudiantes.	x		x		x	
43	Existen planteamientos individuales o grupales para mejorar el desempeño académico de los estudiantes.	x		x		x	
44	Existe apoyo para la participación de estudiantes en olimpiadas académicas.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES DE LIDERAZGO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
45	Existe comunicación permanente con los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x	
46	Existe apoyo en el desarrollo de actividades tanto a nivel áulico como a nivel de comunidad.	x		x		x	
47	Existe buenas relaciones con el profesorado, alumnado y padres de familia.	x		x		x	
48	No existen conductas que discriminen a los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x	
49	Existe la promoción de desarrollo comunitario donde participan todos los integrantes.	x		x		x	
50	Existe una relación de liderazgo entre todos los miembros de la comunidad educativa	x		x		x	
51	Existe estímulos al profesorado y alumnado por logros alcanzados.	x		x		x	
52	Existe toma de decisiones asertivas donde no intervienen factores de amistad o de represalia.	x		x		x	

53	Existe una gestión adecuada en la delegación de funciones y responsabilidades del personal de la institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
54	Existe una entrega oportuna de calendario anual de actividades del plantel.	X		X		X		
55	Existe una entrega oportuna de los documentos que deben ser gestionados por el profesorado para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
56	Existe un adecuado manejo de directivos de información sensible dada por el profesorado.	X		X		X		
57	Existe confidencialidad en la información que recibe el directivo.	X		X		X		
58	Se comunica oportunamente las decisiones que se han tomado a nivel macro y meso.	X		X		X		
59	Se socializa documento emitidos por el MINEDUC de forma oportuna.	X		X		X		

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

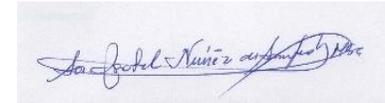
**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del experto validador.** Mg. Núñez de Sampedro Fanny Isabel

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

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

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



Fanny Isabel Núñez Garófalo

C. I. 0905932232

Correo: nfannyisabel@yahoo.es

### Anexo 7: Base de datos variable 1 liderazgo transformacional evaluación docente

No	D1: HABILIDADES GERENCIALES																																TD	D2: HABILIDADES PEDAGOGICAS												TD
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	2	4	4	118	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	49
2	5	2	2	2	2	2	4	5	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	5	2	2	3	3	4	4	3	93	2	2	5	3	2	2	3	2	3	3	4	3	34
3	5	2	4	4	3	4	3	5	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	2	4	5	119	4	3	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	43
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	2	4	3	5	3	2	5	4	123	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	26
5	5	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	4	4	1	3	3	3	2	3	5	2	3	3	2	3	2	89	4	5	5	2	5	3	4	3	2	4	5	2	44
6	4	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	71	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	5	44
7	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	2	87	3	2	5	3	2	3	4	2	4	4	5	3	40
8	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	3	1	2	5	1	4	2	2	2	3	5	3	3	3	2	3	2	87	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	41
9	5	2	3	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	4	1	2	2	3	4	1	3	3	3	2	3	5	2	3	3	2	3	3	88	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	5	3	42
10	4	1	3	3	3	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	70	5	3	5	4	2	5	5	2	3	3	4	3	44
11	5	1	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	4	1	3	3	3	2	3	5	2	3	3	2	3	2	82	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	41
12	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	2	3	3	118	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	4	1	27
13	5	2	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	3	88	3	3	5	3	3	2	4	3	3	4	5	3	41
14	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	123	2	1	4	3	1	3	3	2	4	4	5	3	35
15	4	1	3	2	3	2	3	5	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	3	84	3	2	5	3	2	2	4	2	3	3	4	3	36
16	5	1	4	2	2	2	3	5	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	5	1	4	2	2	2	3	5	3	3	3	2	3	2	90	4	1	4	3	1	3	5	2	2	2	5	2	34
17	3	1	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	1	4	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	3	84	3	3	5	3	2	2	4	2	4	4	5	3	40
18	5	1	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	5	1	4	2	2	2	3	5	3	3	3	2	3	2	90	2	2	5	2	1	3	5	3	2	2	5	2	34
19	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	2	3	3	101	3	3	5	3	2	2	4	2	2	2	5	2	35
20	4	1	3	3	3	2	3	5	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	5	1	4	2	2	2	3	5	3	3	3	2	3	2	89	4	3	4	3	1	3	4	3	4	4	5	3	41
21	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	4	2	2	3	2	2	1	72	3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	5	3	37
22	3	1	3	2	2	1	4	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	5	1	4	2	2	2	3	5	3	3	3	2	3	2	82	4	5	5	4	3	2	4	2	2	2	5	2	40
23	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	4	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	73	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	26
24	5	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	1	4	3	2	2	1	2	3	2	73	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	23
25	4	1	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	85	4	3	4	3	1	3	2	3	2	4	3	3	35
26	5	1	4	2	3	2	4	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	88	3	4	5	2	2	2	3	2	3	3	5	3	37
27	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	72	4	4	4	2	3	3	4	2	3	2	5	3	39
28	3	2	4	3	3	1	4	4	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	85	3	3	5	2	2	3	4	3	4	3	2	3	37
29	4	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	66	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	24

30	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	71	3	2	5	3	2	3	4	3	4	3	2	3	37	
31	5	2	2	2	4	1	3	5	3	3	3	3	4	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	85	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	35
32	4	4	5	2	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	2	4	3	4	4	5	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	119	5	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2	4	42	
33	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	5	5	3	4	5	3	5	5	3	124	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	34	
34	4	2	3	2	2	2	3	5	3	2	2	3	4	2	1	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	82	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	36	
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	119	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	48	

D3: HABILIDADES DE LIDERAZGO										D4. HABILIDADES COMUNICATIVAS						TV	
45	46	47	48	49	50	51	52	53	TD	54	55	56	57	58	59		TD
3	2	3	2	1	2	2	3	2	20	2	2	2	3	2	3	14	201
4	3	5	4	3	4	5	4	3	35	3	2	2	2	3	2	14	85
2	2	1	3	2	1	2	4	4	21	3	2	3	2	1	2	13	80
2	2	2	3	2	2	2	3	2	20	4	4	5	4	3	4	24	74
2	2	3	1	2	3	2	2	3	20	2	2	2	2	2	3	13	80
2	2	3	2	2	2	3	2	2	20	3	2	2	3	2	1	13	80
3	1	3	2	3	2	2	3	2	21	3	2	1	2	3	1	12	76
2	1	3	2	2	3	2	2	2	19	5	4	4	3	4	3	23	85
3	2	3	3	2	3	3	3	2	24	3	2	3	1	2	3	14	82
2	1	4	1	2	2	2	3	1	18	3	3	2	2	2	2	14	77
3	2	3	3	2	2	3	4	4	26	4	2	3	2	4	3	18	87
2	2	3	2	2	2	1	3	2	19	3	1	2	3	2	2	13	63
1	3	2	3	2	3	2	2	2	20	3	3	1	3	2	1	13	77
3	2	2	2	1	2	3	3	1	19	5	4	2	4	4	5	24	82
3	1	3	3	2	2	2	3	2	21	3	2	1	3	2	3	14	74
2	3	2	2	2	3	3	4	4	25	2	3	2	3	2	1	13	75
3	2	3	3	2	2	4	4	4	27	4	3	3	2	3	3	18	89
2	3	2	2	2	3	1	3	2	20	4	3	3	4	5	4	23	80
3	2	3	3	2	2	1	4	4	24	5	3	4	3	4	3	22	85
3	3	3	3	1	2	2	3	2	22	3	2	2	1	2	2	12	77
3	3	3	3	2	2	1	3	1	21	4	2	1	3	2	1	13	74
3	2	3	2	1	2	2	2	3	20	3	2	1	2	1	4	13	75
4	4	4	4	3	4	5	3	3	34	2	1	3	2	3	3	14	77
2	3	2	3	1	2	3	3	4	23	3	2	3	3	4	2	17	66
3	2	4	2	2	3	3	4	2	25	2	3	2	3	2	1	13	76
3	2	3	3	2	2	3	5	3	26	4	2	3	2	4	3	18	84
2	3	3	2	1	3	2	3	2	21	5	4	3	5	3	4	24	85
2	3	2	3	1	2	3	2	2	20	4	4	3	3	4	3	21	81
2	2	3	2	1	3	3	5	4	25	1	2	2	3	2	3	13	64
3	1	2	3	1	2	2	3	1	18	4	3	3	2	3	3	18	76

2	3	3	3	1	3	3	2	3	23	3	2	2	1	3	2	13	74
3	3	3	3	1	2	3	4	3	25	4	3	3	3	4	3	20	91
2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	3	2	2	1	3	2	13	71
2	2	3	3	1	1	2	3	1	18	2	3	3	2	2	1	13	70
2	2	4	2	1	3	3	3	1	21	2	3	2	3	2	2	14	87

**Base de datos variable 1 liderazgo transformacional autoevaluación directivos**

D1: HABILIDADES GERENCIALES																																D2: HABILIDADES PEDAGOGICAS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TD	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	TD
1	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	3	2	3	5	125	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	53
2	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	132	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	51

D3: HABILIDADES DE LIDERAZGO										D4. HABILIDADES COMUNICATIVAS						TV	
45	46	47	48	49	50	51	52	53	TD	54	55	56	57	58	59		TD
3	4	3	4	4	3	3	4	5	33	4	5	4	3	4	5	25	236
4	3	5	4	4	4	5	3	4	36	3	4	3	5	3	3	21	111

### Anexo 8: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de trabajo en equipo, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

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

#### AUTO EVALUACION DOCENTE

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>						
01	Trato al estudiantado de forma cortés y con respeto.					
02	Fomento la autodisciplina del estudiantado dentro del aula.					
03	Llamo la atención a los estudiantes con firmeza y respeto.					
04	Respeto a las personas con capacidades diferentes.					
05	Propicio un ambiente saludable de no discriminación y respeto entre compañeros.					
06	Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterio de otros docentes, padres de familia o estudiantes.					
07	Reporto oportunamente la ausencia del alumnado, utilizando los diversos medios de comunicación.					
<b>DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>						
08	Preparo la clase en función del PCI, los objetivos, las DCD y necesidades de los estudiantes.					
09	Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo a la realidad áulica y estándares de calidad.					
10	Doy a conocer a los estudiantes y representantes legales el Plan de estudios de cada una de la asignatura que impartiré.					
11	Explico los criterios de evaluación de la asignatura que imparto.					
12	Utilizo un lenguaje apropiado y oportuno que permite que los estudiantes comprendan las clases.					
13	Realizo una revisión de conocimientos previos y retroalimentación la temática al inicio y final de cada clase.					
14	Propicio la interacción académica entre los estudiantes durante el desarrollo de las clases.					
15	Estimulo el debate y la sana crítica dentro del salón de clases.					
16	Estímulo continuamente a los estudiantes para que expresen sus ideas y las defiendan argumentadamente.					

17	Aprovecho el entorno social y natural en aras de construir y desarrollar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
18	Incorporo al plan de estudios las sugerencias de directivos, otros docentes, padres de familia y estudiantes.					
19	Los temas que trato en clases conllevan al estudiantado a relacionarlo y aplicarlo con la vida diaria.					
20	Utilizo rúbricas de evaluación diferenciada, de acuerdo a los tipos y formas de evaluación.					
21	Realizo retroalimentación después de los resultados obtenidos en las evaluaciones.					
22	Reajusto el plan de estudios luego de los resultados que se obtuvieron de las evaluaciones.					
23	Los materiales didácticos que utilizo están acorde a los temas tratados.					
24	He incorporado el uso de las Tics en los temas que lo requieran.					
25	Desarrollo en el estudiantado habilidades, competencia y destrezas que les permita ser ciudadanos del mundo.					
<b>DIMENSIÓN: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES</b>						
26	En el plan de estudios realizo las adaptaciones curriculares para estudiantes con capacidades diferentes.					
27	Las adaptaciones curriculares las he diseñado para cada estudiante con capacidades diferentes.					
28	Realizo un trabajo personal y diferenciado con los estudiantes con capacidades diferentes.					
29	He establecido estrategias apropiadas para abordar los estudiantes con capacidades diferentes.					
30	Cuento apoyo profesional externo para con el estudiantado con capacidades diferentes.					
31	Existe comunicación continua con los padres de familia o representantes legales de los estudiantes con capacidades diferentes.					
32	El abordamiento de los temas los doy desde la diferenciación y niveles del salón de clases.					
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD</b>						
33	Participo activamente en las programaciones planteadas por la institución para el desarrollo de la comunidad.					
34	Programo actividades extraescolares que incluyen a estudiantes, padres de familia, otros docentes, directivos, otros integrantes de la comunidad.					
35	colaboro decididamente en el diseño, administración y ejecución de actividades y tareas extraescolares.					

36	Trabajo colaborativamente con otros docentes aun fuera de la jornada laboral.					
37	Aporto continuamente con otros colegas docentes con estrategias y experiencias que permitan mejorar la praxis encaminada al desarrollo comunitario.					
38	Tengo compromiso en la consecución de las metas y objetivos planteados en el Proyecto Educativo Institucional en relación con la comunidad.					
39	Participo activamente en la toma de decisiones mediante el diseño y elaboración de proyectos y actividades para la comunidad y son entregados a la autoridad de la institución para ser implementados.					
40	Tengo apertura al diálogo y a la incorporación de ideas y propuestas que la comunidad realiza.					

### Evaluación docente

<b>DIMENSIÓN 1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	El trato con el estudiantado se da de forma cortés y de respeto					
2	Fomenta la autodisciplina del estudiantado dentro del aula					
3	El llamado de atención que se realiza a los estudiantes se da con firmeza y respeto					
4	Existe respeto a las personas con capacidades diferentes					
5	Se propicia un ambiente saludable de no discriminación y respeto entre compañeros					
6	Se toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterio de otros docentes, padres de familia o estudiantes.					
7	Se reporta oportunamente la ausencia del alumnado, utilizando los diversos medios de comunicación					
<b>DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
8	Prepara la clase en función del PCI, los objetivos, las DCD y necesidades de los estudiantes.					
9	Existe una selección de los contenidos de aprendizaje de acuerdo a la realidad áulica y estándares de calidad.					
10	Se da a conocer a los estudiantes y representantes legales el Plan de estudios de cada una de la asignatura que impartirá					
11	Se explica los criterios de evaluación de la asignatura que imparte					
12	Utiliza un lenguaje apropiado y oportuno que le permite a los estudiantes comprender las clases					
13	Existe revisión de conocimiento previos y retroalimentación al inicio y final de cada clase					
14	Se propicia la interacción académica entre los estudiantes durante el desarrollo de las clases					
15	Se estimula el debate y la sana crítica dentro del salón de clases.					
16	Existe estímulo continuo para que los estudiantes expresen sus ideas y las defiendan argumentadamente					

17	Se aprovecha el entorno social y natural en aras de construir y desarrollar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
18	Se incorpora al plan de estudios las sugerencias de directivos, otros docentes, padres de familia y estudiantes.					
19	Los temas tratados en clases conllevan al estudiantado a relacionarlo y aplicarlo con la vida diaria.					
20	Utiliza rúbrica de evaluación diferenciada, de acuerdo a los tipos y formas de evaluación					
21	Existe retroalimentación después de los resultados obtenidos en las evaluaciones.					
22	Se reajusta el plan de estudios luego de los resultados que se obtuvieron de las evaluaciones.					
23	Los materiales didácticos utilizados, están acorde a los temas tratados.					
24	Se han incorporado el uso de las Tic´s en los temas que lo requieran.					
25	Se desarrolla en el estudiantado habilidades, competencia y destrezas que les permita ser ciudadanos del mundo.					
<b>DIMENSIÓN: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
26	En el plan de estudios se realizan las adaptaciones curriculares para estudiantes con capacidades diferentes					
27	Las adaptaciones curriculares están dadas para cada estudiante con capacidades diferentes					
28	Existe un trabajo personal y diferenciado con los estudiantes con capacidades diferentes					
29	Se han establecidos estrategias apropiadas para abordar los estudiantes con capacidades diferente.					
30	Existe apoyo profesional externo para con el estudiantado con capacidades diferentes					
31	Existe comunicación continua con los padres de familia o representantes legales de los estudiantes con capacidades diferentes.					
32	El abordamiento de los temas se da desde la diferenciación y niveles del salón de clases.					
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
33	Existe participación activa en las programaciones planteadas por la institución para el desarrollo de la comunidad					
34	Programa actividades extraescolares que incluyan a estudiantes, padres de familia, otros docentes, directivos, otros integrantes de la comunidad.					
35	Existe colaboración decidida en el diseño, administración y ejecución de actividades y tareas extraescolares.					
36	Existe trabajo colaborativo con otros docentes aun fuera de la jornada laboral.					
37	Existe aporte continuo entre docentes de estrategias y experiencias que permitan mejorar la praxis encaminada al desarrollo comunitario					
38	Existe compromiso en la consecución de las metas y objetivos planteados en el Proyecto Educativo Institucional en relación con la comunidad					
39	Participa activamente en la toma de decisiones mediante el diseño y elaboración de proyectos y actividades para la comunidad y son entregados ala autoridad instituciones para ser implementados.					

40	Existe apertura al diálogo y a la incorporación de ideas y propuestas que la comunidad realiza.				
----	---	--	--	--	--

### Anexo 9: Ficha técnica del instrumento

Nombre original del instrumento:	Cuestionario desempeño docente
Autor y año:	Original: Machato Ramirez, Doris Virginia Br. 2018
	Adaptación: Leon Ortiz Angela Yuliana Br. 2022
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de liderazgo transformacional que hay en una institución educativa de Guayaquil 2022
Usuarios:	37
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicará en forma presencial en el cual a cada encuestado se le pedirá que en orden contesten las preguntas planteadas, teniendo en cuenta en no dejar ni una pregunta sin contestar.
Validez:	El documento ha sido validado por: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Mg. Zaina Vitalia Zamora Orellana</li> <li>❖ Mg. Noemi Lucrecia Moreno Galarza</li> <li>❖ Mg. Fanny Isabel Núñez de Sampedro</li> </ul>
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor: Para la variable desempeño docente Alfa de Cronbach:

### Baremo de los resultados para la Variable 2 Desempeño Docente

Tabla 12. Matriz Baremo de Variable 2 Desempeño docente

Variables/ Dimensiones	NIVELES		
	BAJO	REGULAR	ALTO
V. D. DESEMPEÑO DOCENTE	( 40 - 93 )	( 94 - 147 )	( 148 - 200 )
D1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	( 7 - 16 )	( 17 - 26 )	( 27 - 35 )
D2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	( 18 - 42 )	( 43 - 67 )	( 68 - 90 )
D3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES	( 7 - 16 )	( 17 - 26 )	( 27 - 35 )
D4. LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD	( 8 - 18 )	( 19 - 29 )	( 30 - 40 )

### Resultados baremo de la encuesta aplicada a los docentes de la V. 2

Tabla 13. Resultados baremo de la encuesta aplicada a los docentes de la V. 2

Variable/ Dimensiones	Resultado de comparación Baremo
V. D. DESEMPEÑO DOCENTE	138,94
D1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	27,09
D2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	67,60
D3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES	19,17
D4. LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD	25,09

### Resultados baremo de la encuesta aplicada a los directivos de la V. 2

Tabla 14. Resultados baremo de la encuesta aplicada a los directivos de la V. 2

Variable/ Dimensiones	Resultado de comparación Baremo
V. D. DESEMPEÑO DOCENTE	134
D1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	24
D2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	67

D3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES	20
D4. LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD	23

**Nota:** datos obtenidos en la aplicación del cuestionario

## Anexo 10. Confiabilidad del Alfa de Cronbach

### Instrumento 2. Variable desempeño docente

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	94,4
	Excluido <sup>a</sup>	2	5,6
	Total	36	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,213	40

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
272,85	77,705	8,815	40

### ANEXO 11: JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>							
1	Trato al estudiantado de forma cortés y con respeto.	x		x		x		
2	Fomento la autodisciplina del estudiantado dentro del aula.	x		x		x		
3	Llamo la atención a los estudiantes con firmeza y respeto.	x		x		x		
4	Respeto a las personas con capacidades diferentes.	x		x		x		
5	Propicio un ambiente saludable de no discriminación y respeto entre compañeros.	x		x		x		
6	Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterio de otros docentes, padres de familia o estudiantes.	x		x		x		
7	Reporto oportunamente la ausencia del alumnado, utilizando los diversos medios de comunicación.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Preparo la clase en función del PCI, los objetivos, las DCD y necesidades de los estudiantes.	x		x		x		
9	Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo a la realidad áulica y estándares de calidad.	x		x		x		
10	Doy a conocer a los estudiantes y representantes legales el Plan de estudios de cada una de la asignatura que impartiré.	x		x		x		
11	Explico los criterios de evaluación de la asignatura que imparto.	x		x		x		
12	Utilizo un lenguaje apropiado y oportuno que permite que los estudiantes comprendan las clases.	x		x		x		
13	Realizo una revisión de conocimiento previos y retroalimentación la temática al inicio y final de cada clase.	x		x		x		
14	Propicio la interacción académica entre los estudiantes durante el desarrollo de las clases.	x		x		x		
15	Estimulo el debate y la sana crítica dentro del salón de clases.	x		x		x		

16	Estímulo continuamente a los estudiantes para que expresen sus ideas y las defiendan argumentadamente.	x		x		x		
17	Aprovecho el entorno social y natural en aras de construir y desarrollar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	x		x		x		
18	Incorporo al plan de estudios las sugerencias de directivos, otros docentes, padres de familia y estudiantes.	x		x		x		
19	Los temas que trato en clases conllevan al estudiantado a relacionarlo y aplicarlo con la vida diaria.	x		x		x		
20	Utilizo rúbricas de evaluación diferenciada, de acuerdo a los tipos y formas de evaluación.	x		x		x		
21	Realizo retroalimentación después de los resultados obtenidos en las evaluaciones.	x		x		x		
22	Reajusto el plan de estudios luego de los resultados que se obtuvieron de las evaluaciones.	x		x		x		
23	Los materiales didácticos que utilizo están acorde a los temas tratados.	x		x		x		
24	He incorporado el uso de las Tics en los temas que lo requieran.	x		x		x		
25	Desarrollo en el estudiantado habilidades, competencia y destrezas que les permita ser ciudadanos del mundo.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	En el plan de estudios realizo las adaptaciones curriculares para estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
27	Las adaptaciones curriculares las he diseñado para cada estudiante con capacidades diferentes.	x		x		x		
28	Realizo un trabajo personal y diferenciado con los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
29	He establecido estrategias apropiadas para abordar los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
30	Cuento apoyo profesional externo para con el estudiantado con capacidades diferentes.	x		x		x		
31	Existe comunicación continua con los padres de familia o representantes legales de los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		

32	El abordamiento de los temas los doy desde la diferenciación y niveles del salón de clases.	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
33	Participo activamente en las programaciones planteadas por la institución para el desarrollo de la comunidad.	x		x		x	
34	Programo actividades extraescolares que incluyen a estudiantes, padres de familia, otros docentes, directivos, otros integrantes de la comunidad.	x		x		x	
35	colaboro decididamente en el diseño, administración y ejecución de actividades y tareas extraescolares.	x		x		x	
36	Trabajo colaborativamente con otros docentes aun fuera de la jornada laboral.	x		x		x	
37	Aporto continuamente con otros colegas docentes con estrategias y experiencias que permitan mejorar la praxis encaminada al desarrollo comunitario.	x		x		x	
38	Tengo compromiso en la consecución de las metas y objetivos planteados en el Proyecto Educativo Institucional en relación con la comunidad.	x		x		x	
39	Participo activamente en la toma de decisiones mediante el diseño y elaboración de proyectos y actividades para la comunidad y son entregados a la autoridad de la institución para ser implementados.	x		x		x	
40	Tengo apertura al diálogo y a la incorporación de ideas y propuestas que la comunidad realiza.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Zamora Orellana Zaina Vitali

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

  
 Firma del evaluador  
 Zaina Vitali Zamora Orellana  
 Magíster en Administración en la Educación  
 CI. 0910644004  
 zainazamoradezea@hotmail.com

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>							
1	Trato al estudiantado de forma cortés y con respecto.	x		x		x		
2	Fomento la autodisciplina del estudiantado dentro del aula.	x		x		x		
3	Llamo la atención a los estudiantes con firmeza y respeto.	x		x		x		
4	Respeto a las personas con capacidades diferentes.	x		x		x		
5	Propicio un ambiente saludable de no discriminación y respeto entre compañeros.	x		x		x		
6	Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterio de otros docentes, padres de familia o estudiantes.	x		x		x		
7	Reporto oportunamente la ausencia del alumnado, utilizando los diversos medios de comunicación.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Preparo la clase en función del PCI, los objetivos, las DCD y necesidades de los estudiantes.	x		x		x		
9	Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo a la realidad áulica y estándares de calidad.	x		x		x		
10	Doy a conocer a los estudiantes y representantes legales el Plan de estudios de cada una de la asignatura que impartiré.	x		x		x		
11	Explico los criterios de evaluación de la asignatura que imparto.	x		x		x		
12	Utilizo un lenguaje apropiado y oportuno que permite que los estudiantes comprendan las clases.	x		x		x		
13	Realizo una revisión de conocimiento previos y retroalimentación la temática al inicio y final de cada clase.	x		x		x		
14	Propicio la interacción académica entre los estudiantes durante el desarrollo de las clases.	x		x		x		
15	Estimulo el debate y la sana crítica dentro del salón de clases.	x		x		x		

16	Estímulo continuamente a los estudiantes para que expresen sus ideas y las defiendan argumentadamente.	x		x		x		
17	Aprovecho el entorno social y natural en aras de construir y desarrollar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	x		x		x		
18	Incorporo al plan de estudios las sugerencias de directivos, otros docentes, padres de familia y estudiantes.	x		x		x		
19	Los temas que trato en clases conllevan al estudiantado a relacionarlo y aplicarlo con la vida diaria.	x		x		x		
20	Utilizo rúbricas de evaluación diferenciada, de acuerdo a los tipos y formas de evaluación.	x		x		x		
21	Realizo retroalimentación después de los resultados obtenidos en las evaluaciones.	x		x		x		
22	Reajusto el plan de estudios luego de los resultados que se obtuvieron de las evaluaciones.	x		x		x		
23	Los materiales didácticos que utilizo están acorde a los temas tratados.	x		x		x		
24	He incorporado el uso de las Tics en los temas que lo requieran.	x		x		x		
25	Desarrollo en el estudiantado habilidades, competencia y destrezas que les permita ser ciudadanos del mundo.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	En el plan de estudios realizo las adaptaciones curriculares para estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
27	Las adaptaciones curriculares las he diseñado para cada estudiante con capacidades diferentes.	x		x		x		
28	Realizo un trabajo personal y diferenciado con los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
29	He establecido estrategias apropiadas para abordar los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
30	Cuento apoyo profesional externo para con el estudiantado con capacidades diferentes.	x		x		x		
31	Existe comunicación continua con los padres de familia o representantes legales de los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		

32	El abordamiento de los temas los doy desde la diferenciación y niveles del salón de clases.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	Participo activamente en las programaciones planteadas por la institución para el desarrollo de la comunidad.	x		x		x		
34	Programo actividades extraescolares que incluyen a estudiantes, padres de familia, otros docentes, directivos, otros integrantes de la comunidad.	x		x		x		
35	colaboro decididamente en el diseño, administración y ejecución de actividades y tareas extraescolares.	x		x		x		
36	Trabajo colaborativamente con otros docentes aun fuera de la jornada laboral.	x		x		x		
37	Aporto continuamente con otros colegas docentes con estrategias y experiencias que permitan mejorar la praxis encaminada al desarrollo comunitario.	x		x		x		
38	Tengo compromiso en la consecución de las metas y objetivos planteados en el Proyecto Educativo Institucional en relación con la comunidad.	x		x		x		
39	Participo activamente en la toma de decisiones mediante el diseño y elaboración de proyectos y actividades para la comunidad y son entregados a la autoridad de la institución para ser implementados.	x		x		x		
40	Tengo apertura al diálogo y a la incorporación de ideas y propuestas que la comunidad realiza.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Moreno Galarza Noemi Lucrecia.

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



Noemí Lucrecia Moreno Galarza  
Magister en planificación, evaluación y acreditación de la educación superior  
CI. 0910126119  
noemoga2@gmail.com

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

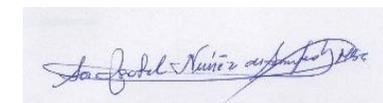
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</b>							
1	Trato al estudiantado de forma cortés y con respecto.	x		x		x		
2	Fomento la autodisciplina del estudiantado dentro del aula.	x		x		x		
3	Llamo la atención a los estudiantes con firmeza y respeto.	x		x		x		
4	Respeto a las personas con capacidades diferentes.	x		x		x		
5	Propicio un ambiente saludable de no discriminación y respeto entre compañeros.	x		x		x		
6	Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterio de otros docentes, padres de familia o estudiantes.	x		x		x		
7	Reporto oportunamente la ausencia del alumnado, utilizando los diversos medios de comunicación.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Preparo la clase en función del PCI, los objetivos, las DCD y necesidades de los estudiantes.	x		x		x		
9	Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo a la realidad áulica y estándares de calidad.	x		x		x		
10	Doy a conocer a los estudiantes y representantes legales el Plan de estudios de cada una de la asignatura que impartiré.	x		x		x		
11	Explico los criterios de evaluación de la asignatura que imparto.	x		x		x		
12	Utilizo un lenguaje apropiado y oportuno que permite que los estudiantes comprendan las clases.	x		x		x		
13	Realizo una revisión de conocimiento previos y retroalimentación la temática al inicio y final de cada clase.	x		x		x		
14	Propicio la interacción académica entre los estudiantes durante el desarrollo de las clases.	x		x		x		

15	Estimulo el debate y la sana crítica dentro del salón de clases.	x		x		x		
16	Estímulo continuamente a los estudiantes para que expresen sus ideas y las defiendan argumentadamente.	x		x		x		
17	Aprovecho el entorno social y natural en aras de construir y desarrollar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	x		x		x		
18	Incorporo al plan de estudios las sugerencias de directivos, otros docentes, padres de familia y estudiantes.	x		x		x		
19	Los temas que trato en clases conllevan al estudiantado a relacionarlo y aplicarlo con la vida diaria.	x		x		x		
20	Utilizo rúbricas de evaluación diferenciada, de acuerdo a los tipos y formas de evaluación.	x		x		x		
21	Realizo retroalimentación después de los resultados obtenidos en las evaluaciones.	x		x		x		
22	Reajusto el plan de estudios luego de los resultados que se obtuvieron de las evaluaciones.	x		x		x		
23	Los materiales didácticos que utilizo están acorde a los temas tratados.	x		x		x		
24	He incorporado el uso de las Tics en los temas que lo requieran.	x		x		x		
25	Desarrollo en el estudiantado habilidades, competencia y destrezas que les permita ser ciudadanos del mundo.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	En el plan de estudios realizo las adaptaciones curriculares para estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
27	Las adaptaciones curriculares las he diseñado para cada estudiante con capacidades diferentes.	x		x		x		
28	Realizo un trabajo personal y diferenciado con los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
29	He establecido estrategias apropiadas para abordar los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
30	Cuento apoyo profesional externo para con el estudiantado con capacidades diferentes.	x		x		x		

31	Existe comunicación continua con los padres de familia o representantes legales de los estudiantes con capacidades diferentes.	x		x		x		
32	El abordamiento de los temas los doy desde la diferenciación y niveles del salón de clases.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	Participo activamente en las programaciones planteadas por la institución para el desarrollo de la comunidad.	x		x		x		
34	Programo actividades extraescolares que incluyen a estudiantes, padres de familia, otros docentes, directivos, otros integrantes de la comunidad.	x		x		x		
35	colaboro decididamente en el diseño, administración y ejecución de actividades y tareas extraescolares.	x		x		x		
36	Trabajo colaborativamente con otros docentes aun fuera de la jornada laboral.	x		x		x		
37	Aporto continuamente con otros colegas docentes con estrategias y experiencias que permitan mejorar la praxis encaminada al desarrollo comunitario.	x		x		x		
38	Tengo compromiso en la consecución de las metas y objetivos planteados en el Proyecto Educativo Institucional en relación con la comunidad.	x		x		x		
39	Participo activamente en la toma de decisiones mediante el diseño y elaboración de proyectos y actividades para la comunidad y son entregados a la autoridad de la institución para ser implementados.	x		x		x		
40	Tengo apertura al diálogo y a la incorporación de ideas y propuestas que la comunidad realiza.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [ X ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]  
**Apellidos y nombres del experto validador.** Mg. Núñez de Sampedro Fanny Isabel



Fanny Isabel Núñez Garófalo  
C. I. 0905932232  
Correo: nfannyisabel@yahoo.es

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

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

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

## Anexo 12: Base de datos: Variable 2 desempeño docente autoevaluación docente

NO	D1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA								D2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS																		
	1	2	3	4	5	6	7	TD	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TD
1	5	4	4	5	3	4	2	27	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	2	65
2	4	4	5	5	3	2	2	25	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	2	5	4	3	4	5	76
3	5	4	4	5	4	4	1	27	2	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	71
4	5	4	4	3	2	3	4	25	5	5	2	4	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	5	72
5	4	4	4	5	3	4	4	28	5	2	3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	71
6	5	4	4	5	4	4	2	28	4	5	2	2	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	74
7	5	3	5	5	4	3	2	27	4	4	2	2	5	4	4	4	5	3	5	4	1	5	4	4	3	4	67
8	5	4	5	5	3	3	5	30	4	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	5	2	5	70
9	5	5	5	5	4	4	1	29	4	4	4	1	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	74
10	5	4	5	5	3	2	2	26	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	73
11	4	4	5	5	4	3	2	27	3	2	4	3	5	5	4	3	4	2	4	4	2	5	4	3	4	4	65
12	4	4	5	5	3	3	3	27	4	2	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	69
13	4	5	5	5	4	3	2	28	5	1	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	71
14	5	4	5	5	2	4	2	27	4	2	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	76
15	4	5	4	5	4	3	3	28	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	73
16	5	4	4	5	2	3	5	28	4	2	5	5	4	4	4	2	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	74
17	4	4	5	5	3	4	4	29	5	2	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	68
18	5	3	5	5	2	3	2	25	4	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	3	5	2	3	5	72
19	4	3	4	5	2	4	3	25	5	2	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	4	73
20	5	4	5	5	4	4	1	28	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	2	5	72
21	4	3	4	5	3	4	4	27	5	2	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	2	3	4	4	2	4	65
22	5	4	5	5	2	4	2	27	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	74
23	5	3	5	5	4	3	3	28	3	1	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	69
24	5	3	4	5	3	2	5	27	3	2	5	3	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	5	71
25	5	5	4	5	5	2	4	30	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	4	4	73
26	5	3	4	5	5	2	3	27	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	2	5	74
27	5	4	4	5	4	2		24	4	4	4	2	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	4	72
28	4	4	4	5	5	3	1	26	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	73

29	5	4	5	5	4	2	2	27	3	4	4	2	5	5	5	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	70
30	4	5	4	5	5	3	1	27	5	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	75
31	5	5	5	5	3	2	2	27	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	2	3	5	4	4	4	73
32	5	5	4	5	5	2	3	29	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	77
33	5	4	5	5	2	2	4	27	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	81
34	4	5	4	5	2	2	2	24	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	76
35	4	5	5	5	2	3	3	27	2	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	72

D3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES								D4. LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD								TV	
26	27	28	29	30	31	32	TD	33	34	35	36	37	38	39	40	TD	
3	2	3	4	1	3	2	18	4	3	3	1	3	2	2	4	22	132
3	2	3	4	1	3	2	18	4	2	3	2	3	3	3	4	24	143
2	2	3	3	1	2	3	16	2	2	1	1	2	4	4	5	21	135
5	5	5	5	1	3	2	26	5	2	5	2	4	2	3	4	27	150
1	2	3	4	1	3	1	15	3	2	3	3	2	3	2	5	23	137
2	1	3	4	1	2	2	15	4	3	3	1	3	2	3	4	23	140
3	1	3	4	1	3	3	18	4	2	3	2	2	3	2	4	22	134
2	1	2	5	1	3	1	15	3	2	3	2	4	4	4	4	26	141
3	2	3	4	1	3	2	18	4	2	3	3	2	2	2	5	23	144
2	3	4	5	1	3	3	21	4	3	3	5	3	3	3	4	28	148
4	4	4	4	1	5	2	24	3	2	4	4	2	2	2	3	22	138
4	3	5	4	1	3	3	23	3	3	2	5	4	3	3	5	28	147
5	4	4	4	1	3	2	23	5	2	3	1	2	2	3	3	21	143
3	3	5	5	1	4	4	25	4	1	3	3	3	3	2	4	23	151
4	2	4	4	2	5	1	22	3	2	2	2	1	4	4	5	23	146
3	2	4	5	1	4	2	21	4	3	4	1	2	4	4	5	27	150
4	2	4	4	2	4	2	22	2	1	3	4	3	3	4	4	24	143
5	3	4	5	1	3	3	24	3	2	2	5	2	2	3	4	23	144
3	4	3	4	1	5	4	24	4	3	3	3	4	3	4	5	29	151
5	5	3	3	1	4	3	24	2	2	3	2	2	2	3	4	20	144
2	2	4	3	2	3	2	18	3	4	4	5	3	5	3	5	32	142
3	2	3	4	1	2	2	17	4	2	3	3	4	3	2	5	26	144
4	4	4	3	1	3	3	22	2	3	3	5	2	5	4	4	28	147

5	3	3	3	2	2	2	20	4	4	3	3	3	4	2	5	28	146
3	2	3	3	1	3	4	19	3	2	2	2	2	2	1	5	19	141
2	2	3	2	1	2	3	15	4	3	3	3	3	3	2	4	25	141
2	2	3	3	1	2	2	15	2	2	4	4	4	2	3	5	26	137
3	2	3	4	1	3	4	20	3	3	3	3	3	3	4	4	26	145
3	3	3	3	1	4	1	18	4	2	4	5	2	4	2	5	28	143
2	3	2	3	1	3	2	16	2	3	5	2	3	3	3	4	25	143
3	2	2	2	1	3	1	14	3	4	3	3	4	2	3	5	27	141
2	3	2	2	1	2	2	14	2	3	5	5	3	5	3	4	30	150
3	2	2	3	1	2	2	15	4	2	4	4	2	2	2	5	25	148
4	3	2	3	1	3	1	17	3	3	4	4	4	3	3	4	28	145
5	3	2	3	1	2	3	19	4	2	3	2	3	3	4	5	26	144

**Base de datos: Variable 2 desempeño docente evaluación de directivos a docentes**

	D1: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA								D2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS																		
	1	2	3	4	5	6	7	TD	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TD
1	3	4	4	5	3	4	2	25	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	2	65
2	4	3	5	2	3	4	2	23	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	2	5	4	3	4	5	76

D3: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES DIFERENTES								D4. LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD									TV
26	27	28	29	30	31	32	TD	33	34	35	36	37	38	39	40	TD	
4	2	3	3	1	3	3	19	4	3	3	1	3	2	2	4	22	131
3	3	3	2	2	3	5	21	4	2	3	2	3	3	3	4	24	144

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Zamora Orellana Zaina Vitalia., con Documento Nacional de Identidad N° 0910644004, de profesión docente, Magister en Administración de la Educación, con numero de registro del Senescyt 6043177349 labor que ejerzo actualmente como docente de la Unidad Educativa Emilio Esparza Moreno.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario para evaluar el liderazgo transformacional, cuyo propósito es medir el nivel liderazgo transformacional en una institución educativa de Guayaquil 2022

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

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

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable** [ x ]

**Aplicable después de corregir** [ ]

**No aplicable** [ ]

Zaina Vitalia Zamora Orellana

**Magister en Administración de la Educación**

  
Firma del evaluador  
**Zaina Vitalia Zamora Orellana**  
**Magíster en Administración en la Educación**  
CI. 0910644004  
zalnazamoradezea@hotmail.com

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Noemi Lucrecia Moreno Galarza, con Documento Nacional de Identidad N° 0910126119, de profesión docente, Magister en planificación evaluación y acreditación de la educación superior, con numero de registro del Senescyt 1006-2017-1802389 labor que ejerzo actualmente como docente de la Universidad de Guayaquil.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario para evaluar el liderazgo transformacional, cuyo propósito es medir el nivel liderazgo transformacional en una institución educativa de guayaquil 2022

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

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

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ x ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Noemi Lucrecia Moreno Galarza

**Magister en Administración de la Educación**



**Noemí Lucrecia Moreno Galarza**  
**Magister en planificación, evaluación y acreditación de la educación superior**  
CI. 0910126119  
noemoga2@gmail.com

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Núñez Garófalo Fanny Isabel., con Documento Nacional de Identidad N° 0910126119, de profesión docente, Magister en Gerencia Educativa, con numero de registro del Senescyt 1017-12-86028470 labor que ejerzo actualmente como directora de la Escuela de Educación Básica La Medalla Milagrosa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario para evaluar el liderazgo transformacional, cuyo propósito es medir el nivel liderazgo transformacional en una institución educativa de guayaquil 2022

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

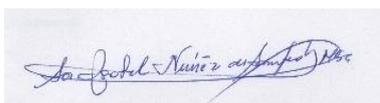
**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

Mg. Núñez Garófalo Fanny Isabel

**Magister en Gerencia Educativa**



Fanny Isabel Núñez Garófalo

C. I. 0905932232

Correo: nfannyisabel@yahoo.es

## **ANEXO 13 AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD**

Guayaquil, 28 de noviembre del 2022

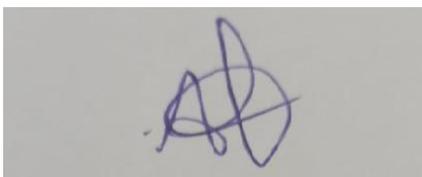
Magister Fanny Isabel Núñez Garófalo  
**Directora de la Escuela de Educación Básica Particular Medalla Milagrosa**  
Cuidad.-

De mis consideraciones:

Saludos cordiales, conocedora de su espíritu altruista, mediante la presente comunicación, solicito me permita aplicar los instrumentos de mediación de variables, a todo el personal docente de la Unidad educativa la cual usted dirige, la información requerida es de suma importancia para el desarrollo de mi proyecto de investigación, previo a la obtención del título de cuarto nivel en el programa académico de Maestría en Administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo, Piura Perú.

Por la acogida que le dé a la presente me suscribo a usted.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, is centered within a light gray rectangular box.

Lcda. Angela Yuliana León Ortiz  
C.I. 1207481480



# Escuela de Educación Básica Particular La Medalla Milagrosa

*Oración - Trabajo*

COMUNIDAD PADRES LAZARISTAS DE EL ECUADOR

Zona 8 - Distrito 09D03



Guayaquil, 2 de diciembre de 2022

Lcda. Angela León Ortiz

ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Ciudad

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, contestando a su solicitud, se autoriza la Aplicación de instrumentos de mediación de variables, para evaluar el liderazgo transformacional, con el objetivo de medir el nivel de liderazgo transformacional en la institución educativa de guayaquil 2022, para la Obtención del Título de Cuarto Nivel: Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Piura Perú.

Augurándole éxitos en el mejoramiento de su nivel profesional al servicio de la Educación.

Atentamente

Soc. Isabel Núñez de Sampedro. Mgs.

DIRECTORA

## ANEXO 14 PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Títulos del trabajo de investigación Liderazgo transformacional y desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil 2022.

Objetivo de la investigación analizar la medida en que el desempeño docente se afecta por la falta de liderazgo transformacional en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

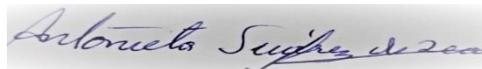
Autora: León Ortiz Angela Yuliana

Lugar donde se realizará la investigación Institución Educativa “La Medalla Milagrosa” Guayaquil, 2022

**Nombre del participante** Antonieta Suarez guerrero

Yo Antonieta Suarez identificado con documento de identidad **No 1205324632** he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionado, contengo y autorizo mi participación

**Firma:**



Guayaquil, 6 de diciembre del 2022



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LA CUIDAD DE GUAYAQUIL, 2022", cuyo autor es LEON ORTIZ ANGELA YULIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 17 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 40991682 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 20- 01-2023 10:26:27

Código documento Trilce: TRI - 0522451